



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 187**

**Febrero 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](mailto:sgrsi@meyss.es))

Catálogo General de Publicaciones del Estado: [www.060.es](http://www.060.es)

## ÍNDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Alemania.- 6**

- Novedades legislativas en materia sociolaboral

#### **Bélgica.- 10**

- Políticas de reducción de los costes de personal y de aumento del poder adquisitivo

#### **Francia.- 14**

- Situación económica y social en enero de 2015

#### **Grecia.- 21**

- Comentario general

#### **Italia.- 26**

- Comentario general

#### **Lituania.- 30**

- Importante crecimiento en indicadores económicos y sociales desde la incorporación a la UE

#### **Países Bajos.- 34**

- Medidas adoptadas en el ámbito de asuntos sociales y empleo

#### **Reino Unido.- 38**

- Evolución de la economía británica en el cuarto trimestre 2014

#### **Rumanía.- 39**

- Comentario general

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Bélgica.- 44**

- Compatibilidad entre trabajo y pensión

#### **Grecia.- 48**

- Situación de las pensiones

**Italia.- 49**

- Pensiones tramitadas en 2013

**Países Bajos.- 52**

- Reforma de la atención sanitaria de larga duración

**Rumanía.- 57**

- Introducción definitiva de la tarjeta sanitaria

**MERCADO DE TRABAJO****EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.- 59**

- El mercado laboral en 2014: evolución positiva a pesar del débil crecimiento económico
- El mercado laboral sigue robusto en enero
- Evaluación de las leyes Hartz tras una década de aplicación. Análisis del Instituto de Investigación Internacional de Hamburgo (HWWI)

**Bélgica.- 83**

- Modificaciones de la normativa del desempleo
- Informe sobre el desempleo / enero 2015

**Canadá.- 91**

- 35.000 empleos más en enero

**EE.UU.- 94**

- Situación del empleo en enero

**Francia.- 99**

- Proyecto de ley relativa al crecimiento y la actividad- 1ª parte.
- El proyecto de ley relativa al crecimiento y la actividad - 2ª parte

**Grecia.- 118**

- Los datos de noviembre de 2014

**Irlanda.- 120**

- Situación del empleo en enero

**Italia.-124**

- Los datos provisionales de diciembre

**Letonia.- 129**

- 2014 fue un buen año para el empleo

**Países Bajos.- 132**

- Situación del mercado de trabajo
- Uno de cada tres incapacitados laborales tiene un trabajo remunerado

**Reino Unido.- 143**

- Estadísticas de empleo/desempleo del trimestre septiembre-noviembre

**Rumanía.- 146**

- Desempleo en diciembre

**ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO****RELACIONES LABORALES****Reino Unido.- 149**

- Éxito del programa de aprendizaje y prácticas

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA****Dinamarca.- 151**

- Renovados los convenios colectivos del sector público

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****EE.UU.- 153**

- Las prestaciones empresariales de Wellness o bienestar laboral

## ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

### Alemania.- 160

- La ampliación de la oferta de plazas de guardería tropieza con la falta de educadores

### Países Bajos.- 164

- Aumentan las familias con dos perceptores de ingresos\*

## MIGRACIONES

### Dinamarca.- 167

- El gobierno y la federación de municipios acuerdan agilizar el alojamiento de los refugiados

### Italia.- 169

- No mejora la situación de los sin papeles

### Suecia.- 171

- La integración de los recién llegados a Suecia debe reformarse

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

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## ALEMANIA

### NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA SOCIOLABORAL

#### Seguridad Social

##### Bajan las cuotas de cotización al seguro de pensiones

A partir de 2015 la cuota de cotización al seguro de pensiones se reduce 0,2 puntos porcentuales al 18,7%, gracias a la buena situación financiera del seguro. El importe mínimo de afiliación voluntaria al seguro de pensiones baja a 84,15 euros al mes (2014: 85,05 euros).

##### Nuevas bases de cotización de la seguridad social

	<i>länder</i> occidentales		<i>länder</i> orientales	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones		34.999		34.999
Base de cotización seguro de pensiones y desempleo	6.050	72.600	5.200	62.400
Base de cotización seguro de pensiones de la minería	7.450	89.400	6.350	76.200
Tope para obligación del seguro de enfermedad y dependencia	4.575	54.900	4.575	54.900
Base de cotización seguros de enfermedad y dependencia	4.125	49.500	4.125	49.500
Índice de referencia para el cálculo de prestaciones	2.835*	34.020*	2.415	28.980

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

##### Cuota de cotización de los artistas

Las cuotas a la seguridad social que han de pagar los artistas se mantienen en un 5,2%. Abonan esta cuota aquellas empresas que hagan uso de servicios o productos de artistas y publicistas, por ejemplo editoriales, teatros, galerías o autoridades.

##### Cuota de cotización al seguro de enfermedad

En 2015 baja al 14,6% la cuota al seguro obligatorio de enfermedad, que abonarán repartida a partes iguales trabajador y empresario. En caso de que las cajas de enfermedad necesiten fondos para poder cubrir los servicios de asistencia sanitaria, podrán introducir una cuota adicional exclusivamente para los afiliados al seguro. Para 2015 la cuota media adicional se ha determinado en el 0,9%.

##### Incremento del importe básico de la prestación no contributiva

Suben un 2,12% el importe básico de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración (Hartz IV), la ayuda social, así como el seguro básico en la jubilación o por reducción de la capacidad laboral. De esta forma, una persona adulta soltera percibirá 399 euros al mes, ocho euros más que en 2014. Asimismo subirán los importes que se abonan a menores y jóvenes.

## La jubilación a los 67 años – cuatro meses más tarde

En el contexto del incremento escalonado de la edad de jubilación, las personas nacidas en 1950 que se jubilen en 2015 tendrán que trabajar cuatro meses más después de cumplir 65 años para poder percibir la pensión sin recortes.

## Primera etapa de la reforma de la dependencia

Suben las prestaciones para las personas dependientes por lo general un 4%. A partir de 2015 es también más fácil combinar diferentes prestaciones y servicios para aligerar la carga de los familiares cuidadores.

Con el objetivo de mejorar las prestaciones el 1 de enero sube la cuota al seguro de dependencia un 0,3%. Trabajador y empresario deberán abonar sendos 2,35% del salario íntegro.

Para mantener estable el nivel de la cuota al seguro de dependencia se crea un fondo de previsión para la dependencia al que se destinarán de 2015 a 2033 el 0,1% de las cuotas transferidas.

## Uso obligatorio de la tarjeta sanitaria electrónica

A partir del 1 de enero es obligatorio disponer de una tarjeta electrónica con fotografía para acceder a los servicios sanitarios cubiertos por el seguro de enfermedad. La tarjeta solo contiene el nombre, la fecha de nacimiento, la dirección, así como datos del organismo gestor del seguro de enfermedad. En el futuro se guardará también información sobre enfermedades, la disposición para donar órganos, fármacos, así como el historial clínico. Cada afiliado puede decidir si y en qué medida quiere publicar estos datos.

## Se reconocen nuevas enfermedades profesionales

A partir de 2015 se reconocen cuatro nuevas enfermedades profesionales: cáncer blanco de piel y sus fases previas, cáncer de laringe, el síndrome del túnel carpiano, el síndrome del martillo hipotenar o tenar. Las mutuas de accidentes cubrirán el tratamiento de estas enfermedades y darán derecho a la percepción de prestaciones.

## Mercado de trabajo

### Salario mínimo interprofesional

El 1 de enero de 2015 se ha introducido el SMI de 8,50 euros por hora de trabajo, del que previsiblemente se verán beneficiados 3,7 millones de trabajadores.

Quedan exceptuados del SMI menores de 18 años; desempleados de larga duración, durante los primeros seis meses de relación laboral, siempre que la empresa que los contrata no esté sujeta a un convenio colectivo que determine un salario mínimo específico; jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior); prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses. Para los trabajadores temporeros que trabajan en la cosecha se establece una regulación especial para facilitar la introducción del SMI. Para los empleos de corta duración se aumenta el periodo libre de cotización a la seguridad social de 50 a 70 días. Los repartidores de periódicos tendrán derecho a un 75% del SMI en 2015 y a un 85% en 2016.

Se mantiene la vigencia de los convenios colectivos en vigor en el momento de finalización de las negociaciones de coalición que alcancen el nivel del SMI a más tardar el 31 de diciembre de 2016. Hasta esa fecha se aceptan variaciones a través de convenios colectivos sectoriales. A los convenios colectivos que no alcancen el nivel del SMI antes del 31 de diciembre de 2016 se les aplicará el SMI a partir del 1 de enero de 2017. Para asegurar que los convenios vigentes o los nuevos convenios pactados con carácter temporal y que prevean alcanzar el nivel del SMI a más tardar el 1 de enero de 2017 son conformes con la legislación europea, se incluirán antes de que expire su vigencia en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores, que garantiza los estándares mínimos en determinados sectores. Una comisión constituida por representantes de los agentes sociales revisará cada dos años el importe del SMI, en su caso lo adaptará y declarará finalmente mediante reglamento su eficacia general. Los agentes sociales se encargarán de nombrar a los miembros de la comisión (3+3 y un presidente) y podrán proponer la incorporación de un asesor (sin derecho a voto, 1+1). La presidencia de la comisión será alternante. .

### Sube el salario mínimo de los trabajadores del sector de la dependencia

A partir de enero de 2015, en los *länder* occidentales el salario mínimo para trabajadores del sector de dependencia sube a 9,40 euros (orientales: 8,65 euros). Hasta enero de 2017 se incrementará a 10,20 y 9,50 euros, respectivamente. Este salario mínimo beneficiará también al personal de asistencia residencial a personas con demencia, así como a personas que prestan apoyo a personas dependientes en la vida cotidiana.

### Política familiar

#### Prestación parental plus y permiso parental

Se amplía el periodo de percepción de la prestación parental de 14 a 28 meses cuando ambos progenitores se incorporen a jornada parcial a la actividad laboral, con lo que podrán disfrutar de la totalidad de la prestación que les correspondería si hubieran gozado del permiso parental durante 14 meses.

Esta prolongación se amplía con la reforma a cuatro meses cuando ambos cónyuges se reincorporan antes a la vida laboral a tiempo parcial (entre 25 y 30 horas al mes) con derecho a la mitad de la prestación.

Por lo que respecta al permiso parental, a partir de 2015 los progenitores podrán tomar dos de los tres años de excedencia a que tienen derecho para el cuidado de sus hijos cuando estos tengan entre tres y ocho años de edad (antes solo hasta los tres años).

#### Mejora de la conciliación de familia, vida laboral y cuidado de familiares dependientes

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia laboral de seis meses que ya estaba regulada u optar por una jornada reducida de 15 horas semanales durante un periodo de 24 meses para el cuidado de familiares. Este derecho queda limitado a los empleados de empresas con una plantilla de por lo menos 25 trabajadores. Los solicitantes del permiso para el cuidado de familiares tendrán derecho asimismo a un préstamo estatal sin intereses para compensar durante el tiempo que dura el permiso la falta de ingresos.

Los trabajadores que soliciten el permiso laboral de diez días para organizar el cuidado de sus familiares recibirán una compensación salarial. Hasta el momento este permiso no estaba remunerado.

## Migración y refugiados

### Doble nacionalidad

Se reestructura el derecho de nacionalidad con el fin de facilitar la integración y evitar trámites burocráticos. Desde el 20 de diciembre de 2014 los hijos de progenitores extranjeros que hayan nacido y crecido en Alemania podrán mantener tanto la nacionalidad de sus progenitores como la alemana. Se incluye a los jóvenes que hayan estado por lo menos seis años escolarizados en Alemania o posean un graduado escolar o un título de formación profesional alemanes.

### Inmigración de Estados comunitarios

La modificación de la Ley de libre circulación/UE contempla que en caso de abuso o fraude en el derecho de libre circulación se pueda denegar el reingreso al país a los ciudadanos comunitarios que lo hayan cometido. Con ello queda limitado el derecho de residencia de ciudadanos comunitarios con la finalidad de buscar trabajo, siempre teniendo en cuenta el derecho comunitario vigente. Se sancionará asimismo a aquellas personas que se procuren mediante informaciones falsas un certificado de residencia en base a la libre circulación.

### Mejoras para solicitantes de asilo y refugiados

A partir del 1 de enero de 2015 se facilita a los refugiados su integración en el mercado laboral al reducir a 15 meses el periodo a partir del cual pueden buscar un empleo con el mismo estatus que los ciudadanos alemanes o de la UE, a diferencia de la legislación anterior, que disponía la priorización de estos últimos durante cuatro años.

Asimismo se reduce a tres meses (antes nueve) la obligación de permanecer en el distrito administrativo en el que se han registrado, siempre que no se haya ordenado la extradición. No obstante, el cambio de residencia solo será posible en casos excepcionales. Para solicitantes de asilo o refugiados que no disponen de medios suficientes se introducirá un complemento que contribuirá a descargar a los municipios de los gastos sociales.

Suben las prestaciones financieras para solicitantes de asilo político y personas cuya residencia temporal en Alemania es tolerada por motivos humanitarios. La ayuda pagada al mes sube en 127 euros a 352 euros. Adicionalmente se les pagan los gastos de vivienda y calefacción. Estas mejoras entrarán en vigor el 1 de marzo de 2015.

## BÉLGICA

### **POLÍTICAS DE REDUCCIÓN DE LOS COSTES DE PERSONAL Y DE AUMENTO DEL PODER ADQUISITIVO <sup>1</sup>**

La reducción de los costes de personal constituye uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Michel para reactivar el mercado de trabajo y facilitar la creación de empleo en Bélgica. A tal fin, el Gobierno federal tiene como objetivo reducir un 25% las cargas empresariales globales de aquí hasta finales del año 2019. Para conseguirlo, el acuerdo suscrito por los partidos que integran el actual Gobierno establece medidas de diverso contenido. Asimismo, el Gobierno ha puesto en marcha una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores mediante un aumento de su salario neto. Se analiza a continuación el contenido de las medidas adoptadas para conseguir estos objetivos.

#### **Aumento del importe de los gastos profesionales a tanto alzado**

El aumento del importe deducible de estos gastos, que se inscribe en la política del Gobierno de desplazar la presión fiscal hacia ingresos de naturaleza diferente a los del trabajo, tiene un impacto fiscal en los ingresos de los trabajadores por cuenta ajena. Todos los trabajadores tienen derecho a una deducción a tanto alzado (“forfait legal”) por los gastos realizados en sus actividades profesionales. El importe de esta cantidad a tanto alzado se deduce en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, lo que supone un aumento del salario neto del trabajador y, en consecuencia, un incremento de su poder adquisitivo. Los gastos que dan origen al “forfait legal” no necesitan ser acreditados.

El importe de la cantidad a tanto alzado se calcula en porcentajes sobre diversos tramos de ingresos. Los aumentos previstos se calcularán sobre los ingresos obtenidos durante los ejercicios 2015 y 2016 conforme a los porcentajes y tramos salariales siguientes:

<b>Ingresos año 2014 – ejercicio impositivo 2015</b>	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
28,70%	0 € a 3.750 €
10%	3.750 € a 7.450 €
5%	7.450 € a 12.400 €
3%	12.400 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.592,50 €	

<b>Ingresos año 2015 – ejercicio impositivo 2016</b>	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
34,35%	0 € a 3.430 €
12,80%	3.430 € a 7.500 €
4%	7.500 € a 11.232,50 €
3%	11.232,50 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.671,25 €	

<sup>1</sup> Ftes.: Oficina Federal de Planificación Oficina Nacional de Seguridad Social Servicio Público Federal de Finanzas Oficina Primer Ministro

<b>Ingresos año 2016 – ejercicio impositivo 2017</b>	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
40%	0 € a 3.110 €
15,60%	3.110 € a 7.550 €
3%	7.550 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.750 €	

En 2016, sobre un salario medio de 3.100 € brutos al mes (1.900 € netos), el aumento de los gastos profesionales a tanto alzado va a generar una ganancia de cerca de 338 € al año, lo que equivale a 28 € netos al mes. El coste total para el Estado belga de esta medida será de 900 millones de euros en 2016.

### **Bonificaciones de seguridad social por las primeras contrataciones**

La contratación por un empleador de sus primeros de trabajadores constituye uno de los supuestos en los que la normativa belga prevé la aplicación de bonificaciones de cuotas de seguridad social. La reducción de las cotizaciones por las primeras contrataciones ha conocido un importante apoyo desde el año 2013 (49 millones de euros por los tres primeros contratos) y desde el año 2014 (23 millones de euros más por la ampliación de la medida a la cuarta y quinta contratación de trabajadores). La ampliación de estos beneficios de seguridad social sigue siendo un objetivo del Gobierno actual. Conforme a lo establecido en el Acuerdo del Gobierno, las bonificaciones existentes por las tres primeras contrataciones aumentarán a partir del 1 de enero de 2015. La formalización de la cuarta y quinta contratación mantendrá la bonificación de cuotas en su cuantía actual.

Pueden beneficiarse de las bonificaciones por primeras contrataciones todos los empleadores del sector privado. En el caso de la primera contratación, la bonificación se aplica a los empleadores que nunca hayan tenido contratado a un trabajador o que no hayan tenido a ningún trabajador en plantilla durante, al menos, los cuatro trimestres consecutivos anteriores a la contratación. Para aplicarse las bonificaciones por la segunda, tercera, cuarta y quinta contrataciones, los empleadores no deben tener ocupados a más de uno, dos, tres y cuatro trabajadores, respectivamente, durante los cuatro trimestres consecutivos anteriores a la nueva contratación.

Determinadas categorías de trabajadores que puedan existir en la empresa en el momento de estas nuevas contrataciones no son tenidos en cuenta a los efectos anteriores. Se trata, por ejemplo, de:

- Los trabajadores que alcancen la edad de 18 años hasta el 31 de diciembre del año en curso
- Los trabajadores contratados a través de alguna de las siguientes modalidades: aprendices industriales, aprendices con contrato de inserción socioprofesional, personas vinculados a la empresa mediante contratos de inmersión profesional, etc.
- Los empleados domésticos
- Los trabajadores ocasionales en los sectores de la agricultura y la horticultura
- Los estudiantes que realizan alguna actividad laboral

La bonificación, cuyo importe es una cantidad a tanto alzado de cuantía variable, se aplica durante un determinado número de trimestres que necesariamente deben situarse dentro de los 20 trimestres que comienzan a contarse incluyendo el trimestre en el que se haya realizado la contratación. En los cuadros siguientes se indican los

importes de las bonificaciones vigentes y los que entran en vigor a partir del 1 de enero de 2015 por las tres primeras contrataciones de trabajadores.

<b>Importes anteriores al 1/1/2015 por prestación de trabajo durante trimestres completos</b>			
Bonificación	Primer contrato	Segundo contrato	Tercer contrato
1.500 €	5 trimestres	--	--
1.000 €	4 trimestres	5 trimestres	5 trimestres
400 €	4 trimestres	8 trimestres	4 trimestres

<b>Importes a partir 1/1/2015 por prestación de trabajo durante trimestres completos</b>			
Bonificación	Primer contrato	Segundo contrato	Tercer contrato
1.550 €	5 trimestres	--	--
1.050 €	4 trimestres	5 trimestres	5 trimestres
450 €	4 trimestres	8 trimestres	4 trimestres

El coste de estas bonificaciones de cuotas será de 7 millones de euros. Mediante esta medida, un trabajador autónomo que decida contratar un trabajador se beneficiará desde el 1 de enero de 2015 de 6.200 € de bonificaciones de cuotas durante el primer año.

### **Congelación de la próxima indexación salarial**

Con el fin de reducir la diferencia de los salarios belgas con los existentes en los países de su entorno (Alemania, Francia y Países Bajos)<sup>2</sup>, el Acuerdo del nuevo Gobierno ha previsto la no aplicación de la próxima indexación salarial. A tal efecto, en términos generales, la indexación queda suspendida en tanto que la inflación no supere el 2%. A partir de ese momento, el mecanismo se volverá a aplicar en el porcentaje que exceda el 2% indicado.

Sin embargo, la aplicación práctica de la suspensión de la indexación salarial va a depender de cada sector concreto de la economía. Con carácter general, la indexación de los salarios se vincula a la evolución del IPC. Sin embargo, no es el IPC en sentido estricto el índice que se utiliza para indexar los salarios. A tal fin se utiliza el denominado "índice santé", que se calcula con la exclusión de determinados productos, tales como el alcohol, el tabaco y los carburantes. Además, con el fin de evitar fluctuaciones bruscas de los precios, el valor tenido en cuenta para la indexación es el equivalente a la media de los resultados obtenidos durante los últimos cuatro meses.

En la actualidad, en Bélgica coexisten distintos regímenes de indexación, aunque puede afirmarse con carácter general que la indexación automática de los salarios es una realidad para la gran mayoría de los trabajadores del país. En el caso del sector público, la norma que regula el sistema establece que cuando el denominado índice "pivot" es superado, los salarios y las prestaciones se revalorizan un 2%. Por lo que se refiere al sector privado, la situación es distinta. Los mecanismos de indexación previstos en el sector privado son diferentes al aplicable en el sector público y se regulan a través de los convenios colectivos de trabajo negociados en el seno de las comisiones paritarias por los interlocutores sociales de cada sector de actividad. Existen dos grandes sistemas: la indexación con un porcentaje fijo en un momento

<sup>2</sup> Según los datos publicados por el Consejo Central de la Economía (CCE), durante el período 2013-2014 el diferencial salarial belga con los países vecinos se elevó al 2,9%.

variable y la indexación con un porcentaje variable en un momento fijo. Por lo tanto, la aplicación de la congelación de la indexación en el sector privado no será tan simple como en el público: no se producirá en el mismo momento en todas las empresas e incluso sus efectos pueden ser repartidos durante varios años.

La puesta en práctica de la congelación de la indexación salarial va a depender de cuál sea la evolución del IPC durante el año 2015. ¿Cuáles son las previsiones oficiales de evolución del IPC durante este año? La Oficina Federal de Planificación ha publicado sus previsiones para el año en curso. La tasa de inflación anual debería ser del 0,0% en 2015 (frente al 0,34% del 2014 y del 1,11% del 2013). El aumento del “índice de salud”, que sirve para el cálculo de la indexación de los salarios y prestaciones sociales, sería sólo del 0,5% en este año, frente al 0,40% del año 2014 y el 1,24% del 2013. Por su parte, el “índice pivot”, que sirve de referencia para la indexación de las prestaciones y salarios en el sector público, no será sobrepasado durante el año 2015.

## FRANCIA

### SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN ENERO DE 2015

El año 2015 se inicia con varias **reformas emblemáticas** que, bajo la vigilancia de Bruselas, deberá llevar a cabo el Gobierno francés. Entre ellas figuran:

#### Ley relativa al crecimiento y la competitividad,

Más conocida como “ley Macron”. Para el Gobierno es la « madre » de las reformas. El proyecto de ley del ministro de Economía, Emmanuel Macron, empezó a ser examinado por los diputados el 26 de enero. Reclamado por Bruselas, denigrado por una parte de los sindicatos (trabajo dominical), combatido por las profesiones reglamentadas, el texto cristaliza la atención de todos, aunque los economistas esperan efectos limitados a corto plazo sobre el crecimiento y el empleo.

El ala izquierda del Partido socialista ha pedido a los parlamentarios que voten en contra del texto. En la configuración actual, un voto en contra por parte de los comunistas, los Verdes y de una treintena de diputados socialistas, podría impedir la aprobación del proyecto de ley, a menudo denunciado como “ley escoba” (200 artículos, cerca de 3.000 enmiendas).

Destinado a flexibilizar normas juzgadas demasiado rígidas o que penalizan la actividad en numerosos ámbitos, el texto prevé, en particular, la liberalización de las profesiones reglamentadas y del transporte por autocar, la reforma de los tribunales de trabajo (los “Prud’hommes”) y de los tribunales de comercio o la extensión del trabajo dominical. Aunque el Ejecutivo no cerró la puerta a ciertas adaptaciones -entre otras, sobre el número de domingos trabajados- “el texto es ambicioso y su ambición continuará”, prometió el Primer ministro, convencido –a la vista de los sondeos de opinión- de que los franceses están “más preparados para la reforma “que sus representantes””.

#### Modernización del diálogo social.

El Ejecutivo se comprometió a legislar sobre la modernización del diálogo social y los umbrales sociales. Por medio de un texto *ad hoc* y no ya a través de añadidos al proyecto de ley Macron como se ha venido mencionando durante un tiempo. Durante las negociaciones, las organizaciones patronales han estado muy divididas y han chocado con mucha resistencia por parte de los sindicatos en temas como:

#### La representación de los trabajadores en las microempresas

El mayor punto de desacuerdo entre las patronales Medef, UPA y CGPME (ésta última, de los artesanos y las Pymes) es la representación de los trabajadores en las Pymes, y este bloqueo es ampliamente responsable de que no se haya avanzado en las discusiones y de que se hayan anulado varias citas paritarias.

#### Las cuestiones de higiene, seguridad y condiciones de trabajo

La cuestión de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo (CHSCT), creados por las leyes Auroux en 1982, también estaba en tela de juicio. Estos son obligatorios hoy en día en las empresas con más de 50 trabajadores, y son personalidad moral. El empresariado quiere crear una comisión del Consejo de empresa, que vendría a sustituir al CHSCT y a los delegados del personal, pero que sólo

existiría en las empresas con más de 300 trabajadores (frente a 500 en el proyecto de antes de las Navidades). La facilidad de acceso a los peritajes y su financiación están en el centro del debate.

La patronal Medef quiere transformarlos en simples comisiones de los Comités de empresa, y los sindicatos piensan que hay que conservar una estructura específica. El debate no es fácil respecto de los retos actuales de la salud en el trabajo.

### Los medios de los electos del personal

Todos los sindicatos estiman que el número de puestos y las horas de delegación de las que se beneficiaría cada cargo electo del personal son insuficientes. Las correcciones realizadas al proyecto empresarial son juzgadas muy lejos de lo que se necesita, pues continúa siendo muy inferior a lo ya existente. También se plantea la cuestión del derecho al peritaje de los cargos electos en el caso de la sanidad, pero no únicamente.

### La simplificación de los procedimientos de información y/o consulta de las instancias representativas del personal

La articulación entre el Consejo de Empresa y los Consejos de Establecimiento es otro tema que plantea incertidumbre. El empresariado quiere evitar la serie de consultas obligatorias actuales en relación con numerosos temas que actualmente dependen de la competencia del Comité de Empresa y de los Comités de Establecimiento, por ejemplo en caso de reorganización importante de la empresa. Y los sindicatos consideran que una consulta o una información a nivel central no pueden evitar el examen sobre el terreno de las consecuencias concretas de decisiones globales.

Por lo tanto, el número de horas de delegación plantea problemas. En algunos casos serían drásticamente reducidas si las propuestas empresariales se aplicaran. El ejemplo de una Pyme con 123 trabajadores, que dispone de tres establecimientos con 30, 48 y 45 trabajadores, viene a demostrarlo: hoy tiene 14 electos y 2.100 horas de delegación, mañana no tendría más que 6 electos y 1.296 horas de delegación.

El presidente del Medef, Pierre Gattaz, en el transcurso de su rueda de prensa mensual declaró que espera llegar a un acuerdo con las centrales sindicales. El Sr. Gattaz recordó a los periodistas el contexto tan particular en el que se están desarrollando las negociaciones. Los atentados de hace 15 días “nos obligan a los interlocutores sociales a [...] centrarnos en las prioridades esenciales. Tenemos una responsabilidad fundamental para trabajar por el empleo. El desempleo es una plaga considerable”, ha afirmado.

Sin ser directamente creadora de empleo, la reforma que tratan de realizar los interlocutores sociales sería una señal positiva pues permitiría, al menos en las empresas con más de 50 trabajadores, negociaciones sociales más eficaces, más operativas y, tal vez, menos conflictivas. De ahí, la insistencia del presidente del Medef.

Pierre Gattaz también sabe que cada día que pasa aleja un poco más la base de sus adherentes, mayoritariamente empresarios de Pymes, de la aceptación de un acuerdo que introduciría una representación sindical externa en las microempresas con menos de 11 personas. “Estoy determinado a que esta negociación sea un éxito. Es fundamental para nuestro futuro”, ha insistido. Aunque también indica que no se firmará “a cualquier precio”. Los dos límites del Medef son: ninguna injerencia de las

comisiones territoriales paritarias en las microempresas y ningún coste suplementario que garantice su funcionamiento.

El Sr. Gattaz no oculta que las discusiones con los sindicatos son siempre muy tensas, pero también con la patronal de las Pymes, la CGPME, cuya firma del acuerdo es improbable. “Hay un nerviosismo extremo por parte de la CGPME e incluso en nosotros, Medef, con nuestras Pymes”.

Finalmente, para terminar con dos meses y medio de negociaciones, patronato y sindicatos se separaron el último día sin haber alcanzado acuerdo alguno.

El proyecto de texto redactado por las patronales Medef y UPA (la CGPME estaba en desacuerdo con la representación de los trabajadores en las empresas con menos de 11 trabajadores), no ha permitido levantar los obstáculos que impedían una conclusión rápida. Al contrario.

El negociador del Medef, Alexandre Saubot, que escuchó las observaciones de los sindicatos sobre su texto, se comprometió a elaborar un último proyecto a la hora del almuerzo; pero, tras éste, no pudo presentar nada: “llegado el momento, hay que saber renunciar; no somos capaces de ir más allá”, comentó a la salida de la reunión visiblemente afectado.

La CGC, central de los cuadros, ha contribuido ha contribuido ampliamente en el fracaso de las discusiones, al privilegiar con exceso las reuniones bilaterales con los firmantes potenciales del acuerdo, y también avanzando pasito a paso y dejando que la inquietud se instalase en los otros sindicatos, en lugar de calmar el juego.

La presión de la base patronal sobre la representación de los trabajadores en las empresas también ha sido muy fuerte en relación con un tema que eriza a numerosos empresarios. La CGPME, que se convirtió en su portavoz, terminó saliendo del juego. Pero la base del Medef ha frenado mucho y su peso va en aumento: en 2017 la representatividad empresarial será evaluada por el número de adherentes de cada organización. Ello ha impedido que Alexandre Soubot tenga las manos libres para elaborar un compromiso.

Este fracaso plantea claramente la cuestión de las modalidades de la negociación a nivel interprofesional. Tema sobre el que la CGT ha iniciado una acción en justicia relacionada con el último acuerdo sobre el seguro de desempleo, y que FO se ha apropiado en un correo que ha dirigido al patronato y a sus homólogos para cambiar las prácticas. Pero más allá de esta cuestión, lo que se plantea es el futuro del diálogo social.

Se desconoce si habrá una ley después del fracaso. El jefe del Ejecutivo deja planear la incertidumbre y el ministro de Trabajo no ha aclarado nada. En un comunicado “levantó acta” del fracaso de las negociaciones y afirmó que “el Gobierno asumirá su responsabilidad para modernizar el diálogo social en la empresa, basándose en un documento de orientación [...], que fue enviado a los interlocutores sociales en julio pasado”. También anunció que iba a recibir a cada una de las organizaciones para realizar el balance de las negociaciones y preparar la reunión del 19 de febrero, que se celebrará bajo los auspicios del primer ministro.

Por parte de los interlocutores sociales nadie ha hecho de esta reforma legislativa su caballo de batalla ya que nadie sabe lo que podría ganar o perder, incluidos los sindicatos.

## La jubilación.

Un año después de la reforma del régimen general, el tema de la jubilación vuelve a cobrar protagonismo a través de las pensiones complementarias. Los representantes de los trabajadores y los empresarios deben salvar de la quiebra a la Asociación para el régimen de jubilación complementaria de los trabajadores (Arrco) y la Asociación general de las instituciones de jubilación de los cuadros (Agirc). El pasado otoño han comenzado a estudiar el “cajón de las herramientas” de la reforma y negociarán a partir del 17 de febrero, con el fin de encontrar una solución de ahora a junio próximo. Objetivo: realizar aproximadamente 5.000 millones de euros anuales de ahorro en 2017. El Ejecutivo no puede desinteresarse de este régimen de protección social obligatorio puesto que éste proporciona la cuarta parte de las pensiones de los trabajadores y la mitad de la pensión de los cuadros. Máxime si los interlocutores sociales deciden modificar la edad a la cual se puede cobrar la pensión complementaria completa pues los trabajadores se jubilarán de facto más tarde, lo que volverá caduca la edad legal inicial (62 años en 2017).

## Ley relativa a la sanidad.

De enero a marzo, el proyecto de ley sobre la sanidad de Marisol Touraine va a ser “reescrito” en concertación con el Colegio de Médicos y los interlocutores sociales, antes de su transmisión al Parlamento. Los médicos multiplican huelgas y protestas contra este texto que prevé, principalmente, la generalización del sistema que permite estar dispensado, con ciertas condiciones, del abono de los gastos por cuidados médicos y medicamentos, denominado en francés “tiers payant”; la delegación de tareas a los enfermeros, farmacéuticos y comadronas, y la refundición de la organización territorial de la salud. Los médicos reclaman también, y sobre todo los generalistas, la revalorización de sus honorarios de base, cuya consulta está bloqueada en 23 euros. Es un trabajo que el Elíseo preferiría no tener que emprender, ya que podría costar muy caro a la Seguridad Social.

Otro tema relevante del mes de enero han sido **las nuevas previsiones financieras desveladas por los gestores del seguro de paro**, que confirman que cuanto más tarde la reactivación económica del país, más sufrirá financieramente la Unedic. Debido a la revisión a la baja de las previsiones de crecimiento para 2015 por el consenso de economistas (+0,9% frente a +1,1% en septiembre), **la Unedic contará con +104.000 desempleados sin actividad alguna (categoría A) en 2015.**

En septiembre, con las últimas previsiones “sólo” anticipaba 96.000. Sin embargo, serían dos veces menos que en 2014, año marcado por 181.000 desempleados más de enero a noviembre.

Según estas previsiones, Francia comenzaría a crear empleo hacia mediados de 2015, con 23.000 empleos de más esperados sobre todo el año. Aunque esto sería insuficiente para compensar la progresión de la población activa. Estas perspectivas están en la misma línea que las de las organizaciones internacionales, que tampoco prevén la baja del paro antes de 2016.

Esta es una mala noticia para las finanzas del régimen, ya confrontadas a una deuda acumulada record. Las nuevas previsiones cuentan con un déficit de 4.400 millones de euros en 2015, lo que constituiría un record, a pesar de las medidas económicas previstas por el nuevo convenio Unedic, en vigor desde este verano pasado. Sin este endurecimiento de la normativa, el déficit esperado en 2015 sobrepasaría los 5.000 millones, según puntualizan los gestores del régimen.

En septiembre, la Unedic “sólo” anticipaba 3.500 millones de euros de déficit en 2015. La degradación de las previsiones financieras resulta también del nivel tan endeble esperado de la inflación, que limitará las alzas de los salarios y, por extensión, los ingresos de las cuotas por desempleo.

Otra mala noticia es el déficit de 2014, esperado en septiembre pasado en 3.600 millones de euros y que, finalmente, debería alcanzar los 3.900 millones. Al final de 2015, la deuda del seguro de paro culminaría así en 25.900 millones de euros, es decir, el equivalente a ocho meses de ingresos del régimen.

Sin embargo, la Unedic asegura que su financiación a corto plazo “está perfectamente garantizada” y además “a bajo coste”, vistos los tipos de interés tan bajos.

Pero la cuestión “se debe plantear para el futuro si no regresa el crecimiento sostenido”, ha prevenido el vicepresidente del Medef en la Unedic, Jean-François Pilliard. O, dicho de otra manera, la próxima negociación del convenio Unedic, prevista a lo largo del primer semestre de 2016, se anuncia ya desde ahora particularmente difícil.

El Ministerio del Interior ha hecho públicas, el jueves 15 de enero, estadísticas que, aunque provisionales, proporcionan una fotografía del **fenómeno migratorio en Francia en el año 2014**. Entre las cifras comunicadas, la más apreciable es el número de *regularizaciones de extranjeros en situación irregular* ya que, según las estimaciones del ministerio, está disminuyendo. En efecto, tras el salto registrado en 2013 (alrededor de 11.980), el número de "admisiones excepcionales a residir en Francia" ha pasado de 35.274 a 31.265 en 2014, o sea, una disminución del 11,4% (-4.009 tarjetas de residencia). Esta tendencia no es muy sorprendente. El salto de 2013 fue, de hecho, una consecuencia económica de la entrada en vigor de la circular "Valls" de 28 de noviembre de 2012, que flexibilizó los criterios de regularización para algunas categorías de extranjeros.

Por lo que se refiere a las *regularizaciones*, las admisiones excepcionales concedidas a menores de edad que se convirtieron en estudiantes o por razones económicas, también han aumentado (+ 5,7% y + 9,4% respectivamente). La disminución del número de regularizaciones se explica principalmente por la baja de las concedidas por motivos familiares (-14,5%), es decir, regularizaciones concedidas a un miembro de la familia (cónyuge extranjero en situación regular, padre de un hijo escolarizado) o por lazos personales y familiares (residencia en Francia desde hace 10 años, menor de edad que cumplió la mayoría de edad, etc.). Las bajas más significativas afectan a padres de hijos escolarizados (- 40,3%) y las personas que viven en Francia desde hace 10 años (- 28,3%). Entre las categorías de extranjeros regularizados por motivos familiares, la tendencia sólo es al alza en el caso de los menores de edad que se han convertido en mayores de edad (+10%).

Sin embargo, el balance total de las regularizaciones es superior a las estadísticas dadas a conocer, ya que, más allá de estas regularizaciones excepcionales, incluye a los inmigrantes indocumentados que han obtenido un derecho cuasi automático a la concesión de un permiso de residencia (extranjeros regularizados después del nacimiento de un hijo francés, el matrimonio con una persona de nacionalidad francesa o por enfermedad). No obstante, el ministerio no ha comunicado cifras en este tema.

De manera más general, la primera *emisión de permisos de residencia a nacionales de terceros países* (recién llegados o en el ámbito de una regularización) progresaron ligeramente en 2014 con respecto al año anterior, con un total de 207.870 primeros

permisos de residencia concedidos (+1,9%), frente a 203.996 en 2013 y 193.120 en 2012. Este incremento se debe principalmente al aumento de las admisiones por motivos económicos (+9,7%) y humanitarios (+16,8 %), con 19.565 y 20.360 permisos emitidos respectivamente (6.800 frente a 5.965 en 2013 – por motivo humanitario, a extranjeros enfermos).

Con 92.365 primeros permisos emitidos, la *inmigración familiar* (familia de un francés, miembro de la familia, lazos personales y familiares) continúa representando la mayor parte del flujo migratorio, aunque ha disminuido en un 0,9%.

En cuanto a los *estudiantes*, segunda mayor fuente de inmigración, éstos fueron 62.200 en recibir el permiso para residir en el territorio francés como tales, frente a 62.614 en 2013 (-0,7%); cifra pues relativamente estable.

Otro **balance** ha sido el **de las contrataciones indefinidas**. Según los datos provisionales publicados por la Acoff (el banco de la Urssaf), en el 4º trimestre de 2014 sólo se firmaron 722.000 CDI. Este total ha bajado por cuarta vez (-1,7%) y constituye una cifra que no se había alcanzado desde hace cinco años.

En total, 2.961.000 CDI se firmaron en el año, 30.000 menos que en 2013 y, sobre todo, el total anual más bajo desde 2009, año central de la crisis. Por ejemplo, en 2011 la Acoff registró 3,4 millones de CDI. Esto constituye una prueba más de la política de espera que aplican los empresarios y una señal poco alentadora antes de la publicación, el próximo martes, de las cifras del paro correspondientes al mes de diciembre 2014.

El alza de las contrataciones con CDD de más de un mes de duración viene a matizar el balance del 4º trimestre. Con una progresión de un 2,3% en tres meses, permiten incluso a la totalidad de las contrataciones por más de un mes (sin contar a las empresas de trabajo temporal) de aumentar durante el último trimestre del año (+0,6%), y de permanecer estables de un año a otro, con un total de 6,85 millones en 2014 y en 2013.

La evolución comparada de las contrataciones con CDI y CDD demuestra, sin embargo, que 2014 habrá visto un mercado laboral que continúa precarizándose.

Esta constatación se hace eco de otro estudio publicado a principios de diciembre por el ministerio de Trabajo, subrayando que la mayoría de las contrataciones con CDD alcanza un nivel record (84%), y que estos contratos son cada vez de más corta duración.

En el 4º trimestre de 2014, el aumento de las contrataciones por más de un mes ha corrido, casi exclusivamente, a cargo de las pequeñas empresas con menos de 20 trabajadores. Éstas han sido dinámicas en la construcción (+3,1%) y la industria (+1,8%), pero también en el sector terciario, en el que tradicionalmente se realizan las tres cuartas partes de las contrataciones.

La evolución territorial también es contrastada. Comparada al último trimestre de 2013, los contratos de más de un mes de duración disminuyen en la mayoría de las regiones, particularmente en Provenza-Alpes-Costa Azul, Lorena y Lemosín. En el extremo opuesto, Córcega, Borgoña, Alsacia y todo el Noroeste de Francia (Bretaña, Baja Normandía y Alta Normandía), registran un alza.

Para terminar el mes de enero, otra mala noticia ha sido el **aumento de la tasa de paro**. Según las estadísticas de *Pôle emploi* publicadas el martes 27 de enero, el número de demandantes de empleo sin ninguna actividad ha alcanzado en diciembre la cifra de 3.496.600 en la metrópolis, o sea 8.100 personas más en un mes y 189.100 más en el año 2014.

El alza es de un 0,2% en un mes y un 5,7% en un año. Desde la elección de François Hollande en la primavera de 2012, *Pôle emploi* ha registrado a 572.500 trabajadores inscritos suplementarios.

Si se tienen en cuenta los desempleados con una actividad reducida, a final de diciembre habían 5.210.000 personas inscritas en las listas de *Pôle emploi* en la metrópolis; contando a Ultramar, la cifra asciende a 5.520.000 desempleados.

En diciembre, aunque la progresión es contenida en lo que a los demandantes de empleo sin ninguna actividad se refiere (+8.100), ésta es importante en el caso de las personas con una actividad reducida (+41.900).

En el año, las principales víctimas del paro continúan siendo los mayores de 50 años. En 2014 su número aumentó en un 10,4% para superar los 820.000 desempleados.

El número de demandantes de empleo menores de 25 años conoce también un alza moderada del 1,7%. Incluso ha bajado en el mes de diciembre (-0,2%).

En 2014, el desempleo de larga duración ha continuado su curso. A finales de diciembre más de 2.200.000 de personas estaban inscritas en *Pôle emploi* desde hacía más de un año, es decir, +9,7% más en un año. En término medio, los demandantes de empleo estaban inscritos desde hacía 539 días.

El ministerio de Trabajo ha subrayado en un comunicado que “el Gobierno ha movilizado a lo largo de 2014 la política del empleo, en particular a favor de los que tienen una mayor exposición al riesgo de exclusión del mercado laboral”, y cita “más de 97.000 empleos de futuro para los jóvenes, con frecuencia poco cualificados”, “cerca de 310.000 contratos subvencionados no mercantiles y 48.000 mercantiles para desempleados de larga duración o alejados del empleo”. Por otra parte, el ministro Rebsamen presentará en febrero los resultados de los trabajos relativos a la lucha contra el paro de larga duración”, según recuerda el comunicado.

## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Como se esperaba, el nuevo año ha llevado a Grecia nuevas elecciones y nuevo Gobierno. Y, como también se esperaba, el partido que ha obtenido la victoria y por lo tanto se ha encargado de formar Gobierno ha sido el izquierdista Syriza, hasta ahora en la oposición.

Syriza obtuvo el 36,34% de los votos, lo que se traduce en 149 escaños, dos por debajo de la mayoría absoluta. Los conservadores de Nueva Democracia del ex Primer Ministro, Andonis Samarás, se quedaron en 27,81% (76 escaños). En el tercer lugar se situaron los neonazis de Amanecer Dorado con el 6,28% (17 escaños), seguidos de To Potami, con 6,05% (17 escaños). Les siguen los comunistas, con 5,47% (15 escaños), ANEL, con 4,75% (13 escaños) y los socialdemócratas de PASOK, hasta ahora socios de en el Gobierno de Samarás, con el 4,68% (13 escaños).

El PASOK han pasado pues de gobernar el país en 2011 a ser la última fuerza del parlamento griego en enero de 2015: una caída libre provocada en parte por sus apoyos a las políticas de austeridad. Evángelos Venizelos, el líder del PASOK, que ha sido Viceprimer Ministro y titular de Exteriores en el Gobierno del conservador Andoni Samarás, intentó tras la jornada electoral razonar las causas de la derrota y acusó a Papandreou (que fundó otro partido desligándose del PASOK) de provocar una escisión “por razones personales”. Pero según algunos analistas, sólo un tercio de los votos socialistas se han ido a la formación de Papandreou: el resto se ha fugado a Syriza y a otras formaciones.

Al día siguiente de las elecciones, es decir el lunes 26, el líder de Syriza, Alexis Tsipras, juró como nuevo Primer Ministro ante el todavía Presidente de la República, Károlos Papulias. En un encuentro anterior, Tsipras dijo al Presidente que se había reunido con la formación de la derecha nacionalista Griegos Independientes (ANEL) y le aseguró que dicho partido «dará voto de confianza al Gobierno».

El 27 de enero Alexis Tsipras nombró a su Gobierno, que esa misma tarde prestó juramento en el Palacio Presidencial y que cuenta con tan solo diez Ministerios, por la supresión de ocho carteras respecto al Gobierno anterior.

Un puesto clave lo desempeñará el diputado y economista Yanis Dragasakis, que asume la vicepresidencia económica del Gobierno y supervisará las tareas de todos los Ministerios que tienen contenido económico.

El economista greco-australiano Yanis Varufakis, quien entre 2004 y 2006 fue asesor del Gobierno del socialdemócrata Yorgos Papandreou, asumirá la cartera de Finanzas.

Otro gran pilar de la coalición será Yorgos Stathakis, que dirigirá un Ministerio que se llamará Economía, Infraestructura, Marina y Turismo, y abarcará además Fomento, Competitividad, Marina y Egeo, Turismo, Infraestructura, Transporte y Redes.

Al frente de la cartera de Asuntos Exteriores estará Nikos Kotziás, en la década de los 90 alto cargo del partido comunista y posterior consejero de Papandreou, del que también se distanció tras la firma del primer rescate en 2010.

Defensa será la única cartera que encabezará un miembro del socio de coalición, el partido de derecha nacionalista Griegos Independientes, y lo hará su propio líder, Panos Kamenos.

La composición del nuevo Gobierno es la siguiente:

**Primer Ministro:** *Alexis Tsipras* (SYRIZA)

**Vicepremier:** *Giannis Dragasakis* (SYRIZA)

**Exteriores:** *Nikos Kotsiás* (SYRIZA)

**Defensa:** *Panos Kammenos* (ANEL)

**Finanzas:** *Giannis Varufákis* (SYRIZA)

**Economía, Infraestructura, Marina y Turismo:** *Giorgos Stathákis* (SYRIZA)

**Interior, Reforma Administrativa:** *Nikos Voutsis* (SYRIZA)

**Trabajo:** *Panos Skourletis* (SYRIZA)

**Salud y Seguridad Social:** *Panagiotis Kouroumplís* (SYRIZA)

**Justicia:** *Nikos Paraskevópoulos* (SYRIZA)

**Reconstrucción Productiva, Medio Ambiente y Energía:** *Panagiotis Lazafánis* (SYRIZA)

**Cultura, Educación y Asuntos Religiosos:** *Aristidis Baltas* (SYRIZA)

Los principales partidos de oposición expresaron su inquietud y decepción por la composición del nuevo Ejecutivo. El portavoz del partido conservador Nueva Democracia, Kostas Karagunis, calificó de “inestable” la nueva alianza de Gobierno y expresó la decepción de su partido por la eliminación de los ministerios de Marina Mercante y de Turismo.

El partido socialdemócrata PASOK comentó que «el nuevo Gobierno será evaluado por su obra, no por las personas que lo constituyen», aunque señaló que no ve “cohesión política” en el gabinete.

El nuevo Ejecutivo griego es un “mal Gobierno”, destacó el nuevo partido centrista To Potami, para añadir que está formado por «exministros de Nueva Democracia y funcionarios de partido de baja calidad», en referencia al nuevo ministro de Defensa, Panos Kamenos, que en el pasado fue titular en el Gobierno conservador.

También el anuncio de la candidatura de la diputada de Syriza Zoé Konstandopulu a la presidencia del Parlamento provocó las críticas de Nueva Democracia y To Potami.

En cuanto al programa del nuevo Gobierno, Tsipras afirmó que una de las prioridades será «la renegociación de la deuda griega con los socios», con vistas a una solución que sea en “el beneficio de todos”. «Tenemos un plan griego para hacer reformas sin incurrir en déficit, pero sin superávit primarios asfixiantes», dijo Tsipras, afirmando que «Grecia está lista para contribuir a una solución para toda Europa».

Recordó que el nuevo Ejecutivo tan solo consta de 10 ministerios y que este hecho “no es una decisión de carácter simbólico”, sino una “primera muestra” de las reformas que se pretenden hacer sobre el funcionamiento del Estado. «No debemos olvidar que las expectativas del pueblo son muchas. No nos piden cambiarlo todo inmediatamente, pero nos piden trabajar sin respiro», subrayó.

Por su parte, el Ministro de Reconstrucción Productiva, Medio Ambiente y Energía, Panagiotis Lafazanis, anunció que el Gobierno cancelará de forma progresiva todas las leyes aprobadas por el dictado de la troika de acreedores.

«Con nuestro Gobierno terminan dos cosas para siempre: termina la troika y progresivamente se cancelarán todas las leyes impuestas por la troika», aseguró Lafazanis durante el traspaso de competencias con el ministro anterior, Yanis Maniatis.

El nuevo Ministro adelantó que una de las primeras medidas que emprenderá el Ejecutivo es la paralización del proceso de privatización de la compañía estatal eléctrica DEI.

Uno de los puntos cardinales del programa de Gobierno de Tsipras consiste en medidas de urgencia para mejorar la situación de los más pobres, entre las que figura ofrecer electricidad gratuita a 300.000 hogares.

El nuevo Premier griego ha pedido a los socios europeos “tiempo” para llevar a cabo su programa de “profundas reformas”, si bien recalcó que Grecia necesita una “quita parcial” de la deuda para hacerla sostenible.

En una breve comparecencia ante la prensa tras el encuentro con el presidente del Parlamento Europeo (PE), Martin Schulz, Tsipras explicó que había asegurado a su interlocutor que «estamos dispuestos a emprender reformas muy profundas, sin austeridad pero tampoco con déficit», y que para ello hacía falta “tiempo”. Durante el encuentro que, según fuentes del Gobierno heleno, se celebró en un “buen clima” y que el mismo Schulz calificó de “franco”, ambos políticos coincidieron en que la austeridad no es la receta que Europa necesita para salir de la crisis.

En este sentido, el líder de Syriza propuso, según explicó luego el portavoz del Gobierno, Gabriel Sakelaridis, un “new deal” (nuevo pacto) europeo que ayude a relanzar la producción y las inversiones, un paquete complementario al denominado “plan Juncker”.

Respecto al tema de la deuda, el Primer Ministro planteó a Schulz las medidas necesarias para que la deuda griega sea viable: una quita parcial, una moratoria y vincular el pago del resto de la deuda al crecimiento, explicó Sakelaridis. Martin Schulz, por su parte, destacó que “en Europa se teme que Grecia pueda tomar medidas unilaterales”, lo que, dijo, “no es correcto”, y recalcó que es muy importante que quede claro que Grecia “busca soluciones de mutuo acuerdo con los socios”.

El Ejecutivo de Tsipras puso como una de sus prioridades combatir la evasión fiscal y la corrupción, y del éxito de esa lucha espera lograr ingresos adicionales para financiar parte de su programa de Gobierno, el llamado “Programa de Salónica”, un compendio de medidas para ayudar a los más necesitados e impulsar la economía.

Otro punto de consenso fue la propuesta griega para que las inversiones públicas no se contabilicen en el cálculo del déficit, algo que el presidente del Parlamento Europeo consideró “lógico”, según fuentes gubernamentales.

Sin embargo, otros temas destacados como el actual programa de rescate o el plan de privatizaciones que el Ejecutivo de Tsipras ha paralizado no estuvieron entre los temas discutidos.

El Primer Ministro subrayó que el objetivo común “es la vuelta de Grecia al crecimiento dentro de una cohesión social” y se mostró convencido de que Europa no solo saldrá de la crisis, sino que lo hará “más fuerte que nunca”.

Ahora Grecia se enfrentará a la elección, el próximo 13 de febrero, del nuevo Presidente de la República, después de que la pasada elección fracasase y desembocase en la convocatoria de comicios generales anticipados.

La votación del candidato, del que aún se desconoce el nombre, se realizará en tres rondas. Para salir elegido en la primera vuelta necesitará tres quintos de los votos (el respaldo de 180 diputados en un Parlamento de 300 miembros), en la segunda requerirá de mayoría absoluta (151 apoyos) y en la tercera bastará con mayoría simple.

### **Situación económica**

Las perspectivas de la economía griega pueden ser “muy positivas” siempre y cuando el Gobierno logre un acuerdo con los socios europeos que permita el crecimiento de la inversión y el desarrollo, según un informe publicado a finales de mes por el Instituto de Estudios Económicos e Industriales (IOBE) de Grecia.

El Informe trimestral de este organismo destaca que el equilibrio logrado en la economía griega “es muy frágil y fácilmente reversible”, por lo que urge a alcanzar un acuerdo que elimine la incertidumbre.

«A pesar del hecho muy importante de que el Gobierno afirma explícitamente que la política económica se moverá en el marco de la zona euro y en la estabilidad financiera, se han creado factores significativos de incertidumbre que se mantendrán y pueden aumentar hasta que se alcance un nuevo acuerdo con la Unión Europea que suceda al actual», dice el informe.

IOBE estima como primera condición que «no se comprometa la pertenencia del país a la zona euro», pues, afirma, «los costos de la salida serían inmensamente altos para Grecia».

Este organismo afirma también que los acreedores deben asegurarse de que la carga del servicio de la deuda se mantendrá lo suficientemente baja para el país.

IOBE asegura que el nuevo Gobierno pone en cuestión los acuerdos actuales con los socios y los acreedores internacionales, como ya se esperaba por el programa electoral del partido izquierdista Syriza, ganador de los comicios.

Según las previsiones de este organismo, es posible que la elevada tasa de desempleo, actualmente del 25,8%, disminuya casi dos puntos porcentuales, hasta el 24,5%, mientras que la inflación puede situarse en el 0,3% afectada por la caída del precio del petróleo.

El informe recoge, además, que en el tercer trimestre de 2014 Grecia registró un incremento significativo de su producto interior bruto de un 1,6%, frente al 3,5% de disminución en el mismo período de 2013.

El ministro de Economía, Infraestructura, Marina Mercante y Turismo, Yorgos Stathakis, aseguró que el Gobierno paralizará las políticas de rescate y privatizaciones, pues la economía griega «está en un punto crítico», pero «tiene posibilidades de crecimiento importantes».

«Es obvio que el país puede no beneficiarse de estas posibilidades si seguimos con las políticas de rescate», aseguró Stathakis durante el traspaso de competencias con

Konstantinos Skrekas, el anterior ministro de Fomento, cuyas funciones también se incluyen en su ministerio.

Stathakis afirmó que conoce el trabajo hecho por el anterior equipo, pero destacó: «Hay temas de política en que no estamos de acuerdo, como las privatizaciones o la apertura de las tiendas el domingo».

En su discurso se refirió también a los puntos en que habrá continuación con la política anterior, como los fondos europeos que, dijo, «son necesarios para el crecimiento», la reducción de la burocracia, que facilita «la creación de nuevas empresas» y la relación entre éstas y la Administración.

Stathakis adelantó que el nuevo ministerio seguirá apoyando la creación de empresas emergentes, las exportaciones y las inversiones públicas, especialmente en las PYMEs.

En este punto avanzó que su equipo apostará por obras menores. «Preferimos las obras de pequeño y medio tamaño y respetuosas con el medio ambiente», señaló.

## Situación social

### Prioridades del Ministerio de Trabajo.

Según ha informado, después de la primera reunión del nuevo gabinete el Ministro del Trabajo Panos Skourletis, algunas de las reformas que se implementarán de inmediato serán: restablecer el salario mínimo en 751 euros, una nueva negociación de los convenios colectivos, la ley sobre el servicio militar obligatorio y, ciertamente, la protección del trabajador contra los despidos colectivos, además de la readmisión de los empleados del sector público indebidamente despedidos. También subrayó que entre las prioridades del nuevo gobierno entrarán las medidas para detener la crisis humanitaria y social. El Viceministro de Reforma Administrativa Giorgos Katrougalos, reiteró el compromiso de que se cancelarán los despidos del sector público que hayan sido anticonstitucionales.

### Prioridades del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social

Por lo que se refiere a la Seguridad Social, el Subsecretario de Seguridad Social, Dimitris Stratoulis, en sus primeras declaraciones confirmó que derogarán las disposiciones que implicaban bajar las pensiones. Además dijo que se restablecerá la paga extra de las pensiones más bajas que fue suprimida en el marco de los programas de austeridad.

### Prioridades en materia de Migraciones.-

La Subsecretaria para las Políticas de Migración, Tasia Christodouloupoulou hablando en una de sus primeras entrevistas como miembro del Gobierno, dijo que entre las prioridades del Estado en tema de política de Migración está incluida la opción de conceder la nacionalidad griega a los hijos de migrantes que hayan nacido y crecido en Grecia", incluso los que no hayan nacido, pero que hayan llegado a Grecia muy jóvenes, y hayan estudiado en el sistema educativo griego.

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

#### Situación política

Tal como había anunciado el propio Giorgio Napolitano a finales del mes de diciembre, el que fuera Presidente de la República desde 2006 firmó su carta de dimisión a mediados del mes de enero, una vez finalizada la Presidencia italiana de turno de la Unión Europea. Giorgio Napolitano, de 89 años inició su primer mandato de siete años el 15 mayo 2006. Tenía que haber abandonado el cargo en mayo 2013, pero por primera vez en la historia republicana, el Parlamento, sumido en una profunda crisis política tras el resultado incierto de las elecciones generales, reeligió un Presidente para un segundo mandato. El Partido Democrático y el Pueblo de la Libertad de Silvio Berlusconi le pidieron que volviera a presentar su candidatura como única alternativa para resolver el caos en que se encontraba la política italiana, conscientes de la incapacidad del Parlamento para elegir un nuevo Presidente.

En enero se abrió por tanto un proceso de elección del nuevo Presidente de la República complicado desde el punto de vista de los posibles apoyos con los que podría contar la candidatura que presentara el Gobierno. Las largas y convulsas tramitaciones legislativas que aún incluso no han finalizado, con votaciones sucesivas e importantes cambios en los textos dependiendo de las mayorías con que cuenta el Gobierno en cada una de las Cámaras, hacían prever una elección difícil.

Para las reformas de la ley electoral y de la Constitución que prevé la reducción de las competencias del Senado, consideradas necesarias por todos, Matteo Renzi ha estado contando con el apoyo de Silvio Berlusconi con quien, en enero de 2014, había acordado su realización (Pacto del Nazareno, por la calle dónde tiene la sede el PD), pero según había declarado Matteo Renzi, la presentación de la candidatura a la Jefatura del Estado no estaba incluida en este pacto. No obstante desde los medios se especulaba con que Matteo Renzi y Berlusconi presentarían un candidato común a pesar de que esta posibilidad no era del agrado de numerosos miembros de sus respectivos partidos, que han visto en este pacto una claudicación de sus ideas ante el adversario político.

En Italia, el Presidente de la República se elige a través de una votación en la que participan 1.008 “grandes electores” (Diputados, Senadores y Representantes de las Regiones<sup>9</sup>). En las tres primeras votaciones se requiere una mayoría de dos tercios de la asamblea, (672 votos), mientras que en la cuarta, basta con la mayoría absoluta (505 votos). La intención de Matteo Renzi, era que la mayoría votase en blanco en las tres primeras y se votase en la cuarta al candidato propuesto por el PD ante la imposibilidad de que fuese elegido un nombre con dos tercios de los sufragios. El día antes a la primera votación, Renzi anunció que el candidato era el juez constitucional Sergio Mattarella, que obtuvo el apoyo unánime de todo su grupo en la Asamblea del PD.

Todo se desarrolló como Renzi había previsto y el sábado 29 de enero, en la cuarta votación, Sergio Matarrella logró 665 votos, más de los necesarios para su nombramiento como Presidente de la República, consiguiendo la unión del Partido Democrático y de la izquierda italiana.

En cuanto al resto de los partidos, el Nuevo Centroderecha, socio en el Gobierno de Matteo Renzi, después de algunas reticencias accedió a apoyar la candidatura de Matarrella. Sin embargo, el grupo del ex primer ministro Silvio Berlusconi, Forza Italia,

reiteró su voto en blanco como signo de rechazo al nombre propuesto por Renzi y además, su líder, declaró inmediatamente “roto” el llamado “Pacto del Nazareno”. Según informa la prensa, el número de votos alcanzados hace suponer que además del centro izquierda votaron a favor algunos miembros de Forza Italia y del Movimiento 5 Estrellas. El nombre de Sergio Mattarella, no figuró en un primer momento entre los difundidos por los medios de comunicación como candidato a la Presidencia y hacía tiempo que vivía retirado de la política. Su inicio en la política se produjo después de la muerte de su hermano en un atentado de Cosa Nostra. Comenzó en la Democracia Cristiana y participó posteriormente en la fundación del Partido Democrático.

Al margen de la elección del Presidente de la República este mes se reiniciaba la tramitación de la ley electoral en el Senado, algo que se está viviendo con grandes tensiones políticas ya que el Gobierno en esta Cámara no cuenta con una amplia mayoría que se ve amenazada además por la oposición de miembros del mismo Partido Democrático, en cuyo grupo hay un número de, aproximadamente, 30 senadores, seguidores, en gran parte, del anterior Secretario General del Partido, Pierluigi Bersani, que forman la minoría disidente del PD, situada en el ala izquierda del partido del Gobierno. Los enfrentamientos entre este grupo y el Gobierno, que el Primer Ministro ha logrado superar en el caso de la elección del Presidente de la República, llevan produciéndose desde que Renzi arrebató el liderazgo del partido a Enrico Letta y se han recrudecido cada vez que ha habido votaciones sobre decisiones importantes. En cambio en este caso, el Premier contaba con el apoyo de Silvio Berlusconi, que hasta la reciente ruptura del Pacto del Nazareno ha sido determinante para llegar al estado actual de las reformas y para la aprobación de la ley electoral que se produjo en el Senado pocos días antes de la elección del nuevo Presidente. Se trataba de su segunda lectura porque aún tiene que volver a la Cámara de Diputados para la tercera lectura y aprobación definitiva. El resultado de la votación fue de 184 votos a favor, 66 en contra y 66 abstenciones, algunas de estas últimas de miembros de Forza Italia del Partido Democrático.

Aparte de la aprobación definitiva de la ley electoral, sigue pendiente la reforma del Senado. La ruptura de los acuerdos entre Renzi y Silvio Berlusconi puede complicar las votaciones pero también es cierto que las reformas ya están muy avanzadas y que el PD declara estar seguro de contar con una mayoría suficiente para llevarlas a término.

### **Situación económica**

Después de meses en los que los datos económicos han sido peor que las previsiones, con resultados aún más negativos, en el mes de enero se han conocido datos más esperanzadores.

El Vicepresidente del Banco de Italia, Fabio Panetta, ha declarado este mes que el crecimiento económico de los próximos meses será superior a las previsiones que había realizado el mismo Banco de Italia. Considera que el programa del Banco Central Europeo tendrá efectos sobre el crecimiento en torno al 1%. También la principal asociación empresarial, Confindustria, está siendo más optimista. No obstante, consideran que el marco macroeconómico seguirá siendo frágil y la mejoría del país será lenta. Para 2015 estaba previsto un aumento del PIB de 0,4 puntos porcentuales y del 1,3% para 2016.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) los datos sobre producción industrial publicados en enero y correspondientes a noviembre, indican un crecimiento del 0,3%. Ha sido el mejor dato desde el mes de junio. Algunos medios

han destacado que en la comparativa de Eurostat, la producción industrial italiana había sido superior a la media Europea (+0,2%) y a la de Alemania (0%).

El hecho de que la empresa FIAT haya cambiado su tendencia a reducir personal y vuelva a contratar trabajadores es otro de los indicadores de cambio en el mercado. Según informó la prensa dos nuevos modelos de coches están obteniendo un buen resultado de ventas por lo que han tenido que contratar más personal en centros de trabajo que tenían autorizados expedientes de regulación de empleo.

Y el dato que más destaca es la disminución del número de desempleados en el mes de diciembre, junto con el aumento del número de ocupados.

### Situación social

La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados ha pasado a examinar los primeros Decretos legislativos de desarrollo de la Ley de Bases para la reforma del mercado de trabajo. El primer Decreto establece el nuevo “contrato indefinido con protección creciente” y modifica algunos aspectos del despido y el segundo establece el nuevo sistema de protección contra el Desempleo (NASPI).

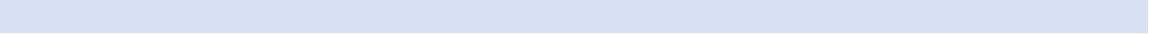
La Comisión deberá emitir, conforme a la práctica legislativa italiana, un informe consultivo no vinculante para su aprobación definitiva y publicación en la Gazzetta Ufficiale antes del 12 de febrero.

En cuanto a la acogida por parte de los sindicatos de la nueva normativa, y concretamente la relacionada con la regulación del despido, el sindicato CISL aplaude la introducción del contrato indefinido con tutela creciente, pero ha solicitado algunas correcciones a lo establecido para los despidos individuales y está claramente en contra de haber introducido en el texto referencias a los despidos colectivos, ya que consideran que no están incluidos dentro de la delegación que el Parlamento le hizo al Gobierno en la Ley de Bases.

Por su parte los otros dos sindicatos mayoritarios, CGIL y UIL, que fueron juntos a la huelga general del 12 de diciembre, han sido más duras, ya que “no encuentran la protección progresiva sino solo la liberalización del despido”. También consideran que el Gobierno se ha extralimitado en relación con los despidos colectivos.

Según el informe periódico que elabora el Observatorio de la Confederación sindical CGIL, correspondiente al tercer trimestre de 2014, el número de personas que se encuentran hoy en Italia en graves dificultades por falta de trabajo o en situación de precariedad en el empleo asciende a 9.410.000, el más alto desde 2007. Con respecto al año 2013 la cifra se ha incrementado el 7,1% (+620.000), y el 65,1% (+3.712.000) desde 2007. De este total, alrededor de 5 millones de personas (el 101,8% más que en 2007) sufren una situación de desempleo por haber perdido el empleo, porque están desanimadas o porque se dedican sin haberlo elegido a las labores del hogar. Junto a ellas hay otro sector de la población con precarias condiciones laborales que afecta a 4. 455.000 personas, el 37,4% más que en 2007. El Observatorio destaca que “han empeorado las condiciones estructurales del mercado de trabajo italiano incluso en un trimestre (julio-septiembre) tradicionalmente favorable para el empleo, con un aumento del número de personas en grave dificultad por la falta de un puesto de trabajo o por la precariedad de sus condiciones”. La dramática situación del empleo, en opinión del sindicato, también queda reflejada en comparación con la evolución del empleo en Europa. El desempleo italiano sigue aumentado y en noviembre de 2014 alcanzó la tasa del 13,4%, 2 puntos más que en la zona euro y el 3,4% más que la media europea. Solo Grecia, España, Chipre, Croacia

y Portugal tienen una tasa de empleo superior pero Italia es el país que en el curso de los últimos doce meses y especialmente a partir de septiembre, ha sufrido el incremento más alto con respecto a la media europea.



## LITUANIA

### IMPORTANTE CRECIMIENTO EN INDICADORES ECONÓMICOS Y SOCIALES DESDE LA INCORPORACIÓN A LA UE<sup>3</sup>

---

Un equipo de investigación semanal ha reunido a los últimos datos "oficiales" de una serie de fuentes del gobierno relativos al desempeño económico y social de Lituania y los indicadores de 2004 - 2014, y encontró que en general las condiciones sociales y económicas del país han mejorado enormemente a finales de 2014, en comparación con las condiciones que existían en 2004, año en Lituania se incorporó a la Unión Europea.

La mayoría (no todos) de los indicadores económicos y sociales de Lituania de 2014 reflejan un crecimiento muy saludable y mejorado drásticamente nivel de vida de los lituanos, en comparación con las cifras de 2004, con tener un poco de duplicación económica y los indicadores sociales. Por ejemplo, 1) las ganancias promedio mensuales brutas de los empleados en toda la economía ha aumentado de 1.149 litas o 333 euros en 2004 a 2.335 litas o 677 euros en 2014, con un incremento del 103%; 2) los turismos personales de Lituania por 1.000 habitantes ha aumentado de 392 coches en 2004 a 614 vehículos en 2013, un incremento del 57%; y 3) la inversión extranjera directa ha aumentado de 4,7 mil millones de euros en 2004 hasta 11.8 mil millones de euros en 2014, un aumento del 115%.

Si bien algunos indicadores económicos y sociales están en negativo, el más importante es la población, que se ha reducido en un enorme 14% durante el período 2004-2014, de 3.398.900 a 2.922.000, lo que se debe principalmente a la migración internacional de los lituanos a los países miembros de la UE. Además, a pesar de la tasa de crecimiento económico saludable en el PIB durante el período 2004-2014, la tasa de desempleo ha permanecido alta, oscilando entre el 10-12%.

A continuación se incluye una tabla con los principales indicadores sociales y económicos

---

<sup>3</sup> Fuentes: THE WEEKLY y Baltic News Net

## LITHUANIA'S ECONOMIC &amp; SOCIAL INDICATORS AFTER 10 YEARS OF MEMBERSHIP IN THE EUROPEAN UNION, 2004-2014:

Economic & Social Indicators	2004	2014	Difference
Population	3,398,900	2,922,000	-14.0%
Crude net international migration rate per 1000 population	-9.5	-4.3	-55%
Employed population	1,420,000	1,319,000	
Unemployed persons	173,400	158,000	
Unemployment rate (aged 15– 74), %	11.4	10.7	
Inflation (December, compared to December of the previous year), %	2.9	0.2	
Households having a PC and broadband Internet access, % (The 2004 does not exist, we used figure of 2008)	41.6	66	59%
Personal passenger cars per 1000 population (figure for 2013 was used, since 2014 NA)	392	614	57%
Average gross monthly earnings of employees in the whole economy (Euros)	333	676	103%
Average monthly state social insurance pension (Euros)	107	240	124%
Foreign direct investment, end of the year (Euros) (as of September 2014)	4,700,000,000	11,800,000,000	151%
Exports of goods (Euros)	7,500,000,000	24,400,000,000	225%
Imports of goods (Euros)	10,000,000,000	26,500,000,000	165%
Balance (Euros)	- 2,500,000,000	- 2,100,000,000	
Number of economic entities in operation, end of the year	72,330	93,017	29%
Gross domestic product at current prices (Euros)	18,260,000,000	36,270,000,000	99%
Gross domestic product per capita at current prices (Euros)	5,400	12,362	129%

## **Lituania busca su sitio entre los países más desarrollados**

Los tres Estados bálticos proporcionan a sus residentes atención médica gratuita bastante aceptable, hay democracia y crecimiento de la economía, pero eso no ha sido considerado suficiente para que el Banco Mundial (BM) los haya impulsado hacia delante en la clasificación de estados emergentes y desarrollados.

El ministro de Hacienda lituano Rimantas ŠADŽIUS, ha instado al BM a actualizar el status y “que los Estados bálticos pasen de países emergentes a estados desarrollados”.

«Gracias a los esfuerzos del Banco Mundial, la comunidad internacional y los propios países, hemos sido capaces de convertir la región del Báltico un lugar de crecimiento de la economía y la prosperidad”.

A partir de 2002, Lituania ha dejado de pedir préstamos del BM y en 2006 pidió el cambio, de Estado receptor a donante, pero el BM todavía no ha accedido a la solicitud.

## **La demografía es la principal preocupación de Lituania**

El profesor Mark De Vos señaló, al semanario lituano Veidas que, en los mercados emergentes, la gente tiende a ser dinámica, emprendedora, teniendo más hijos y más comprometido en las comunidades. «Pero en Lituania la situación es diferente» insistió. «El crecimiento económico y el demográfico son los dos pilares principales para la prosperidad de un Estado. Si el Estado pierde uno de ellos, tendrá que hacer frente a una crisis de presupuesto, que es lo que vemos ahora en Europa Occidental y los Estados Unidos ... Cuando se habla de bienestar, la situación de Lituania es específica, ya que tiene una herencia que no puedes cambiar. Yo creo en un acuerdo a través de un fondo nacional, lo que ayudaría a los jubilados, porque es un tema muy importante de la solidaridad demográfica de la sociedad Pero, sin duda, sería un caso único en la historia moderna, y no debería ser imposible de encontrar soluciones en cuanto a cómo abordar el problema,».

Para ello, el profesor añade, Lituania tiene que acumular dinero y, por lo tanto, tiene que acelerar su crecimiento económico, sobre todo enfocado en luchar contra los problemas demográficos.

«La economía de Lituania está estrechamente conectada con la exportación, por ejemplo, con la economía alemana. Así que si ellos les va bien, a Lituania también. Esta es la realidad macroeconómica y no se puede exagerar en cuanto a en qué medida un estado próspero y un mercado de trabajo desarrollado pueden ayudar a la economía. La conclusión es que se necesita el dinero y, además, haber elegido los caminos correctos en el mercado laboral y en el sistema de bienestar social también puede hacer mucho por la prosperidad de los estados.».

Para el bienestar de Lituania, dice, la principal preocupación es la situación demográfica. «Si yo fuera un político lituano, lo pensaría muy seriamente. Yo creo que hay que analizar muy cuidadosamente por qué la tasa de natalidad es baja y por qué los jóvenes con talento emigran. Las tendencias demográficas en los otros estados también preocupan, pero la inmigración compensa la situación allí”.

## Lituania se encuentra en transición a estado desarrollado

Para Naglis Puteikis, diputado y candidato a la alcaldía de Vilnius, Lituania, en su mayoría, es "un país emergente.»

«Hay tres características principales que nos sitúan en el grupo de países en desarrollo. En primer lugar, por desgracia, nuestros ciudadanos se ven privados del derecho a ser parte del proceso judicial. Quiero decir que todavía no tenemos jurados públicos o consejeros judiciales. En segundo lugar, a diferencia de Occidente, no poseemos un nivel municipal secundario, donde las comunidades pequeñas tengan derecho a elegir a sus representantes municipales. Lo que pone de Lituania a la par con Rumania y Bulgaria, los otros estados emergentes, es la ausencia de impuestos progresivos, dice Puteikis

Aušra Maldeikienė, economista y profesora asociada de la Universidad de Vilnius, dijo Lituania es «un estado desarrollado en 90% de las cuentas. Somos un Estado típicamente desarrollado según muchos indicadores, como, por ejemplo, la tasa de PIB por persona, las cuestiones económicas y sociales. Pero tal vez estamos más en la fase de transición, me refiero a mudar a la economía del conocimiento,».

De acuerdo con el nivel económico institucional, según ella, Lituania está a la par con los estados desarrollados. «Sólo el hecho de que tenemos atención médica gratuita, y, más o menos bien prestada, nos pone en un buen lugar en el ranking mundial,» señaló. «Además, no olvidemos, proporcionamos educación gratuita para una parte de la población, que es también una característica de un país avanzado».

## PAÍSES BAJOS

### **MEDIDAS ADOPTADAS EN EL ÁMBITO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO <sup>4</sup>**

En el último año, el Ejecutivo holandés ha aprobado una serie importante de leyes que garantizarán que el mercado laboral holandés funcione mejor y que haya mayor cantidad de trabajo asalariado.

A continuación se muestra detalla las medidas que se harán efectivas a partir de enero de 2015.

#### **Trabajo y seguridad**

- Trabajo en ETT's: los empleados que trabajen a través de una ETT, a partir de enero 2015 tendrán la misma protección laboral que sus colegas empleados directamente por el empleador.
- Plazo de preaviso: en un contrato temporal de seis meses o más, un mes antes de que expire el contrato, el empleador deberá informar por escrito al empleado si continua o no con el contrato. De lo contrario, el empleador deberá pagar al empleado un mes extra de salario.
- Periodo de prueba: a partir del 1 de enero 2015, en un contrato temporal de seis meses o menos ya no será factible la inclusión de un periodo de prueba. Si la duración es de más de seis meses y menos de dos años, el período máximo de prueba es de un mes. Si el contrato temporal se extiende no procede incluir ningún nuevo período de prueba en el nuevo contrato.
- Cláusula de competencia: ya no se podrá incluir ninguna cláusula de competencia en un contrato temporal y sólo se podrá añadir cuando el patrono pueda demostrar que hay intereses comerciales o prestaciones de interés, para lo cual, la motivación se deberá incluir en el contrato, ya que de lo contrario no tendrá valor.
- Contrato por llamada o también denominado "de cero horas" (es una modalidad holandesa de contrato): se aplicará una obligación de pago salarial al trabajador llamado para realizar un trabajo concreto, aún cuando no se haya realizado el trabajo, por ejemplo, debido al mal tiempo. No obstante, el empleador podrá excluir esta obligación de pago salarial durante los primeros seis meses de vigencia del contrato de trabajo. A partir de ese periodo sólo se podrá excluir a través de un convenio colectivo, siempre que las funciones sean de naturaleza incidental y no tengan una dimensión fija.
- Trabajadores temporales: se sigue manteniendo el acuerdo pactado entre una ETT y un trabajador temporal que recoge que el trabajo termine inmediatamente cuando la empresa cliente no quiera utilizar ya más los servicios del trabajador temporal, la llamada "cláusula de empleo". Esto se aplica en las primeras 26 semanas de trabajo del trabajador temporal, lo que significa que, en ese período, el trabajador temporal no percibirá ningún salario por las horas no trabajadas. A partir de 1 de enero 2015, este período podrá

---

<sup>4</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, diciembre de 2014

ser ampliado hasta 78 semanas trabajadas a través de convenio colectivo. Anteriormente se podía acordar por tiempo ilimitado.

### Trabajo y atención familiar

- **Permiso parental:** Los padres tendrán un derecho absoluto de disfrutar de tres días de permiso parental en torno a las fechas del nacimiento de su hijo. Con ello, los padres logran -además del actual permiso de paternidad de dos días por nacimiento de un hijo- una mayor oportunidad de pasar más tiempo junto a su hijo. El requisito es que el trabajador debe haber estado al servicio del empresario al menos durante un año antes de solicitar el permiso parental.
- **Licencia de maternidad:** se amplía la licencia de maternidad para las madres cuyo hijo recién nacido tenga una hospitalización prolongada. La madre tendrá oportunidad de cuidar de su hijo en su casa durante diez semanas tras el alta hospitalaria. En estos casos, no es suficiente el actual periodo de permiso de dieciséis semanas por embarazo y maternidad. A partir de la sexta semana de embarazo y hasta el parto, el permiso por embarazo podrá disfrutarse a tiempo parcial durante un período máximo de 30 semanas.
- **Muerte de la madre al nacer su hijo:** el permiso de maternidad que le corresponde a una madre pasa a su pareja si ésta muere en el nacimiento del niño o durante el permiso por maternidad. Con ello, se garantiza la atención al recién nacido a través del cuidado paternal.
- **Permiso flexible (Ley de adaptación de las horas de laboral)** bajo la nueva ley los trabajadores pueden solicitar cada año un horario laboral diferente. Hasta ahora esto sólo era posible una vez cada dos años. Con ello, también se puede tomar la licencia de forma más flexible.
- **Permiso de parto y adopción:** los empleados podrán acordar con su empresario una ampliación de su periodo de permiso. Hasta ahora, la ampliación era de cuatro semanas consecutivas.

### Disposiciones relativas a los hijos

- **Trabajar tras ser perceptor de una prestación asistencial:** desde el 1 de enero 2015, los padres solteros que trabajen tras percibir una prestación asistencial percibirán un mayor subsidio por hijo. Con ello, disfrutarán de un mayor poder económico si trabajan.
- **Simplificación de normativa:** De las doce disposiciones originales relativas al apoyo de los ingresos familiares por hijo se mantienen cuatro en vigor: el subsidio por hijo, el presupuesto relacionado con el niño; la deducción combinada y subsidio de guardería complementario. Las otras disposiciones desaparecen. En los casos de padres que necesiten un mayor apoyo financiero se estudiarán en la medida de lo posible.

### Planes sectoriales

#### Disposición transitoria de desempleo:

En enero de 2015 arranca un nuevo período de solicitud de planes sectoriales como una de las medidas de transición de desempleo. Esto debería garantizar que los

solicitantes de empleo puedan acceder de forma más fácil y rápida a un trabajo en los sectores con mayor escasez de mano de obra, por ejemplo, en el técnico. Si un solicitante comienza a trabajar en un sector donde hay una escasez de mano de obra, percibirá un salario por las horas de trabajo y una prestación por desempleo por las horas en las que recibe formación de adiestramiento. Esto ayuda al nuevo empleador en los costes de transición. La medida se aplica a los trabajadores amenazados de despido o las personas con prestaciones por desempleo.

### **Pensiones y prestación asistencial**

La capacidad económica de las pensiones en el tercer pilar estará regulada por ley en 2015. En el caso de una ayuda asistencial -en determinadas condiciones y dentro de ciertos límites- puede no ser necesaria su cancelación y podría mantenerse como pensión complementaria.

### **Disposición transitoria AOW**

Disposición Transitoria: Desde el 1 de enero de 2015, los mayores reciben un apoyo añadido a sus ingresos de jubilación, dependiendo del número de años que han vivido en los Países Bajos. Desaparece la disposición anterior relativa al poder adquisitivo de las personas mayores.

### **Ley de participación**

- Disposición única: Desde el 1 de enero de 2015, cualquier persona que, según el municipio, pueda trabajar aunque sea con apoyo caerá bajo una normativa única. Hasta ahora estos casos caían bajo tres leyes: WWB, Ley de Trabajo y Asistencia Social, Ley Wsw Ley de provisiones sociales (empleo protegido) y Ley Wajong (jóvenes incapacitados).
- Wajong: Los actuales jóvenes incapacitados afectados por la Ley Wajong (totalmente incapacitados) serán evaluados de nuevo respecto de su capacidad laboral. Los que permanezcan en la Ley Wajong no caerán bajo el control de los municipios. La nueva evaluación tendrá efecto sobre el importe de la prestación Wajong. Las personas que actualmente ya están trabajando en un entorno protegido a través de la ley Wsw (Ley de Trabajo y Asistencia Social) mantienen sus derechos y obligaciones.
- Desglose del presupuesto asistencial: a partir de 2015 se distribuyen de otra forma los presupuestos asistenciales de los municipios. En la distribución de presupuestos se utilizará el modelo multinivel. Este modelo tiene en cuenta todas las características objetivas de las familias dentro del municipio, como la composición familiar, la edad, la educación y el tener o no miembros con discapacidad laboral en la familia. En base a estos datos el presupuesto total asciende a 5.500 millones de euros repartidos entre los municipios.

### **Trabajo y asistencia social**

- Disposición de reparto de costes: En la prestación asistencial se introduce una “disposición de reparto de costes”, de forma que el importe de la prestación asistencial disminuye a medida que aumenta el número de personas que tienen su residencia principal en el mismo domicilio, teniendo en cuenta el número de personas que residen en la misma vivienda. El ingreso de un hijo adulto o preso afecta a la prestación asistencial de otros miembros de la familia, siempre y cuando esta persona comparta el hogar. A partir de 1 de

enero 2015, la disposición de reparto de costes afecta a nuevos beneficiarios de asistencia social y para los perceptores de asistencia social existentes antes del 1 de julio de 2015.

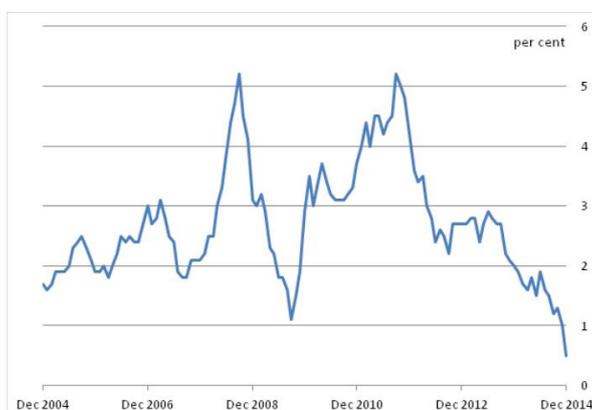
- Cambio en la prestación asistencial especial y en el suplemento de ingresos individuales: Desde el 1 de enero de 2015, la concesión de una ayuda asistencial individual especial se orientará hacia el trabajo a medida, de forma que esta la ayuda se concederá sólo por el importe de los costes necesarios y realmente efectuados en la ayuda especial prestada al individuo. Una excepción es la asistencia especial categórica en forma de seguro de asistencia sanitaria adicional colectiva (CAV). El suplemento a largo plazo se sustituirá por un pago sobre la renta individual.
- Contraprestación según capacidad: A través de una regulación, el municipio asigna a todo perceptor de una prestación asistencial la obligación de realizar una significativa contraprestación de acuerdo con su capacidad. Con ello, los municipios pueden ofrecer trabajo a medida. La contribución puede ser trabajo de voluntariado, una contraprestación etc. La contraprestación no puede interferir con la política de reintegración. Además, también se ha regulado la no imposición de ninguna contraprestación a los padres solteros que tienen a su cargo la atención integral de sus hijos menores de cinco años.
- Armonización de las diversas obligaciones laborales y medidas de gestión: se han armonizado una serie de obligaciones y medidas relativas a la asistencia social. Si un perceptor de asistencia social no cumple alguna de estas obligaciones, su falta podría conducir a una reducción de la prestación de hasta el 100% durante al menos un mes y hasta un máximo de tres meses. Algunos ejemplos de faltas a este respecto serían no cumplir con: la obligación de los perceptores de asistencia social a estar dispuestos a trasladarse a otro municipio si no hay otra opción de conseguir un empleo o de estar dispuestos a viajar hasta tres horas al día. También la ropa, el desaliño personal o el comportamiento de un perceptor de una prestación asistencial en la búsqueda o mantenimiento de un empleo.

## REINO UNIDO

### EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA BRITÁNICA EN EL CUARTO TRIMESTRE 2014

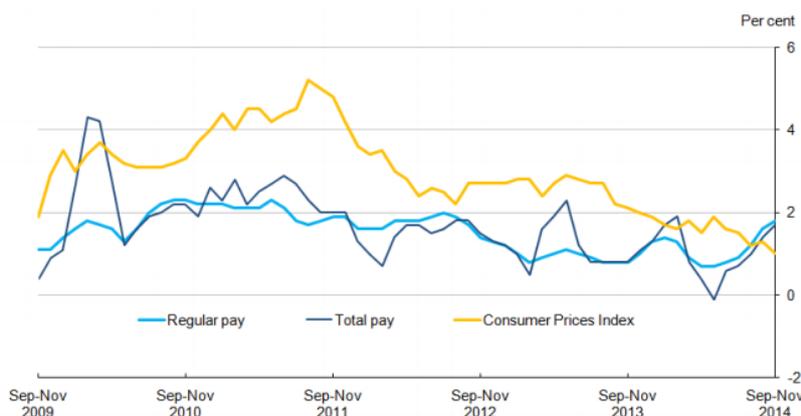
La economía británica creció un 0,5% en el cuarto trimestre de 2014 y un 2,7% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido cinco décimas en el mes de diciembre con respecto al mes anterior, situándose en el 0,5%, el nivel más bajo desde mayo del 2000 y el menor porcentaje jamás registrado. Este descenso se ha debido, en gran parte, al desplome del precio del petróleo y a la guerra de precios de la alimentación. 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 septiembre-noviembre 2009 a septiembre-noviembre 2014.



Fte: *Office for National Statistics*

En noviembre de 2014, el salario medio total se situaba en 483 libras semanales y el salario básico en 455 libras semanales.

En el período septiembre-noviembre 2014, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1,8% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 1%

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Los retos políticos a los que se enfrenta Rumanía en el año que empieza no son de gran relieve. Después de las elecciones locales y legislativas de 2012 y las europarlamentarias y presidenciales de 2014, en 2015 se organizarán solamente elecciones parciales. Estarán en juego mandatos de senadores y diputados que han quedado vacantes a raíz de renunciias, decesos, o condenas penales.

Diezmada por los fiscales que han detenido a un número masivo de alcaldes de municipios y presidentes de consejos departamentales, la administración local renovará también sus filas en los meses que siguen, de manera que el escenario político será dominado por aclaraciones, traslados y arreglos de cuentas en el seno de los partidos.

El PSD, el mayor partido, y desde hace dos años el principal socio de Gobierno, afronta también los mayores problemas, después de la derrota del pasado mes de noviembre del Primer Ministro Victor Ponta en las elecciones presidenciales. Según sus propias declaraciones, Ponta no parece estar decidido a presentar su candidatura al Congreso extraordinario del próximo mes de marzo en calidad de propio sucesor a la cabeza del partido.

Tampoco el PC, uno de los socios menores del PSD en el gobierno, ha empezado el año bajo auspicios favorables, tras estallar en público las discordias entre su Presidente y titular de Agricultura, Daniel Constantin y el fundador de esta formación, Dan Voiculescu, condenado a 10 años de prisión por actos de cohecho. La prensa especula que la ruptura entre los dos podría provocar una falla también en el interior del partido, entre aquellos que los observadores denominan los nostálgicos de la marca Voiculescu y los que apuestan por el joven Constantin.

Parece ser que tampoco la derecha, desde la oposición, sabe todavía gestionar el desenlace -para ella feliz- del escrutinio presidencial, ganado por el ex líder liberal, Klaus Johannis. Este ha sido ya acusado, entre bastidores, de haber impuesto en su lugar, a la cabeza del PNL a su favorita, la joven e inexperta Alina Gorghiu, en detrimento del viejo combatiente, Ludovic Orban. Además, los liberales tienen que gestionar en 2015, la fusión, entre un gran partido de derecha, afiliado al PPE, con los liberal-demócratas, con los cuales, a lo largo de 25 años de democracia post comunista, han mantenido más bien relaciones de rivalidad feroz que de colaboración fraternal.

Finalmente, 2015 debería ser el año de la consolidación, o todo lo contrario, de la desaparición política de dos formaciones nuevas. El Partido Liberal Reformador, socio de Gobierno, encabezado por el ex primer ministro, Calin Popescu Tariceanu, y el Partido Movimiento Popular, en la oposición, que sueña con ser liderado por el antiguo Jefe de Estado, Traian Basescu, podrán hacer constar si sus líderes siguen contando algo desde el punto de vista político.

Uno de los temas en el debate político sigue siendo el de las “migraciones políticas” que había sido objeto de una controvertida ordenanza de urgencia dictada en septiembre de 2014, dos meses antes de las elecciones presidenciales, por el Gobierno Ponta. Aprobada posteriormente por el Parlamento, dicha ordenanza permitía a los responsables políticos locales cambiar de partido sin perder su mandato.

Esa ordenanza era no sólo necesaria sino también obligatoria, según explicaba el Primer Ministro, porque la administración local estaba afectada por los cambios en el escenario político. Nos encontramos, decía Ponta, en un callejón sin salida después de que los liberales se hubieran retirado de la USL, la alianza de centro-izquierda que había ganado categóricamente las elecciones legislativas en 2012.

Como era de esperar, el partido del Primer Ministro, el PSD, fue el gran beneficiario de esta ordenanza, ya que muchos responsables locales se trasladaron a este partido. Por su parte, la oposición consideró que esa ordenanza sólo servía para ayudar a Ponta a ganar las elecciones, lo que sin embargo no ocurrió, y al mismo tiempo a potenciar la influencia del PSD en el territorio, donde la presencia sólida de la oposición creaba grandes problemas.

No obstante, en diciembre el Tribunal Constitucional afirmó la inconstitucionalidad de la ordenanza. Según explicaba el Tribunal, la constitución o la ruptura de las alianzas políticas forman parte del ejercicio democrático natural y por lo tanto no pueden justificar medidas que directa y brutalmente cambian la configuración política de las autoridades de la administración pública local y alteran la voluntad del electorado. El Tribunal sostiene que la inconstitucionalidad de una ordenanza de urgencia no puede ser eliminada por la aprobación del Parlamento que, según la ley, debe rechazarla.

Ahora queda en tela de juicio el porvenir de los responsables que se aprovecharon de esa ordenanza. Si el deseo de la oposición se hace realidad, entonces todos esos responsables perderán su mandato. En esa situación, centenares de escaños de la administración local quedarán vacantes y será necesario realizar elecciones anticipadas de ámbito nacional. Eso sería algo nuevo en la democracia rumana, ya que hasta ahora solo se han organizado elecciones anticipadas locales o legislativas de poca envergadura.

Las prioridades de la mayoría parlamentaria dominada por los socialdemócratas son una nueva agenda de trabajo del legislativo y un mejor diálogo con el poder ejecutivo. El primer ministro ha prometido presentar en el pleno, al principio de cada semana, los objetivos del Gobierno. Tanto el Gobierno de izquierda como la oposición, denominada genéricamente liberal, una vez puestos en marcha los procedimientos de fusión de los nacional-liberales y los demócrata-liberales en un nuevo Partido Nacional Liberal, prometen levantar la inmunidad parlamentaria de los responsables implicados en casos de corrupción.

El diputado Tinel Gheorghe ha declarado que los liberales insistirán en el hecho de que pierdan el mandato los responsables locales que cambiaron en otoño de partido aprovechando una ordenanza del Gobierno que el Tribunal Constitucional invalidó posteriormente. Asimismo, el Partido Social Demócrata y el Partido Nacional Liberal tienen otro objetivo común: modificar la legislación electoral y, posiblemente, en el caso del Parlamento, volver al voto por listas en vez de usar el voto uninominal, que fue un verdadero fracaso. Existen diferencias de opinión respecto a la elección de los alcaldes.

En este caso, los socialdemócratas desean que se organice una sola vuelta, mientras que los liberales abogan por dos. Casi todos los analistas políticos consideran muy ambicioso el objetivo de los liberales, que desean cambiar en esta sesión parlamentaria la mayoría del Senado y de la Cámara de los Diputados, para poder derribar el gabinete de Ponta a través de una moción de censura. Los responsables incluirán en la agenda legislativa algunas enmiendas constitucionales, un nuevo código fiscal y la ley de insolvencia para las personas físicas.

Será un período difícil y afectada por la impopularidad del Parlamento de Bucarest, considerado ineficiente y costoso, sobre todo porque, después de las elecciones legislativas de 2012, el número de parlamentarios aumentó a 588, aunque se ha reducido entre tanto debido a las investigaciones anticorrupción. Lo ha admitido incluso el presidente de la Cámara de los Diputados, el socialdemócrata Valeriu Zgonea, quien ha advertido que la imagen de la institución se ha visto afectada, y sus miembros son percibidos como “ladrones” y “corruptos”. Zgonea ha añadido que esto es injusto y desalentador para numerosos parlamentarios que trabajan seriamente y cumplen su papel en el Legislativo.

En cuanto a la política exterior de Rumanía, sus principales líneas han sido presentadas por el presidente Klaus Johannis durante su primer encuentro con los diplomáticos extranjeros acreditados en Bucarest. En su discurso, el jefe del Estado ha evidenciado que la adhesión del país al área comunitaria de libre circulación y la adopción del euro representan los objetivos centrales. Johannis ha afirmado que Rumanía cumple con los criterios de adhesión al espacio de Schengen y que los socios europeos tienen que ser justos en sus evaluaciones y en la aplicación de las reglas y no cambiar en función de unos intereses pasajeros.

La asociación estratégica de EEUU constituye un punto de referencia fundamental de la política exterior rumana, ha declarado el presidente Johannis al pronunciarse a favor de la continuación dinámica del diálogo político y la colaboración con Washington. Por otra parte, ha subrayado que las amenazas contra la seguridad de la región del Mar Negro aumenta el papel estratégico de Rumanía en la promoción de un clima de paz y seguridad en la frontera oriental de la UE y la OTAN. Johannis ha insistido en el hecho de que la UE representa la más fuerte garantía de paz y estabilidad y ha abogado por la consolidación de la capacidad de previsión de la Alianza Noratlántica, teniendo en cuenta la crisis de Ucrania y la modificación permanente de la situación de seguridad.

Con respecto a las relaciones de Rumanía con la Federación Rusa, Johannis ha considerado que éstas se ven ensombrecidas por la crisis ucraniana y su vuelta al estado del diálogo constructivo depende de cómo Moscú observe los principios del derecho internacional. El presidente de Rumanía ha reafirmado el apoyo concedido a la República de Moldavia, a Ucrania y a Georgia durante su trayecto hacia Europa. Otro objetivo de Rumanía es el de recuperar y diversificar las relaciones, especialmente las económicas, con los estados de la zona de Asia y el Pacífico. Johannis se ha pronunciado también a favor de la continuación y diversificación de las relaciones con China, de la consolidación de la asociación estratégica con Corea del Sur y Japón así como de la puesta en marcha de la colaboración ampliada con India.

La política exterior de Rumanía será eficaz y creativa y corresponderá a la dinámica acelerada de la región, ha añadido el presidente. Este ha concluido que la asunción de la presidencia del Consejo de la UE en 2019 por parte de Rumanía, representa una responsabilidad en aras de la cual se tienen que elaborar planes sólidos en el beneficio común de todos los estados miembros de la Unión.

### **Situación económica y social**

Los ámbitos económico y fiscal junto a las medidas sociales, centrarán la atención del Ejecutivo de Bucarest en la actual sesión legislativa, que ha comenzado este mes. El Premier Ponta ha anunciado 12 prioridades, entre las que están el mantenimiento de las medidas de equilibrio social centradas en el crecimiento de las pensiones, de los subsidios de apoyo para los niños procedentes de familias con ingresos reducidos y de las indemnizaciones para las personas discapacitadas.

La ley de quiebra personal, una nueva legislación respecto a las regalías, nuevos programas en los ámbitos de la educación y de la sanidad están también en la lista del Gobierno. Estas prioridades parten de la premisa de que existirá una estabilidad y una colaboración entre el Parlamento y el Gobierno. Éstas han hecho que en los últimos tres años se registrara crecimiento económico, una reducción del desempleo y una inflación del 1% el año pasado, según ha subrayado Victor Ponta en “La hora del primer ministro”, una iniciativa en la que el jefe del Ejecutivo presenta las prioridades legislativas al principio de cada mes, en la Cámara de los Diputados.

Según el Primer Ministro, una parte significativa del crecimiento económico llegaría a los ciudadanos a través de una distribución equitativa y manteniendo los equilibrios sociales. El Gobierno presentará al Parlamento el nuevo proyecto del Código Fiscal y de Procedimiento Fiscal, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016 y que tiene por objetivo crear una legislación mucho más clara y mucho más previsible en un ámbito fundamental, el de la fiscalidad. Entre las medidas que los responsables tendrán en cuenta están la de mantener el bajo nivel de la contribución al sistema de seguros sociales, del IVA aplicado al pan, la cuota única, la eliminación de los impuestos sobre el beneficio reinvertido y la creación de las condiciones necesarias para combatir la evasión fiscal, la prioridad más importante que ha anunciado el primer ministro.

En el ámbito sanitario, Ponta confía en que el objetivo del programa de las tarjetas sanitarias, es decir el de ofrecer transparencia, poner fin a los fraudes y tener una manera predecible de administrar, tenga efectos en el siguiente período. Por otro lado, el primer ministro ha destacado el apoyo del Ejecutivo al proyecto de una ley de insolvencia para las personas físicas, que asegure la protección ante las crisis financieras. “De momento, el crecimiento económico está únicamente en los papeles, no se nota en los bolsillos de los rumanos”, ha afirmado el líder del grupo del Partido Nacional Liberal en la oposición. Ludovic Orban ha criticado las decisiones del Gobierno, acusándolo de que ha preferido gobernar mediante las ordenanzas de urgencia y no a través de debates transparentes en el Parlamento. En su opinión, además de las medidas económicas y sociales, el Ejecutivo debe centrarse también en el nuevo código electoral y en la modificación de la Constitución.

# **SEGURIDAD SOCIAL**



## BÉLGICA

### COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN<sup>5</sup>

Entre las medidas que fueron adoptadas por el Gobierno del anterior primer ministro Di Rupo a partir del año 2013 en el marco de la Estrategia UE-2020 figuraban nuevas normas de compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de un trabajo. Las principales modificaciones aplicables desde entonces tuvieron como objetivo potenciar la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de más edad.

#### Regulación actual sobre compatibilidad entre la percepción de la pensión pública de jubilación y el desarrollo de una actividad retribuida

La normativa vigente establece una compatibilidad total entre la realización de una actividad laboral y el cobro de una pensión, sin ningún límite en el importe de los ingresos percibidos como consecuencia de la actividad laboral en el caso de los pensionistas de 65 o más años que acrediten al menos 42 años de cotización en el momento de la jubilación como trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo o trabajador de la función pública. En este supuesto, los límites máximos de ingresos anuales autorizados dejan de ser aplicables a partir del mes siguiente al cumplimiento de 65 años.

Resulta conveniente destacar que:

- La compatibilidad parcial entre la realización de una actividad retribuida y el cobro de una pensión anticipada aplicable al pensionista menor de 65 años se convierte en compatibilidad total sin ningún límite de ingresos a partir de 65 años.
- Por lo que se refiere al requisito de tener que acreditar al menos 42 años de cotización, se ajusta al requisito de acceso a la pensión de jubilación anticipada. No corresponde a los años que se tienen en consideración para el cálculo de la pensión de jubilación, que se basa en 45 años de cotización correspondientes a una vida laboral completa.

Distinguiendo de tipo de actividad realizada (asalariado/funcionario o autónomo), los límites máximos de ingresos aplicables a partir del año 2015, son los siguientes.

Actividad laboral (*)	Menor de 65 años		A partir de 65 años	
	Pensionista de jubilación ó Pensionista de jubilación + viudedad	Pensionista de viudedad	Menos de 42 años de cotización	A partir de 42 años de cotización
<b>TRABAJADOR ASALARIADO o FUNCIONARIO</b>				
Sin hijos a cargo (1)	7.793,00 €	18.144,00 €	22.509,00 €	Ingresos ilimitados
Con hijos a cargo(1)	11.689,00 €	22.680,00 €	27.379,00 €	Ingresos ilimitados
<b>TOPE DE INGRESOS + 25%</b>				
Sin hijos a cargo (2)	9.741,25 €	22.680,00 €	28.136,25 €	Ingresos ilimitados
Con hijos a cargo (2)	14.611,25 €	28.350,00 €	34.223,75 €	Ingresos ilimitados

<sup>5</sup> Fte: SECUREX EU(Lex4You) noviembre 2014

<b>TRABAJADOR AUTÓNOMO</b>				
Sin hijos a cargo (1)	6,234,00 €	14.515,00 €	18.007,00 €	Ingresos ilimitados
Con hijos a cargo (1)	9.351,00 €	18.144,00 €	21.903,00 €	Ingresos ilimitados
<b>TOPE DE INGRESOS +25%</b>				
Sin hijos a cargo (2)	7.792,50 €	18.144,00 €	22.508,75 €	Ingresos ilimitados
Con hijos a cargo (2)	11.688,75 €	22.680,00 €	27.378,75 €	Ingresos ilimitados
<p>(*) Para las actividades laborales realizadas simultánea o sucesivamente como trabajador asalariado y trabajador autónomo, se toma en consideración el 80% de los ingresos netos de la actividad laboral por cuenta propia y el 80% de los ingresos brutos de la actividad laboral por cuenta ajena.</p> <p>(1) Si el importe de los ingresos es superior a los importes máximos autorizados en menos de un 25%, la pensión es reducida en el mismo porcentaje del exceso percibido durante todo el año calendario en que se ha superado el límite de ingresos (incluso cuando la actividad remunerada o lucrativa se ha ejercido solamente durante un tiempo del año calendario)</p> <p>(2) Si se supera el importe de los ingresos máximos en más de un 25%, la pensión que se venía percibiendo será suspendida durante el año calendario completo en que se ha superado el límite de ingresos (incluso cuando el trabajo remunerado o la actividad lucrativa se ha ejercido solamente durante un período limitado del año calendario).</p>				
<i>Fte: SDWORX 24.12.2014</i>				

### ¿Qué se entiende por actividad remunerada o lucrativa?

Este concepto se refiere a la realización en territorio belga o en el extranjero de cualquier actividad económica o lucrativa, por cuenta ajena o por cuenta propia, o la realización de una actividad remunerada por cuenta de un organismo internacional o supranacional. Este concepto también se aplica a la actividad remunerada o lucrativa del cónyuge a cargo del pensionista.

La creación de obras científicas o artísticas también son actividades que potencialmente pueden ser lucrativas cuando las obras creadas emanan de los conocimientos científicos y/o del talento imaginación. La interpretación de una obra artística por un artista, actor, músico, cantante, etc....también se entiende por actividad remunerada o lucrativa.

### ¿Que actividades se toman en consideración por la normativa actual?

- Los rendimientos procedentes del trabajo (sector público y/o privado)
- Los rendimientos procedentes del ejercicio de una profesión liberal, de un cargo o de una misión
- Los rendimientos procedentes de inmuebles (explotación comercial, industrial o agrícola)
- Los rendimientos en concepto de retribuciones o gratificaciones asignadas a los administradores, comisarios, liquidadores o socios activos
- Los rendimientos en concepto de prestaciones recibidas por los empleados públicos que se encuentren en un periodo de incapacidad
- Las indemnizaciones y primas correspondientes a un despido, que desde el 1 de enero de 2015 se asimilan a ingresos profesionales
- Los rendimientos procedentes del ejercicio de un cargo político remunerado (parlamentario, alcalde, etc...) o de de un nombramiento de socio de los Centros Públicos de Asistencia Social (CPAS), cuando la función fue asignada o renovada tras haber cumplido los 65 años
- Los rendimientos procedentes del ejercicio de un mandato a través de un nombramiento (por una institución pública, una institución de utilidad pública o una asociación de municipios), cuando se ha iniciado antes del último día del mes en que se cumple la edad legal de jubilación (65 años). Cabe reseñar que

este tipo de mandato no puede prolongarse más allá de los 67 años, incluso cuando no llegó a finalizarse. Sin embargo, en caso del ejercicio simultáneo de un mandato por elección y de un mandato por nombramiento, el mandato por nombramiento puede ser ejercido más allá de los 67 años hasta la extinción del mandato por elección.

### **¿Qué ingresos se toman en cuenta?**

- Para la realización de un trabajo por cuenta ajena se toman en cuenta los rendimientos brutos íntegros procedente del trabajo (el salario, las pagas extras por vacaciones, la prima de fin de año, etc.). En cambio, no se toman en cuenta el complemento salarial por vacaciones, las prestaciones en especie en concepto de seguro de hospitalización o de cheques de restaurante, la utilización para fines privados de un coche de empresa, etc.
- Para la actividad como autónomo o como auxiliar del autónomo (persona que ayuda o supe a un trabajador por cuenta propia) se toman como referencia los ingresos netos correspondientes (ingresos brutos, de los que se descuenta los gastos profesionales, conforme la normativa del impuesto sobre la renta).

### **¿Que ocurre cuando el pensionista cambia de categoría de pensionista en el transcurso del año civil de referencia?. ¿Como se calculan los ingresos máximos que no se pueden superar?**

En los supuestos de cambios de categoría de pensionista durante el año civil considerado (por ejemplo, cuando un pensionista de viudedad adquiere más tarde el derecho a pensión de jubilación o cuando un pensionista con hijos a cargo pasa a la categoría de pensionista sin hijos a cargo), se toman en cuenta los rendimientos íntegros con efectos retroactivos a partir del 1 de enero del año civil en curso. Sin embargo, conviene destacar que esta normativa no es aplicable a los rendimientos íntegros procedentes de actividades económicas o lucrativas procedentes del año civil en que se cumple 65 años, durante el cual se aplica un prorrateo de los rendimientos obtenidos en ese ejercicio.

### **¿Debe de comunicarse la actividad remunerada o lucrativa?**

La normativa que obligaba los pensionistas y/o los cónyuges a cargo de los pensionistas a comunicar los períodos de actividad remunerada o lucrativa a la Oficina Nacional de Pensiones (ONP) fue derogada, excepto en los supuestos mencionados a continuación:

- Cuando la primera mensualidad de pensión no se ha hecho todavía efectiva por la ONP
- Cuando el pensionista y/o el cónyuge a cargo del pensionista trabajan en territorio extranjero o vienen percibiendo prestaciones sociales en territorio extranjero
- Cuando el pensionista y/o el cónyuge a cargo del pensionista ejercen una actividad científica o artística

### **¿Es compatible la pensión de jubilación con otras prestaciones sociales?**

No. Existe una incompatibilidad total entre la percepción de la pensión de jubilación y el cobro de otras prestaciones sociales de la Seguridad Social.

### **¿Es compatible la pensión de viudedad con otras prestaciones sociales?**

Si. El derecho a la pensión de viudedad es compatible durante un periodo total máximo de 12 meses (tiempo seguido o interrumpido) con las prestaciones sociales que se indican a continuación:

- Las prestaciones económicas en situaciones de incapacidad para el trabajo o de desempleo (situación involuntaria), conforme lo establecido por legislación belga o extranjera.
- Las prestaciones económicas procedentes del régimen de “desempleo con complemento de empresa” (antiguo régimen de prejubilación).
- Las prestaciones correspondientes a los sistemas “crédito-tiempo” e “interrupción de carrera”.

El derecho a la pensión de viudedad se extingue cuando el percibo de las prestaciones sociales se mantiene más allá del período máximo de 12 meses. Por consiguiente, el derecho al cobro de la pensión de viudedad se mantiene solamente cuando el pensionista renuncie a las prestaciones sociales antes de finalizar el plazo máximo de compatibilidad entre pensión de viudedad y prestaciones sociales.

### **¿Se tienen en cuenta las cotizaciones a la Seguridad Social del pensionista de jubilación que ejerce una actividad profesional más allá de la edad legal de jubilación?**

No. Las actividades remuneradas o lucrativas de los pensionistas de jubilación no tienen ningún impacto sobre el importe de pensión que fue reconocido al inicio de la jubilación.

### **Reformas anunciadas en el marco de la declaración de política general del nuevo Gobierno del primer ministro Charles Michel**

Entre las prioridades sociolaborales del nuevo gobierno belga para la actual legislatura se encuentra una nueva reforma del sistema de pensiones y la introducción de una serie de modificaciones que afectan también a la normativa actualmente en vigor sobre compatibilidad entre pensión y trabajo.

La declaración de Gobierno del 9 de octubre de 2014 ha anunciado la supresión de los topes de ingresos profesionales autorizados para los pensionistas de jubilación que hayan cumplido la edad legal de jubilación o acrediten una vida laboral para la jubilación completa (45 años de trabajo). Sin embargo la nueva normativa sobre el particular no se ha publicado todavía oficialmente.

## GRECIA

### SITUACIÓN DE LAS PENSIONES

El Ministro adjunto de Salud, Dimitris Stratulis, afirmó hoy que las pensiones en Grecia están garantizadas “hasta el último euro”, después de que otro miembro del ministerio pusiese en duda su viabilidad a partir de marzo.

«Les aseguro que garantizamos hasta el último euro de las pensiones, no sólo de cara a enero, febrero y marzo, sino durante todo el año», señaló Stratulis.

Stratulis desmintió así las palabras del secretario general del ministerio, Yorgos Romaniás, que afirmó en una entrevista que a partir de marzo «las cosas van a estar un poco estrechas» en relación con el pago de las pensiones, aunque destacó que el Gobierno encontraría «una solución para entonces».

«Estamos aquí para parar los recortes en las pensiones y aliviar a los pensionistas. Los problemas que surjan se van a resolver directamente y con la sensibilidad social y el criterio que está por encima de todos son los intereses de los jubilados y trabajadores», aseguró Stratulis.

El ministro adjunto de Finanzas, Dimitris Mardas, coincidió en destacar que hay una comunicación directa con la Oficina de Contabilidad General del Estado y se ha confirmado que no hay ningún riesgo para el pago de las pensiones.

Por su parte, el viceministro de Sanidad, Andreas Xanthos, afirmó que el Gobierno restaurará el acceso universal al sistema público de Salud y anulará los pagos impuestos sobre la atención hospitalaria y los medicamentos.

Ahora los ciudadanos griegos tienen que abonar cinco euros para ser atendidos cada vez que acuden a un hospital y un euro por cada receta médica.

Xanthos aseguró que el Ejecutivo cumplirá su compromiso electoral y aplicará “medidas inmediatas de socorro” para «afrontar con urgencia la pobreza sanitaria» y garantizar el «acceso universal y sin excepciones de todos los ciudadanos sin seguro médico».

De este modo, el viceministro aseguró que todos los griegos podrán tener garantizados «los servicios de salud, los análisis, los medicamentos y la hospitalización».

El nuevo viceministro aseguró que para mejorar el sistema sanitario público es necesario reforzar los “recursos humanos” para que puedan “satisfacer la creciente demanda” de ciudadanos que acuden a los centros públicos de Salud.

Xanthos destacó que es necesaria «una reorganización radical de la Seguridad Social, con la eliminación de la política de partidos, el amiguismo, la demanda artificial, el despilfarro y la corrupción» y apostó por restablecer «la ética social en los servicios de salud pública».

Los recortes en el gasto sanitario de los últimos años han ocasionado que alrededor del 30% de la población griega haya quedado excluida del sistema sanitario público por estar en el paro durante más de un año o tener deudas con la Seguridad Social en un periodo superior a doce meses

## ITALIA

### PENSIONES TRAMITADAS EN 2013

El Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) y el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) publican su Informe anual realizado conjuntamente, con datos del Archivo Administrativo Central de Pensiones, dependiente del INPS en el que se incluyen todas las pensiones tramitadas por los organismos de previsión italianos tanto de carácter público como privados.

Las pensiones están clasificadas en siete grupos: vejez, invalidez contributiva, supervivencia, prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez civil, social y de guerra.

#### Gasto en pensiones

En 2013 el sistema de pensiones italiano ha tramitado 23,3 millones de prestaciones por un importe total de 272.746 millones de euros que representa el 16,85% del PIB, 0,22 puntos más que en 2012. El importe medio de la pensión es de 11.695 euros al año. Con respecto al año 2012, el gasto total en pensiones ha aumentado el 0,7%.

- El número de **pensiones de vejez, invalidez y supervivencia** en 2013 ascendió a 18,2 millones (el 78,2% del total), por un importe total de 246.626 millones de euros (el 90,4% del total) y un importe medio de 13.528 euros.
- Las pensiones de vejez y ancianidad (son dos tipos diferentes) representan la mayoría (el 52,3 de las pensiones) y son las que cuentan con un importe medio de pensión más elevado, 16.060 euros. Suponen un gasto total de 195.831 millones de euros (el 71,8% del total).
- Las pensiones de muerte y supervivencia representan el 20,6% del total de pensiones y el 14,8% del gasto.
- Las **pensiones asistenciales** son la segunda tipología en términos de gasto: se trata de 4,3 millones de expedientes que, con un importe medio de 5.037 euros, suponen el 7,9% del gasto total 821.588 millones de euros. Están constituidas en su mayoría por pensiones de invalidez civil y por las ayudas para tercera persona asociadas a ellas.
- El gasto en **prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional** asciende a 4.532 millones de euros (1,7% del total), distribuido entre 806.000 expedientes, con un importe medio de 5.624 euros.

El gasto total en pensiones ha sido en 2013 el 0,7% superior al del año anterior, pasando de 270.720 millones de euros a 272.746 millones de euros. Este aumento se debe al incremento de los importes medios de las prestaciones (1,9%), ya que el número de expedientes ha disminuido (-1,1%). El gasto en pensiones de vejez se ha incrementado el 0,8%, el de las pensiones de muerte y supervivencia, el 1,6%, las derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, el 0,4%, la invalidez civil, el 1,2% y las pensiones sociales, el 3,9%.

Ha disminuido el gasto en pensiones de invalidez (-3,7%) y de guerra (-2,5%)

#### Pensionistas

El número de pensionistas ha sido de 16.393.369, el 1,2% menos que en 2012. Si bien las mujeres son mayoría entre los beneficiarios (52,9%), los hombres perciben el 55,8% del importe total del gasto. El importe medio de una pensión para una mujer es de 13.921 euros, el 70,7% de la pensión media de un hombre (19.686 euros)

560.000 personas han comenzado a cobrar una pensión en 2013 y se han producido 760.000 bajas. El importe total de las nuevas pensiones ha sido de 7.361 millones de euros, con un importe medio de pensión de 13.152 euros al año, cantidad inferior a la pensión media de las bajas producidas y del resto de pensiones (16.761 euros).

La menor incorporación de nuevos beneficiarios se ha producido sobre todo entre los pensionistas de vejez. Fueron 312.000 en 2012 y 245.000 en 2013, un 22,5% menos. Sin embargo ha habido un incremento entre las bajas (412.000 en 2013, frente a 365.000 en 2012).

Disminuye también el número de pensionistas beneficiarios de pensiones de invalidez. El número de bajas triplica el de las nuevas incorporaciones (125.000 frente a 43.000)

De media, cada pensionista cuenta con 1,42 pensiones, dada la amplia posibilidad en Italia de compatibilizar varias prestaciones y la inexistencia de un tope máximo. El 67,1% de los pensionistas recibe una sola pensión, el 25,1% ingresa dos pensiones y el 7,8% es titular de al menos tres pensiones.

Las pensiones de vejez son las que cuentan con mayor número de pensionistas. Son 11.500.000 beneficiarios con un gasto total de 222.506 millones de euros.

Los titulares de pensiones de muerte y supervivencia son 4.500.000 con un gasto total de 75.105 millones de euros. Entre ellos, el 67,7% es beneficiario de más de una pensión.

Los beneficiarios de pensiones de invalidez civil son 2.600.000, con un gasto total de 1.200 millones de euros. El 64,6% de los beneficiarios cobran más de una pensión.

Los titulares de pensiones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional son 796.000. El 74,5% de ellos cuentan con otra pensión.

### **Distribución territorial**

En las regiones del Norte se concentra casi la mitad de las pensiones (47,8%), de los pensionistas (48,3%) y del gasto (50,6%). En las regiones del Sur, el porcentaje desciende a un tercio (31,8% en cuanto al número de pensiones, 31,6% en cuanto al número de pensionistas) y al 28% del gasto total en pensiones. En las regiones centrales el porcentaje de pensiones es del 20,5%, con un 20,1% del total de pensionistas y con el 21,4% del gasto en pensiones. Diferencias territoriales se reflejan también en relación con los importes medios de las pensiones, que son más elevados en el norte y en las del centro (respectivamente el 5,9% y el 4,8% más con respecto a la media nacional) y son más bajos en las regiones del Sur (el importe medio de la pensión es el 88% de la media nacional).

### **Relación de dependencia**

En 2013 en Italia había 71 pensionistas por cada 100 personas ocupadas. En el sur la relación es de 86 pensionistas por cada 100 ocupados, mientras que la relación de dependencia en las regiones del norte es de 65 a 100. Desde el año 2003 la relación de dependencia se ha mantenido más o menos estable pasando de 72 pensionistas a 71 por cada 100 ocupados. Una evolución decreciente se observa en el Norte y más aún en el Centro, mientras que en el Sur el indicador ha aumentado de 80 a 86 pensionistas por cada 100 ocupados, sobre todo a causa de la fuerte caída del empleo durante la crisis.

### Desglose por edad y por importes

El 75,1% de los pensionistas tiene más de 64 años de edad, aunque también hay un elevado porcentaje de beneficiarios de edad inferior: el 21,2% de los pensionistas tiene edades comprendidas entre los 40 y los 64 años y el 3,7% tiene menos de 40 años.

El 33,7% de las pensiones es de un importe inferior a 500 euros (7.868.357 pensiones que representan el 11,1% del gasto total en pensiones). El 32,4% de las pensiones está entre 500 y 1.000 euros (7.546.573 pensiones que representan el 22,7% del gasto total). El 23,4% de las pensiones tiene un importe entre 1.000 y 2.000 euros (5.454.843 pensiones que representan el 34,3% del gasto total), el 7,6% entre 2.000 y 3.000 (1.762.941 pensiones que representan el 18,55 del gato total) y el 3% supera los 3.000 euros mensuales (689.564 pensiones que representa el 13,4% del gasto total)

Teniendo en cuenta que un pensionista puede cobrar más de una pensión, los beneficiarios que cobran menos de 1.000 euros representan el 41,3%, el 39,3% cobra entre 1.000 y 2.000 euros, el 13,7% entre 2.000 y 3.000 euros y el 5,65 de los beneficiarios cobre importes mensuales superiores a los 3.000 euros. Los pensionistas hombres reciben, de media, cantidades superiores a las de las mujeres. Mientras que entre los hombres, solo el 11,9% cobra menos de 500 euros, en el caso de las mujeres el porcentaje se eleva hasta el 14,6%. Si el 9% de los hombres cuenta con una pensión superior a los 3.000 euros, en el caso de las mujeres el porcentaje desciende al 2,6%.

### Porcentaje sobre el PIB

En el año 2013 el porcentaje del gasto en pensiones ha aumentado 0,22 puntos porcentuales con respecto al año 2012 (del 16,63% al 16,85%). La tasa de pensiones (relación entre el número de pensiones y población residente) ha descendido a 38,37 (era 38,79 en 2012), y el índice de beneficio relativo (relación entre el importe medio de las pensiones y el PIB por habitante) ha aumentado desde el 42,87% de 2012 al 43,91% de 2013.

Según la naturaleza de las pensiones, el porcentaje del gasto en pensiones contributivas con respecto al PIB es del 15,10%, 0,33 puntos porcentuales más que en 2012. El porcentaje del gasto en prestaciones asistenciales en relación con el PIB es del 1,75%, sin variación sustancial con respecto al año 2012 (1,76%).

## PAÍSES BAJOS

### REFORMA DE LA ATENCIÓN SANITARIA DE LARGA DURACIÓN

El día 1 de enero de 2015 ha entrado en vigor la reforma de la atención sanitaria de larga duración por la que se transfiere a los municipios la organización de este servicio con el objetivo de mantener a las personas mayores en su casa durante el mayor tiempo posible bajo la ayuda de su familia o de sus amigos. Con ello, el Ejecutivo quiere recortar 2.300 millones de euros.

Para contrarrestar los recortes en el presupuesto, que tendrá un impacto en el nivel de empleo en el sector, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Asscher, y el Secretario de Estado de Sanidad, Bienestar y Deporte, Sr Van Rijn, han anunciado un Plan de Acción, al que se han destinado 75 millones de euros, para apoyar a los ancianos que necesitan ayuda y no puedan pagarla.

Se calcula que se perderán 22.000 empleos según el gobierno mientras que según los sindicatos, la pérdida ascenderá a 100.000.

Estas medidas han originado numerosas críticas. (ver más abajo resumen de artículos de prensa). Por ejemplo las empresas de seguros habían dicho que la reforma era precipitada y que 1 de enero de 2015, era una fecha en la que los ayuntamientos aún no tendrían preparados los sistemas necesarios para hacer estas nuevas responsabilidades.

Sin embargo el Sr, Van Rijn apuntó que no existía ninguna razón para posponer su entrada en vigor. No obstante, se comprometió a observar detenidamente su evolución.

Para explicar los motivos de la reforma el Ministerio de Sanidad Bienestar y Deportes decía lo siguiente:

El sistema sanitario holandés es uno de los mejores de Europa. La calidad de la atención sanitaria del país va en aumento y cada vez son más las enfermedades que se identifican, curan o son tratables.

La esperanza de vida ha aumentado considerablemente y la gente vive más tiempo que nunca antes y sin restricciones. Gracias a la buena atención de salud, los enfermos crónicos tienen menos cargas por su enfermedad y puede seguir participando en la sociedad. Además, se han adoptado importantes medidas para mejorar la seguridad del paciente y en los últimos años la mortalidad evitable en los hospitales se ha reducido en un 50%.

La prevención y protección de la salud contribuyen de forma importante a la calidad de vida, la autonomía de las personas y la asequibilidad de la atención. Es importante para todo el sector sanitario actualizar la línea de actuación en los próximos años. Nuestra ambición es y sigue siendo una atención de alta calidad accesible y asequible para todos.

El crecimiento del gasto público en salud está al nivel más bajo de este siglo. En el período 2005-2010, el porcentaje de crecimiento fue aproximadamente del 5,7% en promedio por año. En el período 2011-2015 el crecimiento se ha reducido a más de la mitad a alrededor de 2,3% en promedio por año. La disminución del crecimiento se atribuye a la política médica de éxito, la reforma de la atención a largo plazo, los

diversos acuerdos en el sector de la salud y un mejor abastecimiento de las aseguradoras.

A través de las medidas adoptadas y consensuadas con las partes pertinentes se optimiza no sólo la reducción del coste, sino el crecimiento de la calidad y hacer más sostenible el futuro de la atención sanitaria.

En los Países Bajos, el número de personas de edad avanzada ha crecido de forma espectacular en las últimas décadas. Sin embargo, cada vez es menor el número de personas que optan por vivir en residencias para ancianos. La gente prefiere vivir en su casa, con sus cosas familiares alrededor, cerca de lo que conocen. Aunque no todo puedan hacerlo por sí mismos, si que pueden hacer mucho. Además, con el apoyo de amigos y familiares se llega muy lejos. Esto es una forma natural que ahora evoluciona muy a menudo, porque resulta natural ayudarnos unos a otros. En los Países Bajos, hay más de 2,5 millones de personas que se preocupan de ello y eso es algo para estar orgullosos.

Los mayores quieren vivir en su casa más tiempo, es una evolución que está en marcha desde hace décadas y en consecuencia el Ejecutivo adapta la atención personalizándola. La atención médica se lleva acabo a través del médico y de la enfermería. Los municipios organizan el apoyo necesario, son los que mejor conocimiento tienen y tienen además mucha de experiencia con esta atención que cuanto más cercana y regular sea, mejor será.

Queremos ofrecer a los mayores la opción de vivir más tiempo en su casa. Cuando la casa deje de ser adecuada para un determinado mayor, siempre existe un lugar en una institución. La decisión de avanzar puede ser difícil y es a menudo triste. Los cuidados están garantizados en el futuro: en casa, si es posible, y en caso de necesidad en un hogar de ancianos.

Los cambios en la atención de la salud que se van a llevar a cabo pueden ser drásticos y difíciles para la gente, pero en este país nadie queda a su suerte. Estamos haciendo este cambio sólo porque estamos convencidos de que la atención puede ser mejor. Sólo podremos responder a la creciente demanda de atención si nos organizamos de manera diferente, dado que la atención debe seguir siendo asequible en el futuro. Desde el Ejecutivo se quiere que la atención satisfaga las necesidades de las personas con proveedores de atención médica que estén orgullosos de su trabajo”.

### **Leyes que regulan la atención sanitaria a largo plazo**

A partir de 1 de enero de 2015, la organización de la atención sanitaria a largo plazo se recoge en las siguientes leyes:

- Wmo 2015 (Ley de Apoyo Social 2015). Esta ley estipula que los municipios proporcionen apoyo para vivir en forma independiente y participar en la sociedad y proporcionan viviendas tuteladas para personas con enfermedad mental
- Zorgverzekeringswet (Zvw) (2013) Ley de Seguro de salud. La enfermería y los cuidados en el hogar están estipulados en la Ley de Seguro de Salud. Esta atención se llama enfermería de distrito

- Jeudgwet (Ley de jóvenes) (2015). Los municipios son responsables de casi toda la atención y apoyo a los niños y jóvenes. Esto está estipulado en la ley de menores.
- Wet Langdurigezorg (Wlz) (2015) Ley de cuidados intensivos de larga duración. El cuidado intensivo de las personas mayores y con discapacidad está regulado por la Ley de cuidados intensivos de larga duración (WLZ). Esta es reemplaza a la Ley de gastos médicos sanitarios de larga duración (AWBZ)

### Críticas a las medidas

Frente a la pretensión del Ejecutivo diversos colectivos han manifestado críticas por el impacto que estas medidas pueden tener que han tenido reflejo en los medios de comunicación.

Por una parte, los médicos de familia han dado la voz de alarma sobre el frágil estado de los cuidados de los ancianos en su propio hogar. En este sentido, La Asociación holandesa de médicos de familia ha advertido de que miles de personas con salud delicada se están quedando desprotegidas debido a que han dejado de tener acceso al cuidado en residencias de la tercera edad.

El Gobierno quiere que permanezcan en sus casas durante más tiempo con la ayuda de familiares, amigos o vecinos, pero los médicos advierten que están en peligro de caer en desnutrición y depresión, además del peligro de incendio en las viviendas.

El presidente de la Asociación holandesa de médicos de familia, LHV, Steven van Eijck, manifestó que “esta es la razón de que suene la alarma” “la calidad de la atención no se puede garantizar de esta forma”.

La Asociación LHV hizo una encuesta entre 875 médicos de familia de casi 300 zonas del país, pidiendo su opinión sobre el cambio de política a este respecto. Un 83% de los médicos opinan que los ancianos estaban en riesgo de no comer, no beber lo suficiente, descuidar su higiene personal y de caer en la soledad y en la depresión.

Sigue diciendo este portavoz que desde comienzos de 2014 hay un menor número de ancianos que pueden acceder a las residencias de la tercera edad. En su lugar, los consejos municipales y las compañías de seguros son los responsables de proporcionarles la atención necesaria a su medida, pero los presupuestos se han reducido y no hay suficientes enfermeras en la comunidad. Además, los médicos están sobrecargados, según la Asociación de médicos de familia.

Uno de los médicos encuestados dijo que una pareja de ancianos de 94 y 92 años de edad aún vivían de forma independiente en su hogar con un poco de ayuda, pero que se les dijo que para el próximo año no estaban calificados para recibir asistencia. Otro advirtió de la presión que se ejercía sobre los hijos que con frecuencia vivían lejos de sus padres y no podían asumir todas las tareas de cuidado que el Gobierno les exigía.

El citado presidente de la Asociación holandesa de médicos de familia dijo que los médicos coinciden en que para los mayores es mejor vivir de forma independiente el mayor tiempo posible, pero esto debe hacerse de forma responsable y el sistema de atención no siempre está donde debe.

Por otra parte, la Oficina del Defensor del Pueblo ha advertido de que los vecinos están preocupados por el riesgo de incendio que supone cuando personas ancianas vulnerables se cocinan para sí mismas y la Asociación de Seguros VvV dijo que las

personas de más de 80 años presentan el triple de posibilidades de provocar un incendio que las personas del grupo de edad de entre 50 y 55 años. Este año, seis de las dieciocho personas que han muerto por incendio eran ancianas.

Por su parte, la Organización de pacientes NPCF y grupos de representantes de ancianos han dado la voz de alarma y han pedido al Ministro de Sanidad, que intervenga en este asunto. En palabras del presidente de la NPCF “es muy molesto e incómodo para estos ancianos y se ha hecho muy poco por evitarlo. Se trata de personas muy vulnerables”; “es innecesario e irresponsable” y añadió “debe llevarse a cabo un plan regional para evaluar el número de personas que necesitan atención residencial, en lugar de dejarlo en manos de proveedores individuales de atención”.

Añaden que cientos de hogares de atención a la tercera edad han sido cerrados como consecuencia de la decisión del Gobierno de que los mayores vivan el mayor tiempo posible en su propio hogar con la ayuda de familiares, amigos o agencias de atención domiciliaria. Esto supone que hay un menor número de personas que son admitidas en una residencia, lo que conlleva a su vez a plazas sobrantes y al cierre de las residencias.

Finalmente, también los ayuntamientos habían manifestado su preocupación por la necesidad de asumir nuevas competencias en momentos de recortes presupuestarios.

En este sentido, alrededor de un 75% de los municipios holandeses previeron tener que recortar gastos en 2015, según informó la Agencia holandesa de noticias NOS, tras un estudio realizado entre 234 municipios de este país.

De acuerdo con NOS, casi un 38% de los municipios holandeses tendrán problemas financieros como consecuencia de las tareas que el Estado transferirá a los ayuntamientos. Dispondrán de un presupuesto adicional para la descentralización, pero muchos municipios creen que no será suficiente.

Dicen que como las consecuencias de los recortes serán variables en cada ayuntamiento, ya que afectarían a la construcción de carreteras o a la disminución de subsidios o al cierre de otros servicios que se prestan en la actualidad como escuelas de música, recortes en servicios de seguridad, medidas contra incendios etc. Algunos ayuntamientos también quieren recortar en personal. Otros piensan en aumentar impuestos de alcantarillado o turísticos.

Además, entre los ayuntamientos considerados con una situación financiera sólida, un 12% dice tener una situación económica preocupante.

### **Impacto en el empleo en el sector de servicios sociales y cuidados personales**

Teniendo en cuenta que estas medidas tendrán un considerable impacto sobre el empleo de personas que trabajan en el sector de servicios sociales y cuidados personales, el gobierno como ya se ha indicado, ha previsto un plan de acción para evitar despidos en el sector de cuidados personales.

Este Plan de Acción contendrá, en resumen, las siguientes medidas:

1. Las personas que necesiten ayuda y no puedan pagarla por sí mismas, podrán percibir un subsidio con el cual podrán conservar ayuda domiciliaria. Con ello se podrán apoyar más de 10.000 puestos de trabajo. El Gobierno ha dotado 75 millones de euros para este plan.

2. Garantizar la indemnización y las garantías legales para los trabajadores del sector que pierdan sus empleos.
3. Asignación de 100 millones de euros a un plan en el sector de cuidados para que los trabajadores de este sector puedan mantener su trabajo dentro del mismo o fuera de él con ayuda de un seguimiento o tutoría. El propio sector contribuirá con otros 100 millones de euros.
4. Se crea un grupo especial de trabajo, denominado Taskforce Transitie Langdurigezorg, al cual pueden acudir proveedores y municipios si el proceso va demasiado lento o amenaza con romperse. De esta manera, se puede asegurar un proceso razonable al que pueden acudir todas las partes interesadas en lograr una transición responsable dentro del mercado laboral. Si todas las partes trabajan bien juntas, se puede reducir mucho el número de despidos innecesarios.
5. En el caso de una entidad (sanitaria) que también quiera colaborar en este nuevo sistema de atención sanitaria y por otra parte solicite autorización de despido para sus trabajadores del sistema vigente, el Instituto de Gestión de Seguros Sociales, UWV, no le otorgará ninguna autorización de despido, porque no está claro que sus puestos de trabajo vayan a desaparecer de forma estructural.
6. Si apareciera un mayor número de personas que necesitara apoyo, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo y el Secretario de Estado de Sanidad, Bienestar y Deportes pedirían al Servicio Público de Empleo (UWV), que ofreciera la posibilidad de prestar servicios adicionales a los trabajadores despedidos.

Con este Plan de Acción, el Gobierno quiere facilitar que proveedores y ayuntamientos dialoguen lo más rápidamente posible para evitar despidos innecesarios y que la gente ya despedida pueda acceder rápidamente a un nuevo puesto de trabajo.

## RUMANÍA

### INTRODUCCIÓN DEFINITIVA DE LA TARJETA SANITARIA.-

A partir del próximo 1 de febrero, en Rumanía, las tarjetas de sanidad individuales tendrían que llegar a ser obligatorias para acceder los servicios médicos. Las tarjetas sanitarias individuales están ya, según los datos del Correo Rumano, en posesión de un 95% de los asegurados. Las tarjetas que por varias razones, todavía no han sido distribuidas, serán enviadas a los médicos de familia que han de entregarles a los pacientes.

La idea de introducir las tarjetas sanitarias individuales, que se había ideado hace ya unos 7 años, empieza a ser realidad. Desde el pasado otoño, empezó la distribución de las tarjetas que contienen los datos de identificación y el historial médico de los pacientes de Rumanía. «El sistema rumano de sanidad es social y los pacientes no beneficiarán de un número mayor o menor de actos médicos en función de sus ingresos o edad. La tarjeta sanitaria individual representa un primer paso en el proceso de reforma del sistema médico», ha precisado Oana Grigore, jefa de la Oficina de prensa del Ministerio de Sanidad de Bucarest. El proyecto persigue hacer más transparente y eficaz el modo en que se utilizan los fondos en el sistema de seguros sociales de sanidad. La distribución de dichas tarjetas hubiera debido finalizar en el pasado mes de noviembre, pero por varias razones, casi un millón de tarjetas no han llegado todavía a los titulares. Mihaela Tanase, portavoz de la Caja Nacional de Seguros de Salud afirma que «actualmente más de 12,5 millones de tarjetas sanitarias individuales han sido ya distribuidas a los asegurados. Alrededor de un millón de tarjetas serán devueltas a las cajas de seguros sociales de sanidad, en el caso de los asegurados a los cuales los carteros no encontraron al domicilio. En consecuencia, serán distribuidas por medio de los médicos de familia. Quien pierde la tarjeta tendrá que pagar para recibir otra nueva en un plazo de 30 días. Es importante que los asegurados estén tranquilos porque todo el mundo seguirá beneficiándose, sin problemas, de servicios médicos».

Las tarjetas sanitarias individuales podrían llegar a ser obligatorias a partir del 1 de febrero, dado que la previsión está incluida en un proyecto de decisión gubernamental que está en debate público. Los médicos de familia están obligados a activar las tarjetas de sanidad hasta el próximo 31 de enero, para que éstos lleguen a ser funcionales. Por otra parte, los mismos médicos han anunciado que rechazan rotundamente, la posibilidad de distribuir a través de sus gabinetes las tarjetas de sanidad individuales que restan sin repartir por varias razones. La vicepresidenta de la Sociedad Nacional de Medicina de Familia, Sandra Alexiu, declara que semejante acción no tiene carácter médico y no forma parte de las obligaciones profesionales de esta categoría

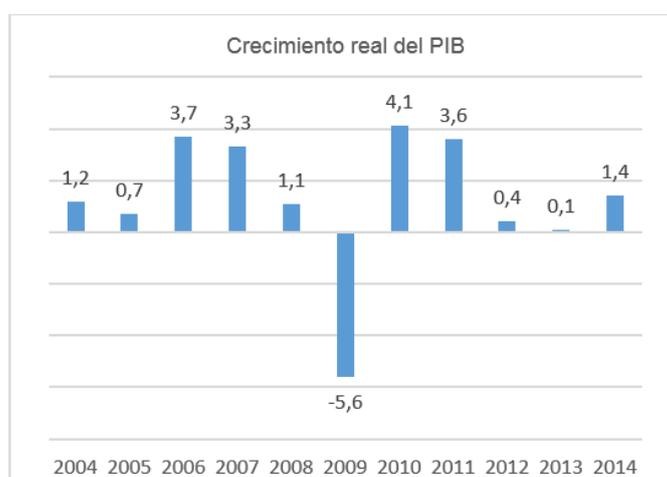
# MERCADO DE TRABAJO

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### EL MERCADO LABORAL EN 2014: EVOLUCIÓN POSITIVA A PESAR DEL DÉBIL CRECIMIENTO ECONÓMICO<sup>6</sup>

Después de un buen inicio, la coyuntura alemana se debilitó a lo largo del año influida por factores externos. Según estimaciones actuales, en 2014 el PIB aumentó un 1,4%. No obstante, el mercado laboral no se vio afectado por el débil crecimiento económico y evolucionó de forma positiva. Aumentó mucho más que en 2013 la población activa, especialmente los empleados que cotizan obligatoriamente a la seguridad social, y se redujo el desempleo y el subempleo. Los desempleados se beneficiaron solo en parte de la creación de puestos de trabajo, debido a que los perfiles a menudo no concuerdan con la demanda de especialistas.



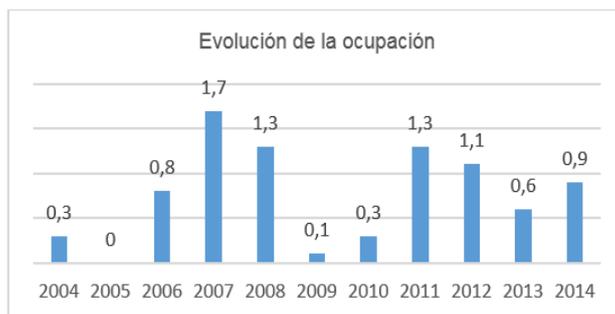
Fuente: Agencia Federal de Empleo

#### Ocupación y empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social

A pesar del débil crecimiento económico, la ocupación y el empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social siguieron creciendo en 2014. Según datos preliminares proporcionados por la Oficina Federal de Estadística (destatis), la ocupación creció en promedio anual en 371.000 a 42.652.000 personas (+0,9%), alcanzando el nivel más alto desde la reunificación alemana en 1990.

El empleo sujeto a cotización de la seguridad social creció aún más. En junio había registradas 30.174.000 personas que cotizaban a la seguridad social alemana, lo que significó una subida de 559.000 (+1,9%).

<sup>6</sup><http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201412.pdf>



Fuente: Agencia Federal de Empleo



\* UE-2: acceso libre al mercado laboral desde 01-2014; UE-8: desde 05-2011; Sur de Europa (GIPS) = Grecia, Italia, Portugal, España  
Fuente: Agencia Federal de Empleo

### Oferta y demanda de empleo

La cifra de puestos de trabajo notificados a la Agencia de Empleo (BA) en 2014 fue claramente superior a la de 2013. En promedio la BA registró 490.000 puestos de trabajo vacantes, 33.000 más que en 2013 (+7%). El 89% de ellos fueron ocupados inmediatamente.

En el oeste de Alemania el aumento fue de 25.000 (+7%) a 394.000 con respecto al año anterior y en el este aumentó la cifra en 9.000 (+11%) a 94.000 puestos. El porcentaje de puestos de trabajo que fueron ocupados inmediatamente en el oeste (91%) se situó claramente por encima del porcentaje del este (84%).

**Puestos de trabajo notificados, en miles (2014)**  
**Diferencia respecto a 2013**

Total	2014	%	Total	en %
	490	100	400	7,3
de estos: puestos vacantes	439	89,4	375	7,7
Entradas	2.022	100	74	3,8
de estos: puestos vacantes	1.129	55,8	49	4,6
Bajas	1959	100	18	1,0
de estos: - sin periodo vacante	150	7,7	-1	-0,6
- con más de tres meses	575	29,3	18	3,2
Periodo vacante en promedio <sup>1)</sup>	77	-	0	0,0

<sup>1)</sup> Periodo de tiempo desde la fecha de ocupación del puesto de trabajo hasta la fecha de baja del puesto en días

Fuente: Agencia Federal de Empleo

En base a la evolución de los puestos vacantes y de la relación del promedio de desempleo con la oferta de puestos de trabajo notificados, no se puede hablar de falta de especialistas o de mano de obra. No obstante existen deficiencias en algunos campos profesionales técnicos, así como en las profesiones en el ámbito de la sanidad y la dependencia.

### Oferta de especialistas

De acuerdo a las estimaciones del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), la oferta de especialistas aumentó en 2014 debido a tres factores: la evolución demográfica, el comportamiento laboral y la inmigración.

Si se tiene en cuenta únicamente el factor demográfico, el potencial de la mano de obra habría retrocedido en 300.000 personas, ya que la población activa va envejeciendo y el número de personas mayores que van abandonando el mercado laboral es más elevado que el de jóvenes que entran en el mismo.

Este retroceso de la oferta de profesionales ocasionado por la evolución demográfica se ve contrarrestado, por un lado, por una creciente tendencia a la integración laboral por parte de las mujeres y las personas mayores y, por otro, por un incremento de la inmigración, sobre todo procedente del oeste y del sur de Europa. El efecto del comportamiento laboral se cifra en 100.000 personas adicionales dispuestas a integrarse en el mercado laboral, y el efecto migratorio en casi 340.000 personas activas adicionales. De este modo, el potencial de la población activa aumentó frente a 2013 en aproximadamente 140.000 personas a unas 45.400.000.

### Desempleo y subempleo

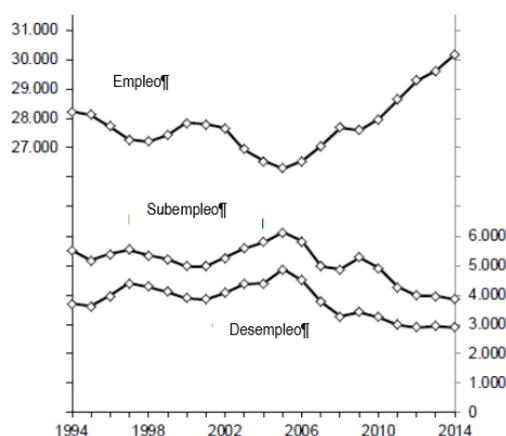
El desempleo y el subempleo se redujeron en promedio anual. El riesgo de pasar de una situación activa al desempleo permaneció bajo e incluso se redujo; al mismo tiempo aumentó ligeramente la posibilidad de abandonar una situación de desempleo al poder acceder a un puesto de trabajo.

En promedio anual, en 2014 había registradas en Alemania 2.898.000 personas desempleadas, 52.000 (-2%) menos que en 2013. Se trata, junto con la registrada en 2012, de la cifra más baja de desempleo desde 1991. El subempleo, que incluye a

aquellas personas que participan en medidas de política activa de empleo, se redujo incluso más que el desempleo y sumó en 2014 en promedio anual 3.804.000 personas, 98.000 (-3%) menos que en 2013. Se trata de la cifra más baja desde la reunificación de Alemania.

Debido a los problemas estructurales existentes en el mercado laboral ambos conceptos se han beneficiado solo en parte de la creación de empleo. A menudo no concuerdan los perfiles de los desempleados con respecto a la cualificación, al campo profesional y a la región. El crecimiento de la población activa se alimentó principalmente del aumento del potencial surgido con la inmigración y de la elevada tendencia a la búsqueda de empleo.

*La evolución del empleo sujeto a la seguridad social, del subempleo y del desempleo de 1994 a 2014 (miles)*



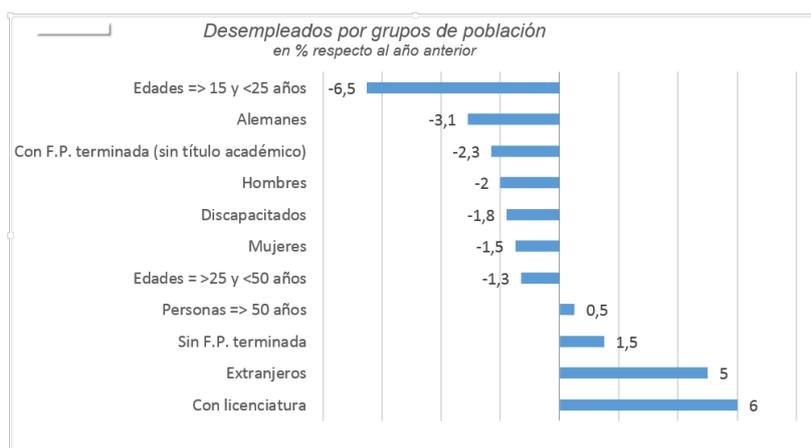
Fuente: Agencia Federal de Empleo

### El seguro de desempleo y el seguro básico asistencial

De los 2.898.000 desempleados, un promedio de 933.000 (32%) estaban registrados en el ámbito del seguro contributivo de desempleo regulado por el Código Social III, y 1.965.000 (68%) en el ámbito del seguro no contributivo de desempleo regulado por el Código Social II. Frente a 2013, la cifra de desempleados en el marco del seguro contributivo de desempleo se redujo en 36.000 (-4%) y del no contributivo en 16.000 (-1%).

En ambos conceptos también se redujo el subempleo: en el seguro contributivo en 43.000 personas a 1.170.000 (-4%) y en el no contributivo en 55.000 a 2.633.000 (-2%).

En cuanto a grupos de población, el desempleo en los hombres fue ligeramente más elevado que en las mujeres. Mientras que en los hombres descendió el desempleo un 2% a 1.565.000 de personas, en las mujeres se redujo un 1% a 1.333.000. La cifra de mujeres desempleadas se mantuvo invariable en 46%.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

En promedio anual, la tasa de desempleo en relación con la población en edad laboral se elevó al 6,7%, lo que representa un aumento del 0,2% en comparación con 2013. En el este de Alemania la tasa fue considerablemente más elevada (9,8%) que en el oeste (5,9%). No obstante, la distancia entre ambas tasas se ha acortado de forma perceptible en los últimos años.

### Protección social en caso de desempleo

La cifra de personas que perciben la prestación por desempleo contributiva (Código Social III - prestación por desempleo) o la prestación para los desempleados de larga duración (Código Social II - prestación por desempleo no contributiva) se elevó en promedio anual a 5.180.000.

Unas 889.000 personas percibieron la prestación por desempleo contributiva, 26.000 menos que en 2013 (-3%). En esta valoración no se incluye el concepto de prestación por desempleo para la formación continuada.

La cifra aproximada de perceptores de la prestación por desempleo no contributiva fue de 4.390.560, lo que representa una disminución de 33.000 personas (-0,7%) frente a 2013. Se trata del valor anual más bajo desde que se introdujera la prestación básica para demandantes de empleo.

#### Desempleo y prestaciones <sup>1)</sup>

Cifras en miles, 2014 (comparación con 2013)

	<u>2014</u>	<u>2013</u>	<u>valor absoluto</u>	<u>en %</u>
Perceptores de prestación <sup>2)</sup>	5.179	5.235	-57	-1,1
De estos:				
prestación contributiva por desempleo	889	915	-26	-2,9
prestación no contributiva por desempleo <sup>3)</sup>	4.391	4.424	-33	-0,7

1) Datos estimados en 2013

2) Perceptores de la prestación contributiva y no contributiva por desempleo, deducidas las personas que perciben ambas prestaciones al mismo tiempo

3) Personas que pueden trabajar y con derecho a percibir la prestación

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Las 4.390.000 personas con derecho a recibir prestación y en edad de trabajar vivieron en 3.310.000 comunidades de necesidad junto con 1.710.000 de personas con derecho a percibir prestación y fuera de la edad laboral.

Uno de cada diez hogares percibió en 2014 protección social destinada a demandantes de empleo (10,3%). La cuota de ayuda a comunidades de necesidad prácticamente se mantuvo al mismo nivel de 2013 (-0,1%). También la cuota de ayuda a personas en edad de trabajar se mantuvo casi invariable en un 8,2%.

En promedio anual de septiembre de 2013 a agosto de 2014, una comunidad de necesidad compuesta por 1,8 personas percibió la cantidad de 859 euros de prestación básica. Si se descuentan las cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones únicas, una comunidad de necesidad percibió por término medio 715 euros. Las prestaciones económicas totales varían considerablemente según el tipo de hogar, oscilando entre 746 euros para hogares unipersonales y 1.189 para las parejas con uno o más hijos.

### **Balance del mercado de formación profesional**

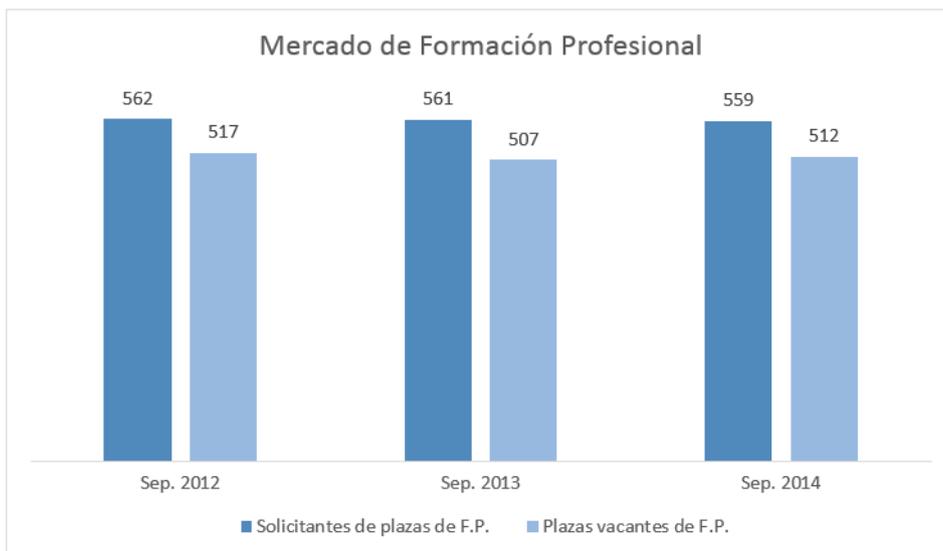
La situación del mercado de formación profesional evolucionó en el curso 2013/14 de forma más favorable que en 2013, permaneciendo estable la cifra de solicitantes mientras que la cifra de vacantes para realizar una FP fue algo más alta. Debido a las discrepancias surgidas por motivos de cualificación, profesión y región resultó difícil llegar a un equilibrio en el mercado. El balance realizado a finales de septiembre de 2014 dio como resultado que seguían sin ocuparse más plazas vacantes de formación profesional que en el curso anterior.

De octubre de 2013 a septiembre de 2014 se notificaron a la Agencia Federal de Empleo y a los *jobcenter* 511.600 puestos de formación profesional, lo que representa 1% más que en el periodo anterior. De ellas, el 94% fueron notificadas por empresas y el 6% fuera del ámbito empresarial. En el oeste de Alemania se registró un aumento de plazas de formación mucho mayor que en el este, de modo que en total se notificaron en el oeste 426.900 puestos de trabajo (+4.500; +1%) y en el este 84.600 (-200; -0,2%).

En el periodo analizado, 559.400 solicitantes recibieron asesoramiento de las agencias de empleo y los *jobcenter* en su búsqueda de un puesto de formación profesional. No se registró un cambio sustancial respecto al año anterior (-0,3%). El hecho de que la cifra permaneciera constante a pesar del cambio demográfico se debe principalmente a que en 2014 se apuntaron más solicitantes que ya habían buscado un puesto de FP en años anteriores. Cabe destacar que a pesar del superávit registrado en la cifra de plazas de FP vacantes notificadas, la cifra de solicitantes siguió superando en todo el territorio nacional a la cifra de vacantes.

La cifra de contratos de formación profesional firmados descendió en 7.300 a 522.200 (-1,4%). El hecho de que a pesar de haberse notificado más vacantes de formación profesional se hayan firmado menos contratos puede atribuirse al temor de las empresas a no encontrar aprendices, lo que hizo que notificaran sus puestos de formación con más frecuencia que en 2013.

En general la ratio de vacante por solicitantes fue de 1,09, lo que representa una ligera mejora en relación con 2013 (1,11).



Fuente: Agencia Federal de Empleo

### Aplicación de instrumentos de las medidas activas de empleo

Durante 2014 unas 831.000 personas disfrutaron de las medidas de las políticas activas de empleo aplicadas por el Estado o la Agencia Federal de Empleo en el mercado laboral, unas 27.000 personas menos que en 2013 (-3%). La cuota de activación en relación con la cifra total de posibles participantes en las medidas activas fue de 17,5%.

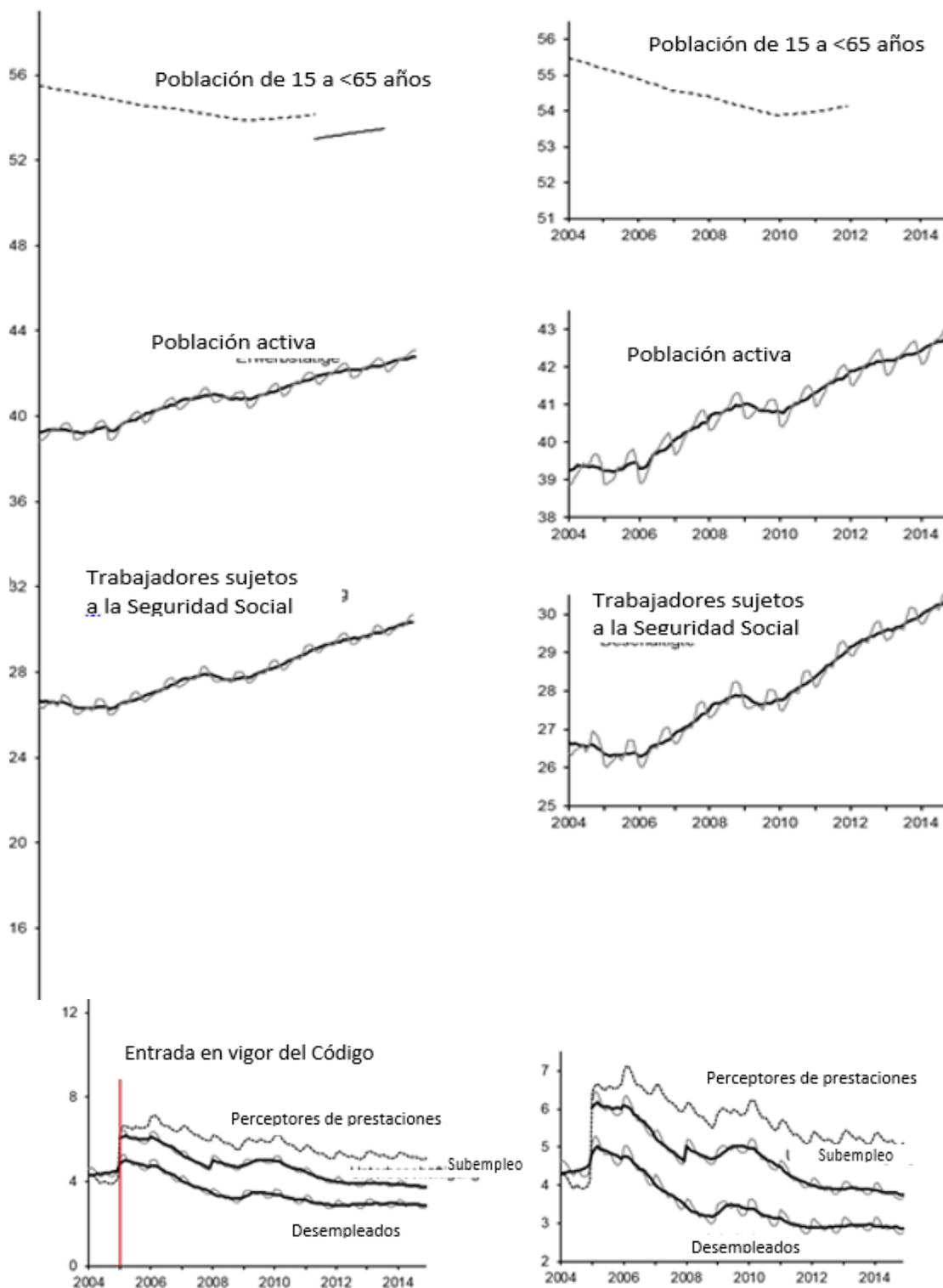
412.000 personas se beneficiaron de las medidas activas de empleo a cargo del seguro contributivo de desempleo y unas 418.000 de medidas del seguro de desempleo no contributivo. 185.000 personas participaron en programas de fomento de la formación profesional, representando con un 22% el mayor grupo de participación. La cuota de activación en el marco contributivo fue del 18,8% y del no contributivo del 16,8%.

La cuota de activación en el marco del seguro contributivo se situó en 2014 en el 18,8% (+1,4%) y en el no contributivo en el 16,8%.

## Panorama general del mercado laboral

### Datos claves del mercado laboral de Alemania en millones, año 2014

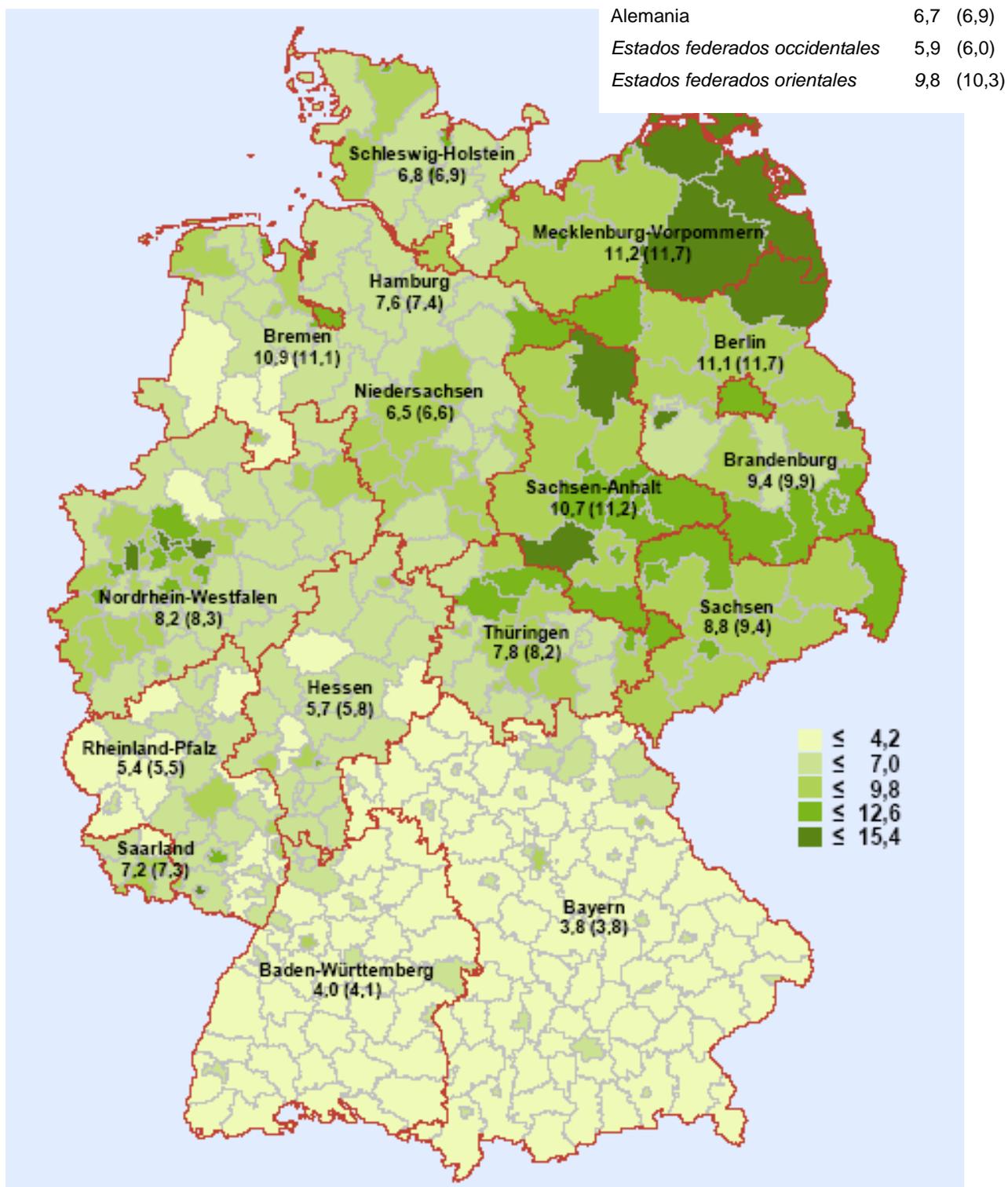
Datos de 2004 a 2014, en millones



Fuente: Agencia Federal

de Empleo

**\_Promedio de la cuota de desempleo en Alemania, año 2014 (entre paréntesis 2013)**

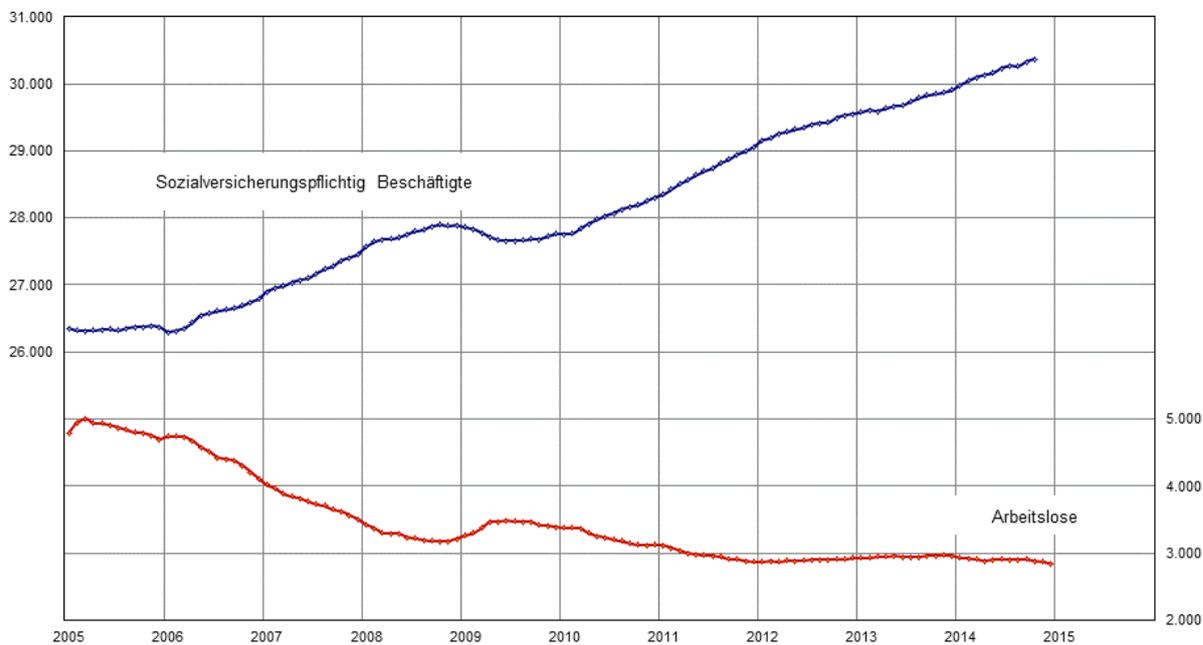


## Evolución de las cifras de empleo y desempleo, 2010 a 2014

Características	Año					Cambio en 2014 frente a 2013	
	2010	2011	2012	2013	2014	cifras absolutas	en %
<b>Ocupación</b>							
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
<b>Desempleo</b>							
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
<b>Cuotas de desempleo</b>							
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
<b>Subempleo</b>							
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	.	.
<b>Perceptores de prestaciones</b>							
- 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
<b>Puestos de trabajo notificados</b>							
- 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
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>							
- 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	62.468	-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



## EL MERCADO LABORAL SIGUE ROBUSTO EN ENERO

---

La tasa de desempleo aumentó en enero un 0,6% con respecto a diciembre al 7,0%. Según los datos de la Agencia Federal de Empleo (BA), a finales de enero había 3.032.000 personas desempleadas, 268.000 más que en diciembre y 104.000 menos que en enero de 2014, una reducción atribuible a motivos estacionales. El subempleo se elevó a 3.862.000 personas, 157.000 menos que en enero de 2014.

La cuota de desempleo determinada en base a los criterios de la OIT ascendió al 4,5%, considerándose desempleadas 1,91 millones de personas.

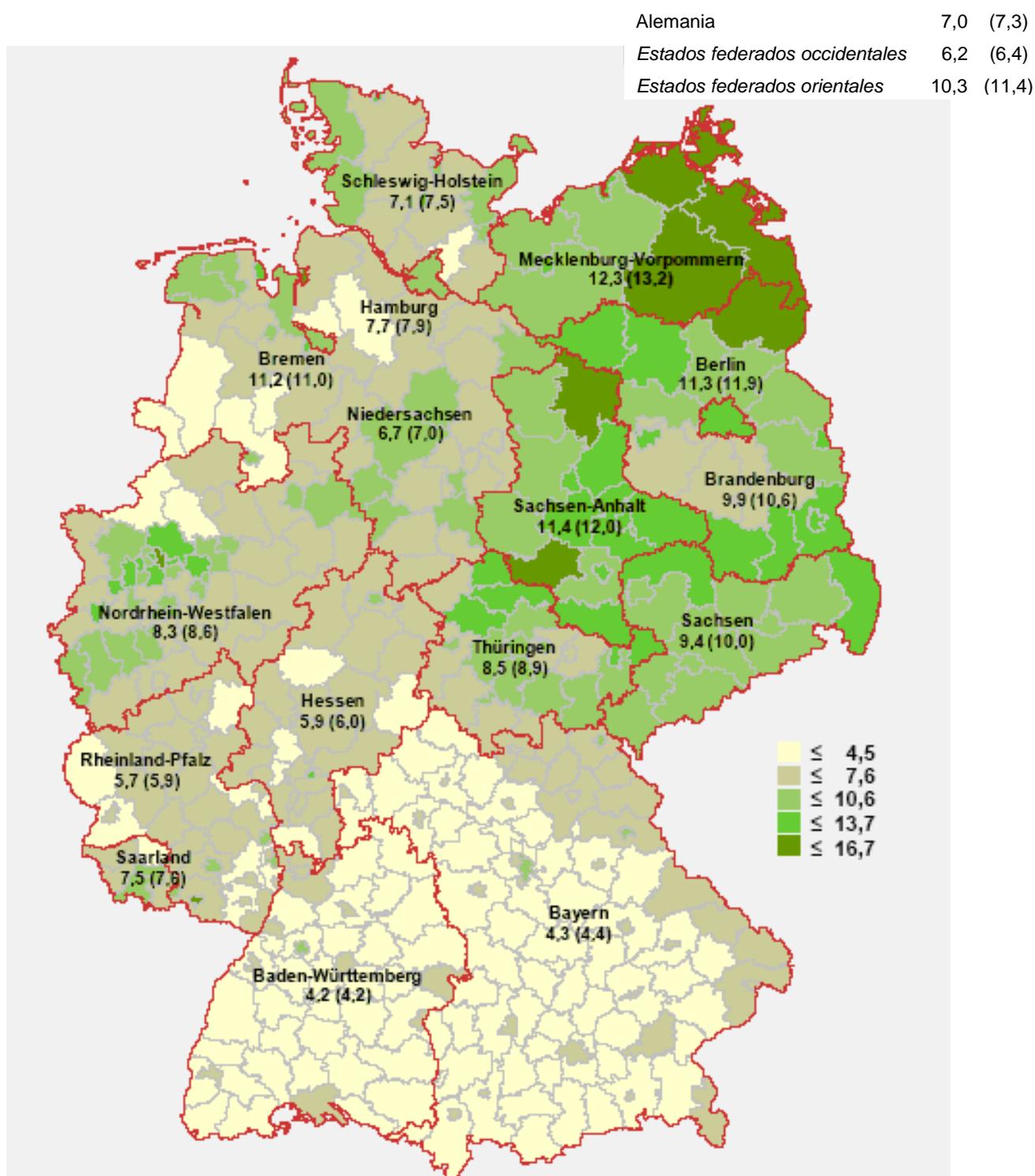
En el campo del seguro de desempleo contributivo había registrados 1.043.000 desempleados, 61.000 menos que en enero de 2014. En total, 1.030.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo (-18.000). La cifra de perceptores de la prestación no contributiva se elevó a 4.377.000, 19.000 menos que hace un año. Un 8,2% de las personas que viven en alemana dependen de ayudas sociales. De los perceptores de la prestación no contributiva, 1.989.000 están registrados como desempleados, 43.000 menos que hace un año. De esta forma, gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva no están en paro sino trabajan pero obtienen ingresos insuficientes, cuidan a niños o parientes dependientes o cursan una formación.

Los datos publicados por la Oficina Federal de Estadística (Destatis) muestran un incremento de la cifra de personas ocupadas en diciembre en 22.000 a 42,87 millones (+404.000 en comparación interanual) y de trabajadores que cotizan a la seguridad social en 45.000 a 30,69 millones (+539.000 en comparación interanual).

El índice de empleo BA-X, que refleja la demanda de puestos de trabajo, aumentó también en enero en 2 puntos a 184. Se buscan en particular especialistas ventas, transportes, logística, mecatrónica, energía, electrónica, metalúrgica, maquinaria, aeronáutica y profesiones sanitarias. En enero se habían notificado como vacantes a la Agencia Federal de Empleo, 485.000 puestos de trabajo, 60.000 más que en enero de 2014. En cifras desestacionalizadas, frente a diciembre de 2014 se trata de un incremento en 6.000.

En cuanto al mercado de puestos de aprendizaje y formación profesional, para el periodo de colocación secundaria de octubre a enero se registraron 71.000 solicitantes que todavía no habían encontrado una oferta apropiada o que querían cambiar la rama de la formación profesional. De este grupo, hasta enero de 2015 aproximadamente 42.000 jóvenes encontraron un puesto de formación. No obstante, aproximadamente 29.000 solicitantes todavía no han podido ser intermediados.

### Cuota de desempleo en Alemania, enero de 2015 (entre paréntesis 2014)

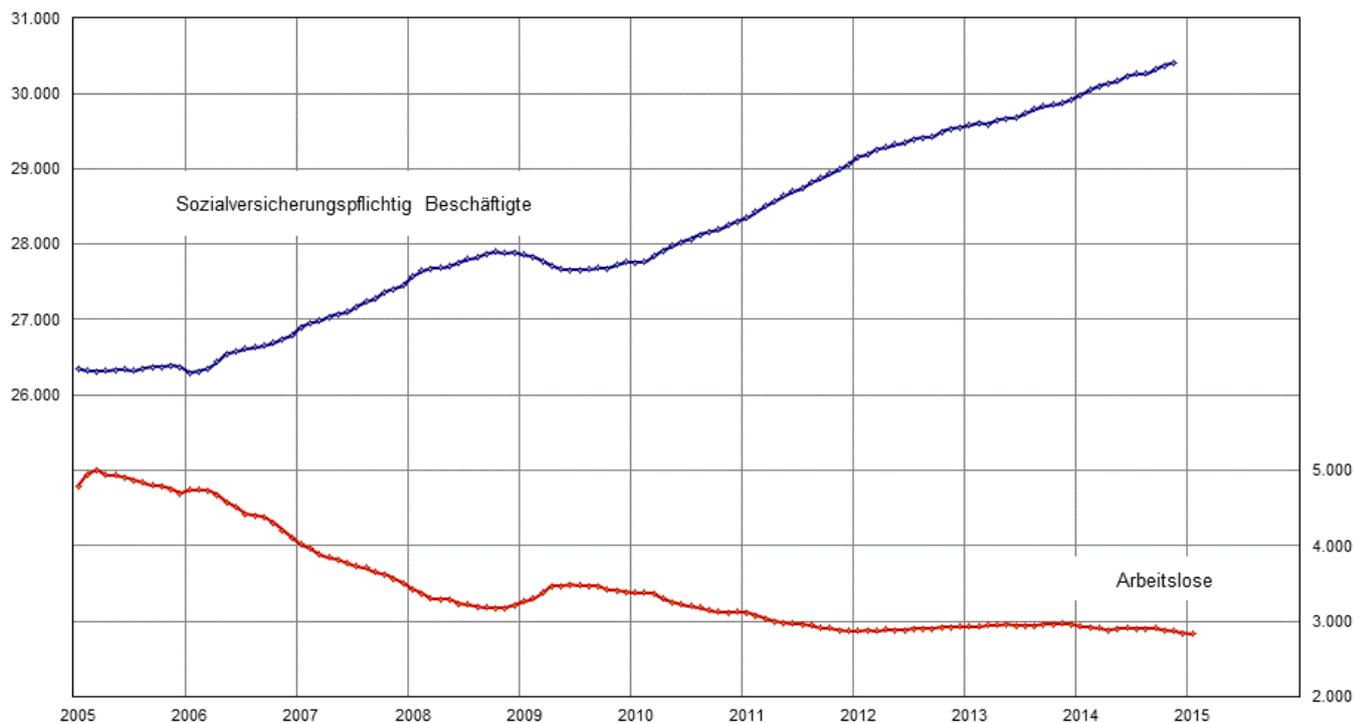


Enero 2014	2015		2014			Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Enero	Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Diciembre	Noviembre	
					cifras abs.	%			%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)</b>	...	42.867.000	43.101.00	43.100.000	...	...	1,0	1,0	
<b>Empleados cotizantes a Seg. Social</b>	...	...	30.688.60	30.699.800	...	...	...	1,8	
<b>DESEMPLEADOS</b>									
- Total	3.031.604	2.763.521	2.716.852	2.732.769	-104.198	-3,3	-3,8	-3,2	
De ellos: Código Social III 34,4%	1.042.882	866.558	834.358	836.409	-60.841	-5,5	-6,2	-5,3	
Código Social II 65,6%	1.988.722	1.896.963	1.882.494	1.896.360	-43.357	-2,1	-2,7	-2,2	
hombres 55,4%	1.679.859	1.492.014	1.447.125	1.447.942	-58.036	-3,3	-3,7	-3,0	
mujeres 44,6%	1.351.745	1.271.507	1.269.727	1.284.827	-46.162	-3,3	-4,0	-3,4	
jóvenes 15-25 8,1%	245.659	222.044	222.135	231.780	-25.709	-9,5	-9,6	-8,9	
de ellos: 15-20 1,4%	42.927	41.174	41.498	43.914	-1.760	-3,9	-3,8	-3,4	
personas 50-65 33,8%	1.023.778	934.464	915.583	913.745	-7.437	-0,7	-1,2	-0,5	
de ellos: 55-65 20,5%	621.404	570.930	561.631	560.827	2.277	0,4	0,0	0,8	
extranjeros 18,8%	570.368	526.641	518.794	518.744	25.615	4,7	3,9	4,5	
alemanes 81,0%	2.456.913	2.232.814	2.193.981	2.209.882	-129.842	-5,0	-5,5	-4,8	
discapacitados 6,2%	187.483	177.828	177.271	178.274	1.226	0,7	-0,1	0,6	
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>									
- en rel. con la población civil activa	7,0	6,4	6,3	6,3	7,3	-	6,7	6,5	
Hombres	7,3	6,5	6,3	6,3	7,6	-	6,8	6,5	
Mujeres	6,6	6,2	6,2	6,3	6,9	-	6,5	6,5	
15 a 25 años	5,4	4,9	4,9	5,1	5,9	-	5,3	5,3	
15 a 20 años	3,5	3,3	3,4	3,6	3,5	-	3,4	3,4	
50 a 65 años	7,7	7,0	6,9	6,8	8,1	-	7,4	7,2	
55 a 65 años	8,2	7,6	7,4	7,4	8,6	-	8,0	7,8	
Extranjeros	15,1	13,9	13,7	13,7	15,3	-	14,2	13,9	
Alemanes	6,2	5,6	5,5	5,6	6,5	-	6,0	5,8	
- en rel. con la población civil asalariada	7,8	7,1	7,0	7,0	8,1	-	7,5	7,3	
<b>SUBEMPLEO</b>									
Desempleo	3.355.452	3.109.816	3.061.233	3.066.256	-79.513	-2,3	-2,4	-2,0	
Subempleo sentido estricto	3.784.488	3.595.569	3.556.299	3.553.226	-133.707	-3,4	-3,1	-2,9	
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.861.876	3.673.184	3.637.737	3.636.814	-156.707	-3,9	-3,7	-3,4	
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,8	8,3	8,2	8,2	9,2	-	8,7	8,6	
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>									
- Prestación contributiva por desempleo	1.029.789	848.012	798.102	785.856	-18.134	-1,7	-4,3	-4,1	
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.376.581	4.329.248	4.314.175	4.320.444	-18.865	-0,4	-0,5	-0,7	
- Subsidio social	1.710.412	1.705.072	1.703.301	1.708.105	6.844	0,4	0,8	0,8	
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,1	8,1	8,1	8,2	.	8,1	8,1	
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>									
- Nuevas / mes	128.804	152.914	166.010	178.622	-2.250	-1,7	9,8	6,9	
- Nuevas desde principio de año	128.804	2.021.705	1.868.791	1.702.781	-2.250	-1,7	3,8	3,4	
- Total de ofertas	485.172	497.768	514.599	517.432	59.974	14,1	13,0	12,4	
- Índice de empleo BA-X	183	181	176	175	x	x	x	x	
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>									
- Total	804.103	860.672	878.416	859.898	-8.494	-1,0	0,3	-0,1	
De ellos: activación, reinserción	159.260	181.897	180.713	170.717	15.240	10,6	13,9	10,6	
Orientación y formación profesional	191.372	188.229	185.842	179.160	-17.636	-8,4	-9,3	-8,2	
Formación continua	172.984	177.692	178.949	172.753	17.411	11,2	9,8	9,2	
Inicio de una ocupación	109.735	115.272	118.993	119.192	9.203	9,2	8,0	7,5	
Medidas para personas con	71.849	72.094	76.635	76.192	-464	-0,6	-2,1	-2,2	
Medidas de creación de ocupación	88.149	111.020	122.587	127.575	-31.798	-26,5	-17,8	-16,7	
Otros tipos de fomento	10.754	14.468	14.697	14.309	-450	-4,0	7,9	10,4	
<b>EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA</b>									
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo	
Población activa	...	...	22.000	13.000	45.000	36.000	-3.000	36.000	
Ocupados sujetos a seguridad social	...	...	...	45.000	43.000	64.000	-1.000	26.000	
Desempleados	...	-9.000	-25.000	-15.000	-23.000	9.000	1.000	-13.000	
Subempleados (sin jornada reducida)	...	-15.000	-17.000	-18.000	-24.000	-1.000	-2.000	-21.000	
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	...	6.000	9.000	9.000	9.000	6.000	10.000	1.000	
Cuota de desempleo en rel. con el total de	...	6,5	6,6	6,6	6,6	6,7	6,7	6,7	

la población civil activa								
Cuota de desempleo según OIT	...	...	4,8	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0

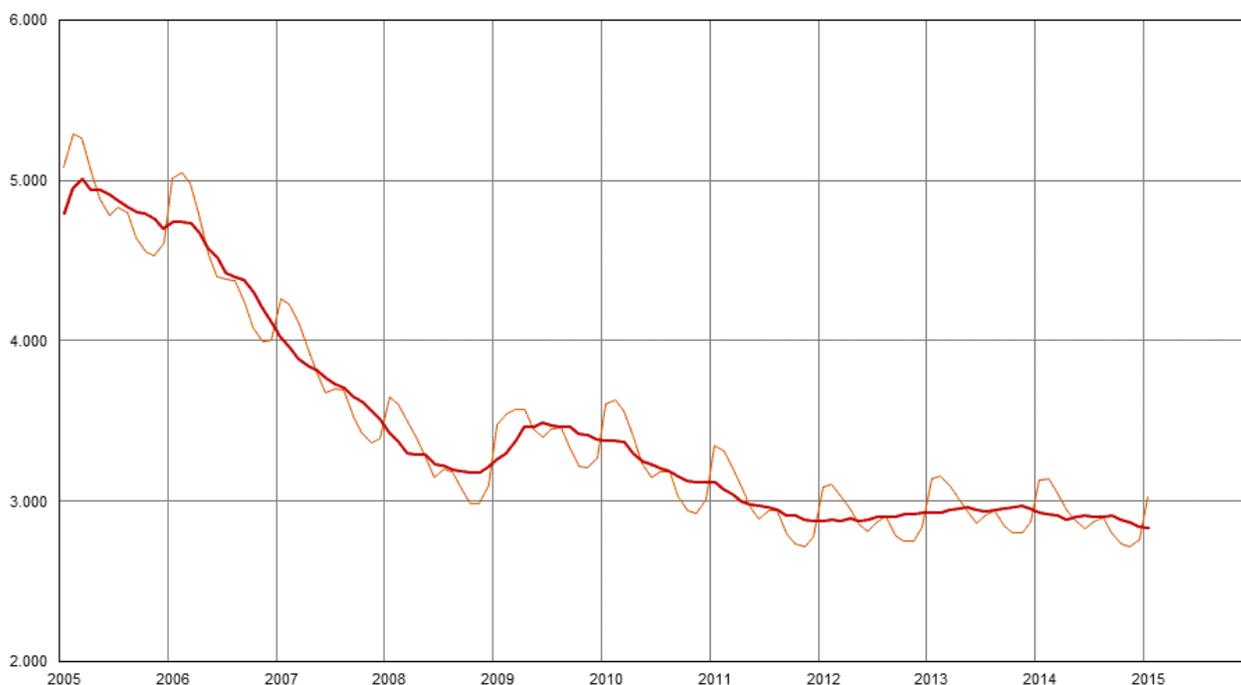
### Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

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



## EVALUACIÓN DE LAS LEYES HARTZ TRAS UNA DÉCADA DE APLICACIÓN. ANÁLISIS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL DE HAMBURGO (HWWI)

Por encargo de la Iniciativa de la Nueva Economía Social de Mercado, el Instituto de Investigación Internacional de Hamburgo ha llevado a cabo un estudio sobre los efectos que ha tenido tras 10 años de aplicación la Ley para la prestación moderna de servicios en el mercado laboral, elaborada por la Comisión Hartz y conocida comúnmente como Leyes Hartz. A la hora de realizar su análisis se apoya también en otros estudios elaborados hasta el momento<sup>7</sup>.

### Trasfondo

Después de darse a conocer a principios de 2002 que hasta un 70% de las cifras de los servicios de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA) eran falsas, el Gobierno Federal decidió crear la Comisión Hartz para que presentara propuestas de reorganización del mercado laboral. Unido a ello, se trataba de desarrollar medidas para intensificar la disposición de los desempleados a la búsqueda de empleo. El resultado de esta comisión fueron las Leyes Hartz, que se aprobaron e implementaron en tres pasos: Hartz I y II (2003), Hartz III (2004) y Hartz IV (2005).

<sup>7</sup> Estudio del Instituto de Economía Mundial de Hamburgo, 10 años de reformas Hartz, [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI\\_Policy\\_Paper\\_73.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Policy_Paper_73.pdf)

Aunque en el punto de mira se encontraba la reorganización de los servicios de empleo, las propuestas de la Comisión Hartz adquirieron cada vez mayor envergadura, de tal modo que a fecha de hoy representa la reforma más amplia del mercado laboral nacional. Esta reforma permite realizar una división en tres grupos de acuerdo a sus orientaciones primarias:

---

### Reformas Hartz

---

Demanda laboral	Oferta laboral	Emparejamiento (Matching)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar contratos de duración determinada con personas mayores</li> <li>• Pago de bonificación por la contratación de personas mayores</li> <li>• <i>Minijobs y midijobs</i></li> <li>• Subsidio para la integración en el mercado laboral (subvenciones salariales)</li> <li>• Subvenciones para la creación de empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusión de la ayuda social y el subsidio de desempleo en la “prestación por desempleo no contributiva”</li> <li>• Reducción del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo (<u>ALG I</u>) para personas mayores</li> <li>• Endurecimiento de los criterios para la aceptación de puestos de trabajo</li> <li>• Fomento de la formación profesional continua</li> <li>• Medidas para la creación de empleo (ABN)</li> <li>• Garantía salarial para empleados mayores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reestructuración de la Agencia Federal de Empleo</li> <li>• Vale de servicios de empleo y subcontratación de terceros en la prestación de servicios de empleo</li> <li>• Agencias de Servicio de Personal (PSA)</li> <li>• Desregularización del trabajo temporal</li> </ul>

---

Con la reforma Hartz tuvo lugar cierto cambio de paradigma. Se consiguió reducir el desempleo creando incentivos para conseguir empleo. Para ello se requería primeramente confiar en que las ofertas de trabajo adicionales tendrían un efecto reductor de salario y que los puestos de trabajos todavía no existentes en el momento de aprobar la reforma se podrían crear en el futuro. Desde el punto de vista político, fue muy osado tener esta esperanza, pero las cifras demuestran que fue lo correcto.

### Evaluación de las distintas medidas políticas

#### Medidas para el fomento de la oferta laboral

Como consecuencia de la reforma Hartz IV se fusionó el subsidio por desempleo y la ayuda social dando lugar a la denominada “**prestación no contributiva por desempleo II**” y se endurecieron los “criterios para la aceptación de puestos de trabajo”, a fin de incrementar las ofertas de trabajo y reducir el número de desempleados. Con la reducción del salario de reserva (salario mínimo que una persona espera obtener en un puesto de trabajo) se intentó incitar a los desempleados a la búsqueda de trabajo y a que tuvieran una mayor disposición para aceptar las ofertas de empleo. La posibilidad de que pudieran perder parte de los ingresos tuvo el efecto esperado, aumentando mucho la actividad de búsqueda de empleo, especialmente poco antes de que finalizara el plazo de la percepción del subsidio de desempleo I.

De acuerdo a estudios macroeconómicos, la aplicación de incentivos ha surtido efecto y ha incrementado el empleo a consecuencia de la aplicación de la percepción por desempleo II.

El objetivo principal del “**fomento de la formación profesional**” fue y sigue siendo aumentar la calidad de la oferta de empleo, lo que se perseguía con la entrega de un vale de formación a los desempleados a canjear libremente entre los prestadores de servicios de formación continua. El hecho de que para poner en práctica esta medida se exigiera que un 70% de los participantes dejaran de ser desempleados en un periodo de seis meses tras finalizar la medida de fomento, condujo a que las agencias de empleo tendieran a seleccionar desde el principio a personas bien cualificadas; además, muchos desempleados estaban desorientados al tener la posibilidad de elegir libremente a los prestadores de servicios de formación continua.

También se observó que poco antes de aplicar esta medida, y durante ella, descendió la actividad de búsqueda de empleo. No obstante, la mayoría de los estudios dan una valoración positiva. Por ejemplo, Fitzenberger (2010) concluye que, teniendo en cuenta el efecto de selección mencionado, aproximadamente 2,5 años después del inicio del periodo de fomento la probabilidad de encontrar trabajo aumentó entre un 10% y un 20%, dependiendo del grupo investigado en comparación con el grupo de control. Este efecto fue mayor en las mujeres que en los hombres y más en el oeste que en el este de Alemania.

Con las reformas Hartz IV se modificaron las antiguas “**medidas para la creación de empleo (ABN)**”. La experiencia en este campo ha sido negativa y no se obtuvo el éxito esperado a la hora de aumentar sustancialmente las oportunidades de las personas en el mercado laboral; incluso al participar en ellas, las oportunidades de integrarse en el primer mercado laboral más bien descendieron. La medida específica “**garantía salarial para empleados mayores**” (concesión de hasta un 50% de la diferencia salarial del anterior trabajo) para facilitar a los desempleados mayores de 50 años la aceptación de una oferta de trabajo, tampoco surtió los efectos positivos esperados.

#### Medidas para el fomento de la demanda laboral

Los elementos de las reformas Hartz, que en primera línea reducen los gastos salariales o los gastos límites del factor trabajo, van enfocados a intensificar la demanda laboral por parte de la empresa. La medida más inmediata es la “**subvención para la integración en el mercado laboral**” (art. 217 sigs. Código Social III), que sufraga por un tiempo los gastos salariales de las empresas que ayuden a desempleados de difícil reinserción laboral a integrarse en el mercado laboral. Este tipo de ayudas ha provocado diversas opiniones tanto en el sector científico como entre la opinión pública, pero lo que es indiscutible es el éxito que han tenido, ya que aumentaron mucho las oportunidades del grupo de fomento en el mercado laboral.

También se creó la “**subvención para la fundación de empresas**” con el fin de que los perceptores de la ayuda ejercieran una actividad empresarial autónoma. Estas subvenciones llegaron especialmente a grupos de desempleados poco representados hasta el momento en los negocios, por ejemplo las mujeres, y con ella se contribuyó hasta mediados de 2006 a la creación de aprox. 400.000 empresas unipersonales (Ich-AG). Llama la atención el hecho de que perdurara la figura del trabajador autónomo (aprox. 70% continuaron siendo autónomos 28 meses después del inicio de la ayuda). Este tipo de ayuda fue valorado de forma especialmente positiva entre la opinión pública especialista.

Otro instrumento aplicado fue la introducción de los “**minijobs**” y “**midijobs**”, puestos de trabajo con un horario laboral y una remuneración menores. Incluso los empleados del primer mercado laboral se beneficiaron de esta medida, y los empleados que cotizan en la seguridad social pudieron desempeñar, paralelamente a su trabajo principal, un trabajo secundario en la forma de minijob. El número de personas que desempeñaron *minijobs* o *midijobs* fue elevado: 7,5 millones de personas desempeñaban a finales de 2011 un empleo de estas características, de ellos un 2,6% como trabajo secundario. A pesar de las impresionantes cifras, ha habido entre los especialistas diversas opiniones, ya que los estudios demuestran que solo en una pequeña parte se trata de puestos de trabajos adicionales en los que se observa un alto efecto “de peso muerto y de sustitución”. Además, tampoco se cumplieron las expectativas de que los minijobs, y especialmente los midijobs, sirvieran como plataforma para entrar en el primer mercado de trabajo y las oportunidades de encontrar empleo no aumentaron de forma sustancial, lo que ha inducido a algunos expertos a sugerir la eliminación de esta modalidad de empleo.

El instituto HWWI se pronuncia en cambio a favor de mantener las disposiciones actuales argumentado en primer lugar que este tipo de trabajos permite a las empresas cierta flexibilidad en el proceso de producción, de lo que se benefician también los puestos de trabajo regulares, y, en segundo lugar, los empleos de baja remuneración concuerdan con las preferencias de los empleados. Una encuesta llevada a cabo entre 6.000 personas que ejercían un trabajo de este tipo muestra claramente que el 48% de ellos está satisfecho y no desea una jornada de trabajo mayor, mientras que un 25% sí desea una trabajar más pero no lo podría combinar con otras obligaciones como los estudios, los hijos, el cuidado de familiares, etc. Por lo que queda solo un 25% de los empleados con trabajos reducidos que tomarían en consideración un trabajo con jornada completa.

#### Medidas para la mejora la función de emparejamiento (Matching)

La Comisión Hartz elaboró distintas medidas con la intención de combinar mejor la oferta de trabajo y la demanda y evitar con ello las fricciones que pudieran surgir en el mercado laboral. Un elemento fue la “**reorganización de la Agencia Federal de Empleo**”, que debería funcionar menos como institución y más como ofertante de prestaciones de servicios; además, con la descentralización del presupuesto y de las competencias pretendían orientarse más hacia el cliente. Se puede afirmar que este objetivo se ha logrado con creces.

La creación de competitividad en las oficinas de empleo fue otra de las ideas centrales. Delegando tareas de intermediación laboral en las “**Agencias de Servicio de Personal (PSA)**” y en terceros, así como con la introducción del “**vale de intermediación**”, se pretendía integrar a los desempleados en el primer mercado de trabajo. Los resultados de estas medidas fueron en parte muy desilusionantes: resultó una tarea muy difícil la integración en el primer mercado laboral, especialmente de desempleados con grandes dificultades de inserción laboral, y solo se hizo uso de un 10% de los vales de 2.000 euros que se repartieron. A pesar ello, el instituto aconseja conservar la medida de entrega de vales de intermediación argumentando que el objetivo era y es fortalecer la competitividad en el proceso de intermediación y que ese objetivo seguirá lográndose. La existencia de competidores potenciales hará que las agencias de empleo no recaigan en los antiguos comportamientos monopolistas.

Quizá el componente más llamativo y duradero para mejorar la integración en el mercado laboral fue la “**desregularización del trabajo temporal**”. Como consecuencia de la Ley Hartz I se revisó la Ley sobre trabajo temporal (AÜG) y se abolieron distintas disposiciones. En los últimos diez años casi se ha triplicado el

número de trabajadores con empleo temporal, en junio de 2012 se habían dado alrededor de 908.000 casos de cesión temporal de trabajadores. Estas cifras han originado diversas opiniones entre la opinión pública. Por un lado, no se puede negar la multiplicación de las reservas de personal flexible que tiene la empresa. No obstante, se teme que se trate en un porcentaje muy reducido de personal adicional y que principalmente se trate de puestos de trabajo fijos ya existentes que se convirtieron en cesión temporal de trabajadores. Ya que los trabajadores con contratos temporales reciben un 20% menos del salario que la plantilla fija, se critica que se estén utilizando los puestos temporales como instrumento para reducir el salario. No obstante, hasta la fecha los estudios económicos no han podido hacer valoraciones negativas sobre los supuestos efectos de sustitución y exclusión por falta de datos.

### Efectos macroeconómicos

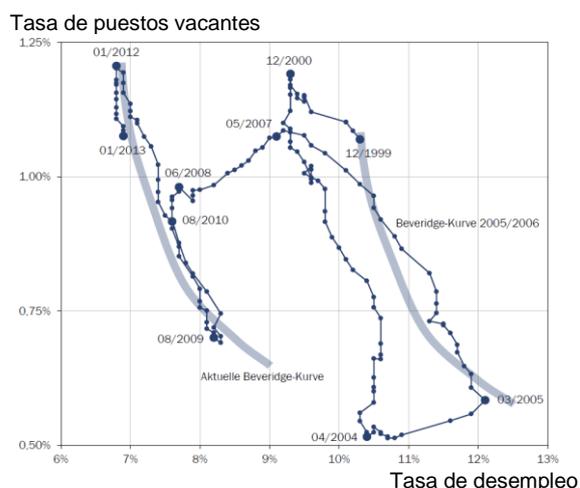
El cuadro que presentan muy pocos estudios es entre tanto muy claro: si bien es verdad que se mitigan los efectos microeconómicos positivos en el empleo, en el ámbito macroeconómico se da un efecto positivo neto.

Ya que los tres factores – reformas Hartz, reserva en la política salarial, ampliación de la capacidad competitiva – no son independientes unos de otros, no se puede estimar de forma adecuada el porcentaje individual con el que cada uno contribuye al aumento de empleo observado. Una cuestión decisiva es, por ejemplo, en qué medida la reforma del sector de bajos salarios ha contribuido o favorecido a la política salarial moderada. La conexión es plausible, pues con las reformas de Hartz han empeorado las opciones externas (*outside-options*) de todos los trabajadores, lo que modera las demandas salariales. Si no se tiene en cuenta este efecto, entonces las valoraciones empíricas sobre el éxito que han tenido las reformas Hartz en el empleo hay que colocarlas por debajo del efecto real.

En los estudios macroeconómicos hay que diferenciar prácticamente dos vías: las evaluaciones de la función de emparejamiento (*matching*) como indicador del estado estructural del mercado laboral y un modelo general y calibrado del equilibrio.

a) El estado estructural del mercado laboral que presenta la función *matching* se puede observar en el desarrollo de la curva de Beveridge, que expresa la combinación

#### Curva de Beveridge - mercado laboral alemán



de la tasa de desempleo y la tasa de puestos vacantes, en las que el número de *matches* es constante. Si a raíz de la mejora de la mediación y/o de la intensificación del comportamiento de búsqueda por parte de los desempleados/empresas se da un mayor número de servicios laborales, entonces aumentan los flujos del mercado laboral y la curva de Beveridge se desplaza hacia el interior. En la gráfica se puede apreciar que en los años 2007/2008 sucedió precisamente eso, lo que significa que el esperado y pretendido cambio se ha producido realmente.

Según Fahr y Sunde (2009), las reformas de Hartz I y II incrementaron el flujo de desempleados en el empleo en entre 5% y 10%, con lo que se ha reducido el tiempo

medio de desempleo entre el 5% y el 10% y la tasa total de desempleo en aproximadamente 0,6 puntos; las medidas aplicadas en el marco de Hartz III tuvieron un escaso efecto positivo en los flujos correspondientes y problemas de datos no hicieron posible hacer un análisis del paquete Hartz IV a nivel macroeconómico.

Estos resultados se confirman y complementan con el estudio de Klinger y Rothe (2012), quienes estiman que con las reformas Hartz I y II aumentó un 7% la tasa de hallazgo de trabajo. Al modificar el método de investigación y no tener el problema de datos, pudieron dar una valoración de los efectos de Hartz IV. En su estudio llegaron a la - quizá sorprendente - conclusión de que la eficiencia del *matching* se ha reducido ligeramente. Y parece plausible su explicación de que esto se debe posiblemente al desproporcionado aumento de los perceptores de ayuda social, debido a que se sumaron a éstos los beneficiarios de ayuda social de difícil integración que ya existían antes.

Hertweck y Sigrist (2013) son de otra opinión. No diferencian entre las distintas partes de la reforma de la Comisión Hartz, sino que consideran los cambios de la eficiencia del *matching* antes y después de la aplicación de la misma. Su principal conclusión es que con la implementación de las reformas aumentó la eficiencia del *matching* alrededor del 20%; además, los cambios en la tasa de desempleo ya no vienen determinados principalmente por los cambios provocados por la tasa de destrucción de empleo (paso de empleo a desempleo), sino por los cambios provocados por la tasa de hallazgo de trabajo, por lo que el paso de la situación de desempleo a la de empleo ha ganado una importancia relativa.

b) Los estudios que evalúan los efectos de las reformas Hartz con ayuda de modelos macroeconómicos calibrados presentan un cuadro no tan positivo, además los resultados son muy heterogéneos. Launow y Wälde (2010), así como Franz y otros (2012), opinan unánimemente que las reformas Hartz IV tuvieron un efecto más bien neutral en lo referente al empleo. Como contrapunto, otros autores, como Krause y Uhlig (2012), afirman que sobre la base de los modelos de búsqueda y *matching* con trabajadores altamente y poco cualificados solo la reforma de Hartz IV ha conseguido una reducción de la tasa del desempleo del 2,8%; además, añaden a esa cifra los 0,6 puntos que Fahr y Stunde calcularon para Hartz I, II y III, para alcanzar un efecto total de las reformas de Hartz de 3,45 puntos. Algo más precavidos se muestran Krebs y Scheffel (2010), al atribuir a la prestación no contributiva de desempleo (ALG II) una reducción de la tasa de desempleo de aprox. el 1,1%. Por el contrario opinan que la reducción del tiempo de percepción de la prestación contributiva por desempleo (ALG I) apenas ha modificado el comportamiento en la búsqueda de empleo por parte de los desempleados, por lo que el efecto de esta medida en el desempleo ha sido prácticamente nulo. Los análisis empíricos de Fitzenberger y Wilge (2010) confirman este resultado neutral.

Los estudios macroeconómicos justifican la buena reputación que tienen las reformas Hartz entre los economistas. Es verdad que los efectos microeconómicos positivos se ven atenuados en parte, pero incluso los análisis "pesimistas" adjudican a las reformas Hartz un (débil) efecto positivo en el empleo.

### ¿Qué queda por hacer?

De acuerdo a las mejoras alcanzadas y a la gran fortaleza del mercado laboral, se pueden calificar las reformas como la gran jugada que ha sacudido todo el mercado laboral. Los elementos que hace falta corregir de acuerdo a las evaluaciones realizadas, como por ejemplo las Agencias de Servicio de Personal, quedan subordinados y afectan solo a detalles debido a la diversidad y complejidad de las

medidas de reforma. Al mismo tiempo existe naturalmente la necesidad de reformar algunos campos.

Al compensar la remuneración del trabajo prácticamente con las transferencias sociales, apenas existen incentivos económicos para que los perceptores de la prestación no contributiva abandonen su situación. En los últimos años se han realizado múltiples propuestas para reformar el campo de los bajos salarios, pero no parece haber una solución óptima que cree incentivos reduciendo la tasa de recorte de transferencias estatales y que además sea financiable. A pesar de todas las dificultades aconsejan seguir impulsando la reforma de la prestación básica. Según la propuesta de Michalis y Spermann (2010) podría tener éxito la combinación de elementos evaluados positivamente en el campo del *workfare*, del salario combinado y de las subvenciones salariales.

En este contexto no promete ningún éxito la implementación del salario mínimo interprofesional (SMI) y la propuesta de los expertos del HWWI como mejor solución es un aumento de la productividad, aunque ésta tenga un efecto básicamente a largo plazo. Si se rechaza subvencionar el sector salarial bajo (con el consiguiente aumento de los ingresos), resultaría inevitable que un incremento del desempleo precisamente en grupos problemáticos y se volvería al punto de partida de antes de aplicarse las reformas: desempleo masivo entre las personas con escasa cualificación y desempleo de larga duración. Al eliminar el sector salarial bajo, la alternativa no es un trabajo con altos salarios sino el desempleo. Por ello, un SMI es incoherente con las intenciones de la reforma de Hartz.

A la hora de implementar las medidas, estas se suelen dirigir a grandes grupos de destino para no impedir los “efectos de peso muerto”, en cuyo proceso se pierde transparencia. A la hora de ponderar entre exactitud en la selección del grupo de destino y transparencia/simplicidad, el estudio se pronuncia a favor de dar mayor importancia a lo segundo. La claridad en la normativa provocará una mayor eficiencia y efectividad, aunque el precio a pagar por ello sea un cierto aumento del efecto del peso muerto.

En el caso de grupos problemáticos, como las personas con escasa cualificación, proponen una mayor vinculación con la política de formación, de tal forma que sobre todo ningún joven entre en el mercado laboral sin el graduado escolar y sin suficientes conocimientos generales. No faltan medidas y programas de formación para una mejor integración de los jóvenes en el mercado; el problema parece ser el contrario: existen demasiados programas y demasiados actores implicados en la política de formación. La descentralización de competencias a los estados federados impide conocer la efectividad de cada medida, ya que las evaluaciones científicas se llevan a cabo en casos concretos. Antes de concebir y elaborar nuevos programas, proponen por ello hacer una sólida valoración científica del conjunto de instrumentos aplicados hasta el momento y, al hacerlo, habría que reflexionar también sobre si es adecuado que haya 16 órganos políticos (por los 16 *länder* alemanes) con poder de decisión.

## **Valoración de la política y de los sindicatos**

### **Comentario del Ministro de Economía y de la Ministra de Trabajo**

El ministro de Economía, Sigmar Gabriel, y la ministra de Trabajo, Andrea Nahles (ambos SPD), publicaron un artículo conjunto en el diario alemán *Süddeutsche*

*Zeitung*<sup>8</sup>, en el que elogian los cambios que se han logrado introducir en el país gracias a las reformas de la Agenda 2010 implementadas hace diez años por el Gobierno socialdemócrata de Gerhard Schröder, así como las mejoras alcanzadas con la reforma del mercado laboral contenida en ella.

Destacan que la reforma Hartz IV ha contribuido en gran medida a combatir con éxito el desempleo masivo, y que desde su implantación hace diez años se ha conseguido reducir la cifra de desempleo de más de cinco a dos millones, convirtiéndose Alemania en el país europeo con menos desempleo juvenil, así como con la tasa más alta de población activa de Europa: hoy en día hay más trabajadores que nunca que cotizan a la seguridad social y cada vez llegan más personas desde el extranjero para buscar trabajo en Alemania. También subrayan la buena cooperación existente entre los agentes sociales y elogian la política salarial de los sindicatos del sector industrial que gracias a su flexibilidad interna han asegurado el sistema de contratos colectivos globales, y califican el SMI que acaba de entrar en vigor como posiblemente la pieza de reforma más importante que se haya añadido al conjunto.

#### Entrevista a Heinrich Alt, miembro de la junta directiva de la Agencia Federal de Empleo

En una entrevista concedida al mismo periódico, Heinrich Alt hace un balance de los efectos que ha tenido la Ley Hartz IV tras 10 años de implementación. Defiende la política de reforma aplicada hasta el momento, calificándola como un exitoso sistema de incentivos y exigencias, aunque añade que en el campo del fomento de los desempleados de larga duración Alemania todavía puede mejorar. Destaca las inversiones en la formación de desempleados de larga duración, la reducción del desempleo, en particular del desempleo juvenil, y el auge de la ocupación. Reconoce que a todo ello ha contribuido la buena coyuntura económica, al auge de las exportaciones y a la importancia de Alemania como país industrializado.

Afirma que el actual aumento de la ocupación se alimenta principalmente de tres grupos: la inmigración, de las mujeres y personas mayores y de la integración de desempleados en el mercado laboral, y defiende el empleo atípico como método para aumentar las posibilidades de inserción en el mercado laboral, pero como situación pasajera y plataforma para entrar en el mercado laboral.

#### Análisis de la confederación alemana de sindicatos (DGB) sobre Hartz IV

La DGB tiene una visión crítica de los efectos de la Ley Hartz IV en el mercado laboral, por considerar que no se alcanzaron las metas que se impusieron para reestructurar el Estado social<sup>9</sup>. El endurecimiento de las reglas sobre promoción laboral ha favorecido una política de bajos salarios y la precarización de las condiciones de trabajo, lo que repercute en el sistema de empleo. La disposición a hacer concesiones en el ámbito salarial y a aceptar trabajos precarios ha aumentado la expansión del sector salarial bajo, así como la posibilidad de decaer socialmente en caso de perder el empleo. La línea divisoria entre empleo y perceptor de Hartz IV se ha vuelto mucho más fina.

Las oportunidades en el mercado laboral para que los perceptores de Hartz IV sigan siendo bajas. La tasa de personas de este colectivo que pasaron al primer mercado laboral en 2014 no es mayor que la de 2008. Además, la cifra de desempleados de larga duración refleja cómo se reafirman los niveles de pobreza. Cuanto más tiempo

<sup>8</sup> <http://www.sueddeutsche.de/politik/2.220/gabriel-und-nahles-zur-agenda-die-fragen-von-morgen-1.2290494>

<sup>9</sup> <http://www.dgb.de/themen/+co++159cb73c-8a9e-11e4-8341-52540023ef1a>

se depende de Hartz IV, mayor es el peligro de caer en una espiral social y laboral descendente. A pesar de ello, no ha habido hasta el momento una respuesta por parte de la política al alto porcentaje de personas necesitadas al largo plazo ni a las grandes fluctuaciones al margen de la prestación Hartz IV. Por otro lado, se han recortado considerablemente los fondos de fomento laboral, de modo que se encuentran prácticamente en el nivel anterior a la reforma y son insuficientes los planteamientos sociopolíticos y laborales para los desempleados de difícil inserción.

La DGB critica que la Ley Hartz IV ha desplazado algunos puntos centrales y estructurales fundamentales del sistema social del país. El instrumento legal es demasiado complicado y los elementos que lo componen están muy poco ajustados entre sí, destacando las discrepancias entre los derechos legales y la realidad. La confederación sindical califica el sistema social como el talón de Aquiles de la política de mercado laboral y la ayuda social. Por ello, consideran necesario llevar a cabo un debate sobre una nueva orientación fundamental y social de fomento laboral que neutralice la división de las instituciones encargadas de la política de mercado laboral y tome en consideración un mercado laboral unitario, para lo que han hecho propuestas al respecto.



## BÉLGICA

### MODIFICACIONES DE LA NORMATIVA DEL DESEMPLEO<sup>10</sup>

Desde el pasado día 1 de enero, el seguro de desempleo belga ha sufrido una serie de cambios. Se trata de modificaciones pactadas en el marco del acuerdo que dio origen al actual Gobierno belga el 7 de octubre pasado.

Los principales cambios afectan a:

#### La prestación de inserción

El sistema belga de seguridad social prevé el cobro de prestaciones de inserción. La prestación de inserción se otorga a los jóvenes que no tienen derecho a las prestaciones de desempleo y se concede en base a los estudios realizados y no en base a los trabajos realizados con anterioridad. Para percibir estas prestaciones el joven debe cumplir los requisitos siguientes:

- Haber realizado un período de prácticas de inserción profesional de 310 días como mínimo. Durante dicho periodo el joven demandante de empleo no percibe prestación alguna;
- Ser menor de 25 años (30 años antes del 1/1/2015);
- Haber cursado el ciclo de escolarización obligatoria (mayor de 18 años);
- Haber acabado la enseñanza secundaria (no se requiere haberla superado).
- Solicitar la prestación de inserción antes de cumplir los 25 años (con anterioridad al 1/1/2015 la edad exigida era de 30 años).

A partir del 1 de septiembre 2015, los menores de 21 años que soliciten la prestación de inserción deberán poseer el título de educación secundaria superior general (bachillerato) o haber cursado y superado una formación en alternancia. El joven que no cumpla lo anterior pero que, no obstante, haya cursado y terminado estudios que generen el derecho a la mencionada prestación de inserción podrá solicitarla cuando cumpla los 21 años de edad.

#### La dispensa por razones sociales y familiares

A partir del 1 de enero pasado ya no es posible la interrupción del paro manteniendo los derechos y percibiendo las prestaciones por razones sociales y familiares (ej. enfermedad grave de un hijo). Las dispensas que han sido concedidas antes del 1 de enero 2015 se mantendrán durante un período máximo de 12 meses.

#### Prestaciones de paro temporal

La cuantía de las prestaciones del desempleo temporal será equivalente, a partir del 1/1/2015, al 65% del salario máximo considerado (anteriormente el 70%).

#### La prestación de la garantía de ingresos

Las modificaciones introducidas en el cálculo de la prestación de garantía de ingresos origina una disminución de dicha prestación (ésta no se otorga cuando el salario bruto del mes sobre el que se calcula la prestación supera los 1.501,82€), ya que el

<sup>10</sup> Fte.: Oficina Nacional de Empleo belga

incremento/hora se reduce a 2,14€ para aquellas personas que viven solas y a 1,21€ para los que cohabitan sin familia a cargo. A partir de ahora, para el cálculo de la prestación de garantía de ingresos también se incluye, además del salario neto, la cuantía del bono al empleo. Este bono constituye una reducción de la cotización personal ordinaria de seguridad Social (13,07%). Se trata de una cuantía variable en función del sueldo (cuanto más alto es el sueldo menos se reduce el bono al empleo).

### **Complemento de antigüedad**

A partir del pasado 1 de enero ha dejado de existir el complemento otorgado en concepto de antigüedad a los desempleados. No obstante, los que lo hayan cobrado en diciembre 2014 seguirán percibiéndolo.

Dicho complemento de antigüedad podrá, no obstante, continuar otorgándose a partir del 1/1/2015 en los siguientes casos: despidos por reestructuración de empresa, trabajadores que realizan oficios penosos o trabajadores que acrediten una vida laboral de al menos 35 años.

### **Inscripción como demandante de empleo**

A partir del 1/1/2015, todos los desempleados —a tiempo completo y con complemento de empresa (RCC)— deberán registrarse, sea cual sea su edad, como demandantes de empleo en el servicio regional de empleo. Sólo están exentos los desempleados que, a 31 de diciembre de 2014, tuvieran 60 años y hubieran percibido durante 2014 prestaciones de desempleo en concepto de desempleado a tiempo completo o desempleado RCC.

### **Disponibilidad obligatoria para el mercado de trabajo**

Todos los desempleados a tiempo completo así como los desempleados con complemento de empresa deberán estar disponibles para el mercado de trabajo, sea cual sea su edad. Esto supone que deben aceptar cualquier empleo adecuado y responder a las convocatorias del servicio regional de empleo. Permanecen exentos de lo anterior los desempleados que, a 31/12/2014, hubieran cumplido los 60 años y hubieran percibido prestaciones de desempleo durante 2014 en calidad de desempleados a tiempo completo o desempleados con complemento de empresa (RCC).

### **Activar la búsqueda de empleo**

A partir del 1/1/2015 todos los desempleados a tiempo completo y los desempleados RCC, independientemente de su edad, están sujetos y sometidos al control de la disponibilidad activa de empleo. Sólo quedan exentos de lo anterior los desempleados que, a 31/12/2014, hubieran cumplido 60 años de edad y hubieran percibido prestaciones de desempleo durante 2014 en calidad de desempleados a tiempo completo o desempleados con complemento de empresa (RCC).

### **Tarjeta de control obligatoria**

Tanto los desempleados a tiempo completo como los desempleados RCC deben poseer la tarjeta de control obligatoria hasta que cumplan los 60 años de edad, excepto los desempleados RCC que con anterioridad al 1/1/2015 cobraban las prestaciones de desempleo.

## **Residir en Bélgica**

Los desempleados a tiempo completo y los desempleados RCC deben tener su residencia principal en Bélgica y permanecer de forma efectiva en el país. Las estancias en el extranjero no se autorizarán para períodos que superen las 4 semanas al año. Quedan exentas de lo anterior las personas que, a 31 de diciembre de 2014, hubieran cumplido 60 años y hubieran sido beneficiarias durante 2014 de prestaciones de desempleo en calidad de desempleados a tiempo completo o desempleados con complemento de empresa.

## **Aptitud para el trabajo**

Para percibir las prestaciones por desempleo los parados a tiempo completo deben ser y estar aptos para el trabajo ya que, de lo contrario, estarán a cargo del seguro de enfermedad-invalidez. Quedan exentos de lo anterior quienes, a 31/12/2014, hubieran cumplido los 60 años y hubieran percibido prestaciones de desempleo durante 2014. Los desempleados con complemento de empresa están exentos de la aptitud para el trabajo.

## **Inicio de una actividad complementaria durante el desempleo**

Para poder compatibilizar las prestaciones de desempleo con ingresos que proceden de una actividad complementaria, los desempleados a tiempo completo y los RCC deben haber ejercido dicha actividad durante al menos 3 meses cuando eran asalariados y previamente a la solicitud de las prestaciones de paro. Quedan exentas de lo anterior las personas que, a 31 de diciembre de 2014, hubieran cumplido 60 años y hubieran sido beneficiarias durante 2014 de prestaciones de desempleo en calidad de desempleados a tiempo completo o desempleados con complemento de empresa.

## **Inscripción en las células de empleo**

Los trabajadores que hayan sido despedidos en el marco de una reestructuración de empresa deben inscribirse obligatoriamente, sea cual sea su edad, en la célula de empleo habilitada al efecto. Esta obligatoriedad se aplica a todos los despedidos a partir del 1/1/2015. Los trabajadores despedidos con anterioridad al 1 de enero 2015 pueden no inscribirse si, al término del período de preaviso o del período cubierto por la indemnización de ruptura, han cumplido los 58 años de edad ó tienen una vida laboral de al menos 38 años.

## **Reclasificación profesional obligatoria**

Esta medida afecta solamente a los trabajadores sin derecho a una indemnización por despido de al menos 30 semanas que tenían 45 años cumplidos en el momento de la ruptura del contrato y una antigüedad mínima de un año de servicios.

Los trabajadores despedidos deben aceptar, solicitar y participar en la reclasificación profesional sea cual sea su edad.

Esta obligación general es de aplicación a todos los trabajadores despedidos a partir del 1 de enero 2015. Los despedidos antes del 1/1/2015 pueden rehusar la recolocación (outplacement) si, al término del período de preaviso o del período que cubre la indemnización de despido, han cumplido 58 años de edad o acreditan una vida laboral de 38 años.

Esta obligación no es de aplicación a los trabajadores de la Comisión Paritaria 328 (sector transporte urbano y regional) que fueron contratados a través de un programa de transición profesional o a los trabajadores discapacitados ocupados en empresas de trabajo adaptado.

### **Derecho a las prestaciones de desempleo temporal de los mayores de 65 años**

A partir del 1/1/2015 los trabajadores que no perciban una pensión de jubilación pueden cobrar las prestaciones de desempleo temporal más allá de los 65 años. Sin embargo, este derecho no es aplicable si el desempleo temporal está originado por la incapacidad física del trabajador.

### **Modificación de las edades para optar a los regímenes de desempleo con complemento de empresa (RCC, antes prejubilación):**

- 62 años (en lugar de 60) para los trabajadores encuadrados en el convenio colectivo de trabajo 117 (trabajadores despedidos con edad avanzada);
- 60 años (antes 58) para los trabajadores ocupados en los regímenes de profesiones penosas (prestaciones nocturnas, sector de la construcción);
- 58 años (en lugar de 56) para los trabajadores que cuentan con una larga vida laboral (40 años);
- Desaparecen los regímenes aplicables a las personas de 57 y 58 años que contaban con una larga vida laboral (38 años);
- En el caso de empresas con dificultades y en fase de reestructuración, se aumenta a 55 años la edad para beneficiarse del régimen de desempleo con complemento de empresa (anteriormente 50/52 años).

## **INFORME SOBRE EL DESEMPLEO / ENERO DE 2015**

---

### **Desempleo registrado (ONEM)**

A finales de enero había 600.615 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 10.803 personas en base intermensual y un descenso de 11.571 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,9% (11,8% para los hombres y 11,9% para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,2%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de enero hubo 482.559 ciudadanos belgas, 58.363 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.480 españoles) y 59.660 ciudadanos extracomunitarios.

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

### **Desempleo EFT**

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,4% en el mes de diciembre de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM  
Direction Statistiques et Etudes  
Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JANVIER 2015

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

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	130.606	132.974	1.466	57.303	320.883	+7.576	-5.291
Femmes	108.961	119.853	1.401	50.918	279.732	+3.227	-6.280
<b>Total</b>	<b>239.567</b>	<b>252.827</b>	<b>2.867</b>	<b>108.221</b>	<b>600.615</b>	<b>+10.803</b>	<b>-11.571</b>
- 1 m.	+9.870	+629	-36	+304	+10.803		
- 12 m.	-406	-7.351	-75	-3.814	-11.571		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	27.132	28.173	294	6.835	62.140	+420	-5.081
Femmes	19.221	23.496	232	6.102	48.819	+21	-3.778
<b>Total</b>	<b>46.353</b>	<b>51.669</b>	<b>526</b>	<b>12.937</b>	<b>110.959</b>	<b>+441</b>	<b>-8.859</b>
- 1 m.	+1.261	-908	-18	+88	+441		
- 12 m.	-3.397	-3.885	+2	-1.577	-8.859		

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

Hommes	36.598	52.505	466	27.474	116.577	+2.110	+6.139
Femmes	28.627	45.560	466	23.673	97.860	+1.038	+2.122
<b>Total</b>	<b>65.225</b>	<b>98.065</b>	<b>932</b>	<b>51.147</b>	<b>214.437</b>	<b>+3.148</b>	<b>+8.261</b>
- 1 m.	+1.849	+1.310	+14	-11	+3.148		
- 12 m.	+6.564	+1.898	+61	-201	+8.261		

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

Hommes	9.266	12.362	135	3.047	24.675	-685	+322
Femmes	7.141	10.790	112	3.261	21.192	-796	+1
<b>Total</b>	<b>16.407</b>	<b>23.152</b>	<b>247</b>	<b>6.308</b>	<b>45.867</b>	<b>-1.481</b>	<b>+323</b>
- 1 m.	-302	-1.138	-10	-41	-1.481		
- 12 m.	-894	+1.481	+27	-264	+323		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2012 : source Steunpunt

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

Hommes	8,2%	15,8%	7,8%	20,2%	11,8%	+0,2%	-0,2%
Femmes	8,0%	16,4%	9,0%	20,6%	11,9%	+0,1%	-0,3%
<b>Total</b>	<b>8,1%</b>	<b>16,1%</b>	<b>8,3%</b>	<b>20,4%</b>	<b>11,9%</b>	<b>+0,2%</b>	<b>-0,2%</b>
- 1 m.	+0,3%	+0,1%	-0,1%	+0,1%	+0,2%		
- 12 m.	+0,0%	-0,4%	-0,3%	-0,7%	-0,2%		

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

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: JANVIER 2015 -

PAYS

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	254.763	22.478	227.796	18.516	482.559	40.994
Autriche	34	2	54	1	88	3
Bulgarie	1.435	84	1.681	125	3.116	209
Chypre	5	0	16	0	21	0
République Tchèque	213	12	207	9	420	21
Allemagne	744	29	817	22	1.561	51
Danemark	26	0	36	2	62	2
Espagne	3.324	69	2.156	91	5.480	160
Estonie	12	1	28	1	40	2
Finlande	26	1	52	2	78	3
France	5.000	252	5.546	360	10.546	612
Grande Bretagne	524	17	354	13	878	30
Grèce	644	16	528	23	1.172	39
Croatie	40	2	25	0	65	2
Hongrie	150	4	233	11	383	15
Irlande	72	1	49	1	121	2
Italie	8.222	132	5.654	172	13.876	304
Lituanie	38	3	85	7	123	10
Luxembourg	104	4	95	7	199	11
Lettonie	26	1	58	0	84	1
Malte	5	0	6	0	11	0
Pays-Bas	4.436	143	4.074	150	8.510	293
Pologne	1.810	73	1.759	81	3.569	154
Portugal	1.903	82	1.321	74	3.224	156
Roumanie	1.676	114	2.087	221	3.763	335
Slovaquie	440	14	408	22	848	36
Slovénie	14	0	23	2	37	2
Suède	52	1	69	1	121	2
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>30975</b>	<b>1057</b>	<b>27421</b>	<b>1398</b>	<b>58396</b>	<b>2455</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>285738</b>	<b>23535</b>	<b>255217</b>	<b>19914</b>	<b>540955</b>	<b>43449</b>
Suisse	35	2	59	3	94	5
Congo (Rép. démocratique)	2.019	72	2.345	107	4.364	179
Algérie	1.587	30	565	26	2.152	56
Maroc	8.465	165	4.485	250	12.950	415
Macédoine	457	26	290	14	747	40
Norvège	25	0	20	1	45	1
Serbie + Monténégro	583	25	390	24	973	49
Tunisie	820	31	296	12	1.116	43
Turquie	3.176	65	1.550	62	4.726	127
Réfugiés et apatrides	1.505	97	992	111	2.497	208
Autres nationalités hors U.E.	16.473	627	13.523	668	29.996	1.295
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>35.145</b>	<b>1.140</b>	<b>24.515</b>	<b>1.278</b>	<b>59.660</b>	<b>2.418</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>66.120</b>	<b>2.197</b>	<b>51.936</b>	<b>2.676</b>	<b>118.056</b>	<b>4.873</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>320.883</b>	<b>24.675</b>	<b>279.732</b>	<b>21.192</b>	<b>600.615</b>	<b>45.867</b>

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
31/01/2015	601	111	490			
31/12/2014	590	111	479	8,4	11,4	9,9
30/11/2014	591	114	477	8,5	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,5	11,5	10,0
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,5	10,0
31/08/2014	627	130	498	8,6	11,5	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	8,5	11,8	10,6

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

<sup>2</sup> 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, EUROSTA - Fte. : Banco Nacional Belga

## CANADÁ

### 35.000 EMPLEOS MÁS EN ENERO <sup>11</sup>

Enero deja 35.400 empleos más, gracias al incremento del autoempleo y de los trabajos a tiempo parcial, que han registrado un aumento de 47.200 con respecto a diciembre de 2014. El número de desempleados desciende a 1.261.500 y la tasa de desempleo se sitúa en el 6,6%.

En los últimos doce meses, Canadá ha registrado 128.000 empleos más (+0,7%), correspondiendo la mayor parte del crecimiento a la segunda mitad de este periodo. Sin embargo, el número de horas trabajadas desde enero de 2014 apenas experimenta una ligera subida del 0,3%.

#### Distribución del empleo en enero

##### Empleo público, privado y autoempleo.

En enero, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado en 41.100 (+1,5%) y se registran 58.800 (+2,2%) trabajadores autónomos más que en el mismo mes en 2014. El empleo público, por su parte, pierde este mes 6.700 (-2%) puestos de trabajo aunque registra un aumento del 0,5% con respecto a enero de 2014. El sector privado apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior (1.100 empleos más). Sin embargo, en los últimos doce meses ha ganado 50.000 puestos de trabajo (+0,4%).

##### Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Enero deja 35.400 empleos más con respecto a diciembre, principalmente gracias al empleo a tiempo parcial, que este mes ha registrado un incremento de 47.200 puestos, y compensa de este modo la pérdida de 57.700 puestos que sufrió el mes anterior. En cambio, este mes ha sido duro para el empleo a tiempo completo que pierde 11.800 puestos de trabajo.

Con respecto a enero de 2014, se han ganado 107.800 (+0,8%) puestos más a tiempo completo y 19.900 (+0,6%) puestos a tiempo parcial.

##### Distribución por sexo y edad.

En enero, las mujeres mayores de 55 años ganan 19.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 4,8%. El empleo entre los hombres comprendidos en este rango de edad se mantiene prácticamente sin cambios.

Aunque el empleo entre los jóvenes de 15 y 24 años tampoco registra apenas cambios, su tasa de desempleo desciende 7 décimas y se sitúa en el 12,8%, ya que el número de demandantes de empleo de este colectivo también se ha visto reducido este mes.

También el empleo entre los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años se mantiene prácticamente igual con respecto a diciembre de 2014, con unas tasas de desempleo que continúan en el 5,6% y el 5,3% respectivamente.

<sup>11</sup> Fuentes: Informe de diciembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 6 de febrero, "The Ottawa Citizen" y "The Globe and Mail" de 7 de febrero.

### Distribución por sectores de actividad.

El sector servicios, rompiendo la mala racha que venía arrastrando durante los últimos meses, gana este mes 25.700 puestos de trabajo. La actividad de este sector que más empleo crea son los servicios profesionales, científicos y técnicos que registran 22.400 contratos más. También crean empleo los servicios educativos (6.100 empleos más), los servicios sociales y sanitarios (+7.800) y la hostelería (+2.000). Las principales pérdidas de este sector las sufre el comercio (4.200 empleos menos), el transporte (-5.900) y los servicios financieros y de seguros (-3.500). En los últimos 12 meses este sector ha ganado 126.500 empleos.

Por su parte, el sector secundario también crea empleo este mes de enero, principalmente por la industria que gana 10.700 puestos de trabajo y la construcción que gana 4.700 empleos.

Sin embargo, los recursos naturales pierden este mes 8.800 puestos de trabajo.

Por último, la agricultura registra un incremento de 1.500 empleos con respecto a diciembre de 2014.

### Distribución territorial.

Sin duda, en enero, la provincia que más destaca es Quebec, que gana 16.000 puestos de trabajo, la subida más importante desde marzo de 2014. Aún así, en los últimos 12 meses, esta provincia apenas ha experimentado cambios y su tasa de desempleo se sitúa en el 7,4%.

Alberta gana 13.700 puestos este mes, 66.900 en los últimos 12 meses y pasa a ser la provincia que más rápido crece de Canadá. Los sectores que más empleo crean son el sanitario y el del transporte y logística. El sector energético apenas experimenta cambios con respecto a enero de 2014, si bien es cierto que ha perdido 13.000 (-7,2%) empleos desde la última subida importante que tuvo lugar en septiembre. La tasa de desempleo de esta provincia se sitúa en el 4,5%.

Nuevo Brunswick registra 3.400 empleos más. Sin embargo, su tasa de desempleo continúa en el 10% debido a un aumento en el número de personas que demandan empleo. En los últimos 12 meses, el empleo en esta provincia se ha mantenido estable.

La Isla del Príncipe Eduardo rompe la racha de los últimos meses y gana 1.000 empleos, por lo que su tasa de desempleo desciende nueve décimas y se sitúa en el 10,2%

Saskatchewan pierde 8.400 puestos de trabajo y su tasa de desempleo sube 8 décimas y asciende al 4,5%. Con respecto a enero de 2014, apenas registra cambios.

Aunque el empleo en Ontario también se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior (+0,0%), en los últimos doce meses, esta provincia ha ganado 44.400 puestos de trabajo (0,6%). Su tasa de desempleo se encuentra en el 6,9%.

En lo que respecta a Manitoba, aunque se registran 1.200 puestos de trabajo más, su tasa de desempleo sube seis décimas y se sitúa en el 6%. Sin embargo, la provincia registra 9.800 (+1,6%) puestos más que en enero de 2014.

Por su parte, Nueva Escocia se mantiene prácticamente sin cambios respecto a diciembre de 2014 y su tasa de desempleo continúa en el 8,4%.

Columbia Británica gana 6.700 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo sube ligeramente al 5,6%.

Por último, Terranova y Labrador gana en enero 800 empleos, lo que hace que su tasa de desempleo se sitúe en el 11,4%.

#### Comentarios a estos datos.

A pesar de que Canadá gana en enero 35.400 puestos de trabajo, lo cierto es que algunos expertos se muestran bastante preocupados con las cifras publicadas, ya que este incremento se debe al aumento del empleo por cuenta propia y al incremento de los empleos a tiempo parcial que han logrado compensar la pérdida de empleos a tiempo completo. Si a estos datos se les suma que en los próximos meses se espera una importante pérdida de puestos de trabajo debido a la crisis del petróleo y a los despidos que, según recientes publicaciones, van a tener que llevar a cabo conocidas empresas como *Tim Hortons* o *Target*, el panorama se presenta, según los economistas, un tanto gris.

Con todo ello, Canadá sigue manteniendo una indiscutible estupenda tasa de desempleo del 6,6% y en los últimos 12 meses ha ganado 128.000 (+0,7%) puestos de trabajo.

Por colectivos de edad y sexo, destacan las mujeres mayores de 55 años que ganan 19.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 4,8%.

Por provincias, destacan los datos de Quebec que gana 16.000 empleos y se trata de la subida más fuerte registrada por esta provincia desde marzo de 2014.

Finalmente, conviene destacar de este mes de enero el aumento de trabajadores por cuenta propia (41.000 autónomos más) y el incremento del número de trabajadores del sector de los servicios profesionales, científicos y técnicos.

## SITUACIÓN DEL EMPLEO EN ENERO

### Datos generales

Según publicó el día 6 de febrero el Departamento de Trabajo, en el mes de enero se crearon 257.000 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 235.000. El informe también incorpora cambios en la serie estadística de 2014 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y un recuento más completo de los empleos en nóminas, y en la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior. El informe, además, introduce sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo del mes de noviembre (+168.000) y diciembre (+77.000).

La tasa de desempleo subió una décima de punto, situándose en el 5,7 por ciento. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido nueve décimas de punto. En cifras, el número de desempleados creció en 291.000 en enero, situándose en 8.979.000, y se produce un descenso interanual de casi 1.300.000, ya que en enero de 2014 la cifra de parados se situaba en 10.280.000.

El número de activos en el mes de enero fue de 157.180.000, tras experimentar un fortísimo incremento mensual de 1.051.000. En enero de 2014 el dato se cifraba en 156.402.000. La tasa de actividad creció dos décimas, situándose en el 62,9%, alejándose de su mínimo histórico. Aún así, no sale de su estancamiento de los últimos doce meses 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 enero se crearon casi 800.000 empleos.

### Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un incremento de 15.000 personas con respecto a la cifra del mes de diciembre, situándose en 2.800.000 y registrando un descenso interanual de más de 1,8 millones. El 31,5 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 47,1 por ciento durante al menos 15 semanas. El número

de parados de menos de cinco semanas experimentó un incremento de 80.000, y también se registraron aumentos en el número de desempleados de entre 5 y 14 semanas (+25.000) y en el de entre 15 y 26 semanas (+106.000).

Aproximadamente 2,2 millones de personas (100.000 menos que en diciembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 700.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 11,3 por ciento, dato que registra un incremento mensual de una décima, y un descenso interanual de 1,6 puntos porcentuales.

### Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en diciembre se crearon 257.000 puestos de trabajo, situando la media mensual de creación de empleos en los últimos tres meses en 336.000. El sector privado aumentó sus nóminas en 267.000. El sector industrial intensificó su ritmo de creación de empleos, al registrar un aumento de 22.000 nóminas con respecto a diciembre, mientras que la construcción lo redujo considerablemente al crear solamente 22.000 debido al descenso de las temperaturas.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de la sanidad (50.000), el comercio minorista (46.000) las ETTs (39.000) y la hostelería (37.000). Las administraciones públicas destruyeron 10.000 empleos, principalmente en la administración federal.

### Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor incremento (+0,2%) se produjo entre los trabajadores de origen hispano, cuya tasa de paro sube al 6,7%. Se registraron sendos aumentos del 0,1% en las tasas de desempleo de las mujeres adultas y de la población de raza blanca, situándose sus tasas respectivas en el 5,1% y el 4,9%. El único descenso (-0,1%) se registró entre la población de raza negra, bajando su tasa al 10,3%. Las tasas del resto de los grupos, los trabajadores menores de 20 años y los varones adultos, no experimentaron variaciones, permaneciendo en el 18,8% y el 5,3 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 0,1% en las tasas de desempleo de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato y los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), bajando sus tasas al 8,5% y el 2,8%, respectivamente. El mayor aumento de la tasa de desempleo (+0,3%) recayó sobre los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios, subiendo su tasa de desempleo al 5,2%. El otro aumento, de solamente el 0,1%, se registró entre los trabajadores que tras el bachillerato no cursaron estudios universitarios, elevándose su tasa de paro al 5,4%.

### 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 diciembre) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 41 estados y descendió en los otros nueve y en el Distrito Federal de

Columbia. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en Texas (45.700), Nueva York (30.400) y Illinois (17.100), mientras que los únicos retrocesos de importancia tuvieron lugar en Minnesota con -5.200, Idaho con 2.700 y Nuevo México con 1.600. Asimismo, el informe refleja que a pesar de la pérdida de puestos de trabajo, la tasa de desempleo descendió en 42 estados y en el Distrito Federal, se incrementó en cuatro y se mantuvo sin cambios en los otros cuatro estados. Solamente tres estados registraban una tasa de paro del 7% o superior. El Distrito de Columbia cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,3%, mientras que el 2,8 de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha descendido en los 50 estados y en el distrito federal. Las mayores ganancias interanuales se produjeron en Dakota del Norte (+5,4%), Texas (+4%) y Utah (+3,9%).

### **Prestaciones por desempleo**

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.839.835 durante la semana que terminó el 17 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 31,62 por ciento.

Un total de 2.400.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 24 de enero, 6.000 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 26,72%.

### **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 creció 0,1 horas, situándose en 41,1 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se contrajo 0,1 horas, bajando a 33,8 horas semanales.

#### **Salarios**

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 12 céntimos de dólar, quedando establecida en 24,75 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión creció 7 céntimos, subiendo a 20,80 dólares.

### **Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social**

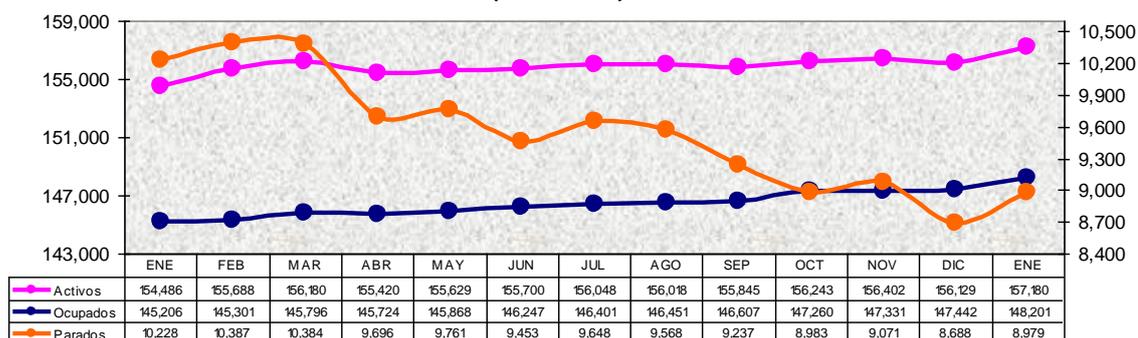
Aunque no son directamente comparables con el mes anterior debido a un ajuste estadístico, los datos del informe del Departamento de Trabajo se consideran muy positivos a la vista de que el ritmo de creación de puestos de trabajo se mantiene en un nivel elevado y de que refleja una fuerte aceleración del crecimiento de la población activa. Incluyendo las revisiones de datos de los dos meses anteriores, el ritmo de creación de empleos ha aumentado considerablemente, a 336.000 mensuales, el ritmo más fuerte de los últimos 17 años.

El mercado laboral parece haber comenzado a abordar con noticias positivas las áreas que no habían superado los efectos de la crisis: la tasa de participación, que da muestras de

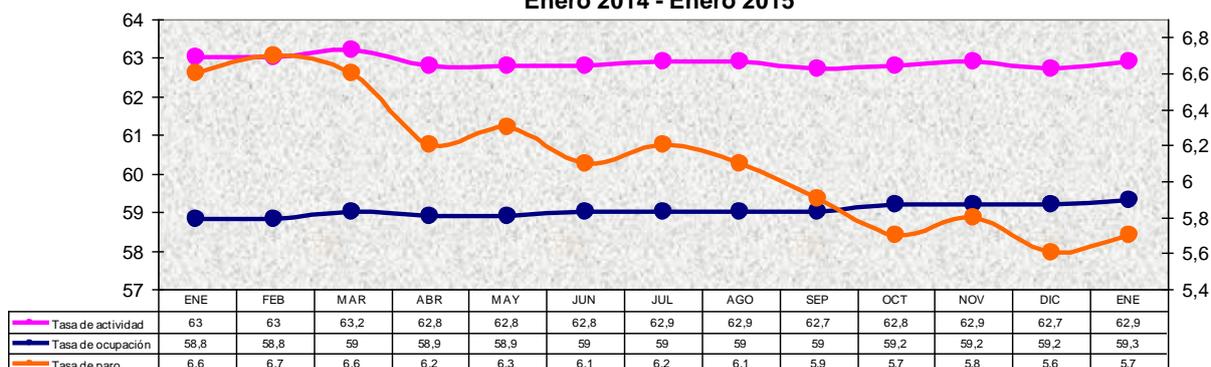
querer salir del estancamiento de los últimos años, y los salarios, que por fin muestran un incremento sólido.

El informe ratifica una tendencia general de crecimiento fuerte y sostenible del empleo y muestra que las empresas tienen la confianza suficiente para mantener la fase de expansión de las contrataciones en 2015 tras haber registrado 2014 el mayor crecimiento del mercado laboral en quince años.

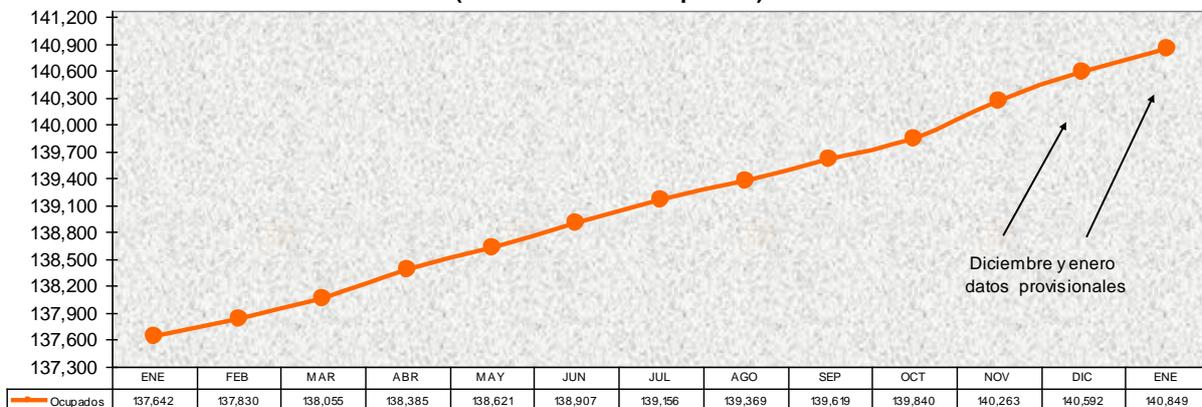
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Enero 2014 - Enero 2015**  
**(Datos EPA)**



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



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



## FRANCIA

### PROYECTO DE LEY RELATIVA AL CRECIMIENTO Y LA ACTIVIDAD. 1ª PARTE EL TRABAJO DOMINICAL

---

El proyecto de ley para el crecimiento y la actividad, conocido como “Ley Macron” (nombre del titular del ministerio de Economía), modifica la legislación reguladora de la apertura dominical y en horarios tardíos de los comercios. El objetivo del Gobierno es alcanzar un crecimiento duradero mediante la supresión de los obstáculos al desarrollo de la actividad económica.

A estos efectos, el capítulo III del proyecto de ley, denominado dedicado al descanso dominical pretende reducir las distorsiones entre comercios mediante la facilitación de derogaciones y el ofrecimiento de garantías sociales a los trabajadores (compensaciones automáticas).

El Gobierno se ha inspirado en el denominado “Informe Bally” de 2 de diciembre de 2013.

#### Trabajo dominical

Para las necesidades de la vida económica y social, hay actualmente varias derogaciones a la prohibición de apertura dominical de los comercios.

Sin poner en entredicho el principio de descanso dominical de los trabajadores (Código de trabajo, artículo L.3132-3), el proyecto de ley modifica las derogaciones siguientes:

- Las concedidas a establecimientos de venta al por menor situados en localidades o zonas turísticas (Código de trabajo, artículo L.3132-25) y los “perímetros de hábito de consumo excepcional” (PUCE) (Código de trabajo, artículo L.3132-25-1);
- Las autorizadas por el prefecto cuando el cierre del establecimiento perjudica al público o altera su funcionamiento normal (Código de trabajo, artículo L.3132-20)
- Las concedidas a los comercios al por menor por el por el alcalde cinco veces al año, como máximo (Código de trabajo, artículo L.3132-26)

#### Derogaciones basadas en fundamentos geográficos

Actualmente, los establecimientos de venta al por menor de bienes o servicios situados en ciertas localidades o zonas turísticas o en los PUCE pueden, si cumplen ciertos requisitos, conceder el descanso semanal por turnos a todo a parte de su personal. Pero, además del trazado incomprensible de estas zonas (por ejemplo, mientras que todo Burdeos esta clasificado como zona turística, en Paris solo lo están algunas calles), existe una distorsión importante entre las reglas aplicables en los PUCE (trabajo dominical posible solo de forma voluntaria, y con compensaciones salariales) y las aplicables en las zonas comunes o zonas turísticas (ninguna garantía social).

Para poner un término a estas desigualdades, el proyecto de ley traza los nuevos límites de estas zonas y las modalidades del trabajo dominical en ellas.

- *Tres zonas en lugar de dos*

El proyecto de ley Macron instituye tres zonas geográficas en las cuales el empresario podrá conceder el descanso semanal por turnos a todo o parte del personal

- Las zonas turísticas (el proyecto no evoca las “localidades turísticas”), caracterizadas por una alternancia particularmente importante de turistas;
- Las zonas comerciales (las antiguas PUCE), caracterizadas por una oferta comercial y una demanda potencialmente importantes;
- Un nuevo tipo de zona denominada “zona turística internacional”.

Las zonas comerciales y las zonas turísticas serán delimitadas por el prefecto de región y las zonas turísticas internacionales por los ministros encargados del turismo, trabajo y comercio.

- *Zonas turísticas y zonas comerciales*

El procedimiento de delimitación de las zonas turísticas y comerciales se basará en un amplio diálogo territorial y de forma armonizada

*Nota:* Los PUCE y las localidades y zonas turísticas existentes antes de aprobación y posterior entrada en vigor del proyecto de ley quedarán automáticamente transformadas en zonas comerciales (ZC) y en zonas turísticas (ZT), sin necesidad de iniciar un nuevo procedimiento de clasificación (artículo 82 del proyecto de ley):

- *A instancias del alcalde.*

La iniciativa de la solicitud de delimitación o modificación de una zona turística o comercial (como es el caso actualmente para las zonas turísticas) corresponde al alcalde o, como añade el proyecto, al presidente del establecimiento público de cooperación intercomunal, cuando este exista.

La solicitud deberá estar motivada e ir acompañada de un estudio de impacto que justifique la necesidad de creación o modificación de la zona.

*Nota:* Actualmente, la solicitud de delimitación de los PUCE corresponde al pleno del ayuntamiento de la localidad en cuyo territorio se sitúa el perímetro.

- *Decisión prefectoral.*

Para tomar la decisión de delimitar o modificar, el prefecto de región deberá (como se hace actualmente) recibir el dictamen de:

- El pleno del Ayuntamiento;
- Sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales interesadas;
- Mancomunidades, metrópolis o comunidades urbanas, cuando estas existan;
- El Pleno municipal de la localidad o localidades que no han presentado solicitud, cuando la zona solicitada se sitúe en todo o parte de su(s) demarcación(es) y siempre y cuando no formen parte de mancomunidades, metrópolis o comunidades urbanas cuyo dictamen ha sido recabado;
- El Comité departamental de turismo, en las zonas turísticas;
- La Cámara de comercio e industria y la cámara de oficios, en las zonas comerciales.

El prefecto deberá verificar que los criterios de estas zonas se cumplen. El proyecto de ley establece simplemente que:

- Las zonas turísticas se caracterizarán por una afluencia particularmente importante de turistas (artículo 73 del proyecto de ley);

- Las zonas comerciales se caracterizarán por una oferta comercial y una demanda potencial particularmente importante (artículo 74 del proyecto de ley)

Los requisitos concretos de establecerán por decreto.

- *Zonas turísticas internacionales (ZTI)*

Habrà una nueva zona para tener en cuenta el desarrollo del turismo internacional: “la zona turística internacional” (artículo 72 del proyecto de ley).

Las zonas turísticas internacionales serán delimitadas por los ministros encargados del trabajo, turismo y comercio, tras haber recibido el dictamen del alcalde, presidente del establecimiento público de cooperación internacional, cuando este exista, y de los sindicatos de trabajadores y patronos interesados. Los ministros tendrán en cuenta el impacto internacional y la afluencia excepcional de turistas, principalmente de residentes fuera de Francia.

Según el estudio de impacto del proyecto de ley, este nivel de decisión se justifica por la naturaleza misma de estas zonas que atraen una proporción importante, incluso predominante de turistas extranjeros y cuyas consecuencias desbordan las cuestiones locales.

Los requisitos concretos de establecerán por decreto.

*Nota* Deberán clasificarse ZTI el sector de los grandes almacenes del Boulevard Haussmann (Printemps, La Fayette...) y los de los Campos Elíseos en París.

- *Establecimientos afectados*
  - Supuesto general. Los establecimientos de venta al por menor de bienes y servicios (por ejemplo almacenes de ropa, artículos de deporte, comercio de souvenirs y cartas postales, librería, etc...) podrán conceder el descanso semanal por turnos a todo o parte del personal si está ubicados en una ZC, ZT o ZTI.

Se excluyen los establecimientos de venta al por mayor y los comercios de alimentación al por menor, que está regidos por disposiciones particulares que permiten emplear a trabajadores los domingos hasta las 13 horas. (Código de trabajo artículo L.3132-13 y L.3132-25-5). No obstante, el proyecto de ley establece otras reglas para los comercios al por menor de alimentación situados en zonas turísticas internacionales: estos podrán conceder el descanso semanal por turnos en las condiciones previstas por las nuevas disposiciones legales, a partir de las 13 horas, los domingos. Para el periodo del domingo anterior a las 13 horas, estos comercios se regirán por la disposiciones particulares del Código de Trabajo anteriormente citadas (artículo 78 del proyecto de ley) ver el cuadro en anexo.

- *Caso particular de los comercios implantados en las estaciones de tren.* Los establecimientos de venta al por menor situados en las estaciones ubicadas en una ZC, ZT o ZTI podrán conceder el descanso semanal por turnos a todo o parte del personal en las condiciones previstas para la derogación al descanso dominical basada en fundamentos geográficos.
- Por otra parte, los ministros de transportes, trabajo, y comercio podrán autorizar por orden ministerial (después de recibir el dictamen del alcalde y del presidente del establecimiento público de cooperación intercomunal) a los establecimientos

ubicados en las estaciones “fuera de las zonas” que tengan una afluencia excepcional de pasajeros, a conceder el descanso semanal por turnos en las condiciones precitadas (artículo 79 del proyecto de ley)

Los comercios de alimentación al por menor situados en las estaciones situadas en una de las tres zonas o en las estaciones “fuera de las zonas” autorizadas por orden ministerial, podrán conceder el descanso semanal por turnos a todo o parte de los trabajadores en las mismas condiciones, pero a partir de las 13 horas. Para el periodo del domingo anterior a esta hora, se regirán por las disposiciones particulares que autorizan el empleo de trabajadores de comercios al por menor en la alimentación el domingo hasta las 13 horas (artículo 78 del proyecto de ley)

*Nota* Los establecimientos situados en las estaciones “fuera de las zonas” continuarán con la actual posibilidad de conceder el descanso semanal por turnos siempre y cuando su actividad este incluida en una de las listas del artículo R.3132-5 del código de trabajo (por ejemplo: fabricación de productos alimentarios destinados al consumo inmediato, etc.) y que su funcionamiento o apertura el domingo sea necesaria por imperativos de la producción, de la actividad o de las necesidades del público (Código del trabajo artículo 3132-12)

- *Otros requisitos exigidos*

Una vez delimitada la zona, los establecimientos ubicados en ella podrán conceder el descanso semanal por turnos a condición de estar incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio que establezca contrapartidas a favor de los trabajadores y que se garantice la voluntariedad. Si se cumplen estas dos condiciones, la derogación al descanso dominical se concede automáticamente (sin necesidad de autorización administrativa) y permanentemente.

- *Garantías establecidas por convenio.* Como decíamos anteriormente, para poder emplear a trabajadores los domingos es necesario estar incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio.

Las garantías pueden emanar de un convenio colectivo (de sector, empresa o centro de trabajo) o de un convenio territorial. En las empresas que no dispongan de delegados sindicales, el convenio podrá realizarse entre uno o varios representantes de personal (delegado de personal, trabajador elegido al comité de empresa) mandatados por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores representativas en el sector al que pertenece la empresa o, en su defecto, en el ámbito nacional e interprofesional. Si no hay representantes elegidos de personal, el convenio se puede concluir entre un trabajador mandatado de la misma manera por una organización sindical. El acuerdo así concluido deberá aprobarse por la mayoría de votos emitidos (Código del trabajo artículo 5.125-4, II)

El convenio establecerá:

- Las contrapartidas ofrecidas a los trabajadores privados del descanso dominical;
- Los compromisos de la empresa en materia de empleo o a favor ciertos públicos en situación precaria o de personas discapacitadas;
- Las condiciones en las que el empresario tendría en cuenta la evolución de la situación personal de los trabajadores privados de descanso dominical.

*NOTA* En caso de que no exista acuerdo, el empresario no podrá decidir de manera unilateral la concesión del descanso dominical por turnos. Sin embargo, si el cierre de su

*establecimiento perjudica al público o compromete su funcionamiento normal, podrá solicitar la autorización del prefecto fundamentada en el artículo L.3132-20 del código de trabajo*

- *Principio de voluntariedad del trabajador.* El proyecto de ley amplía el principio de voluntariado actualmente previsto en las PUCE a las zonas turísticas y a las zonas turísticas internacionales. Así, solo podrán trabajar los trabajadores voluntarios que han manifestado su acuerdo por escrito al empresario.

Con el mismo espíritu de la norma, una empresa no podrá negarse a contratar a un candidato que no acepte trabajar los domingos. La negativa de un trabajador a trabajar los domingos no construirá una falta, no será motivo válido de despido y no podrá ser objeto de medida discriminatoria alguna (artículo 77 del proyecto de ley)

- *Requisitos de aplicación inmediata o diferida.* La obligación de los establecimientos de estar incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio que establezca contrapartidas para los trabajadores y el principio del voluntariado son de aplicación inmediata.

No obstante, el proyecto de ley prevé una aplicación diferida de estas nuevas obligaciones para los establecimientos de venta al por menor situados en las zonas existentes actualmente (artículo 82 del proyecto de ley). En las localidades/zonas turísticas donde la firma de un convenio no es obligatoria actualmente, las nuevas obligaciones se aplicarán a partir de primer día del 36 mes siguiente a la publicación de la ley. De esta forma, estos establecimientos tendrán tres años para incluirse en el ámbito de aplicación de un convenio.

*NOTA En las PUCE, la decisión de abrir los domingos y las contrapartidas se establecen actualmente en un convenio colectivo o, en su defecto, por decisión unilateral. Las decisiones unilaterales siguen siendo aplicables durante el periodo transitorio precitado de tres años. Si se firma un convenio colectivo durante este periodo, se aplicará desde su firma en lugar de la decisión.*

### Cierre dominical perjudicial para el público o para el funcionamiento del establecimiento

Actualmente, cuando el descanso dominical simultáneo, de todos los trabajadores de un establecimiento es perjudicial para el público o compromete el funcionamiento normal del establecimiento, el prefecto puede conceder derogaciones al principio de descanso dominical que duren todo el año o solo ciertas épocas del año.

Puede concederse el descanso (artículo L.3132-20 del Código de trabajo):

- Un día que no sea domingo, a todos los trabajadores del establecimiento;
- El domingo después del mediodía con un descanso complementario de un día por turnos y por quincena;
- Por turnos a todo o parte de los trabajadores.

La autorización se concede por una duración limitada. El proyecto de ley “Macron” establece que no podrá exceder tres años (artículo 71 del proyecto de ley). Se concederá tras el dictamen emitido por el pleno del Ayuntamiento, de la Cámara de comercio, de las organizaciones sindicales de patronos y de trabajadores de la localidad.

La autorización queda condicionada (como actualmente) a la existencia de un convenio colectivo o, en su defecto, a una decisión unilateral del empleador, tomada después de un referéndum, en la que se contemplen contrapartidas para los trabajadores. En caso de

decisión unilateral, cada trabajador privado del descanso dominical seguirá beneficiándose de un descanso compensatorio y de una remuneración por este trabajo igual, como mínimo, al doble de la remuneración normalmente debida por una duración laboral equivalente.

Por último, hay que resaltar que solo podrán trabajar los domingos las personas que lo hagan voluntariamente.

### Comercios al por menor: hasta 12 días por año

Actualmente, en los comercios al por menor no dedicados a la alimentación, en los que el descanso semanal tiene lugar normalmente el domingo, se puede suprimir hasta un máximo de cinco veces por año los domingos designados, para cada comercio al por menor, por decisión del alcalde (en Paris, del prefecto) (artículo L.3132-26 del Código de trabajo)

### Dispositivo transitorio

Durante el periodo transitorio que quede hasta finales del año natural en el que la futura ley entre en vigor, se podrá suprimir el descanso semanal hasta seis domingos, de los cuales tres de pleno derecho. Los otros tres los establecerá el alcalde en el plazo máximo del mes siguiente a la publicación de la futura ley.

Para el resto, no hay cambios. Cada trabajador privado del descanso dominical continuará percibiendo una remuneración, como mínimo, igual al doble a la remuneración correspondiente a una duración laboral equivalente y se beneficiará de un descanso compensatorio. La ordenanza municipal (o prefectoral) establecerá las modalidades de concesión del descanso compensatorio, a saber: colectivo o por turnos en la quincena precedente o siguiente a la supresión del descanso, quedando establecido que si el descanso dominicales suprime un domingo que precede a una fiesta legal, el descanso compensatorio se concederá el día de esta fiesta (artículo L.3132-27 del Código de trabajo)

### Dispositivo definitivo

A partir del 1 de enero siguiente al de la publicación de la futura ley, el número de domingos de apertura pasará a 12 de los cuales cinco serán de pleno derecho. En razón a la existencia de eventos particulares, el alcalde decidirá por ordenanza antes del 31 de diciembre del año, la fecha de estos cinco domingos de pleno derecho. Para los domingos restantes se procederá como actualmente: se fijarán según apreciación del alcalde.

## Trabajo en horarios tardíos

### Definición de trabajo de noche derogatoria en las ZTI

Actualmente, todo trabajo entre 21 horas y 6 horas se considera trabajo nocturno (artículo L.3122-29 del Código de trabajo) Un convenio colectivo amplio, de empresa o de establecimiento puede establecer otro periodo de nueve horas consecutivas entre 21 horas y 7 horas, comprendiendo en todo caso el intervalo entre 24 horas y cinco horas. En ausencia de convenio, siempre y cuando las características particulares de la empresa lo justifiquen, el inspector de trabajo puede autorizar esta sustitución, después de haber consultado a los delegados sindicales y tras el dictamen del comité de empresa o de los delegados de personal, si existen (artículo L.3122-29 del Código de trabajo)

El proyecto de ley establece que por derogación, el trabajo de noche podrá fijarse entre 24 horas y 7 horas en los establecimientos de venta al por menor situados en las zonas turísticas internacionales.

Así estos establecimientos podrán abrir hasta medianoche sin obligación de estar incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio o de justificar que la apertura es indispensable a su normal funcionamiento. Estas derogaciones existen actualmente en el Código de trabajo para ciertos sectores de actividad (producción, prensa, radio, televisión, producción y explotación cinematográfica, espectáculos, discotecas)

Además, los que trabajan entre 21 horas y medianoche no son considerados como trabajadores nocturnos, por lo que no están sometidos a vigilancia médica particular (antes de ocupar el puesto de trabajo y, posteriormente, cada seis meses).

### Requisitos para emplear a trabajadores hasta medianoche

Los establecimientos de venta al por menor en las ZTI estarán autorizados a abrir hasta medianoche sin ningún formalismo. Sin embargo, para poder emplear a trabajadores entre 21 horas y 24 horas, el empresario deberá:

- Estar incluido en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que prevea esta facultad y la puesta a disposición de los trabajadores de medios de transporte (individual o colectivo) que les permitan llegar a su domicilio con seguridad;
- Obtener el acuerdo del trabajador por escrito. Como el principio es el trabajo voluntario, una empresa no podría rechazar la candidatura a una persona que no acepte trabajar en este horario. Y la negativa del trabajador a trabajar durante este horario no constituirá ni una falta, ni motivo de despido y no podría ser causa de medidas discriminatorias.
- Remunerar a los trabajadores entre 21 horas y 24 horas, como mínimo, con el doble de la remuneración debida y concederles un descanso compensatorio equivalente

**DEROGACIONES AL DECANSO DOMINICAL BASADAS EN CRITERIOS GEOGRÁFICOS**

**ANTES DE LA LEY “Macron”**

<b>ZONAS GEOGRÁFICAS</b>	<b>ESTABLECIMIENTOS</b>	<b>TIPO DE DEROGACIÓN</b>	<b>GARANTIAS SOCIALES</b>	<b>VOLUNTARIEDAD</b>
Los PUCE delimitados por el prefecto (Art. L.3132-25 y siguientes del Código de trabajo)	Establecimientos de venta al por menor (salvo alimentación) de bienes y servicios	Autorización prefectoral de una duración de cinco años establecida en un convenio colectivo o, en su defecto, una decisión unilateral del empresario tomada después del dictamen del CE o de DP, aprobada en referéndum	En caso de acuerdo: contrapartidas fijadas libremente. En caso de decisión unilateral: descanso compensatorio y remuneración doble	SI
Las localidades de interés turístico o termales y las zonas turísticas de afluencia excepcional o de animación cultural permanente delimitadas por el prefecto (artículo L.3132-25-1 y ss del Código de trabajo)	Establecimientos de venta al por menor (salvo alimentación) de bienes y servicios	Derogación de pleno derecho concedida de manera permanente	Sin contrapartida obligatoria (1)	NO

## DESPUÉS DE LA LEY “Macron” (2)

ZONAS GEOGRÁFICAS	ESTABLECIMIENTOS	TIPO DE DEROGACIÓN	GARANTIAS SOCIALES	VOLUNTARIEDAD
Las zonas comerciales (delimitadas por el prefecto)	Establecimientos de venta al por menor (salvo alimentación) de bienes y servicios.	Derogación de pleno derecho concedida de manera permanente según un convenio colectivo o, en su defecto, de una decisión unilateral del empresario tomada después del dictamen del CE o de los DP) aprobada en referéndum	Contrapartidas fijadas libremente en convenio colectivo	SI
Las zonas turísticas (delimitadas por el prefecto)	Comercios al por menor de las estaciones a partir de 13 horas (3)			
Las zonas turísticas internacionales (delimitadas por los ministros de trabajo, turismo y comercio)	Establecimientos de venta al por menor (salvo alimentación) de bienes y servicios.  Comercios al por menor (de las estaciones o fuera de ellas) a partir de 13 horas (3)			

(1) Se pueden establecer contrapartidas en convenios colectivos aplicables en la empresa, centro de trabajo o en el contrato de trabajo.

(2) Los ministros de Transportes, Trabajo y Comercio podrán autorizar, por orden ministerial, a establecimientos de las estaciones de ferrocarril situadas en el exterior de una de las tres zonas (“fuera de las zonas”) para que concedan el descanso semanal por turnos a todo o parte del personal en las condiciones previstas para las derogaciones basadas en razones geográficas (un acuerdo debe prever las contrapartidas y trabajo voluntario)

(3) Antes de las 13 horas, estos comercios se regirán por las disposiciones particulares del Código de Trabajo que autorizan el trabajo dominical hasta las trece horas (Código de Trabajo, Artículo L.3132-13 y L. 3.132-25-5)

## EL PROYECTO DE LEY RELATIVA AL CRECIMIENTO Y LA ACTIVIDAD - 2ª PARTE DESPIDO ECONÓMICO, INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS DEL PERSONAL Y PARTICIPACIÓN

Además de la reforma del trabajo dominical y nocturno, así como de los tribunales de trabajo (*Prud'hommes*) y las medidas encaminadas a fortalecer el control de la aplicación del Derecho del trabajo, el proyecto de ley para el crecimiento y la actividad presentado el 10 de diciembre en Consejo de ministros, reorganiza las normas de despido económico que habían sido reformadas por la ley nº 2013-504 de 14 de junio de 2013 relativa a la conservación del empleo. Contiene asimismo varias disposiciones sobre el funcionamiento de las instituciones representativas del personal (IRP) y la sanción de delito de obstaculización, así como sobre el ahorro salarial.

Nota:

A la luz del desarrollo de las negociaciones relativas a la modernización del diálogo social, el Gobierno decidió no incluir en el proyecto de ley (por vía de enmienda) el posible acuerdo que se derive de éstas. Si los interlocutores sociales llegasen a un acuerdo, éste se retomará en otro proyecto de ley que defienda el ministro de Trabajo.

## Despido económico

El proyecto de ley aclara, en algunos puntos, las disposiciones procedentes de la ley nº 2013-504 de 14 de junio de 2013 sobre la conservación del empleo, en materia de despidos colectivos. Las nuevas disposiciones se aplicarían a los procedimientos de despido por motivo económico iniciados después de la publicación de la ley.

### Perímetro de aplicación del orden de los despidos

Aunque los criterios que determinan el orden de los despidos deben, en principio, ser aplicados a la totalidad de la empresa (Código de Trabajo, artículo L.1233-5), el Tribunal de Casación admite, no obstante, la posibilidad de seleccionar un perímetro más restringido, por acuerdo colectivo celebrado a nivel de la empresa o a un nivel más elevado (Casación Social., 15 de mayo de 2013, nº 11-27.458 FS-PB), pero no por decisión unilateral.

Esta jurisprudencia, que ha sido recientemente aplicada por el Tribunal Administrativo de Apelación de Versalles (22 de octubre de 2014, nº 14VE02408), es criticada por algunos profesionales como susceptible de poner en dificultad a las empresas que no llegan a concertar un acuerdo colectivo. A título de ejemplo, una empresa compuesta por dos establecimientos, uno en Lille y otro en Marsella, que elimina un puesto en Marsella en el ámbito de una reestructuración, podría verse obligada, debido al juego de los criterios de orden, a despedir a un empleado del establecimiento de Lille para proponer su puesto al trabajador marsellés, cuyo puesto va a ser suprimido. Al final, si este último lo rechaza, son dos las personas despedidas.

El proyecto de ley pretende remediar esta situación: las empresas sometidas a la obligación de establecer un Plan de conservación del empleo (PSE) podrán fijar, en el acuerdo colectivo o el documento unilateral, un perímetro de aplicación de los criterios de orden de los despidos a un nivel inferior al de la empresa (artículo 98 del proyecto de ley).

#### *Nota:*

*Algunos tribunales admiten ya la posibilidad de que el empleador pueda prever un perímetro del orden de los despidos derogatorio, en el documento unilateral que organiza el PSE. Según éstos, la posibilidad de modificar el perímetro por acuerdo colectivo (Código de Trabajo, artículo L.1233-24-2) se aplica también al documento unilateral preparado por la empresa (artículo L.1233-24-4 del Código del Trabajo).*

### Obligación de reclasificación en las empresas internacionales

En la actualidad, el despido económico de un trabajador no puede intervenir si todos los esfuerzos de formación y de adaptación no han sido realizados, y si su reclasificación en la empresa o en el grupo al que pertenece es imposible. Si la empresa o el grupo está implantado fuera del territorio nacional, el empleador deberá ampliar su búsqueda en el extranjero, después de haber interrogado a cada trabajador cuyo despido está previsto, si acepta recibir ofertas de reclasificación fuera de Francia y qué reservas opone (Código de Trabajo, artículo L.1233-4 y L.1233-4-1).

Debido a que esta obligación constituye, en la práctica, un verdadero rompecabezas para las empresas, el artículo 100 del proyecto de ley tiende a simplificarla. En primer lugar, se restringe el ámbito de aplicación de la obligación de buscar la reclasificación únicamente en los « empleos disponibles situados en el territorio nacional de la empresa o las demás empresas del grupo de que la empresa forma parte ».

Esta búsqueda sólo se extendería al extranjero a petición del trabajador. En este caso, la empresa deberá poner a su disposición «la lista precisa de las ofertas de empleo situadas fuera del territorio nacional, disponibles en la empresa o en las demás empresas del grupo». Si ningún trabajador manifiesta su deseo, el empleador podría reservar su búsqueda al territorio nacional.

Un decreto especificaría las modalidades de esta disposición.

*Nota:*

*El hecho de centrar los esfuerzos de la búsqueda sólo en los trabajadores interesados por la movilidad en el extranjero, permitirá que la empresa pueda calibrar con más precisión las ofertas y las medidas de acompañamiento, en particular mediante una formación adecuada.*

### Decisión administrativa que autoriza el PSE anulada por falta de motivación

Es sabido que si la administración no justifica suficientemente su decisión de validar el acuerdo colectivo o de homologar el documento unilateral que vale por un PSE, su decisión podrá ser anulada. En este caso, la empresa deberá (Código de Trabajo, artículo L.1235-16):

- A reserva del acuerdo de las partes, reintegrar el trabajador a la empresa, manteniendo sus beneficios ya adquiridos;
- En su defecto, abonar al trabajador una indemnización que no podrá ser inferior a los salarios de los seis últimos meses. Ésta puede acumularse con la indemnización por despido que le corresponda.

Para evitar esta situación, el artículo 102 del proyecto de ley estipula que en caso de anulación de la decisión administrativa por falta de motivación, la autoridad administrativa debería adoptar una nueva decisión debidamente motivada. El texto especifica que la anulación de la primera decisión no tendría incidencia en la validez del despido, y no daría lugar a reintegración ni al pago de una indemnización por parte de la empresa.

Esta última debería poner en conocimiento de los trabajadores despedidos a raíz de la primera decisión administrativa la nueva decisión, por cualquier medio que pueda conferir a esta información una fecha determinada.

### Recuperación o quiebra de una Unidad Económica y Social (UES) / grupo

En las empresas con al menos 50 trabajadores que se encuentren en recuperación o quiebra, con despido de al menos 10 trabajadores, y en las empresas que realizan beneficios, el Acuerdo colectivo será aprobado o el documento unilateral homologado por la autoridad administrativa, principalmente a la vista de los medios de que dispone la empresa, la UES y el grupo (Código de Trabajo, artículo L.1233-58, II).

En virtud del artículo 101 del proyecto de ley, la dirección regional de las Empresas, la Competencia, el Consumo, el Trabajo y el Empleo (Direccte), homologará el plan de conservación del empleo tras haberse asegurado del contenido de éste “en relación con los medios de que dispone la empresa”, y no ya de los del grupo o la UES.

Por otra parte, la obligación de formación, adaptación y reclasificación que pesa sobre el empleador previamente al despido, sería puesta en práctica únicamente en el marco de la empresa, y no ya en el del “grupo”. Sin embargo, si la empresa pertenece a un grupo, el empleador, el administrador o el liquidador podrán solicitar a las demás empresas del grupo,

con el fin de establecer una lista de los puestos de trabajo disponibles, a los que los trabajadores que vayan a ser despedidos puedan presentar su candidatura.

*Cabe destacar:*

*Estas modificaciones tienen en cuenta el hecho de que la casa madre no tiene obligación legal de participar en la financiación del PSE de su filial.*

### Momento en que se puede proponer el CSP

Con relación a los contratos de protección profesional, el artículo 103 del proyecto de ley especifica el momento en que la propuesta deberá ser realizada al trabajador.

Actualmente, el artículo L.1233-66 prevé que, en caso de despido económico que dé lugar a la implementación de un PSE, la empresa deberá proponer al trabajador el CSP al término de la última reunión del Comité de empresa.

<sup>o1</sup>

En virtud del proyecto de ley, esta propuesta sería efectuada al trabajador tras la notificación por la autoridad administrativa de su decisión de validar u homologar el PSE.

Esta medida permitiría evitar que la empresa aplique el PSE sin estar cubierta por una decisión favorable de la Administración.

### Los « pequeños » despidos colectivos que no dan lugar a PSE

En las empresas con menos de 50 trabajadores y las empresas con más de 50, cuando el proyecto de despido afecta a menos de 10 empleados en un mismo período de 30 días, la autoridad administrativa comprobará, en el plazo de 21 días a partir de la fecha de la notificación del proyecto de despido (Código de Trabajo, artículo L.1233-53) que:

- Los representantes del personal han sido informados, reunidos y consultados de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales en vigor;
- Las obligaciones relativas a la elaboración de medidas sociales han sido respetadas y aplicadas.

En la práctica, este procedimiento de control de las empresas con al menos 50 trabajadores que están considerando la posibilidad de despedir a menos de 10 trabajadores en 30 días es inaplicable, ya que para esta clase de despido, la Direccte sólo es informada *a posteriori*, después de la notificación de los despidos (ocho días después del envío de las cartas de despido).

Para rectificar este error material, el artículo 99 del proyecto de ley establece que se suprima este procedimiento de control sobre los despidos de menos de 10 trabajadores en 30 días, en las empresas con al menos 50 trabajadores. Este control sería reservado a las empresas con menos de 50 trabajadores.

### Medidas relativas a las IRP

#### Elecciones profesionales

Por lo que respecta a las elecciones profesionales, el legislador persigue un doble objetivo:

- Simplificar y garantizar el proceso electoral y su contencioso, previendo la transferencia de la competencia administrativa en materia preelectoral al juez judicial;

- Mejorar la información de las organizaciones sindicales con objeto de garantizar una mejor representación de los trabajadores en las empresas.
- **Fin de la competencia administrativa en materia preelectoral**

Con vistas a las elecciones, la empresa deberá entablar negociaciones con las organizaciones sindicales interesadas con vistas a un acuerdo, especialmente en lo que respecta a:

- El número y la composición de los colegios electorales (Código de Trabajo, artículo L.2312-5 para los delegados del personal);
- El número de escaños y su distribución entre los colegios (Código de Trabajo, artículo L.2312-5 para los D. P.);
- La distribución del personal entre los colegios electorales (Código de Trabajo, artículo L.2314-11 para los D. P. y L.2324-13 para los comités de empresa);
- En su caso, el reconocimiento del carácter de establecimiento distinto (Código de Trabajo, artículo L.2322-5 para el C. E.), la fragmentación de la empresa en establecimientos distintos y la distribución de escaños del comité central de empresa entre los establecimientos y las categorías de personal (Código de Trabajo, artículo L.2327-7 para los C. C. A.).

Actualmente, si la empresa y los sindicatos no llegan a ningún acuerdo, es la autoridad administrativa (Direccte) la que debe pronunciarse sobre estos puntos.

En virtud del proyecto de ley, a falta de acuerdo, sería al juez judicial y no la Direccte, quien se pronuncie sobre estos elementos (artículo 87 del proyecto de ley).

Recurrir al juez judicial tendría los mismos efectos que recurrir a la Direccte: ésta suspendería el proceso electoral hasta la decisión judicial, y prorrogaría los mandatos de los electos afectados en curso, hasta la proclamación de los resultados del escrutinio.

Además, ya no sería el inspector de Trabajo, sino el juez judicial quien tendría competencia para conceder excepciones a las condiciones de antigüedad en materia de electorado y de elegibilidad.

Al mismo tiempo, se suprimiría la consulta previa que el inspector del trabajo debe realizar, actualmente, a las organizaciones sindicales más representativas antes de tomar su decisión.

*Cabe destacar:*

En la versión del Proyecto de ley presentada en Consejo de ministros, el Direccte continúa siendo competente en materia de delimitación de la empresa en establecimientos separados para las elecciones de los delegados del personal (Código de Trabajo, artículo L.2314-31). A nuestro juicio, se trata de un error y los parlamentarios deberían poner remedio.

- **Transmisión del acta de las elecciones a las organizaciones sindicales**

En la actualidad, el empleador debe transmitir el acta de las elecciones de los D.P. y de los miembros del comité de empresa al inspector del trabajo, en doble ejemplar, en los 15 días del escrutinio (C. trab., art. R.2314-25 para los D.P. y art. R. 2324-21 para el C.E.). También

debe enviar un ejemplar al proveedor que actúa por cuenta del ministerio de Trabajo (C. trab., art. D. 2122-7).

A partir de ahora y según el proyecto de ley, el empresario deberá también transmitir una copia de las actas de las elecciones a las organizaciones sindicales de trabajadores que presentaron listas de candidatos para la votación, así como a las que hayan participado en la negociación del PAP (Protocolo de acuerdo preelectoral). Y ello se deberá hacer, especifica el texto, después de la proclamación de los resultados, « a la mayor brevedad posible » y por cualquier medio (art. 89 del proyecto de ley).

*Nota:*

*Observamos que el proyecto de ley prevé la transmisión « de las actas » sin mencionar si se trata de las de las elecciones y/o de las actas de carencia de éstas. Esta nueva obligación se insertará en una subsección del Código de Trabajo "modo de escrutinio y resultado de las elecciones ». Esta comunicación permitiría así a las organizaciones sindicales de plantear una eventual irregularidad. Por ejemplo, la falta de mención relativa a los horarios de apertura y cierre de la votación en el acta implicará por sí sola la anulación de las elecciones, que no podrán ser regularizadas posteriormente por el presidente y los miembros de la oficina de voto. (Casación social de 16 de octubre de 2013, No 12-21.680 FS-PB). A la empresa le interesa pues atraer la atención de los miembros de la oficina de voto en la redacción del acta pues si no es así, ella deberá asumir todas las consecuencias de la anulación y organizar nuevas operaciones electorales.*

#### Fortalecimiento de la coherencia de determinadas disposiciones del Código de Trabajo

La ley nº 2013-504, de 14 de junio de 2013, relativa a la seguridad en el empleo y la ley nº 2014-288, de 5 de marzo de 2014, relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social, han introducido innovaciones legislativas importantes en materia de diálogo social en la empresa. Sin embargo, algunas disposiciones ya existentes en el Código de Trabajo no han sido puestas en coherencia con estas últimas. El proyecto de ley pone remedio a esta situación.

- **Orden del día del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de trabajo (CHSCT)**

Al igual que lo previsto en el orden del día del Comité de empresa (C. Trab., art. L. 2325-15), las consultas convertidas en obligatorias por una disposición legislativa, reglamentaria o por un acuerdo colectivo, deberían incluirse de pleno derecho en el orden del día del CHSCT (art. 90 del proyecto de ley).

En el resto no ha habido cambios. Preparado por el presidente y el secretario, el orden del día de cada reunión se transmitirá a los miembros del Comité y al inspector de trabajo (C. trab., art. L. 4614-8).

- **Información del C.E. a través de la base de datos económicos y sociales (BDES)**

Con objeto de que pueda emitir un dictamen motivado, en el marco de su misión general de información y consulta, el Comité de empresa dispone de información precisa y escrita remitida por la empresa. Estos últimos podrían ser, precisa el proyecto de ley, puestas a disposición mediante la base de datos económicos y sociales (art. 91 del proyecto de ley).

- **Permiso de formación sindical**

El permiso de formación económica, social o sindical beneficia actualmente a los trabajadores que cursos de formación organizados por las organizaciones sindicales reconocidas como representativas a escala nacional (C. Trab., art. L. 3142-7).

La ley nº 2014-288, de 5 de marzo 2014, relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social ha modificado la organización y la financiación de esta formación, creando un fondo que permite financiarla. Así, son financiadas por el fondo las formaciones organizadas por las organizaciones sindicales de trabajadores representativas a escala nacional e interprofesional, y aquellas cuya vocación estatutaria reviste un carácter nacional e interprofesional y reúnen más del 3% de los votos emitidos en las elecciones profesionales (C. Trab., art. L. 2135-12). En cuanto al permiso de formación, el proyecto de ley (art. 88) modifica el artículo L. 3142-7, que recoge esa misma definición de las organizaciones sindicales.

*Nota:*

*En la actualidad, además de las cinco organizaciones representativas a escala nacional e interprofesional (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC y CFTC), la Unsa y Solidaires cumplen igualmente la condición impuesta por la nueva definición legal.*

#### [No más pena de prisión para el delito de obstrucción a la justicia](#)

El artículo 85, 2º del proyecto de ley pretende autorizar al Gobierno a revisar, mediante auto, la naturaleza y el importe de las penas y sanciones aplicables en caso de obstaculizar el funcionamiento de las IRP.

Se trataría pues de aplicar la medida anunciada por François Hollande en el Consejo estratégico de la atraktividad, el 19 de octubre, destinada a suprimir la pena de prisión asociada al delito de obstrucción a la justicia. En contrapartida, las sanciones financieras serían reforzadas.

#### [Nueva información del C.E.](#)

El proyecto de ley contempla la creación de nuevas medidas para fortalecer la eficacia de los procedimientos de salvaguardia, recuperación judicial, restablecimiento profesional y liquidación judicial.

Es así como, en presencia de una sociedad de al menos 150 trabajadores cuya desaparición sería de naturaleza a provocar un trastorno grave a la economía y la cuenca de empleo, el tribunal podría permitir, en el ámbito de un plan de recuperación, la entrada de terceros (en particular de los acreedores de la empresa) en el capital en caso de rechazo o de imposibilidad de que los accionistas presentes garanticen la financiación de la empresa mediante un aumento del capital social (art. 70 del proyecto de ley). El juez podría así imponer a los accionistas que se opongan una modificación del capital o una cesión forzada.

Este mecanismo sería sometido a condiciones estrictas, entre las cuales se encuentra la verificación por el comisario para la ejecución del plan, del respeto de los compromisos por parte de los asociados o de los accionistas suscriptores o cesionarios. El comisario deberá informar al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, sobre la ejecución del plan de rescate, así como del respeto de sus compromisos por los asociados suscriptores o cesionarios.

## Las medidas relativas al ahorro salarial

Anunciada por el presidente de la República en julio pasado, en la Gran Conferencia Social, la reforma del ahorro salarial inicia su traducción legislativa en el proyecto de ley relativo al crecimiento y la actividad. Aunque por el momento sólo se proponen algunas "medidas de clarificación y armonización de naturaleza técnica y consensual », el proyecto de ley debería, sin embargo, ser enriquecido durante su examen por el Parlamento, con varias enmiendas procedentes de una posición común entre sindicatos y empresarios.

### Establecimiento del PERCO con una mayoría de dos tercios del personal

- **Modalidades actuales de aplicación**

El plan de ahorro colectivo para la jubilación (Perco) es un dispositivo de ahorro salarial facultativo, establecido por el empresario en beneficio de sus trabajadores. Obligatorio en las empresas que ya han establecido un plan ahorro de empresa (PEE) desde hace más de tres años, (C. Trab. art. L.3324-3), el Perco permite que los trabajadores puedan constituirse un ahorro para la jubilación. Actualmente puede ser creado por:

- Acuerdo colectivo de trabajo, cuando la empresa cuenta al menos con un delegado sindical o está dotada de un Comité de empresa;
- Decisión unilateral del empleador, en caso de fracaso de las negociaciones o a falta de delegado sindical o de Comité de empresa.

Mientras que la participación en los beneficios de la empresa, el reparto de los beneficios y el PEE pueden ser puesto en marcha por ratificación con una mayoría de dos tercios del personal, el Perco excluye esta modalidad. Así, las empresas que no cuentan con delegados sindicales ni C.E, principalmente las Pymes, se encuentran en la imposibilidad de poner en práctica un Perco para sus trabajadores, salvo a través de una decisión unilateral del empleador.

- **Nuevas modalidades de aplicación**

En aras de armonizar las modalidades de concertación entre los distintos dispositivos de ahorro salarial, y para favorecer la aplicación de estos dispositivos en las Pymes, las modalidades de aplicación del Perco deberían ajustarse a las aplicables a la participación en los beneficios de la empresa, al reparto de los beneficios y al PEE.

Así, en virtud del proyecto de ley (Artículo 38), el Perco también podría ser puesto en marcha mediante ratificación, por mayoría de dos tercios del personal, por un proyecto de contrato propuesto por el empresario, cuando:

- Existan al menos un delegado sindical o Comité de empresa en la empresa. Cabe precisar que, cuando en la empresa exista una o varias organizaciones sindicales representativas o un Comité de empresa, la ratificación deberá ser solicitada conjuntamente por la empresa y una o varias de estas organizaciones o dicho Comité;
- La negociación de un acuerdo colectivo haya fracasado;
- cuando no exista ningún D.S. o C.E. en la empresa.

Cabe destacar:

El Artículo 37 del proyecto de ley pretende mejorar la legibilidad de las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la creación de un plan de ahorro salarial (medidas incluidas, en el caso de algunos dispositivos, en la ley y, en el caso de otros, por decreto). Así, a partir de ahora, las modalidades de aplicación de un plan de ahorro de empresa estarán incluidas en la ley. Como se recordará, éste podrá ser puesto en marcha en las mismas condiciones que las aplicables a la participación (C. Trab., art. L.3322-6).

#### Armonización del número de días transferibles a un Perco

- **Un tope de 10 días / año**

Desde la ley nº 2008-789, de 20 de agosto de 2008, cada año, si el acuerdo lo permite, el trabajador que lo desee puede transferir días incluidos en su cuenta ahorro-tiempo hacia el Perco, dentro del límite de 10 días / año.

A falta de cuenta ahorro tiempo (CET) en la empresa, la ley nº 2010-1330, de 9 de noviembre de 2010, relativa a la reforma de las pensiones, ha venido a instaurar una medida específica: los trabajadores pueden alimentar su Perco gracias a la asignación de días de descanso o de vacaciones no disfrutados (más allá de la 4ª semana de vacaciones), con un límite de cinco días (C. Trab., art. L.3334-8 y decreto nº 2011-1449, de 7 de noviembre de 2011).

Por consiguiente, existe una diferencia de trato entre los trabajadores que disponen de una CET y aquellos que no disponen de ella. Para poner fin a esta situación, el proyecto de ley armoniza las cuotas de día transferibles a un Perco, procedan o no de un CET: el trabajador podría abonar 10 días en su Perco como máximo (Artículo 39).

- **Supresión de la diferencia de trato en la apreciación del tope del abono**

El trabajador puede alimentar su Perco de múltiples maneras, como es mediante el pago de las sumas resultantes de la participación en los beneficios de la empresa, del reparto de los beneficios o por aportaciones voluntarias. Sin embargo, los abonos anuales del trabajador en su Perco no podrán exceder de un cuarto su retribución bruta anual (C. Trab., art. L.3332-10).

Mientras que el importe de los derechos inscritos en una CET, utilizados para alimentar el Perco, no se tendrá en cuenta para la evaluación de dicho tope, no ocurre lo mismo con el importe de las sumas correspondientes a los días de descanso no disfrutado.

Para remediarlo, el artículo 39 del proyecto de ley prevé, al igual que para los derechos CET abonados en el Perco, no tomar en cuenta los días de vacaciones no utilizados en la apreciación del tope de los abonos de la cuarta parte de la remuneración.

#### Armonización de los plazos de pago y de los intereses de demora

Las sumas adeudadas en concepto de reparto de los beneficios y de participación en los beneficios de la empresa deben abonarse en fechas determinadas. Cuando se hayan superado estas fechas, la empresa deberá pagar intereses de demora. El artículo 36 armoniza los plazos de pago de las primas de reparto de los beneficios y de participación en los beneficios de la empresa, así como, en su caso, de los intereses de demora.

- **Dispositivo actual: distintas fechas legales de pago**

Actualmente, las sumas adeudadas en concepto de primas de reparto de los beneficios y de participación en los mismos, son abonadas a los trabajadores antes de las distintas fechas legales para cada uno de los dispositivos:

- En el reparto de los beneficios, la fecha límite de pago queda fijada en el último día del séptimo mes que sigue el ejercicio de cálculo. En caso de demora, las sumas abonadas más allá de ese día provocan intereses calculados al tipo legal (C. Trab., art. L.3314-9).
- En la participación en los beneficios, la fecha límite de pago será establecida el último día del cuarto mes que sigue al cierre del ejercicio en virtud del cual se atribuye la participación. Transcurrido este plazo, las empresas complementan el pago de la participación con un interés de retraso igual a 1,33 vez el tipo medio de rendimiento de las obligaciones de las sociedades privadas (C. Trab., art. D.3324-21-2).

- **Futuro dispositivo: fecha de pago y tipo único de interés de demora**

Según el proyecto de ley, la fecha límite de pago de las primas de participación en los beneficios de la empresa y de reparto de los beneficios deberían ser idénticas. En efecto, se debería aplicar una fecha tope única para el pago de estas primas, que sería establecida en el último día del quinto mes que sigue al ejercicio de cálculo a título del cual los derechos nacen para los dos dispositivos. Por consiguiente, los intereses de demora deberían comenzar el primer día del sexto mes.

Además, debería aplicarse un tipo de interés único de demora igual a 1,33 vez el rendimiento medio de las obligaciones de las sociedades privadas, tipo utilizado actualmente en la participación en los beneficios de la empresa.

Por último, el punto de partida de la indisponibilidad de las cantidades bloqueadas a título de la participación y del reparto de los beneficios, debería alinearse con la fecha tope de pago de las primas antes mencionadas. Así, los derechos constituidos en beneficio de los trabajadores deberían ser negociables o exigibles a la expiración de un plazo de cinco años, contado a partir del primer día del sexto mes que sigue al ejercicio que da lugar a los derechos.

#### [Nueva negociación de un acuerdo de reparto de los beneficios con una cláusula de tácita reconducción](#)

Los acuerdos de reparto de los beneficios se celebran para una duración de tres años, hayan sido celebrados por

- Convenio o acuerdo colectivo de trabajo;
- Acuerdo entre la empresa y los representantes de organizaciones sindicales representativas en la misma;
- Acuerdo celebrado en el seno del Comité de empresa;
- Como continuación de la ratificación por mayoría de dos tercios del personal, de un proyecto de acuerdo propuesto por el empresario.

Además, si ninguna de las partes habilitadas para negociar o ratificar un acuerdo de reparto de los beneficios de la empresa no solicita una nueva negociación en los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del acuerdo, éste podrá ser renovado por tácita reconducción, siempre y cuando el acuerdo de origen lo prevea (C. Trab., art. L.3312-5).

Aunque esta posibilidad queda abierta a los acuerdos de reparto de los beneficios celebrados por ratificación con la mayoría de dos tercios del personal, la solicitud de una nueva negociación del acuerdo queda, en cambio, exclusivamente reservada a:

- El delegado sindical, al C.E. y al trabajador mandatado, y
- Al empresario, cuando los trabajadores no dispongan de representante.

Fuente «de asimetría perjudicial para los trabajadores», un acuerdo de reparto de los beneficios de la empresa, ratificado con la mayoría de los dos tercios del personal que contenga una cláusula de tácita reconducción, también debería prever, según el proyecto de ley, la posibilidad de que los trabajadores, al igual que el empresario, pudiesen solicitar una nueva negociación del acuerdo.

Según el estudio de impacto, « esta medida permite garantizar la igualdad entre el empresario y el trabajador», «garantizar la toma en consideración de la voluntad de los trabajadores» y «proteger al empresario que desee asociar a su personal a la nueva negociación del acuerdo».

Por último, el proyecto de ley puntualiza que el acuerdo de reparto de los beneficios de la empresa concertado mediante referéndum o acuerdo colectivo, debería ser renovado por tácita reconducción por un periodo de tres años suplementarios.

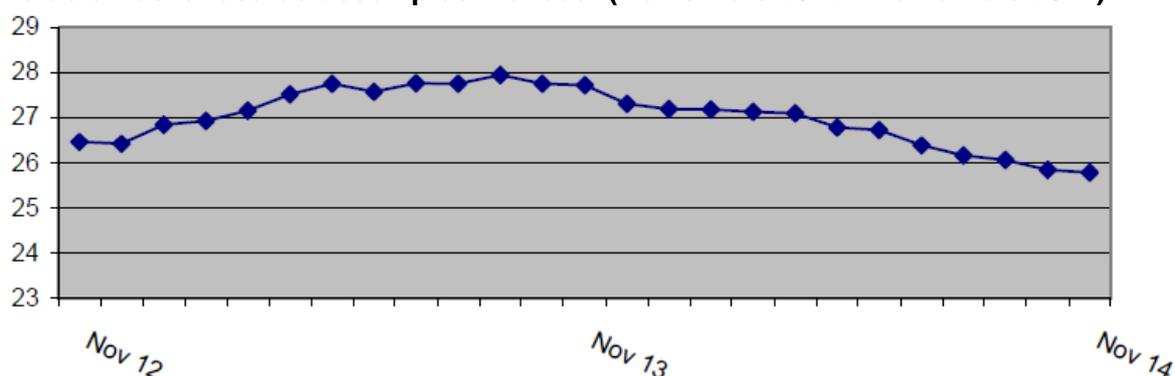
## GRECIA

## LOS DATOS DE NOVIEMBRE DE 2014

En noviembre de 2014, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística – ELSTAT, los desempleados fueron 1.229.367, es decir 27.720 menos que en noviembre de 2013 (-0,8%) y 13.552 menos que en octubre de 2014 (-1,1%)

La tasa desestacionalizada de desempleo fue del 25,8%, frente al 27,7% de noviembre de 2013 y al 25,8% del mes de octubre de 2014. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en noviembre de 2014, en un 50,6%.

## Evolución de la tasa de desempleo mensual (Noviembre 2012 - Noviembre 2014)



En cuanto a las personas ocupadas, 3.347.378, su número registró una disminución del 0,8% (-27.720 personas) respecto al mes anterior y un aumento del 1,5% (+52.585) a nivel interanual.

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

	NOVIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empleados	4.529.253	4.265.087	3.877.501	3.583.006	3.485.723	3.538.308
Desempleados	528.271	711.070	1.026.922	1.289.376	1.336.860	1.229.367
Inactivos	3.357.330	3.359.964	3.389.337	3.343.469	3.349.968	3.347.378
<b>Tasa de paro</b>	<b>10,4</b>	<b>14,3</b>	<b>20,9</b>	<b>26,5</b>	<b>27,7</b>	<b>25,8</b>

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

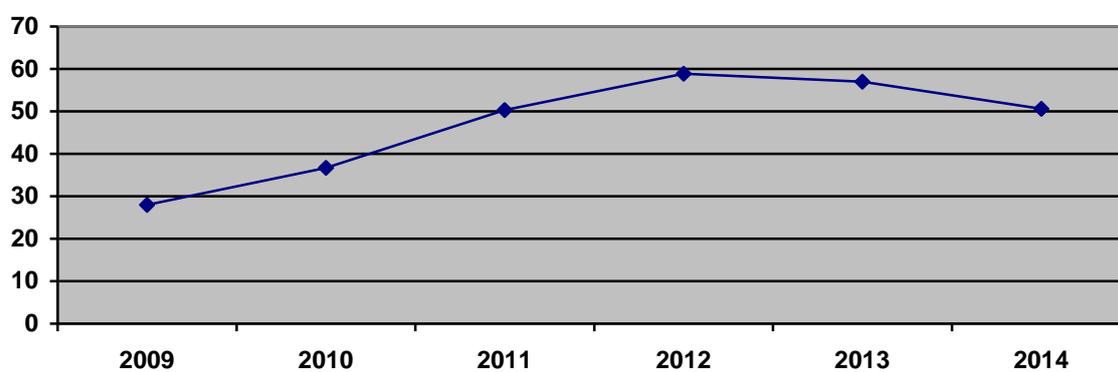
Género	NOVIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	7,9	11,5	18,1	23,5	24,9	23,0
Mujeres	13,9	18,0	24,6	30,2	31,3	29,3
<b>Total</b>	<b>10,4</b>	<b>14,3</b>	<b>20,9</b>	<b>26,5</b>	<b>27,7</b>	<b>25,8</b>

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

Tramos de edad	NOVIEMBRE					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24 años	28,0	36,7	50,3	58,9	57,0	50,6
25-34 "	13,8	18,5	28,5	35,3	37,3	33,0
35-44 "	8,9	11,5	17,1	22,6	24,3	22,1
45-54 "	7,1	9,6	14,6	19,7	21,0	19,7
55-64 "	5,0	6,8	10,2	15,1	16,9	16,9
65-74 "	1,2	1,8	4,0	9,4	10,1	10,9
<b>Total</b>	<b>10,4</b>	<b>14,3</b>	<b>20,9</b>	<b>26,5</b>	<b>27,7</b>	<b>25,8</b>

Fuente: Elstat

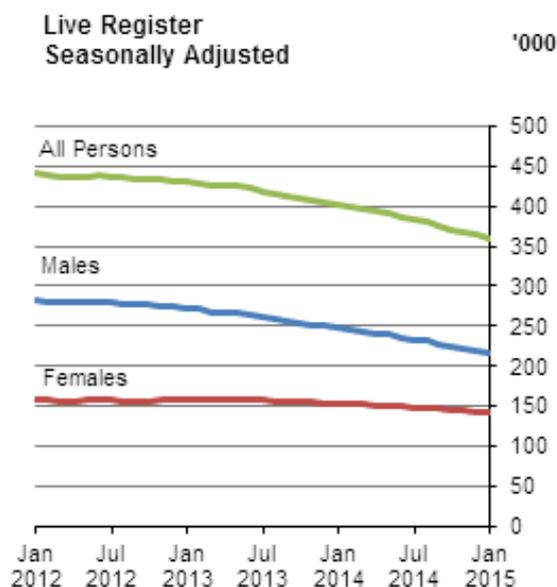
### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de noviembre 2009-2014)



## IRLANDA

## SITUACIÓN DEL EMPLEO EN ENERO

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de enero de 2015 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 360.200, habiéndose registrado un descenso de 3.600 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de *Live Register*, ha descendido hasta el 10,5%, un 0,1% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

Presentación del Plan de Empleo *Action Plan for Jobs 2015*

El Gobierno irlandés publicó, el pasado 29 de enero, el Plan Anual de Empleo 2015, *Action Plan for Jobs*, cuarta edición del programa plurianual destinado a crear una economía sostenible y generar empleo, iniciado por el Gobierno en 2012. Este plan, que desde su lanzamiento ha llevado a cabo cerca de 1.000 medidas, tiene como objetivo fundamental alcanzar el pleno empleo en 2018. En esta ocasión se han presentado 382 nuevas acciones que deberán ser puestas en marcha por los 16 departamentos ministeriales y por cerca de 60 agencias estatales.

Desde que comenzara este plan de empleo se ha observado lo siguiente:

- Se han creado casi 80.000 puestos de trabajo.
- La exportación y la inversión extranjera han alcanzado niveles record.
- La tasa de desempleo ha caído desde el 15,1% registrado a principios de 2012 al 10,6% a finales de 2014.
- En cuanto al grado de competitividad, Irlanda se ha situado en la décimo quinta posición a nivel internacional.
- Se han estabilizado las finanzas públicas.
- La reestructuración del sistema bancario continúa a buen ritmo.

Los objetivos y acciones establecidos en el programa están destinados a generar un impacto en términos de empleo, exportación, finanzas, innovación, empresas de nueva creación, inmersión en los mercados, eficiencia en la relación empresas-administración y aproximación y búsqueda de talento.

**Action Plan for Jobs plantea cinco objetivos estratégicos:**

- Creación de 100.000 puestos de trabajo para 2016.
- Conseguir que Irlanda vuelva a situarse entre los cinco primeros puestos en competitividad internacional.
- Estimular la economía doméstica y generar empleo en comercio interior.
- Impulsar el mercado de exportaciones para las compañías irlandesas.
- Crear agrupaciones de primera clase en sectores prometedores.

**Durante 2015, se van a llevar a cabo medidas en las siguientes áreas:**

- **Competitividad:** Se van a poner en marcha medidas específicas para reducir los trámites burocráticos para las empresas mediante un uso más adecuado de las tecnologías, derogando legislación obsoleta y propiciando una mayor concienciación y fomento de mejores prácticas en seguridad y salud. Entre las mejoras que se van a implementar se incluyen: introducción de una nueva ley de empresas que reducirá la presión administrativa en los sistemas de registro y cumplimentación de documentos, creación de una comisión para las relaciones en los centros de trabajo, acuerdo con empresas de confianza para la tramitación de permisos de trabajo y establecimiento de un servicio integrado para la expedición de licencias.
- **Acceso a la financiación:** Consolidación de las medidas introducidas para mejorar la financiación a través de fuentes bancarias y no bancarias para las PYMES. Se va a crear la Corporación Estratégica Bancaria de Irlanda para impulsar el acceso a los préstamos. Asimismo, se va a lanzar un programa de fondos para facilitar un mayor acceso a la financiación para emprendedores.
- **Activación de la contratación de desempleados:** Los objetivos de la estrategia Pathways to work para 2015 son: Poner en marcha el proyecto *JobPath*<sup>12</sup>, continuar las iniciativas de la Garantía Juvenil e introducir la nueva ayuda a las familias trabajadoras (*Working Family Dividend*)<sup>13</sup>.
- **Impulso a la creación de empleo:** Las agencias del Gobierno, *Enterprise Ireland* e *IDA Ireland*, que informan, asesoran y atraen inversión para las empresas irlandesas, se van a embarcar en nuevas y ambiciosas estrategias para impulsar el crecimiento del empleo, la inversión, el emprendimiento y la exportación, centrándose en los sectores de la construcción, el comercio y el turismo.
- **Reformas radicales (*disruptive reforms*):** Se trata de una serie de áreas prioritarias, bien porque tienen potencial para ejercer un impacto significativo en la creación de empleo y de apoyo a la empresa, bien porque en esas áreas Irlanda puede

---

<sup>12</sup> Servicio por el que los desempleados de larga duración recibirán asistencia para encontrar, solicitar y prepararse para el empleo. Si es necesario, se les derivará a programas de experiencia laboral, formación y perfeccionamiento.

<sup>13</sup> Permitirá a los desempleados que retornen a la actividad laboral mantener durante un tiempo el complemento por hijo a cargo.

beneficiarse de una oportunidad o una ventaja natural. En 2015 se van a implementar seis reformas radicales :

- Impulso del talento nacional: Mejorando la empleabilidad de los que se encuentran en proceso de aprendizaje y fomentando la implicación de las empresas a todos los niveles, a través de iniciativas de financiación que aseguren que la necesidad de personal cualificado cubra la demanda existente. Entre 2015 y 2018, se incrementará el número de licenciados en TIC's en un 60%. Asimismo, se introducirán nuevas medidas para atraer y retener el talento.
- Desarrollo del potencial regional: Lanzamiento de iniciativas de financiación competitivas, de hasta 25 millones de euros, para promover colaboraciones innovadoras con el fin de apoyar el emprendimiento y la innovación a nivel regional, promocionando la infraestructura económica necesaria para atraer la inversión.
- Centro Europeo de Energías Innovadoras: Se creará una ventanilla única para situar a Irlanda a la cabeza de la innovación y atracción de inversión en investigación relacionada con el sector energético.
- Corporación Estratégica Bancaria de Irlanda: En los próximos 24 meses se utilizarán 800 millones de euros para ofrecer préstamos a medida y nuevos productos mercantiles a las empresas nacionales a través de intermediarios de los mercados financieros.
- Incremento de la actividad empresarial: La implementación de las medidas recogidas en las políticas nacionales para el emprendimiento doblará el número de trabajos creados a través de start-ups así como el número de éstas en los próximos cinco años.
- Propiedad intelectual empresarial: Se duplicará el número de patentes, diseños industriales registrados, IPs y firmas.

### **La inversión extranjera genera más de 15.000 empleos en 2014**

En el año 2014 Irlanda observó uno de los más altos niveles de creación de empleo en la pasada década, con un crecimiento neto, teniendo en cuenta la pérdida de puestos de trabajo, de 7.131 empleos.

La agencia gubernamental encargada de captar la inversión extranjera, *IDA*, ayudó a la creación de 15.012 nuevos puestos de trabajo en empresas vinculadas a ella, alcanzado hasta la fecha, un total de 174.488 empleos en empresas relacionadas, el nivel más alto desde su creación a pesar de las duras condiciones económicas que se sufren en el área europea y del cambiante panorama impositivo para las empresas. En estos momentos *IDA*, que ha conseguido superar el número de empleos y el nivel de inversión previstos en sus objetivos para 2020, se encuentra ultimando un nuevo plan quinquenal para acometer una nueva fase de desarrollo.

*IDA* ha señalado que la abundancia de ciudadanos con talento, la mejora de las condiciones macroeconómicas y la concentración en sectores fundamentales, entre otros, han contribuido al alto rendimiento obtenido en 2014, con 197 inversiones, de las cuales 88 procedían de nuevos inversores, lo que supone un 20% y un 13% más que en 2013, respectivamente.

Aunque la creación de empleo ha abarcado todos los sectores en que se centra *IDA*, los trabajos que más han proliferado han sido los relacionados con medios o contenido digital,

tecnologías de la información y comunicación, servicios financieros internacionales, humanidades y servicios empresariales.

El impacto colateral, de gran importancia por proporcionar un equilibrio en la economía a nivel general, se ha podido observar en los siguientes aspectos:

- Impulso del sector de la construcción. Por cada 10 trabajos generados por inversión extranjera se crean otros 7 en economía global, especialmente en el sector de la propiedad y de la construcción, que han observado cambios sin precedentes en los últimos años. En estos momentos se estima que unas 10.000 personas se encuentran trabajando en proyectos de construcción puestos en marcha por clientes de *IDA*.
- Mejora del impuesto de sociedades. Durante 2014 se gestaron los cambios introducidos como parte del presupuesto de 2015, cambios que sitúan al país en posición de mantener y ganar en inversión nacional en el futuro y fortalecer el atractivo que Irlanda supone para inversores extranjeros. *IDA* ha recibido favorablemente el compromiso del Gobierno de mantener el impuesto de sociedades en el 12,5%, piedra angular de la competitividad ofrecida por Irlanda, así como los cambios en las normas reguladoras de la residencia fiscal que confirman la reputación de Irlanda como país con un sistema de impuestos estable, transparente y justo.
- Ampliación de las áreas de desarrollo. En términos generales, las compañías centran su inversión en Dublín, lo que dificulta la inversión en otras zonas. No obstante, durante 2014 se ha observado una mejora en la inversión descentralizada, alcanzándose un 37% en otras áreas del país distintas de Dublín y Cork, un 30% más que el año anterior.

En estos momentos, Irlanda se encuentra ante una situación favorable para la creación de un importante número de negocios en distintos sectores, con una perspectiva optimista en cuanto a la llegada de inversiones en 2015.

## ITALIA

## LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, en diciembre de 2014 el número de desempleados, 3.322.000, disminuye un 3,2% (-109.000) a nivel mensual, pero aumenta un 2,9% (+95.000) a nivel interanual.

La tasa de desempleo vuelve a bajar, llegando al 12,9%, en disminución de 4 décimas de punto a nivel mensual y en aumento de 3 décimas respecto a diciembre de 2013.

La tasa de desempleo juvenil (15-24), baja al 42,0%, un punto menos que en noviembre, y una décima más que en diciembre de 2013. Los desempleados de este tramo de edad son 664.000.

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.422.000, en aumento del 0,4% (+93.000) respecto al mes anterior y del 0,5% (+109.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,7%, dos décimas más que en el mes anterior y 3 más respecto al año anterior.

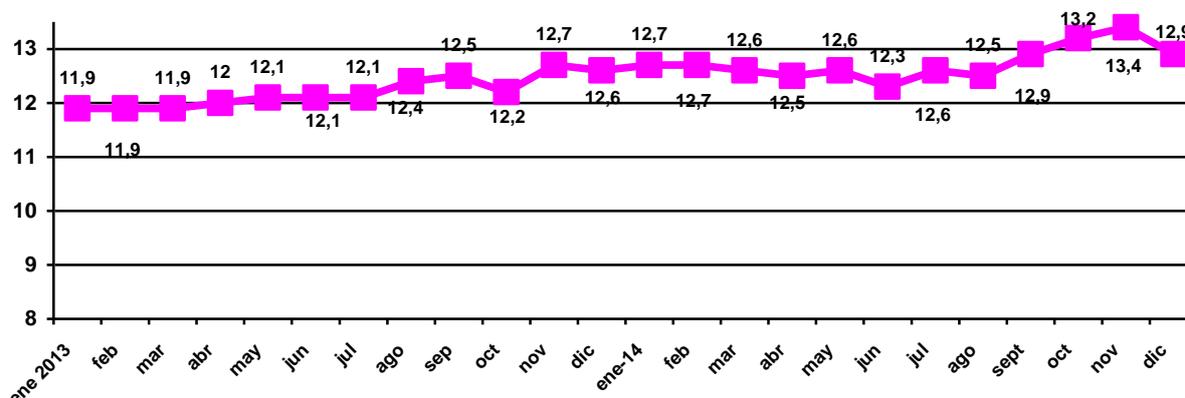
Los inactivos entre los 15 y 64 años aumentan un 0,2% respecto al mes anterior y disminuyen un 1,9% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es 35,8%, una décima más a nivel mensual y 6 décimas menos respecto a diciembre del año pasado.

## Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Diciembre 2014)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,9	-0,4	+0,3
Tasa de desempleo juvenil	42,0	-1,0	+0,1
Tasa de empleo	55,7	+0,2	+0,3
Tasa de inactividad	35,8	+0,1	-0,6

**Fuente:** ISTAT

## TASA DE DESEMPLEO GENERAL



En cuanto a diferencias por géneros, en diciembre de 2014, a nivel mensual el desempleo disminuye tanto entre los hombres (-3,0%) como entre las mujeres (-3,3%). Sin embargo, a nivel interanual el número de desempleados aumenta en ambos componentes: +1,2% entre los hombres y +5,1% entre las mujeres. La tasa de desempleo masculina es de 12,0%,

disminuyendo en 4 décimas a nivel mensual y aumentando en 1 décima respecto a diciembre de 2013; la tasa femenina (14,1%) disminuye en 4 décimas a nivel mensual y aumenta en 5 décimas a nivel interanual.

En el empleo se registra un aumento mensual del 0,5% entre los hombres y del 0,3% entre las mujeres. A nivel interanual el empleo aumenta un 0,6% para los hombres y un 0,4% para las mujeres. La tasa de empleo masculina (64,7%) aumenta tres décimas a nivel tanto mensual como interanual mientras que la femenina (46,8%) aumenta en una décima a nivel mensual y en tres décimas respecto al año anterior.

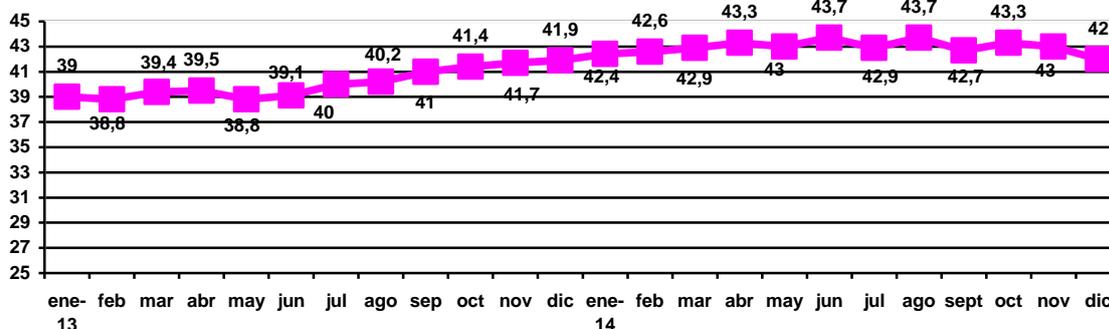
El número de inactivos aumenta a nivel mensual tanto entre los hombres (+0,1%) como entre las mujeres (+0,2%). A nivel interanual, la inactividad disminuye en los dos géneros: -2,1% para los hombres y -1,8% para las mujeres.

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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	664.000	-33.000	-4,7	-21.000	-3,1
Empleados	918.000	-7.000	-0,7	-34.000	-3,6
Inactivos	4.382.000	+37.000	+0,9	+17.000	+0,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	42,0	-1,0	+0,1
Tasa de empleo	15,4	-0,1	-0,5
Tasa de inactividad	73,5	+0,7	+0,8

### TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



### Datos sobre prestaciones de Desempleo

Durante 2014 se han autorizado a las empresas 1.111 millones de horas en el sistema de "Cassa Integrazione" (sustitución de rentas salariales en casos de suspensión o reducción de horas de trabajo), un 5,97% menos que en el año 2013. En el mes de diciembre de 2014 se han autorizado 89,4 millones de horas, el 4,95% menos respecto al mes de diciembre de 2013.

Según las distintas tipologías del sistema, las horas de "Cassa Integrazione" de tipo ordinario han sido 17,6 millones, el 25,52% menos que en diciembre de 2013. Respecto al mes de noviembre de 2014, la disminución ha sido del 1,5%. El número de horas utilizadas en "Cassa Integrazione" de tipo extraordinario, por un total de 38,9 millones de horas en

diciembre de 2014, ha disminuido el 16% con respecto al mismo mes del año anterior pero ha aumentado el 13,6% con respecto a noviembre. Por último, en cuanto a la “Cassa Integrazione In Deroga” (no se financia con cotizaciones sino por transferencias del Estado a las Regiones que son las que lo conceden), las horas utilizadas, 33 millones, han aumentado el 36,16% con respecto al mes de diciembre de 2013 y el 18,7% más que en el mes de noviembre de 2014.

En cuanto a las prestaciones de desempleo propiamente dichas (ASpl), en el mes de noviembre de 2014 se han presentado 198.535 solicitudes, un 10,5% menos que en noviembre de 2013.

### **Garantía Juvenil. Los resultados a final de año**

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 36 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 29 de enero de 2015), se habían inscrito **392.416** jóvenes. Los jóvenes registrados representan actualmente el 22,8% de los potenciales beneficiarios (los 723.000 NEET presentes en Italia).

También hay que considerar que, después de la adhesión al programa por parte del joven, puede darse su cancelación, tanto por su propia iniciativa como por parte de los servicios competentes; ello implica la salida de jóvenes del programa, que actualmente representa alrededor del 12% del total, habiendo llegado a 47.148 cancelaciones.

En cuanto a la entrevista inicial y la elaboración del perfil, los jóvenes convocados han sido **148.892**, es decir el 43,1% de los inscritos.

Hasta ahora las ofertas de trabajo “espontáneas” por parte de las empresas, en espera de la participación en las distintas iniciativas regionales y de la puesta en marcha del “bono ocupacional”, han sido **30.345**, por un total de **43.538** puestos disponibles. A finales del mes de enero las ofertas activas en el portal de “*Garanzia Giovani*” (considerando que quedan publicadas por un máximo de 60 días) eran 3.784, por un total de 5.808 puestos disponibles. Estos datos se refieren al cruce demanda-oferta que se realiza a través del portal, sin considerar el encuentro que puede tener lugar a través de los Servicios de Empleo. El 72,9% de las ocasiones de trabajo se concentran en el Norte del país, el 13,2% en el Centro y el 13,8% en el Sur. Las ocasiones de trabajo en el extranjero representan el 0,1%.

De los 392.416 jóvenes que se han registrado en la GJ italiana en los nueve primeros meses desde su implantación (1º de mayo), el 52% lo han hecho a través del portal nacional [www.garanziaiovani.gov.it](http://www.garanziaiovani.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% son varones y el 49% mujeres. Por tramos de edad, el 53% tiene entre 19 y 24 años y el 38% entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) representan el 9% de los inscritos. No varía la composición por título de estudio: el 19% está compuesto por licenciados; el 57% por diplomados; el restante 24% por un título de estudio inferior.

**Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 29 de enero de 2015 por Región**

Región de Residencia	V.A.	%
01-PIEMONTE	22.375	5,7
02-VALLE DE AOSTA	742	0,2
03-LOMBARDÍA	24.911	6,3
04-BOLZANO	34	0,0
04-TRENTO	2.445	0,6
05-VÉNETO	24.639	6,3
06-FRIULI	10.399	2,6
07-LIGURIA	4.967	1,3
08-EMILIA ROMANA	23.800	6,1
09-TOSCANA	19.507	5,0
10-UMBRIA	9.516	2,4
11-MARCAS	20.078	5,1
12-LAZIO	27.903	7,1
13-ABRUZOS	13.127	3,3
14-MOLISE	2.502	0,6
15-CAMPANIA	54.977	14,0
16-APULIA	26.411	6,7
17-BASILICATA	11.083	2,8
18-CALABRIA	18.052	4,6
19-SICILIA	49.626	12,6
20-CERDEÑA	25.322	6,5
<b>TOTAL</b>	<b>392.416</b>	<b>100,0</b>

**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>	574	764	2
<i>Contrato de colaboración</i>	530	1.074	2
<i>Trabajo temporal</i>	22.084	32.127	74
<i>Trabajo fijo</i>	4.186	5.117	12
<i>Trabajo accesorio</i>	46	128	0
<i>Trabajo autónomo</i>	590	949	2
<i>Prácticas</i>	2.335	3.379	8
<b>TOTAL</b>	<b>30.345</b>	<b>43.538</b>	<b>100</b>

Fuente: [garanziagiovani.gov.it/Monitoraggio/](http://garanziagiovani.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: 21.327 (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 Senegal). Los tramos de edad reflejan los porcentajes generales, con una concentración mayor de jóvenes entre los 19 y los 24 años (50%).

### **FIAT vuelve a contratar.-**

Habrán 1.500 empleados más en la sede de la FIAT de Melfi, en el sur de Italia, a partir de esta semana. Debido al éxito en el mercado de dos nuevos modelos de coches, la sede de la FIAT de Melfi ha contratado a 1.000 nuevos trabajadores de forma temporal hasta que puedan ser contratados de forma indefinida en el momento en que entre en vigor plenamente el decreto sobre el contrato indefinido con tutela creciente que se aprobó el 24 de diciembre. El resto de los trabajadores serán trasladados temporalmente desde otros dos centros de trabajo de la compañía. Con estos contratos se produce un cambio de tendencia en FIAT que había ido reduciendo los puestos de trabajo durante los últimos diez años. Si la empresa cumple con su plan de inversiones, después de Melfi, dejarán la “Cassa Integrazione” (desempleo coyuntural) los trabajadores de Cassino y Mirafiori.

### **La situación de los autónomos.-**

Según datos del Ministerio de Economía en noviembre se han producido 38.351 altas en lo que en Italia denominan “partita IVA”, el régimen fiscal de los autónomos. Esta cifra es un 15,5% superior a la de noviembre de 2013. Según el mismo Ministerio, este incremento se debe sobre todo a las inscripciones en el sistema “con ventajas fiscales” en el que se han registrado 11.917 autónomos, un 84% más que en noviembre de 2014, lo que puede estar “influenciado” por el nuevo régimen que establece la ley de Presupuestos para 2015, menos ventajoso para los autónomos. El sistema anterior seguirá vigente durante 5 años para todos aquellos que estuvieran en alta antes de 2015. El Presidente de la Asociación de profesionales autónomos, Gaetano Stella, considera que las nuevas reglas penalizan sobre todo a los jóvenes profesionales y que “como siempre, en Italia hay que acudir a los trucos para evitar un empeoramiento de la situación” y espera que, “a la vista de estos datos, el Gobierno rectifique”.

Con posterioridad a la publicación de estos datos, el Gobierno parece dispuesto a buscar una fórmula más ventajosa para los jóvenes que se den de alta en la “partita IVA”.

## LETONIA

### 2014 FUE UN BUEN AÑO PARA EL EMPLEO<sup>14</sup>

---

Esta semana la Oficina Central de Estadísticas (CBS) de Letonia hizo públicos los datos definitivos de Empleo y Desempleo de 2014, donde se puede comprobar que la tendencia de los últimos tiempos a la recuperación económica ha tenido su repercusión en la tasa de ocupación o la de desempleo, entre otras. Algunas de las conclusiones ofrecidas por el CBS son las siguientes:

#### El 59,1 % de la población activa de Letonia<sup>15</sup> estaba ocupada en 2014

En 2014 casi 885.000 personas de entre 15 y 74 años estaban trabajando o, lo que es lo mismo, el 59,1 % de la población activa. Comparado con el año anterior, la tasa de ocupación se incrementó en un 0,9 %. Si bien la realidad muestra que el número de trabajadores realmente se redujo en 9.200 personas, el hecho de que la población total del país se también contrajera explica el incremento en la tasa de ocupación.

Los datos desagregados por sexos muestran que en Letonia hay más trabajadoras que trabajadores, a razón de un 50,4 % de mujeres frente a un 49,6 % que son hombres, aunque la tendencia es hacia la equidad, pues el número de trabajadores creció el doble que el de trabajadoras (+1,3 % frente al +0,7 %).

En 2014 se creó empleo en los sectores de transporte y almacenamiento, al igual que en la construcción (lo cual explicaría el aumento de población masculina ocupada), mientras que en los sectores de agricultura, pesca, silvicultura, educación y sector industrial destruyeron puestos de trabajo.

En términos generales, desde 2013 la tasa de ocupación media de Letonia viene siendo superior a la de la UE-28.

#### En 2014 así mismo descendió la tasa de desempleo

Los datos oficiales para 2014 ofrecidos por la CBS muestran cómo la tasa de desempleo fue del 10,8 %, lo que supone un 1,1 % menos que en 2013. Un total de 107.600 personas de entre 15 y 74 años (grupo de población económicamente activa) estuvieron sin trabajo en 2014, es decir, 12.800 personas menos, o un 10,6 % menos.

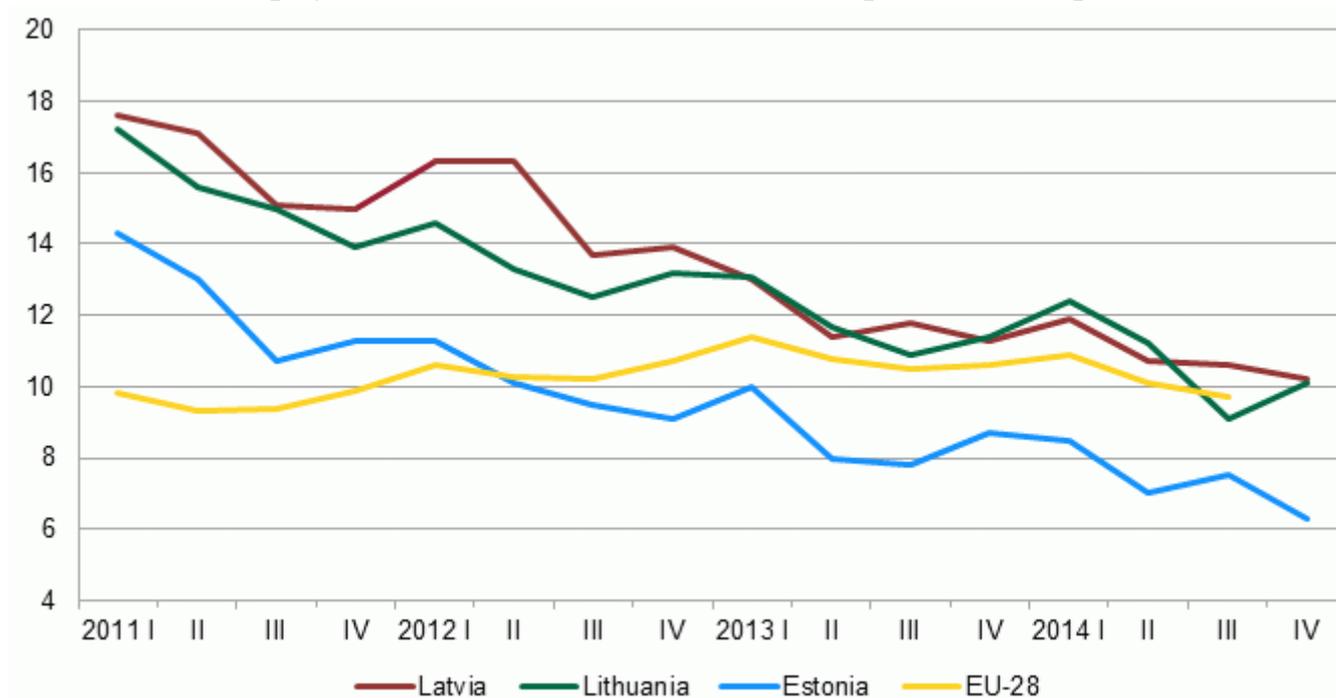
También en este caso las letonas muestran mejores datos que los letones, pues tan sólo el 9,8 % de las mujeres de Letonia en edad de trabajar no lo hacían, frente al 11,8 % de los hombres. Estas tasas están en la línea de la tasa de desempleo media de la UE-28 desde el pasado año.

---

<sup>14</sup> Fuentes: Central Bureau of Statistics of Latvia (CBS).

<sup>15</sup> La población total en 2014 era algo inferior a los 2 millones de habitantes, de los cuales 1,5 millones es población activa.

### Unemployment rate in the Baltic States and European Union, in per cent



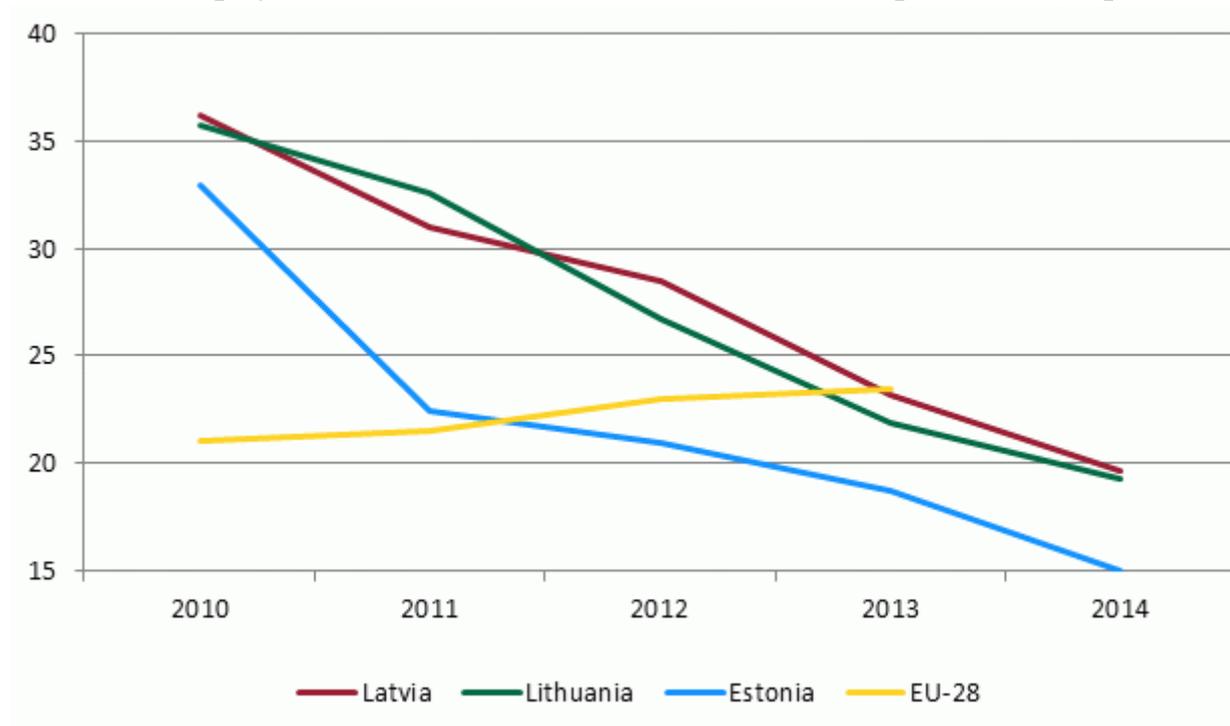
Data source: *Eurostat* database, for data on the 4th quarter of 2014 - Labour Force Survey in Latvia, Lithuania and Estonia.

La reducción de desempleados se notó en todos los grupos, incluido el de los parados de larga duración, que se contrajo en más de un 5 %. Especialmente delicado es el caso de los parados de larga duración que además superan los 45 años de edad, que creció un 0,8 %, demostrando que la colocación de este colectivo es más compleja que la de otros parados de larga duración, como ocurre en otros Estados UE.

Por su parte, los jóvenes (15 a 24 años) desempleados ascendían a un total de 17.000, o un 16 % del total de desempleados del país. Respecto a su propio grupo de edad, esto supone que menos del 20 % de la población activa de entre 15 y 24 años en Letonia no trabajó en 2014 (en concreto, un 19,6 %). Este es un muy buen dato, pues en 2013 el dato era del 23 %. No obstante, es de destacar que en este grupo población casi el 60 % es población no activa, pues continúa estudiando y no busca trabajo.

En este apartado igualmente puede comprobarse cómo los datos de Letonia son algo mejores que los de la UE-28 desde 2013.

### Youth unemployment rate in the Baltic States and in the European Union, in per cent



Data source: *Eurostat* database, for 2014 data - Labour Force Survey in Latvia, Lithuania and Estonia.

#### Un tercio de la población, inactiva

En 2014 un 33,7 % de la población activa de Letonia, es decir, más de 503.000 personas de entre 15 y 74 años eran económicamente inactivas: ni tenían empleo ni lo buscaban. Aunque la cifra parezca elevada, si descontamos a las personas entre 65 y 74 años, la mayoría de ellos jubilados, estaríamos hablando de 327.000 personas inactivas. De hecho, la principal causa de la inactividad es la jubilación (44 %), seguido de la formación (casi un 25 %), enfermedad (11 %) y cuidado de familiares (10 %). Comparado con 2013, el número de personas económicamente inactivas se redujo en más de 18.000, o un 3,5 %.

#### La pertenencia a la UE ha sido positiva para el empleo

El CBS ha ofrecido así mismo los datos de empleo y desempleo de los últimos 10 años, donde se puede efectivamente comprobar que desde que Letonia se incorporó a la Unión, en 2004, la tasa de desempleo ha mejorado. Letonia ingresó en la UE con un 11,8 % de paro que, en apenas tres años, se redujo a la mitad (5,3 %, el mejor dato arrojado), para dispararse en los peores años de la crisis económica por encima del 20%. No obstante, en 2011 comenzó la recuperación y el número de desempleados comenzó a normalizarse, llegando al 10,8 % actual, mejor dato desde 2008.

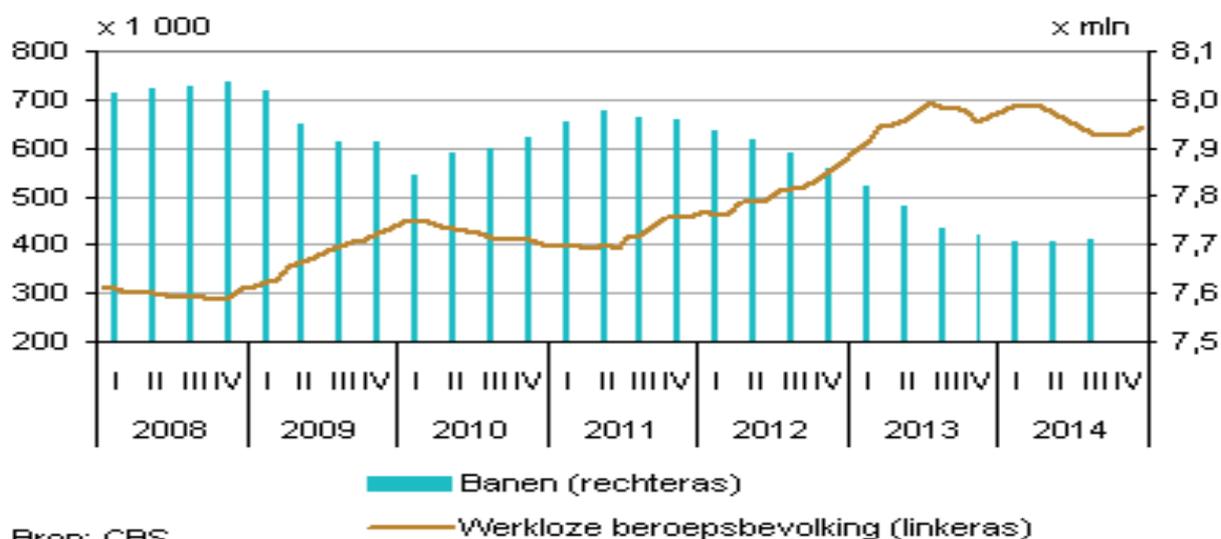
## PAÍSES BAJOS

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO<sup>16</sup>

#### Datos generales

	Cifras	Periodo
Número de habitantes	16.902.103	Noviembre de 2014
Crecimiento económico	1,1%	3er trimestre de 2014
Porcentaje de desempleo	8,1%	Diciembre de 2014
Confianza de los consumidores	-8	Noviembre de 2014
Inflación	1%	Noviembre de 2014

#### Desempleo y puestos de trabajo



Bron: CBS

Leyenda:

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

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

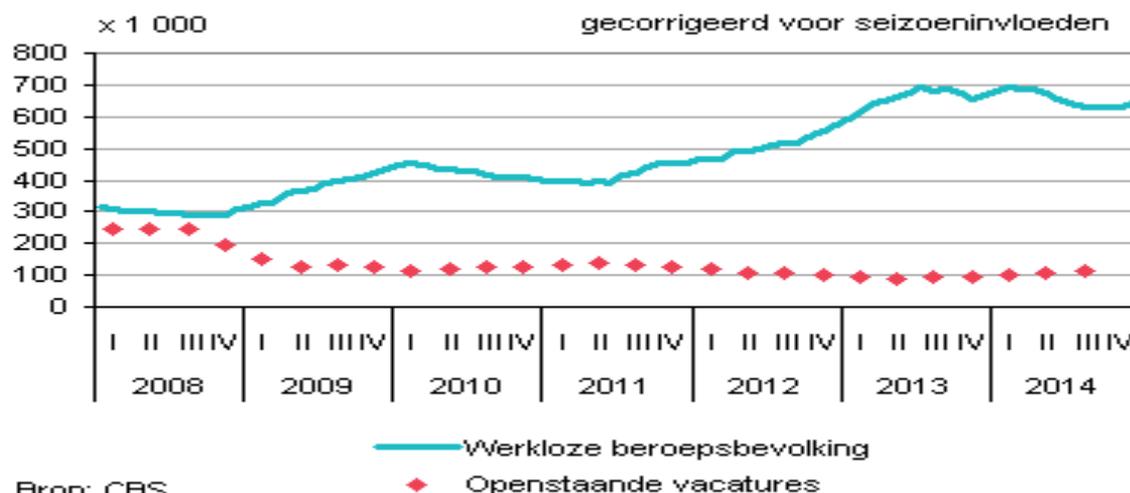
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

#### Desempleo

En el mes de diciembre del pasado año, el número de desempleados en los Países Bajos aumentó en 12.000 personas, alcanzando la cifra de **642.000 parados** y el porcentaje del **8,1%** de la población activa. Entre los jóvenes no se ha producido ningún incremento del paro en el mes de diciembre. Este aumento en el desempleo se produce tras tres meses de estabilidad.

<sup>16</sup> Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, enero 2015.

## Desempleo y ofertas de trabajo



## Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

## Desempleados entre la población activa

	Efectos estacionales corregidos				No corregidos Total (x 1.000)
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	
<b>2014</b>					
Diciembre	<b>642</b>	12	5	<b>8,1</b>	618
Noviembre	630	3	-1	8,0	617
Octubre	627	-1	-6	8,0	614
Septiembre	628	-4	-10	8,0	615
Agosto	632	-13	-14	8,0	595
Julio	645	-12	-14	8,2	680
Junio	657	-16	-9	8,4	659
Mayo	673	-14	-6	8,6	668
Abril	687	3	3	8,7	690
Marzo	684	-7	5	8,7	700
Febrero	691	13	13	8,8	717
Enero	678	10	1	8,6	695
<b>2013</b>					
Diciembre	668	15	-6	8,5	642
Noviembre	653	-21	-10	8,2	641
Octubre	674	-11	-7	8,5	662
Septiembre	685	2	3	8,6	670
Agosto	683	-11	8	8,6	644
Julio	694	19	14	8,7	725
Junio	675	16	11	8,5	678
Mayo	659	9	15	8,3	659
Abril	650	7	19	8,2	650
Marzo	643	30	24	8,1	661

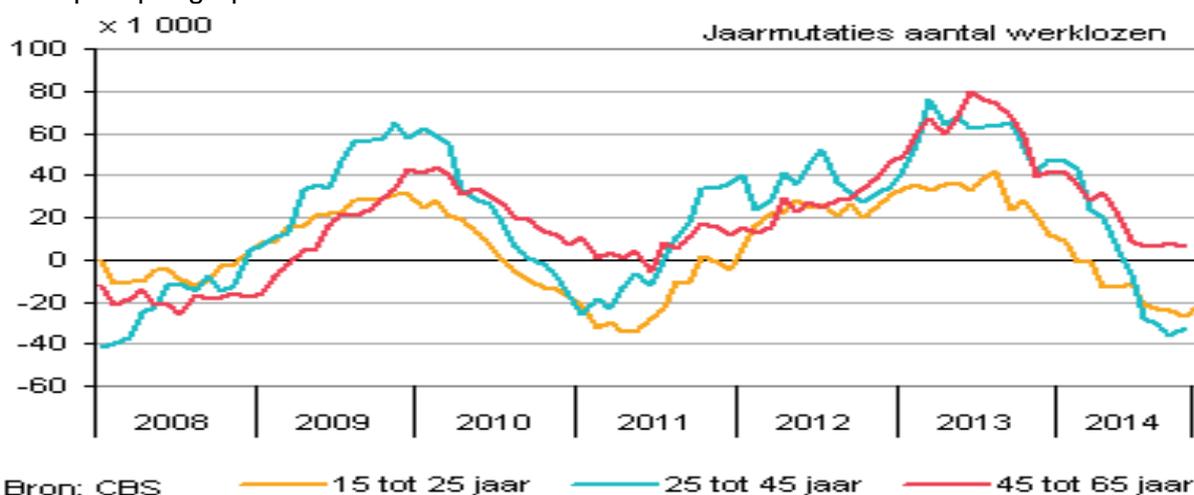
Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

La cifra de 642.000 desempleados del mes de diciembre es inferior, en 26.000, a la cifra que se alcanzó a principios de ese año. En los primeros meses de 2014, el paro aumentó con fuerza, después se produjo un considerable descenso entre los meses de mayo y agosto, tras ello tres meses de estabilidad y en diciembre de nuevo aumento.

En otoño aumentó la oferta de empleo y también hubo una mayor cantidad de personas entre la población activa. Algunas de ellas no encontraron empleo, pero debido al aumento de la oferta, el desempleo se estabilizó, en el 8,0% de la población activa, durante cuatro meses seguidos. En diciembre, la tasa de paro ha aumentado un poco y se ha situado en el 8,1% de la población activa. El empleo se ha mantenido sin cambios en diciembre, pero ha disminuido la población activa empleada y como consecuencia ha aumentado el paro.

El desempleo juvenil se mantiene invariable en diciembre al igual que en los meses anteriores. El aumento del paro en diciembre se debe en su totalidad al aumento de personas mayores de 25 años desempleadas. A principios de este año, bajó la tasa de paro en personas de entre 25 y 45 años de edad. Entre los mayores de 45 años, el paro se ha mantenido prácticamente invariable durante bastante tiempo. En el tercer trimestre del pasado año, un 45% del total de desempleados estuvo como mínimo un año desempleado. Entre los mayores de 45 años, el porcentaje fue de seis de cada diez.

#### Desempleo por grupos de edad



#### Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

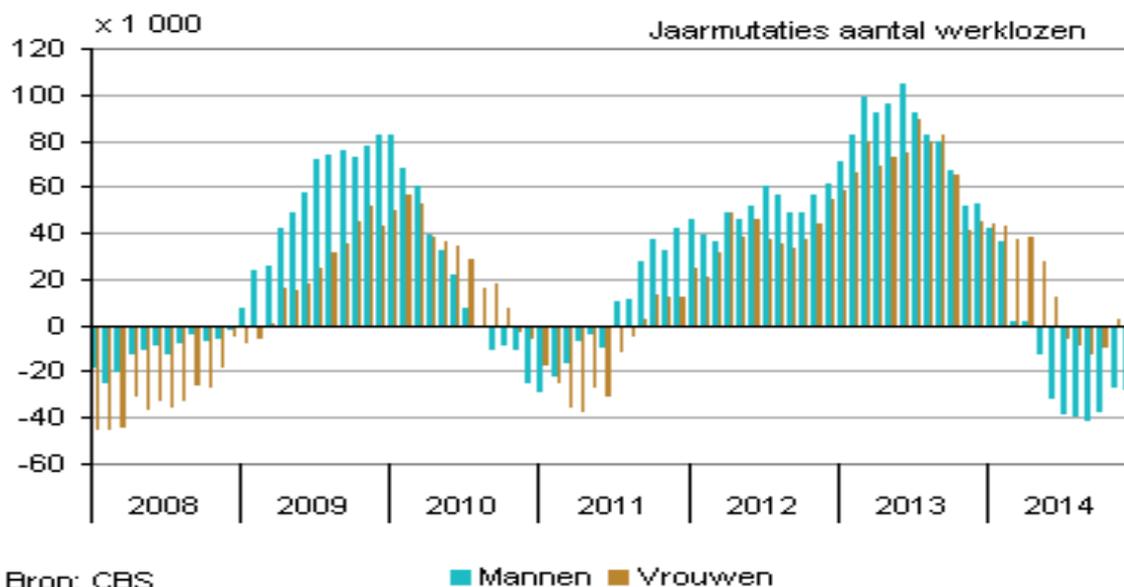
#### Desempleados entre la población activa por edad y sexo (x 1.000)

	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
<b>2014</b>						
Diciembre	112	261	269	328	314	642
Noviembre	114	254	261	323	307	630
Octubre	114	255	258	320	306	627
Septiembre	112	256	260	321	307	628
Agosto	114	258	259	325	306	632
Julio	122	263	260	333	311	645
Junio	122	273	262	340	316	657
Mayo	126	283	264	349	324	673
Abril	127	294	266	358	329	687

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

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística.

### Desempleados por sexo



Bron: CBS

Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Mannen = Hombres

Vrouwen = Mujeres

Bron CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

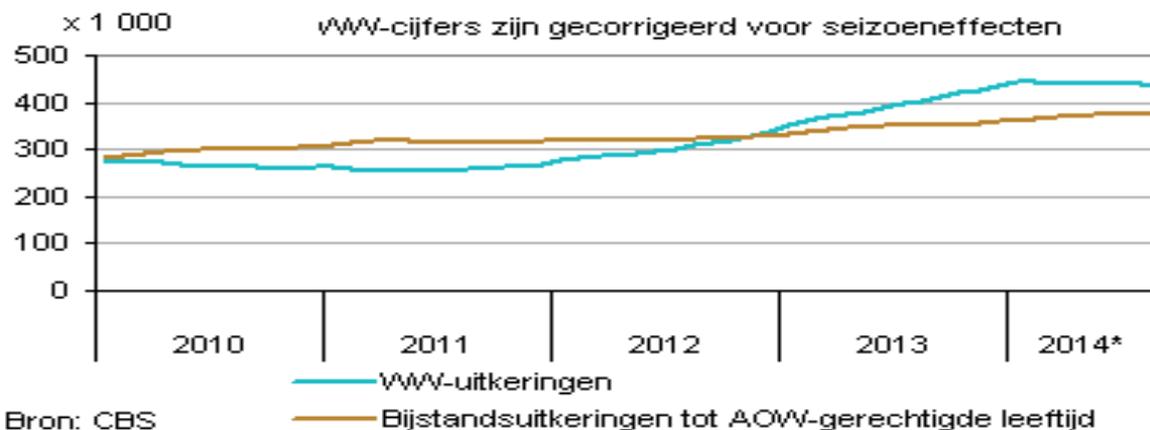
### Prestaciones por desempleo

Las cifras facilitadas por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, muestran que en el mes de diciembre de 2014, la cantidad de prestaciones por desempleo ha aumentado en 16.000, alcanzando la cifra de 441.000. El número de prestaciones por desempleo a finales de 2014 fue ligeramente mayor (0,7%) que a finales de 2013. El número de este tipo de prestaciones entre mujeres aumentó respecto del año anterior, mientras que entre los hombres se produjo un descenso.

En lo que respecta a las prestaciones por desempleo, el mayor aumento (14,5%) se registró entre los mayores de 55 años. Entre los jóvenes menores de 25 años, la cifra de

prestaciones por desempleo bajó en un 15,4%. El sector de la construcción registró un 15,5% menos de prestaciones que en diciembre de 2013. En los sectores de la Administración, sanidad/bienestar y cultura y transporte/almacenaje, el número de prestaciones por desempleo aumentó relativamente mucho respecto del año anterior.

#### Prestaciones por desempleo y asistenciales



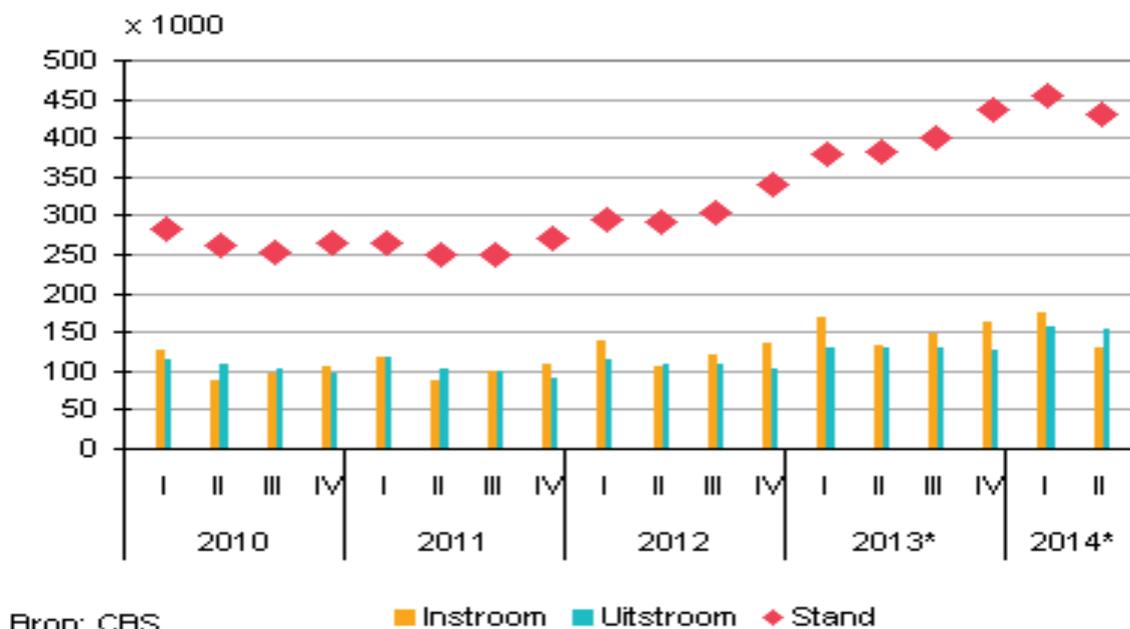
#### Leyenda:

WW-cijfers zijn gecorrigeerd voor seizoeneffecten = Cifras de desempleo corregidas por efectos estacionales

WW uitkeringen = prestaciones por desempleo

Bijstandsuitkeringen tot AOW gerechtigde leeftijd = Prestaciones asistenciales hasta alcanzar la edad de percepción de la pensión AOW

En comparación con el mes de noviembre, la cantidad de prestaciones por desempleo en diciembre aumento en un 3,7%, un porcentaje inferior al del año anterior en el que se produjo un aumento del 4,5%.

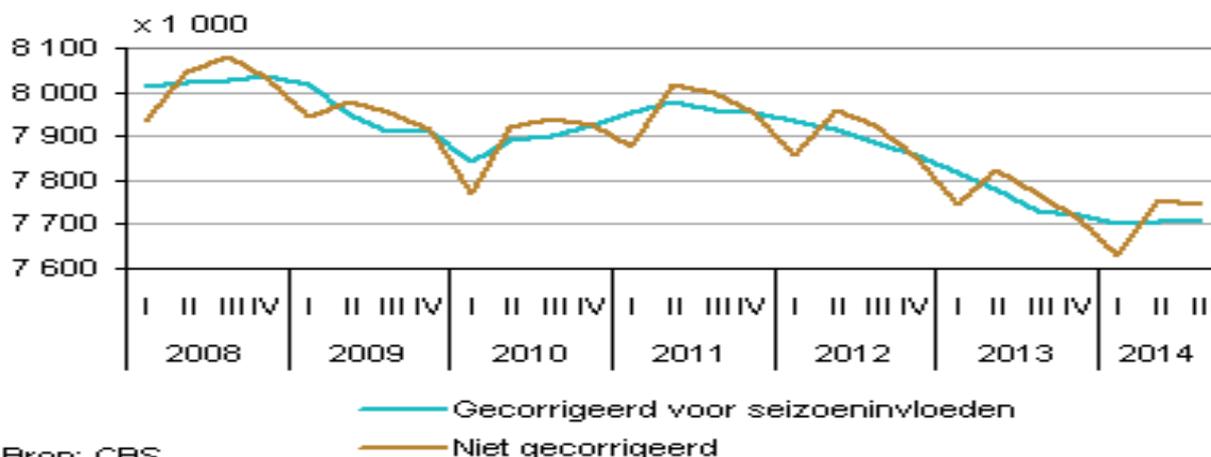


## Empleo

En el tercer trimestre de 2014 hubo 7,7 millones de puestos de trabajo para asalariados, 24.000 puestos de trabajo menos que en el tercer trimestre de 2013. La evolución de los

puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional, tras su corrección en el segundo trimestre de 2014 hubo 1.000 puestos de trabajo menos que en el primer trimestre de 2014.

### Puestos de trabajo para empleados



Bron: CBS

Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = efectos estacionales corregidos

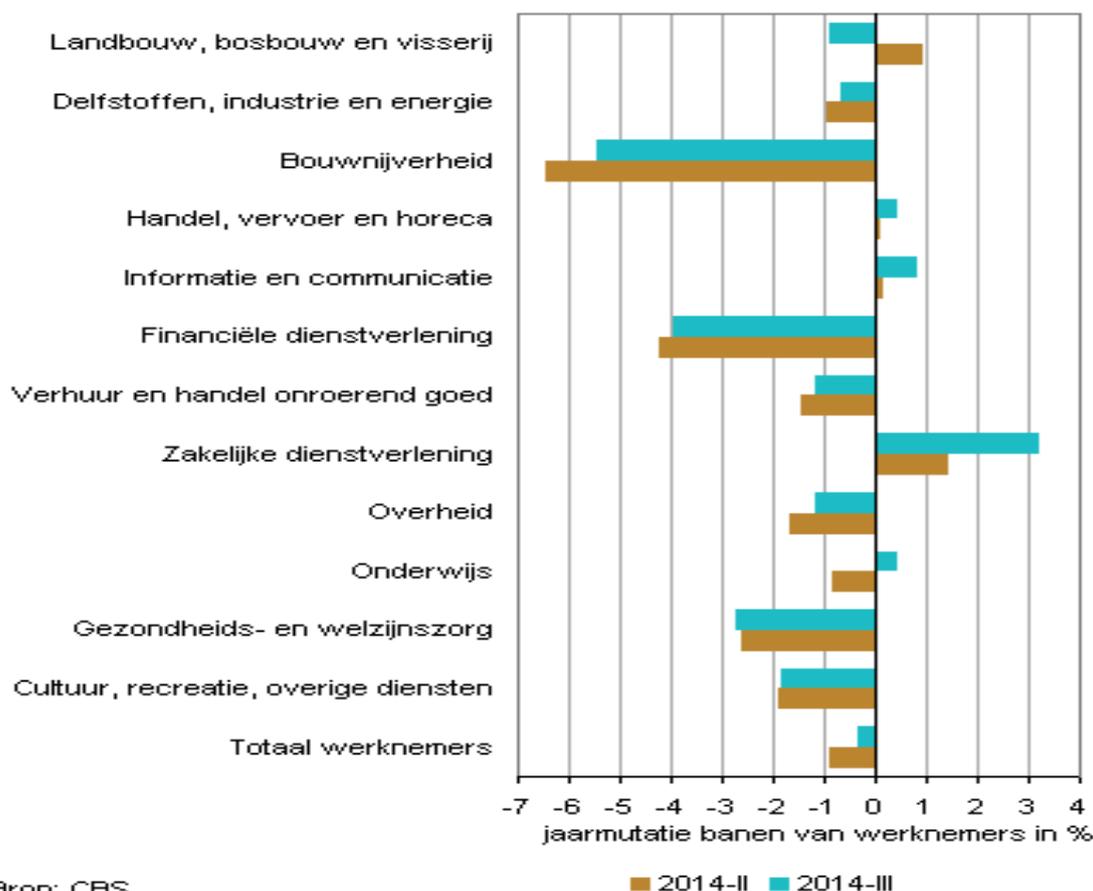
Niet gecorrigeerd = No corregidos

### Población activa

	Población activa, activa			Población activa total		
	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses	Total	Cambios mensuales	Cambios medios en tres meses
<b>2014</b>						
Diciembre	7.239.000	-1.300	3.000	7.882.000	1.000	8.000
Noviembre	7.252.000	0	8.000	7.881.000	3.000	8.000
Octubre	7.252.000	2.200	13.000	7.878.000	20.000	7.000
Septiembre	7.230.000	4.000	10.000	7.858.000	0	0
Agosto	7.226.000	13.000	9.000	7.858.000	0	-4.000
Julio	7.213.000	12.000	12.000	7.858.000	0	-2.000
Junio	7.201.000	3.000	9.000	7.858.000	-13.000	0
Mayo	7.198.000	21.000	0	7.871.000	7.000	-6.000
Abril	7.177.000	3.000	-10.000	7.864.000	7.000	-7.000
Marzo	7.174.000	-23.000	-18.000	7.857.000	-31.000	-13.000
Febrero	7.197.000	-11.000	-24.000	7.888.000	2.000	-11.000
Enero	7.208.000	-20.000	-21.000	7.886.000	-10.000	-20.000
<b>2013</b>						
Diciembre	7.228.000	-41.000	-8.000	7.896.000	-25.000	-14.000
Noviembre	7.269.000	-3.000	-1.000	7.921.000	-26.000	-11.000
Octubre	7.272.000	20.000	2.000	7.947.000	10.000	-5.000
Septiembre	7.252.000	-20.000	-10.000	7.937.000	-18.000	-7.000
Agosto	7.272.000	5.000	-7.000	7.955.000	-6.000	1.000
Julio	7.267.000	-16.000	-11.000	7.961.000	3.000	3.000
Junio	7.283.000	-10.000	-10.000	7.958.000	6.000	1.000
Mayo	7.293.000	-7.000	-7.000	7.952.000	1.000	8.000
Abril	7.300.000	-12.000	-13.000	7.951.000	-4.000	7.000
Marzo	7.312.000	-2.000	-17.000	7.955.000	28.000	8.000
Febrero	7.314.000	-25.000	-20.000	7.927.000	-4.000	1.000
Enero	7.339.000	-23.000	-15.000	7.931.000	-1.000	4.000

Fuente: CBS

## Evoluciones de los puestos de trabajo por sector empresarial



Bron: CBS

## Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

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

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

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

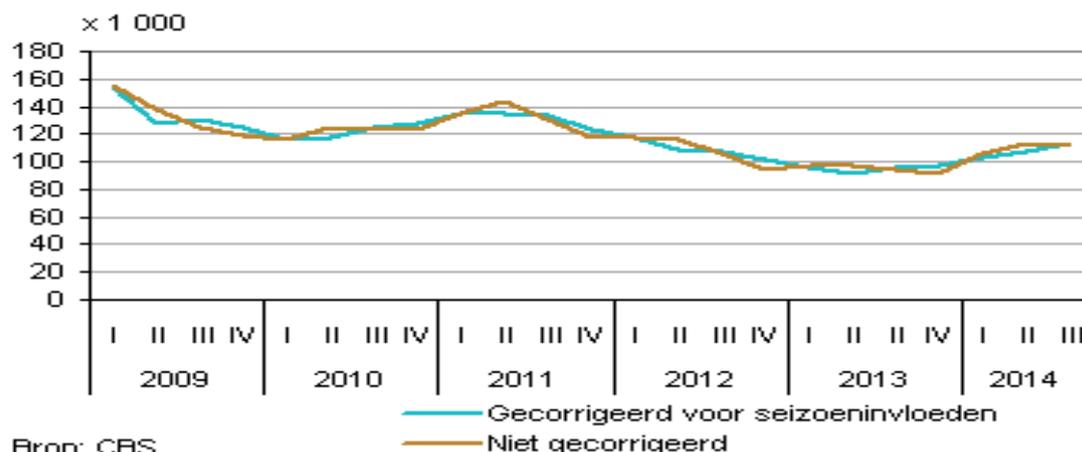
Totaal werknemers = Total de trabajadores

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

## Ofertas de trabajo

Los datos facilitados por la Oficina Central de Estadística muestran que a finales de septiembre de 2014 había 113.000 ofertas de trabajo abiertas, 5.000 más que a finales del trimestre anterior. Este es el quinto trimestre consecutivo en el que se registra un aumento en el número de ofertas de trabajo, lo que muestra que el mercado laboral se está recuperando.

## Vacantes abiertas



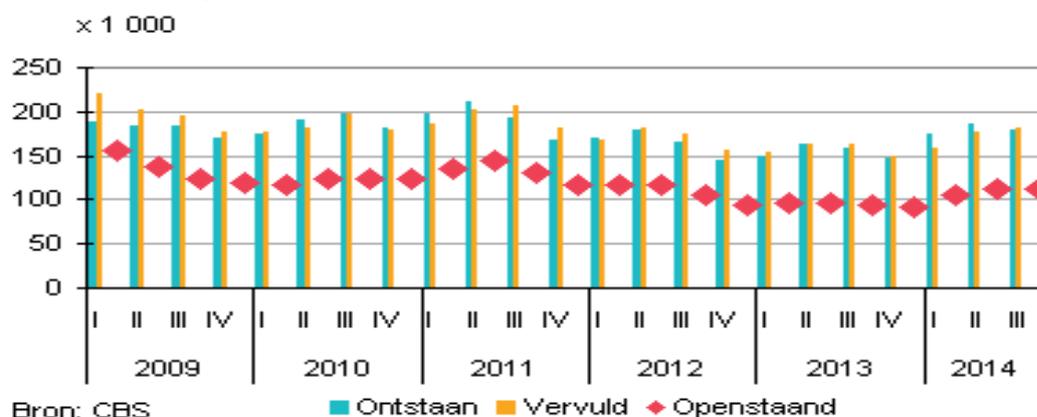
## Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

El número de vacantes a final de un trimestre es el resultado entre el número de vacantes nuevas y el de vacantes que se han ocupado en el trimestre. A esto se denomina dinámica del mercado de trabajo. En el tercer trimestre de 2014 se ha producido un claro aumento en la dinámica del mercado laboral. En ese trimestre hubo 181.000 nuevos puestos de trabajo, 22.000 más que en el mismo periodo del año anterior. El número de vacantes cubiertas fue mayor.

## Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



## Leyenda

Ontstaan = Surgen

Vervuld = cubiertas

Un aumento de vacantes cubiertas no supone un descenso inmediato del paro, porque pueden haber vacantes laborales difíciles de cubrir a corto plazo.

## Ofertas laborales y desempleo

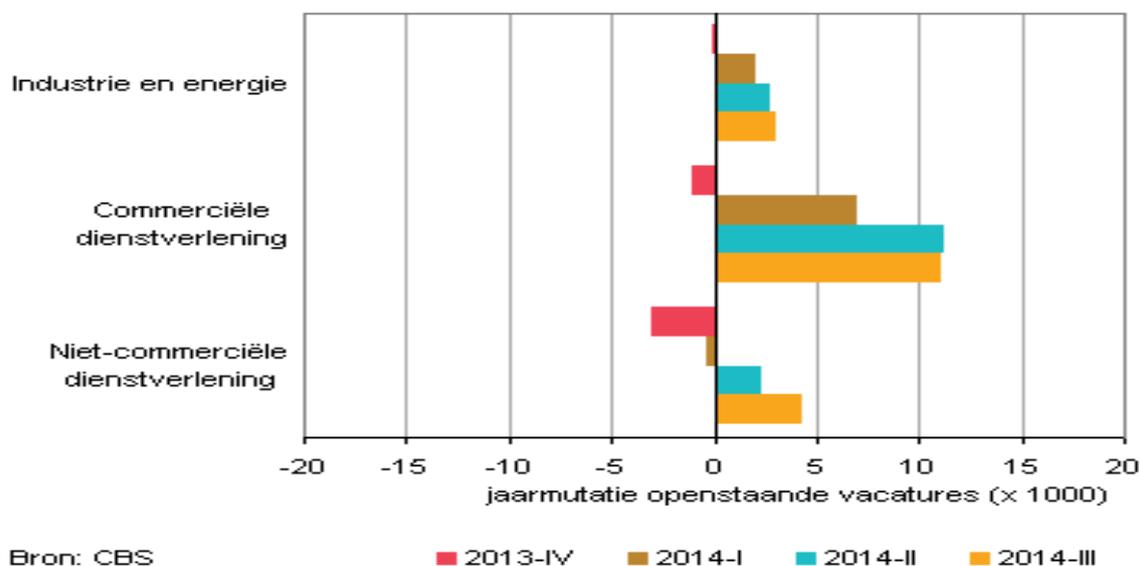


## Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Población activa desempleada

Openstaande vacatures = Ofertas laborales abiertas

## Evolución de vacantes en los diferentes sectores empresariales



## Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energia

Comercieel dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet commercieel dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

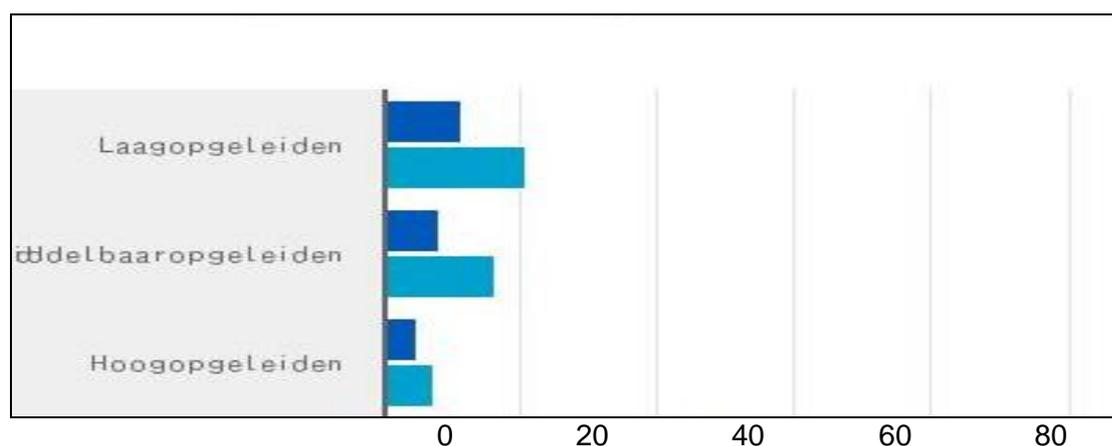
Jaarmutatie openstaande vacatures (x1000) = Cambios anuales en vacantes abiertas (x1000)

## UNO DE CADA TRES INCAPACITADOS LABORALES TIENE UN TRABAJO REMUNERADO<sup>17</sup>

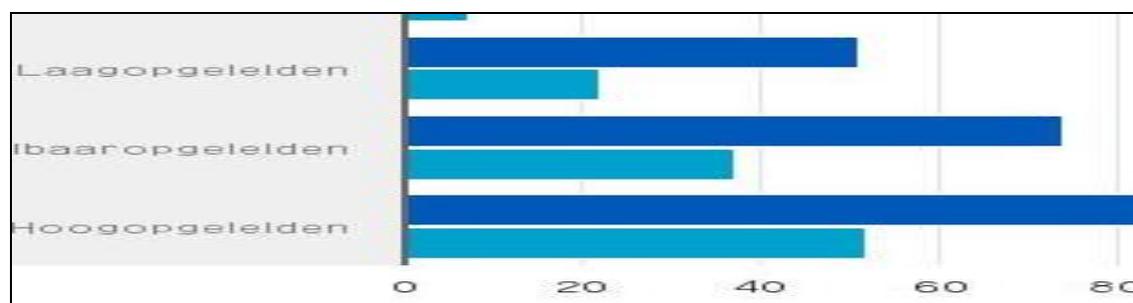
En 2013, un 14% de todas las personas de entre 15 y 65 años –casi 1,6 millones de personas- tuvo una discapacidad laboral. Son personas que tienen una enfermedad de larga duración, dolencias o discapacidad que les impide realizar un trabajo o encontrarlo. En ese año, una tercera parte de estas personas con discapacidad había realizado trabajo de doce horas o más por semana, a menudo con una relación laboral fija y también con relativa frecuencia con trabajo temporal. A uno de cada diez discapacitados con trabajo le gustaría trabajar más horas por semana. Estos datos han sido facilitados por la Oficina Central de Estadística.

La participación laboral de los discapacitados fue relativamente baja en 2013, sólo uno de cada tres trabaja doce horas o más por semana. Entre las personas sin discapacidad trabajaron más de dos veces más (un 72%). Desde el punto de vista ocupacional, su porcentaje de desempleo es del 15,8%, casi el doble que el de las personas sin discapacidad (7,6%). En comparación con los trabajadores sin discapacidad, la diferencia en lo que respecta al desempleo entre los de mayor nivel educativo es considerablemente menor que entre los discapacitados con nivel educativo medio o bajo. En lo respecta al empleo el resultado es el contrario aumenta a medida que aumenta el nivel educativo.

Desempleo de 15 a 65 años, por nivel educativo



Participación neta de 15 a 65 años, por nivel educativo



Leyenda: Laagopgeleiden = Bajo nivel educativo Middelbaaropgeleiden = Nivel educativo medio Hoogopgeleiden = Alto nivel educativo **Azul oscuro** No discapacitados **Azul claro** discapacitados

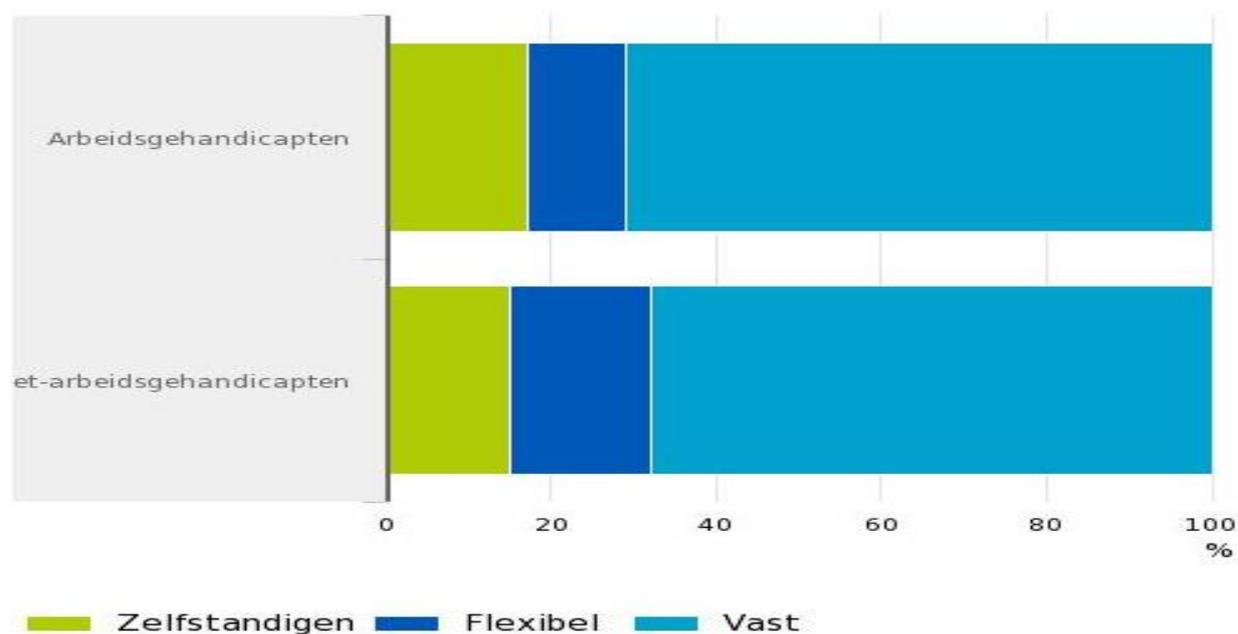
<sup>17</sup> Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, enero de 2015

Otro resultado del estudio realizado por la Oficina Central de Estadística es que hay relativamente pocas personas discapacitadas con empleo flexible. En comparación con las personas sin discapacidad, los discapacitados con empleo remunerado trabajan menos a menudo en trabajo flexible que los capacitados; un 12% frente al 17%.

En 2013, la mitad de todas las personas con discapacidad tenía 50 años o más. La proporción de personas sin discapacidad, mayores de 50 años, fue del 28%.

De todas las personas con discapacidad con un trabajo de doce o más horas por semana, más de siete de cada diez tuvieron un trabajo fijo. Este porcentaje es un poco superior al de las personas sin discapacidad. Por otra parte, los discapacitados también trabajan un poco más como autónomos.

#### Población activa empleada de 15 a 65 años por situación en el mundo laboral



#### Leyenda:

Arbeidsgehandicapten = Discapacitados laborales

Niet Arbeidsgehandicapten = No discapacitados

Zelfstandigen = Autónomos

Flexibel = Flexibles

Vast = Fijos

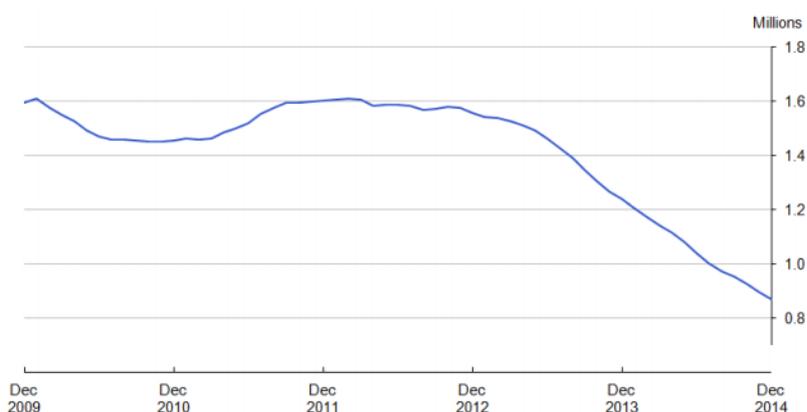
## REINO UNIDO

## ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO TRIMESTRE SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE

La **tasa de desempleo** para el trimestre septiembre-noviembre 2014 se situó en el 5,8%, dos décimas menos que en el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,91 millones de personas. Esto supone un descenso de 58.000 personas respecto del período junio-agosto 2014, la menor caída trimestral desde marzo-mayo 2013 y un descenso de 512.000 en términos anuales.<sup>18</sup>

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 29.700 desde el mes de noviembre de 2014 y en 370.800 desde el mismo período del año anterior, situándose en diciembre de 2014 en 867.700 perceptores.<sup>19</sup>

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 septiembre-noviembre 2014, permaneciendo sin cambios respecto al anterior trimestre. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 37.000 personas, el menor incremento trimestral desde el periodo marzo-mayo 2013, manteniéndose en 30,80 millones de personas en activo.

<sup>18</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

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

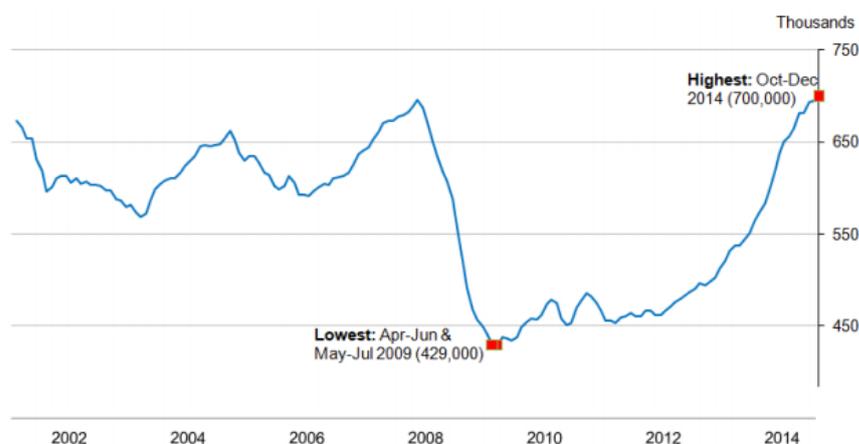
<sup>19</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones 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 octubre-diciembre de 2014, estuvieron **vacantes** 700.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 19.000 vacantes respecto del trimestre julio-septiembre 2014 y de 127.000 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\\_390755.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_390755.pdf)

### 25.000 empresas se benefician de los préstamos del gobierno

El programa del Gobierno *Start Up Loan* ha concedido 25.000 préstamos a empresas de nueva creación, anticipando cerca de 130 millones de libras. Este plan no ofrece solo apoyo financiero sino también asesoramiento a los emprendedores que quieran establecer su propio negocio.

Según la compañía de préstamos a emprendedores, *Start Up Loan Company*, se han generado más de 32.000 nuevos puestos de trabajo desde que este programa se pusiera en marcha en 2012.

*Start Up Loan* es una iniciativa financiada por el Gobierno con 310 millones de libras que proporciona respaldo a las empresas de nueva creación a través de préstamos reembolsables y asesoramiento a emprendedores en Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte mediante la figura de un mentor.

La financiación del programa corre a cargo de Ministerio de Empresa, Innovación y Competencia a través del Banco de Empresas británico, *British Business Bank*, propiedad del Gobierno. Este banco consigue que los mercados financieros para las PYMES funcionen mejor, haciendo posible que el sector prospere y que la actividad económica crezca y se desarrolle.

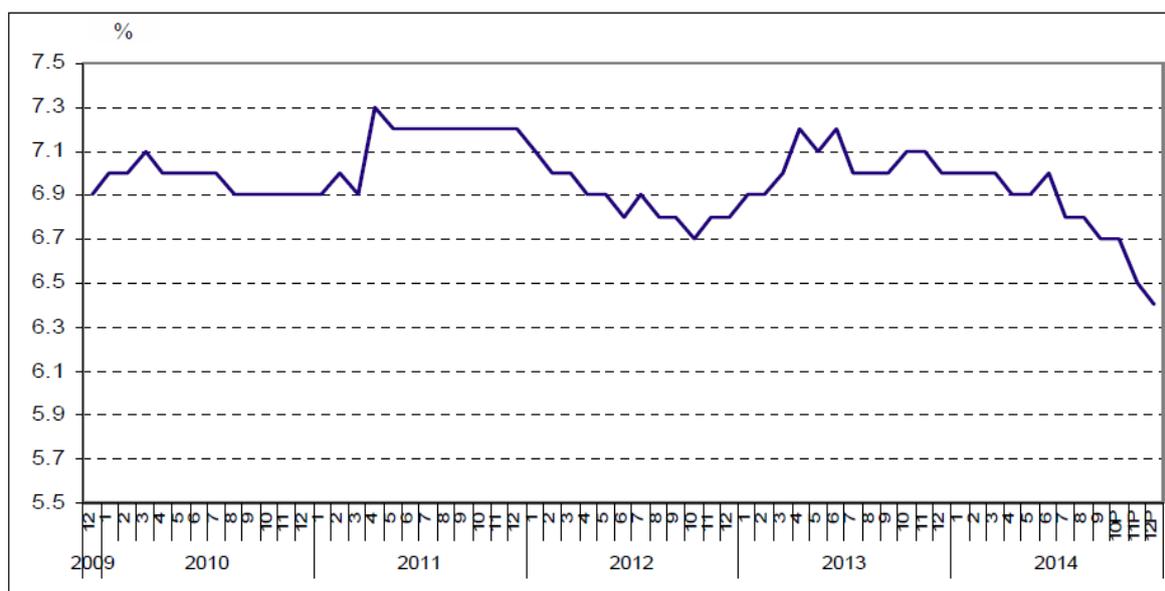
El programa *Start Up Loans* es solo una de las medidas que el Gobierno británico ha puesto en marcha para apoyar a los emprendedores y las empresas que pretenden expandir el negocio. Entre ellas destacan:

- Desde 2010 el número de trabajadores en formación ha aumentado hasta los 2 millones, mejorando la calidad de las prácticas que éstos reciben y ofreciendo subvenciones de hasta 1.500 libras a las empresas que contraten a estos trabajadores.
- Introducción de la Ayuda al Empleo, *Employment Allowance*, reduciendo el pago de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social hasta 2.000 libras, lo que supone que 450.000 PYMES no paguen nada en concepto de contribuciones sociales.
- Creación de uno de los regímenes fiscales más competitivos del mundo que ayuda a atraer la inversión y el crecimiento a Reino Unido.

## RUMANÍA

## DESEMPLEO EN DICIEMBRE

En diciembre de 2014, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 6,4%, 1 décima menos que en el mes anterior y 6 décimas menos que en diciembre de 2013. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de diciembre 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 diciembre de este año fue de 604.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (617.000) como respecto a diciembre de 2013 (649.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 7 décimas de punto al de las mujeres (respectivamente 6,7% y 6,0%).

## Tasa de desempleo por género

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

**Nota:** los datos de noviembre y diciembre de 2014 son datos provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,1% en el mes de diciembre de 2014 (5,3% para los hombres y 4,8% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 73,7% del número total de desempleados estimado en el mes de diciembre de 2014.

**RELACIONES LABORALES  
Y  
CONDICIONES DE  
TRABAJO**

**RELACIONES LABORALES****REINO UNIDO****ÉXITO DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS**

---

El 13 de enero el Gobierno británico anunciaba cual será el próximo paso en la reforma del trabajo-formación, prometiendo a las empresas pleno control de los fondos destinados a las prácticas de los aprendices.

Otorgar el control total sobre la financiación de las prácticas a las empresas, permitirá que éstas seleccionen las actividades que más se adecuen a las necesidades de capacitación de los noveles, mejorando la calidad de las prácticas. El Gobierno ha dado por sentado que aunque la cesión del control de estos fondos sea una parte inapelable de las reformas, es necesario diseñar un plan antes de tomar la decisión de cómo ponerlo en práctica. El Gobierno se ha comprometido a crear un proceso para la dotación de fondos a empresas y a colaborar con el sector empresarial para asegurarse de que se alcanzan los resultados previstos.

La reforma de la financiación se desarrollará en conjunción con este rompedor programa que concede a las empresas el privilegio de diseñar las prácticas a impartir. Cerca de 1.000 empresas de los sectores de ingeniería, servicios de asesoría legal y salud y asistencia social, forman parte ahora de éste vanguardista programa para el que, en diciembre pasado, se publicaron 22 nuevas normas, entre las que se encuentra la atribución a los empresarios, de la dirección del diseño de prácticas en análisis de datos, construcción y mantenimiento de aeronaves.

Por otra parte, el 29 de enero el Gobierno valoraba positivamente la información que confirmaba que el número de jóvenes participando en programas de formación y aprendizaje continúa creciendo. Los datos provisionales de los últimos tres meses del año académico muestran que había más de 573.000 participantes en programas de aprendizaje, de los que más de 353.000 tenían entre 16 y 24 años de edad.

Las cifras mostraban asimismo que, a pesar de ser un proyecto que se encuentra en sus inicios, el número de participantes en programas de aprendizaje de alta cualificación está, en estos momentos, por encima de los 15.000. Estos programas permiten a los participantes desarrollar el alto nivel de habilidades técnicas que las empresas necesitan y esperan de un licenciado.

El Gobierno ha celebrado el cumplimiento de su objetivo de proporcionar más de 2 millones de puestos en programas de aprendizaje durante la presente legislatura, alcanzado a finales del pasado año, con más de 2.1 millones de ciudadanos en dichos programas de aprendizaje desde mayo de 2010. El logro de estas cifras resalta el éxito de estos programas a la hora de proporcionar a los ciudadanos las habilidades que necesitan para incorporarse al mundo laboral y al ayudar a empresas de cualquier tamaño a contar con empleados preparados.

Además de las noticias del positivo impacto de los programas de aprendizaje, los números muestran el triunfo continuado de los programas de prácticas al inicio de su segundo año. Desde el primer trimestre de 2014 hasta ahora, 5.000 personas han iniciado prácticas en empresas, lo que se suma a los más de 10.000 jóvenes que, en el primer año del programa,

han tenido la oportunidad de adquirir la destreza y experiencia laboral que les permita iniciar una prometedora carrera profesional.

Todas estas reformas están contribuyendo a que los aprendices sean más receptivos y estén más atentos a las necesidades de los empresarios. En estos momentos más de 1.000 empresas están involucradas en el desarrollo de nuevos programas de aprendizaje de alto nivel como parte del exitoso y pionero plan del Gobierno cuyos nuevos programas abarcan un amplio espectro que va desde el sector nuclear, a la moda, el derecho, la banca y las fuerzas armadas.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### DINAMARCA

#### RENOVADOS LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO<sup>20</sup>

##### Sector Estatal

El Ministro de Finanzas y Administraciones Públicas, Bjarne Corydon (socialdemócrata), y el Organismo Central de Empleados estatales renovaron, el pasado 6 de febrero, el nuevo convenio colectivo que se aplicará a unos 184.000 empleados estatales. Los principales temas acordados son los siguientes:

- Una vigencia de tres años para el nuevo convenio, del 1º de abril de 2015 al 31 de marzo de 2018.
- Un aumento de las cotizaciones a los sistemas de pensiones de empresa para las categorías salariales inferiores. Esto se ha concedido a cambio del requisito de los trabajadores para el Estado de un salario mínimo de 19.500 coronas (aprox. 2.600 €).
- El marco de incrementos salariales para los tres años de vigencia es: el 50% en 2015, el 0,80% en 2016 y el 3,20% en 2017.
- Una evolución salarial durante el período de vigencia del convenio de un 6,6% con los complementos adicionales previstos de alrededor del 2,1%,
- Una semana adicional de baja parental con derecho al salario completo para los padres del sector estatal. Esta medida no afecta a la duración de la baja por maternidad.
- La garantía que impide a los empleados del sector estatal obtener incrementos salariales superiores a los del sector privado durante la duración del convenio. No obstante, se mantiene la cláusula de reajustes salariales que garantiza a los empleados públicos una evolución salarial paralela a la del sector privado. Esto significa que los posibles incrementos salariales en el sector privado generarán un reajuste de los salarios públicos equivalente al 80% de la diferencia salarial con respecto al sector privado uniforme para todas las categorías (tarifa plana).
- La compensación de las diferencias salariales con respecto al sector privado generadas desde el año 2008 que se introducirá en el nuevo convenio a partir de 2018.
- Ambas partes se han comprometido a impulsar la colaboración respecto a la salud mental asociada al puesto de trabajo.
- La introducción de proyectos que apoyen la implantación de la nueva estructura de jornada laboral para la enseñanza media y superior.

El Ministro de Finanzas, ha manifestado que las negociaciones han sido difíciles, si bien el resultado se ha mantenido dentro un marco económico responsable, al mismo tiempo que se ha garantizado el incremento del salario real para los empleados del sector estatal.

<sup>20</sup> **Fuentes:** Texto de las páginas Web del Gobierno y de la Federación de Municipios daneses, además de artículos de los periódicos Jyllands-Posten, Berlingske y Politiken

## Sector Municipal

La Federación de Municipios daneses y el Organismo Común de empleados municipales – que representa a 55 sindicatos- pactaron, el 16 de febrero, el convenio colectivo para los 573.000 empleados municipales que comprenden, entre otros, a los profesores de la enseñanza primaria, la policía y los asistentes técnicos sanitarios.

Los principales temas acordados son los siguientes:

- Una vigencia de tres años, del 1º de abril de 2015 al 31 de marzo de 2018.
- Los incrementos salariales para los próximos tres años que se sitúan en un 5,42% distribuido de la siguiente manera: 1,60% en 2015, 1,50% en 2016 y 2,32% en 2017.
- La cláusula de reajustes salariales, en idénticas condiciones que el sector estatal, mediante la que se garantiza a los empleados municipales una evolución salarial paralela a la del sector privado.
- Una semana adicional de baja parental para los padres trabajadores de los municipios con derecho al salario completo. Esta medida no afecta a la duración de la baja por maternidad.
- El derecho de los empleados municipales a la ausencia justificada por ingreso hospitalario de los hijos se incrementa de 5 a 10 días.
- Ambas partes han adoptado medidas destinadas a prevenir y gestionar los problemas relacionados con la salud mental asociada al trabajo. En el futuro, se pondrá a disposición de los municipios unidades móviles que ayudarán con esta labor.
- Se ha acordado la desburocratización y la simplificación del sistema de comunicación entre los jefes y los representantes de los trabajadores.

El negociador de los municipios y el representante de los empleados municipales se muestran satisfechos, pues el nuevo convenio colectivo garantiza el aumento del salario real y mejora la conciliación de la vida familiar y laboral.

### La evolución salarial del sector privado en los últimos 5 años

El sector privado marca las pautas respecto a la evolución salarial del sector público. En este sentido, cabe señalar que los sueldos del sector privado siguen evolucionando de forma moderada, si bien el crecimiento actual de la tasa de inflación se sitúa por debajo de las subidas salariales, generando un aumento del salario real.

Según nuevos datos de la Patronal Danesa, se ha registrado una subida interanual del 1,7% de los salarios desde el cuarto trimestre de 2013. Sin embargo, durante el último año, la tasa de inflación sólo ha crecido un 0,4% y por ello el aumento del salario real ha alcanzado el 1,3%, el mayor desde 2009.

La continuada tendencia descendente de la inflación genera una evolución positiva del salario real. El analista, Tore Stramer, de la entidad hipotecaria, Nykredit, prevé que esta situación incentivará el consumo privado, sin generar un auge de consumismo, debido a la elevada deuda de los daneses.

El economista del Consejo Económico Sindical, Frederik I. Pedersen, ha subrayado que la evolución salarial actual es muy moderada, si se considera desde una perspectiva histórica y añade que aún queda mucho para alcanzar el estado normal en el mercado laboral danés. A pesar de que se habla de escasez de mano de obra en la industria, esto aún no se ha reflejado en las estadísticas salariales.

## **LAS PRESTACIONES EMPRESARIALES DE *WELLNESS* O BIENESTAR LABORAL**

En las últimas décadas, las enfermedades causadas por estilos de vida y hábitos poco saludables han alcanzado un nivel epidémico, aumentando la incidencia de las enfermedades crónicas, las cuales se han convertido en una carga porque reducen la calidad de vida e incrementan el número de incapacidades, elevando al propio tiempo los costes sanitarios. Las enfermedades crónicas, que normalmente constituyen un problema entre las personas de edad avanzada, están afectando cada vez más a las personas en edad laboral, lo que redundará en una carga económica para las empresas debido a que causan pérdidas de productividad, tanto por ausencias del lugar de trabajo (absentismo), como por bajo rendimiento (presentismo).

Debido a la preocupación por los efectos de las enfermedades crónicas sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, por el costo de la cobertura sanitaria y por la pérdida de competitividad, las empresas han comenzado a adoptar estrategias en forma de prestaciones y programas de promoción de la salud y de prevención de enfermedades, que reciben el nombre de prestaciones de bienestar laboral, o prestaciones de *wellness*.

### **Antecedentes**

Este tipo de prestaciones han adquirido una enorme importancia. Rand Corporation calcula que el 85 por ciento de las empresas con más de 1.000 empleados cuenta con al menos una iniciativa de *wellness*, así como la mitad de las empresas con al menos 50 trabajadores. Kaiser Family Foundation considera que el 94 por ciento de las empresas con plantillas de más de 200 personas ofrecen este tipo de prestaciones. Las prestaciones en bienestar laboral suponen anualmente una inversión de seis mil millones de dólares.

Los programas de prevención de enfermedades pueden centrarse en la prevención primaria, es decir, impedir la aparición de enfermedades, o en la prevención secundaria, que concentra sus medios en el diagnóstico y el tratamiento en las primeras fases. La prevención primaria focaliza su atención en los comportamientos y en los factores de riesgo, con acciones tales como mejorar la dieta y reducir la toma de calorías para prevenir la diabetes, mientras que la secundaria trata de mejorar el control sobre las enfermedades existentes, por ejemplo fomentando la utilización de la medicación del asma para evitar la aparición de emergencias sanitarias.

La promoción de la salud está relacionada con la prevención de enfermedades en cuanto tiene como objetivo impulsar la mejora de la salud de los trabajadores a través de un cambio de comportamientos. Las empresas ofrecen una amplia gama de prestaciones bajo el nombre de *wellness*, desde programas con múltiples componentes hasta módulos aislados.

Las prestaciones de *wellness* aprovechan la facilidad del acceso de las empresas a los empleados en edades en las que las actuaciones pueden modificar a largo plazo los comportamientos.

### **Características de los programas de *wellness***

Más de la mitad de las empresas estadounidenses, cuyas plantillas totales engloban más de las tres cuartas partes de los trabajadores de Estados Unidos, cuentan con iniciativas de

promoción de la salud laboral, y cuanto mayor sea al tamaño de la empresa, más probabilidades hay de que sus programas sean más complejos.

La mayor parte de los programas incluyen actividades de evaluación de la salud de los trabajadores con objeto de detectar los riesgos, así como de identificar actuaciones necesarias para reducir los riesgos y fomentar estilos de vida saludables. El 72 por ciento de las empresas con programas de *wellness* los describen como una combinación actividades de evaluación y de actuaciones. La empresa puede facilitar directamente las prestaciones de *wellness*, hacerlo a través de proveedores externos, o éstas pueden estar integradas en los planes de seguros sanitarios.

Las actividades de evaluación utilizan valoraciones de riesgos de salud (Health Risk Assessments – HRAs), que consisten en cuestionarios auto-administrados sobre los comportamientos en temas de salud (como los patrones de ejercicio físico) y sobre factores de riesgo (por ejemplo, peso) aunque también pueden comprender revisiones clínicas para recoger datos biométricos (altura, peso, tensión arterial, niveles de glucosa, etc.). El 80 por ciento de las empresas con programas de bienestar realizan actividades de evaluación, utilizando posteriormente los resultados para la planificación y evaluación de sus programas y para encauzar a los empleados que lo necesiten hacia las actuaciones recomendadas para los riesgos que afronta su salud.

Las actuaciones preventivas pueden dirigirse a la prevención primaria para enfocar la atención en los empleados con niveles altos de factores de riesgo de enfermedades crónicas, es decir, a la gestión del estilo de vida; o a la prevención secundaria mediante la mejora del control de la enfermedad en los casos de empleados con enfermedades crónicas manifiestas, es decir, a la gestión de la enfermedad.

Los programas de gestión del estilo de vida, que ofrecen el 77 de las empresas con programas de *wellness*, afrontan un elevado número de factores de riesgo, aunque destacan los de nutrición y peso (que ofrecen el 80% de las empresas), y los de tabaquismo con el 77%. Le siguen en importancia los de mejora de la forma física con el 72%, y después por los de adicciones (alcohol, drogas) y los de gestión del estrés, ambos con un 52%.

Los programas de gestión de la enfermedad, que ofrece el 56% de las empresas con programas de *wellness*, se dirigen a una gran variedad de enfermedades, siendo las más comunes la diabetes y las enfermedades crónicas del corazón, seguidas por las del pulmón, la depresión y el cáncer.

Además de estos dos tipos de actividades preventivas, el 86 por ciento de las empresas ofrece actividades de promoción de la salud, tales como vacunaciones en el lugar de trabajo, comida saludable en comedores de empresa o cafeterías, y un 61% ofrece prestaciones relacionadas con el *wellness*, tales como planes de asistencia al empleado (evaluaciones confidenciales y gratuitas de problemas personales con asesoramiento y seguimiento del problema) o clínicas en el lugar de trabajo.

## Efectos de las prestaciones

### Participación

Casi la mitad (el 47 por ciento) de los empleados de las empresas con programas de *wellness* participan en las pruebas de valoración de salud. Sin embargo, los porcentajes de participación varían enormemente en el espectro empresarial. Así, casi la tercera parte de las empresas cuenta con tasas de participación del 20%, mientras que el ocho por ciento tiene una tasa del 100%.

En cómputo total, los programas de actuaciones preventivas (gestión de enfermedades y gestión de estilo de vida) cuentan con una tasa de participación más baja que los de pruebas de valoración de la salud. Los programas de gestión de enfermedades cuentan con una tasa de participación de apenas el 16%, con la mayor parte de las empresas situándose por debajo del 20% de participación. Por su parte, los programas de gestión de estilo de vida tienen una tasa de participación del 55 por ciento. En este apartado, los programas con mayor número de integrantes son los programas de ponerse en forma física, reducción de peso y tabaquismo.

### Salud de los participantes

Según un análisis estadístico de los datos de reembolsos por gastos médicos y programas de *wellness* de grandes empresas en la base de datos Care Continuum Alliance, existe una mejoría estadísticamente significativa y clínicamente positiva al comparar a los trabajadores que participan en los programas de *wellness* con los que no lo hacen en cuanto a frecuencia de ejercicio físico, tabaquismo y control del peso, pero no en el control de los niveles de colesterol. La mejoría se mantuvo a lo largo de los cuatro años objeto del estudio. Muchos otros análisis muestran la existencia de un efecto acumulativo en la mejora del *wellness* entre los participantes en los programas que permanecen en los mismos.

Todos los estudios publicados corroboran los efectos positivos de los programas de *wellness*, no sólo en cuanto a mejorar el comportamiento personal en temas de salud, sino también en cuanto a reducción o control de factores de riesgo de la salud.

### Costes sanitarios

La mayor parte de las empresas consideran muy positivos los efectos de sus programas de *wellness*. Más del 60% de las empresas manifiestan que dichos programas reducen su gasto sanitario y casi el 80 por ciento informa que los programas de *wellness* reducen el absentismo y el presentismo y por lo tanto mejoran la productividad. Sin embargo, menos de la mitad de las empresas con programas de *wellness* evalúa posteriormente los resultados de los mismos.

El informe de mayor prestigio en cuanto al ahorro que generan los programas de *wellness*, elaborado por tres investigadores<sup>21</sup> de la Universidad Harvard, considera que las grandes empresas obtienen réditos substanciales de sus inversiones en prestaciones de *wellness* incluso en los primeros años de su implantación. El estudio, que se basó en datos de 22 estudios realizados previamente, se centró en estimar la rentabilidad de la inversión (Return On Investment – ROI) que obtienen las empresas al costear programas de *wellness*. El

---

<sup>21</sup> Catherine Baicker, David Cutler y Zirui Song – Workplace Wellness Programs Can Generate Savings.

estudio solamente analiza los efectos sobre los costos sanitarios y sobre el absentismo laboral.

Los datos sobre ahorros en costos sanitarios son el resultado de analizar los datos de tres años de implantación de la prestación, y arrojan un ROI de 3,27, es decir, las empresas ahorran más de tres dólares en costos sanitarios por cada dólar invertido. La inversión media de las empresas ascendió a 144 dólares por año por trabajador y los ahorros en costos sanitarios fueron de una media de 358 dólares anuales por trabajador.

En el otro aspecto, el estudio de Harvard estimó que las empresas obtienen un ROI del 2,73 en absentismo. El resultado se basó en datos de solamente dos años de inversiones de las empresas. La inversión media por trabajador ascendió a 132 dólares y el ahorro medio en costos por absentismo a 294 dólares, tomando como compensación media 20,49 dólares por hora de trabajo.

Un estudio más específico de los programas empresariales de *wellness* fue llevado a cabo por Rand Corporation<sup>22</sup> sobre una base de 600.000 empleados de siete grandes corporaciones. El estudio estimó el retorno total de la inversión en prestaciones de *wellness* en apenas un 1,5 dólares por cada dólar invertido.

Lo más llamativo del informe de Rand surge del desglose que hace de la efectividad de las inversiones en programas de *wellness* en dos componentes, los programas de gestión del estilo de vida y los de gestión de enfermedades. Según los datos del informe, el 87%, es decir, la mayor parte, de los ahorros en gasto sanitario de las empresas emanan de los programas de gestión de enfermedades, mientras que los programas de gestión de estilo de vida generan solamente el 13% de los ahorros.

### Incentivos a la participación

Todos los estudios ponen de manifiesto que los incentivos aumentan la participación de los trabajadores en los programas de *wellness*. La respuesta tanto de las empresas como de las compañías que ofrecen este tipo de servicios es incrementar los incentivos para aumentar la participación. La legislación estatal y federal normalmente establece límites a los incentivos que pueden ofrecer las empresas.

Más de las dos terceras partes de los empresas con prestaciones de *wellness* y con al menos 50 empleados ofrecen incentivos para que los trabajadores participen en los diferentes programas y aproximadamente una décima parte de las empresas enlazan los incentivos con la obtención de ciertos niveles de salud por parte de los participantes.

Aproximadamente la mitad de las empresas con programas de *wellness* ofrecen los incentivos directamente a todos sus empleados, mientras que el 31% lo hacen a través de los planes de seguros sanitarios y el resto utiliza un sistema mixto.

En su mayor parte, los incentivos basados en la consecución de resultados individuales son gestionados normalmente de manera directa por la empresa, y solamente el 7% lo hacen a través de los planes de cobertura sanitaria. El monto total de los incentivos basados en resultados de las empresas asciende a menos del 10% del costo de la cobertura sanitaria.

Los tipos de incentivos más comunes son el de realización de pruebas de valoración de riesgos de salud, ofrecido por el 31 por ciento de las empresas con prestaciones de

---

<sup>22</sup> Rand es una entidad privada sin ánimo de lucro que constituye un think tank que ofrece investigación y análisis sobre las políticas globales.

*wellness*, y la participación en actuaciones de gestión de cambios de estilo de vida, ofrecido por el 30 por ciento.

El 84 por ciento de las empresas ofrecen los incentivos en forma de premios o recompensas, aunque el resto los ofrece a través de penalizaciones. Los incentivos pueden tomar la forma de recompensa económica (dinero en efectivo o recargo en la parte del trabajador en el coste de la póliza sanitaria), o de premios como elementos u objetos de regalo (camisetas, tarjetas de regalo, etc.). Casi la mitad de las empresas conceden elementos de regalo. Los incentivos más utilizados por las empresas son los descuentos en gimnasios (el 42%) y el dinero en efectivo (21%).

Las empresas que utilizan incentivos para la participación en pruebas de valoración de riesgos de salud consiguen niveles de participación del 63 por ciento de los empleados, muy por encima del 29 por ciento de las que no ofrecen incentivos. El análisis de los datos de participación indica que la participación en dichas pruebas se eleva considerablemente cuando el incentivo económico supera los 50 dólares de dinero en efectivo.

## Legislación

No existen leyes a nivel estatal o federal que regulen los programas de *wellness*. En su lugar, a la hora de establecer un programa de *wellness*, las empresas deben consultar varias leyes para asegurarse de que no infringen ninguna de las normativas vigentes, en particular las referidas a sanidad y discriminación. Las leyes que más afectan a las prestaciones de *wellness* son:

La Americans with Disabilities Act, que prohíbe a las empresas recabar información médica de los empleados a menos que dicha información esté directamente relacionada con las funciones del puesto de trabajo y sea congruente con las necesidades operativas de la empresa. La ley además prohíbe las preguntas de las pruebas de evaluación de riesgos sobre información médica de tipo confidencial, como las de uso de estupefacientes o tensión arterial, a menos que se contesten voluntariamente, por lo que la participación en los programas de *wellness* tiene necesariamente que ser voluntaria.

Health Insurance Portability and Accountability Act, que prohíbe, por considerarlo discriminatorio, denegar el acceso la cobertura o el mantenimiento de una prestación o incrementar el coste para el trabajador de la cobertura sanitaria en razón de algún un factor de la salud del trabajador. La ley, sin embargo, establece una excepción para ofrecer incentivos a los trabajadores en el contexto de un programa de *wellness*. Para ello, los programas deben cumplir cinco reglas:

- Las recompensas totales ofrecidas por el programa que exijan cumplir un requisito mínimo de salud no pueden superar el 20% del costo que paguen los empleados por su cobertura sanitaria.
- El programa debe estar diseñado para promover la salud y prevenir enfermedades
- Se debe brindar a los trabajadores la oportunidad de obtener las recompensas que ofrezca el programa al menos una vez al año.
- Las recompensas deben ofrecerse a todos los trabajadores en situación igual o similar
- El programa debe divulgar exhaustivamente las condiciones de acceso y la disponibilidad de alternativas razonables.

Genetic Information Nondiscrimination Act, que prohíbe a las empresas recoger información genética de los empleados, lo cual incluye el historial médico de la familia, a efectos de suscripción de pólizas de seguros. Por lo tanto, además de exigirse la participación de manera voluntaria, los incentivos del programa de *wellness* deben excluir efectuar preguntas sobre el historial médico de las familias de los participantes.

Patient Protection and Affordable Care Act, conocida como “la reforma sanitaria” o como Obamacare. Contiene medidas para incentivar la oferta de prestaciones sanitaria y en particular de *wellness*. Las más importantes son:

- Subvenciones durante cinco años para el establecimiento de programas de *wellness* en pequeñas empresas.
- Elevación al 30% del nivel de incentivos que pueden recibir los trabajadores que se integren en programas de *wellness* en su parte del costo de pólizas de cobertura sanitaria. La ley además permite al Gobierno el incrementarlo hasta el 50%.
- Las aseguradoras que ofrezcan programas de prevención de enfermedades deberán informar sobre los resultados de los mismos.
- A partir de 2018, los planes de cobertura sanitaria deberán servicios preventivos sin copagos ni franquicias.

Los programas de *wellness* que ofrecen recompensas por conseguir objetivos preestablecidos basados en resultados deben ofrecer alternativas razonables a los trabajadores que no consigan los resultados.

**ASUNTOS-SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## ALEMANÍA

## LA AMPLIACIÓN DE LA OFERTA DE PLAZAS DE GUARDERÍA TROPIEZA CON LA FALTA DE EDUCADORES

Desde 1996 los menores de más de tres años tienen derecho en Alemania a una plaza de guardería hasta que empiezan su escolarización (§24, 3 Código Social VIII). En 2005 se procedió a ampliar la oferta a los menores de tres años, conforme a la Ley de ampliación de atención diaria (TAG). En 2008 entró en vigor la Ley de fomento del menor (KiföG), que disponía la introducción el 1 de agosto de 2013 del derecho a una plaza de guardería para todos los menores a partir del segundo año de edad (§24, 2 Código Social VIII). Con el fin de implementar la Ley en la que el Gobierno se comprometía a crear las suficientes plazas de guardería para cubrir la demanda, el Estado participó mediante la inversión de los fondos públicos necesarios y creó un programa de monitoring destinado a documentar la consecución de los objetivos y la evolución de la demanda de plazas<sup>23</sup>.

De 2006 a 2014 la cifra de trabajadores empleados en las guarderías aumentó en casi 172.000. Se intentó cubrir la necesidad de educadores con la creación de nuevos programas de formación y cualificación, así como con la reactivación de personas especializado, a fin de evitar tener que contratar personal no cualificado. Al principio, los esfuerzos se centraron en la reinserción de personal cualificado que estaba en situación de desempleo; en la actualidad predominan como objetivos la contratación de trabajadores una vez finalizada la correspondiente formación profesional, así como la incentivación de educadores que temporalmente han optado por trabajar en otras áreas para que vuelvan a trabajar en guarderías. De 2006 a 2013 disminuyó la cifra de personas desempleadas cuyo último empleo tenía que ver con la atención a menores. En la actualidad la reserva de personal especializado se ha agotado.

## Evolución de la cifra de trabajadores en guarderías, de 2006 a 2014

	2006		2014		Comparación entre 2014 y 2006	
	total	%	total	%	total	%
Personal pedagógico, de dirección y administración	355.710		527.418		+171.708	+48,3
<b>Estructura de edad</b>						
< 20 años	10.489	2,9	14.159	2,7	+3.670	+35,0
20 a 24 años	33.367	9,4	52.012	9,9	+18.645	+55,9
25 a 34 años	78.497	22,1	125.210	23,7	+46.713	+59,5
35 a 44 años	103.640	29,1	120.159	22,8	+16.519	+15,9
45 a 54 años	104.627	29,4	137.651	26,1	+33.024	+31,6
≥ 55 años	25.090	7,1	78.227	14,8	+53.137	+211,8
<b>Jornada laboral</b>						
Jornada completa (> 38,5 hrs.)	143.184	40,3	213.400	40,5	+70.216	+49,0
Jornada parcial	212.526	59,7	314.018	59,5	+101.492	+47,8

<sup>23</sup> Informe elaborado por el Instituto de Investigación Laboral y Profesional(IAB) de la Agencia Federal de Empleo:

El cuidado en guarderías en Alemania. La reserva de especialistas casi se ha agotado  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2614.pdf>

En caso de que la demanda de educadores siga creciendo, será necesaria la creación de nuevos modelos de cualificación de especialistas, además de motivar a los educadores que ya trabajan en el sector para que permanezcan en el mismo.

En la actualidad, el 90% de los niños mayores de tres años es atendido en Alemania en una guardería. Por lo que respecta a los menores de tres años, en Alemania Oriental el 52% es atendido en una guardería, frente al 27% en el oeste del país, aunque cabe destacar que desde 2006 se crearon en estos últimos länder 312.000 plazas adicionales para este grupo de edad.

Con la ampliación de la oferta de atención a menores ha crecido también la cifra del personal en la dirección y la administración de las guarderías. En 2014 trabajaban en Alemania en el sector 527.000 personas, 172.000 más que en 2006. La cuota de trabajadores a jornada parcial casi no ha cambiado. Un 67% del personal que trabaja en guarderías dispone de la titulación necesaria para ejercer como educadores, un 13% son cuidadoras de niños o asistentes sociales, un 5% tiene la titulación académica en Pedagogía Social. Menos del 3% del personal no tiene ninguna titulación profesional.

Mientras que en el curso escolar 2006/2007 finalizaron su formación profesional casi 18.000 educadores, a finales del curso 2014/2015 lo harán previsiblemente 28.000 personas. También terminarán su formación profesional más de 13.000 asistentes sociales y más de 5.000 cuidadoras de niños. Se prevé que a continuación gran parte de estas personas complete su formación cursando la formación profesional como educadores.

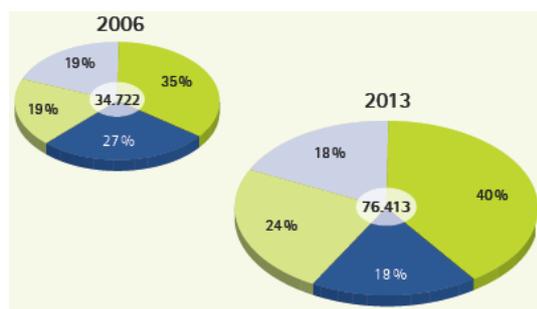
Por su parte, según las cualificaciones adquiridas la Agencia Federal de Empleo fomenta la reconversión profesional de desempleados de larga duración, ofreciéndoles cursos de preparación para títulos profesionales de educación. No obstante, son pocas las personas de este grupo que cumplen con los requisitos establecidos. Desde 2006 la cifra de educadores desempleados bajó en aproximadamente 19.500.

En la actualidad, los expertos cuestionan la reserva de personal cualificado y el potencial para seguir incrementando el número de educadores activos. Si se analiza la cifra de 364.000 personas ocupadas en 2006 en el sector de las guarderías, resulta que el 90% trabajaba con contratos regulares cotizando a la seguridad social.

De los 630.000 educadores que trabajaban en 2013, el 88% había tenido la anterior ocupación en el mismo ámbito, mientras que solo el 10-12 % no había trabajado antes en este sector. De estas personas el mayor grupo lo constituyen los educadores recién formados. Además, hay personas que originariamente proceden del sector de la atención a menores pero que entre tanto han trabajado en otras áreas para volver a hacerlo ahora en una guardería.

En 2006 la cifra de educadores creció en casi 35.000; en 2013 en 76.000. El 35% de los nuevos trabajadores en el sector fueron en ese año personas que se reincorporaron a su profesión originaria, el 27% tras una situación de desempleo, el 19% tras finalizar la formación profesional y otro 19% no procedía del desempleo. Gracias a la ampliación de la formación profesional, entre los nuevos trabajadores del sector la cuota de nuevos educadores con titulación ha crecido considerablemente situándose en casi el 25% del total de nuevas contrataciones. De la reserva de personas cualificadas no registradas como desempleadas o demandantes de empleo, en 2013 se contrataron casi 14.000 especialistas, lo que representa el 20% de las nuevas contrataciones.

**Actividad precedente al empleo en la atención a menores**  
**Cuota de nuevas contrataciones en %**



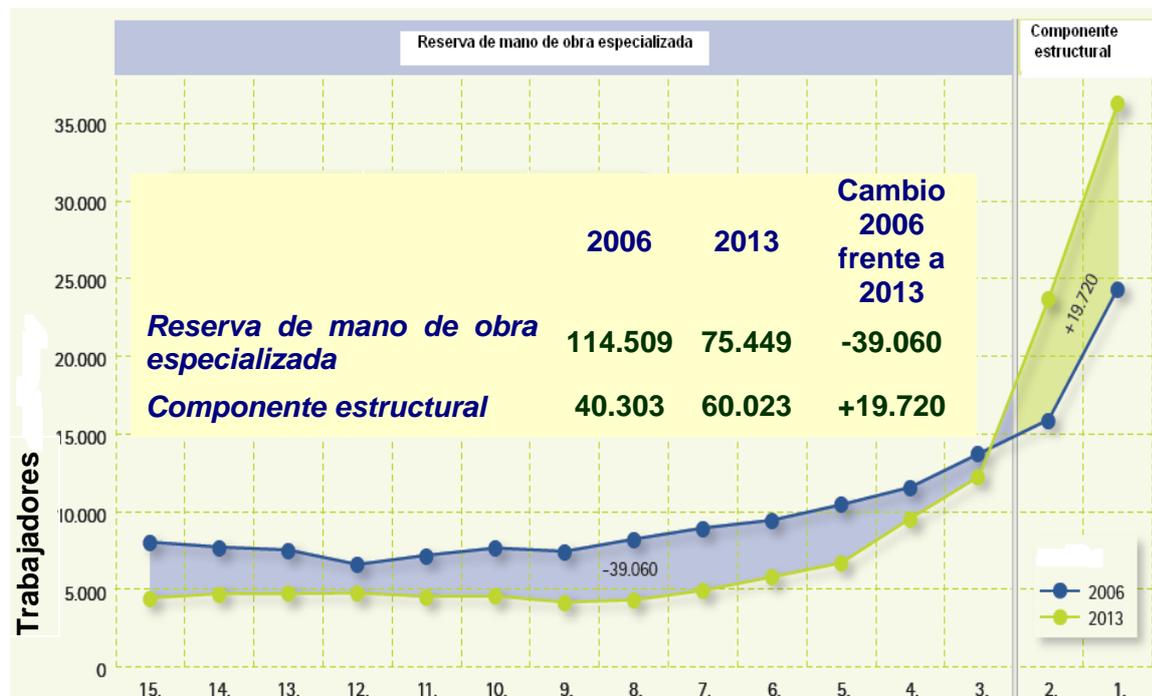
Actividad anterior	2006	2013
... otros	12.2	30.9
sectores	27	30
... desempleo	9.35	13.4
	8	54
... formación profesional	6.66	18.0
	6	53
... reserva pasiva	6.47	13.9
	1	76
<b>Total nuevas contrataciones</b>	<b>34.7</b>	<b>76.4</b>
	<b>22</b>	<b>13</b>

Si se cuenta a aquellas personas que entre 1998 y 2013 trabajaron en el sector de guarderías y atención a menores y en la actualidad no tienen más de 55 años y no trabajan en ocupaciones sujetas a cotización a la seguridad social, se puede calcular el potencial de educadores que a corto o medio plazo podrían incorporarse en el sector de educación a menores.

La reserva de especialistas determinada para 2006 fue claramente más elevada que la de 2013, habiéndose reducido en 39.000 a aproximadamente 75.000 personas. Teniendo en cuenta que gran parte de estas personas no están dispuestas a volver a trabajar en el sector de guarderías, se puede afirmar que esta reserva se ha agotado. De esta forma, el pronóstico de evolución de la demanda de plazas de atención en guarderías da una imagen de la dimensión de la falta de mano de obra cualificada en este sector.

## Reserva de mano de obra especializada en la educación a menores, Alemania, 2006 a 2013

Personas que a 31/12/2006 y 31/12/2013 no tenían un trabajo sujeto a la seguridad social, eran menores de 55 años y habían trabajado en el sector de educación en los últimos 15 años



A principios de 2013 el 43% de los padres querían llevar a sus hijos menores de tres años a una guardería. Es difícil pronosticar la evolución de la demanda en el futuro. Todo dependerá de cómo evolucione la tendencia de las madres a reincorporarse al mercado laboral después de la maternidad. En este sentido hay que tener en cuenta que muchas veces lo hacen en trabajos a jornada parcial, por lo cual solo requerirán atención para sus hijos durante algunas horas al día.

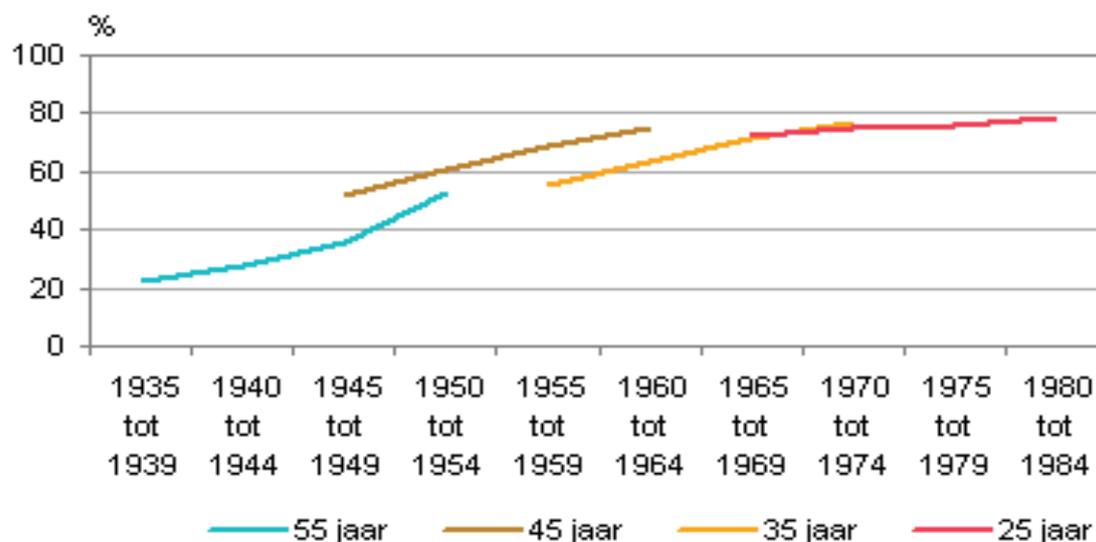
Por otra parte, las iniciativas de mejorar cualitativamente las ofertas de atención a menores, además de ampliar las capacidades para atender también a alumnos de primaria implican una reducción de la relación menores/educador, y de esta forma un aumento del personal en 60.000-80.000 puestos de trabajo a jornada completa. Además, entre 2014 ya 2025 se jubilarán aproximadamente 142.000 especialistas, con lo cual los analistas consideran que la ampliación de las capacidades de cualificación y preparación de educadores no podrá compensar por sí misma la necesidad de nuevas contrataciones. Teniendo en cuenta la evolución demográfica, con una cifra cada vez más reducida de jóvenes que cursan una formación profesional, es evidente que se requieren vías alternativas, por ejemplo medidas de apoyo para que las educadoras que hayan tenido hijos se reincorporen con más rapidez en el mercado laboral, aunque sea en forma de jornada parcial. Asimismo conviene mejorar el atractivo de la profesión del educador/de la educadora, las condiciones de trabajo, la previsión sanitaria, los ingresos y las posibilidades de promoción. Por otra parte, también podría ser una vía para combatir la escasez de mano de obra en las guarderías la contratación de personas extranjeras o de origen migratorio con títulos profesionales asimilables. En caso de necesidad se debería ofrecer a este grupo de profesionales cualificaciones que les adapten a los requerimientos de la profesión.

## PAÍSES BAJOS

## AUMENTAN LAS FAMILIAS CON DOS PERCEPTORES DE INGRESOS<sup>24</sup>

En las generaciones más jóvenes, las mujeres participan cada vez más en el mercado laboral. Como consecuencia también ha cambiado la distribución de horas de trabajo entre los dos miembros de la pareja. Actualmente, la combinación que más ha aumentado es aquella en que uno de los miembros de la pareja trabaja a tiempo completo y el otro ejerce un trabajo a tiempo parcial de muchas horas, según comunica la Oficina Central de Estadística.

Mujeres con pareja en las que ambos miembros trabajan, por periodo de nacimiento



Leyenda:

Tot = Hasta

Jaar = Año

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

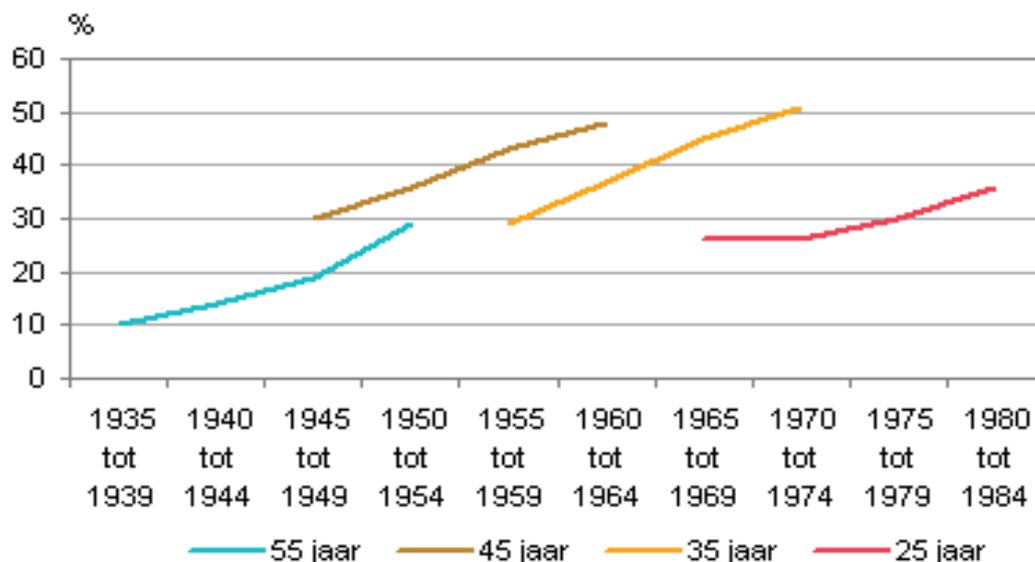
Las mujeres pertenecientes a generaciones más mayores con mayor frecuencia dejaban de trabajar cuando nacían los hijos. Las mujeres de generaciones jóvenes esto lo hacen con mucha menor frecuencia. En las actuales generaciones de mujeres de 35 años (mujeres nacidas en la primera mitad de la década de los años setenta) con pareja, trabaja un 75%. En las mujeres de las generaciones mayores (mujeres nacidas en la década de los años cincuenta) con pareja trabaja sólo un 55%.

La participación laboral en las mujeres de 25 años ha aumentado mucho menos en relación con las mujeres de generaciones anteriores. A esa edad, la mayoría de mujeres no tienen hijos y trabajan.

El mayor aumento se da en la combinación de pareja en la que el hombre trabaja a tiempo completo (más de 35 horas a la semana) y la mujer desempeña un trabajo grande a tiempo parcial (de 20 a 35 horas por semana). Más del 50% de la actual generación de mujeres de 35 años forman parte de un hogar con doble fuente de ingresos. Entre las generaciones más mayores el porcentaje es del 29%.

<sup>24</sup>Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, enero de 2015

Mujeres con pareja, proporción de parejas en las que uno de sus miembros trabaja a tiempo completo y el otro realiza un trabajo grande a tiempo parcial



Bron: CBS

Leyenda:

Tot = Hasta

Jaar = Año

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Las parejas en la que sólo trabaja (con ingresos) uno de los miembros son escasas, sólo un 18% entre las generaciones más jóvenes de mujeres que actualmente tienen unos 35 años. Entre las generaciones más mayores de mujeres (nacidas en la década de los cincuenta) el porcentaje es del 38%.

En los últimos veinte años ha aumentado muy rápidamente la proporción de hogares con dobles ingresos.



**MIGRACIONES**



## DINAMARCA

### EL GOBIERNO Y LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS ACUERDAN AGILIZAR EL ALOJAMIENTO DE LOS REFUGIADOS

---

El Gobierno y la Federación de Municipios han acordado un conjunto de nuevas medidas que facilitan la adjudicación de viviendas y la integración de la enorme cantidad de sirios que llegan a Dinamarca.

El coste relacionado con la vivienda y la enseñanza del idioma de los refugiados es responsabilidad de los municipios y también el programa de integración durante los 3 primeros años de estancia en el país.

A continuación se exponen las medidas destinadas a eliminar las barreras a efectos de agilizar la recepción de los nuevos refugiados y de las personas reunificadas con sus familias:

- El Gobierno ha solicitado al Parlamento su apoyo para llevar a cabo una modificación temporal de la Ley de Planificación, con objeto de que los municipios obtengan la posibilidad de introducir exenciones al campo de aplicación de los planes locales. Esto agilizará el alojamiento rápido y facilitará viviendas temporales para los refugiados.
- El Gobierno propone al Parlamento que se modifiquen las normas sobre viviendas colectivas, de manera que los municipios puedan asignar viviendas compartidas para varios refugiados, siempre y cuando las consideren adecuadas.
- El Gobierno precisará e informará sobre la normativa actual y las posibilidades de asignar viviendas a refugiados en locales públicos que no estén en uso.
- El Gobierno apoyará el establecimiento de una bolsa de vivienda en la que personas particulares puedan ofrecer a los municipios viviendas privadas en alquiler.
- El Gobierno ofrecerá a los municipios locales estatales desabitados que sirvan como vivienda temporal para refugiados.
- El Gobierno adjudicará una partida adicional de 125 millones de coronas (aprox. 16 millones de €) para inversiones relacionadas con la recepción e integración de los refugiados en aquellos municipios que acepten una cantidad extraordinaria de refugiados.

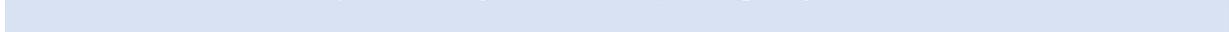
El Gobierno pide al Parlamento su apoyo para que se conceda una ayuda económica adicional de unos 200 millones de coronas (aprox. 26,6 millones de €) para el año 2015. Esta subvención se distribuirá en función de la tasa de inmigrantes de cada municipio.

Por otra parte, el objetivo de los municipios y del Gobierno es mejorar la integración y la empleabilidad de refugiados y de las familias reunificadas, mediante las siguientes medidas:

- Los refugiados y los familiares reunificados recién llegados serán integrados inmediatamente en el mercado laboral o comenzarán una formación reglada.

- Se valorará si los refugiados tienen capacidad para desempeñar un puesto de trabajo con carácter inmediato para trasladarlos a las zonas que necesiten personal de su mismo perfil
- Los actores de la sociedad civil participarán en las medidas de integración y contribuirán a desarrollar una ciudadanía activa.
- Se adelantarán las iniciativas utilizando el tiempo de espera en los centros de acogida para poner en marcha las medidas de integración.
- Se abordarán las medidas de integración en los denominados “partenariados” con objeto de difundir las mejores prácticas obtenidas por los municipios en el marco de la integración.
- Se elaborará un solo plan de integración que sustituirá los dos existentes.

**Fuentes:** Texto de las páginas Web del Gobierno y de la Federación de Municipios daneses, además de artículos de los periódicos Jyllands-Posten, Berlingske y Politiken



## ITALIA

### NO MEJORA LA SITUACIÓN DE LOS SIN PAPELES

---

La Presidencia italiana de la UE finalizó el pasado 13 de enero con un discurso de Matteo Renzi en la Eurocámara. El balance que hacen los medios sobre este semestre no es muy positivo teniendo en cuenta las expectativas que había manifestado Renzi al inicio de la Presidencia. Especialmente decepcionante ha sido el capítulo de la inmigración, que se cierra en blanco.

El Primer Ministro italiano había sido bastante duro contra Bruselas en varias declaraciones realizadas en víspera de asumir la Presidencia de la UE: «Europa no puede salvar a los Estados y después dejar morir en el mar a madres con niños. Europa nos deja solos frente a la emergencia de la inmigración y no entiende que el Mediterráneo no es una frontera italiana sino europea», declaró Renzi mientras se batían todos los récords de desembarcos en las costas italianas.

Sin embargo, según los comentaristas, el único cambio visible en la política de inmigración ha sido el de la operación Mare Nostrum, que concluyó el 1 de noviembre, un año después de ser montada por el Gobierno italiano tras la muerte de 366 personas en un naufragio en Lampedusa. Italia consideraba demasiado costosa la operación Mare Nostrum (nueve millones de euros al mes), y la Unión Europea la ha sustituido por Tritón, que tiene un costo tres veces inferior. La diferencia entre Mare Nostrum y Tritón se cuenta en millas: en lugar de socorrer a los naufragos hasta 75 millas (120 kilómetros de las costas italianas), las naves de Tritón solo llegan a 30 millas (48 kilómetros). Tenía que ser una solución para frenar los desembarcos y, sobre todo, desalentar a los barcos que partían desde las costas de Libia y ahora desde Turquía, con la esperanza de ser socorridos de inmediato por la Marina italiana. Pero la operación Tritón tampoco está dando los resultados esperados y desde que se ha puesto en marcha los desembarcos continúan a una media de 8.000 inmigrantes al mes.

La firme posición de Renzi ante Bruselas hacía presumir que la inmigración iba a ser uno de los temas más calientes de su presidencia en la UE, sobre todo tras esta declaración: «Si continúan dejando sola a Italia, nosotros no podremos hacer otra cosa que abrir las fronteras y los inmigrantes que llegan a nuestras costas no serán solo un problema nuestro, ya que muchos llegan con la intención de emigrar hacia los países nórdicos más ricos, Alemania en primer lugar».

Le hizo eco su Ministro del Interior, Angelino Alfano, con esta advertencia: «O Europa nos ayuda a controlar las fronteras, o haremos valer el principio de que el derecho de asilo reconocido por Italia se pueda ejercitar en toda Europa». Pero tampoco estas amenazas de Renzi y del Ministro del Interior han dado resultado.

La situación actual de los inmigrantes clandestinos en Italia es que el país les da acogida, pero se ha convertido en un territorio de tránsito, porque la crisis económica motiva que Italia no sea el país preferido por los inmigrantes. El Gobierno de Matteo Renzi hace oír su voz con dureza ante Bruselas, pero la verdad es que, como señalaba un reciente editorial de «Il Corriere della Sera», no tiene todas las cartas en regla en el tema de la inmigración para protestar: «Italia a menudo evita registrar los inmigrantes clandestinos que llegan a su territorio, y que de acuerdo con normas europeas tendría que acoger, pero lo que hace es favorecer el paso hacia otros países; éstos, al figurar como primer destino, tienen la obligación de registrarlos, obligación a la que Italia se sustrae», afirmaba el Corriere,

evocando indirectamente el acuerdo de Dublín, que prohíbe a los inmigrantes registrados hacer una petición de asilo en un país distinto del que han llegado.

Italia se está convirtiendo en una máquina que produce estatus provisionales. Los más afortunados, aquellos que reciben el estatus de refugiados políticos, representan solo el 13 por 100. Los demás obtienen una protección subsidiaria (24 por 100), renovable después de 5 años, o una protección humanitaria (24 por 100), que debe ser renovada anualmente y no consiente la reunificación familiar. El 30 por 100 restante puede obtener un permiso de seis meses, renovable, un tiempo para permitirle alcanzar el país al que desean dirigirse. Pero son muchísimos los que se apresuran a salir de Italia cuanto antes.

Más de 160.000 inmigrantes alcanzaron las costas italianas en 2014, y de ellos solo 45.000 presentaron una petición de asilo; los otros 115.000 prosiguieron su viaje hacia otros países europeos. El Gobierno italiano concede un periodo de 30 días para dejar voluntariamente el país.

Las prisas que tienen muchos inmigrantes por abandonar Italia son consecuencia de las muchas dificultades a las que se enfrentan, teniendo en cuenta que, por la crisis económica, el Estado social italiano tiene unos recursos muy limitados. El acceso a los alojamientos populares y a las ayudas no se concede a todos.

## SUECIA

### LA INTEGRACIÓN DE LOS RECIÉN LLEGADOS A SUECIA DEBE REFORMARSE<sup>25</sup>

Los recién llegados tardan demasiado en conseguir un trabajo y las opciones que se les ofrecen no son suficientes, según el Primer Ministro, *Stefan Löfven* (S)<sup>26</sup>, la vice Primera Ministra, *Åsa Romson* (MP)<sup>27</sup>, el Ministro de Educación, *Gustav Fridolin* (MP) y la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson* (S), en artículos de debate en los diarios *Svenska Dagbladet* y *Dagens Nyheter*, el 19 de febrero de 2015.

El gobierno señala que hay lagunas grandes e importantes en las políticas aplicadas a los recién llegados, para su establecimiento tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. Entre otras cosas, no todos los municipios (*kommuner*), se hacen responsables de la acogida de los recién llegados y esto supone que tengan que esperar durante un tiempo muy largo en un centro de acogida, en lugar de comenzar a establecerse en la sociedad.

También les lleva mucho tiempo encontrar el camino adecuado de formación, educación o aprendizaje, obtener una evaluación y/o homologación del título profesional o del grado universitario (a veces tarda hasta varios años). El gobierno también escribe que, en algunos casos, además, faltan oportunidades de capacitación adicional para que los profesionales y graduados puedan obtener puestos de trabajo y ejercer su profesión. Muchos de origen extranjero también son sujetos de discriminación.

El enfoque del gobierno es crear más puestos de trabajo, reducir las desigualdades y aumentar la cohesión en Suecia. Por lo tanto, ha iniciado “*un trabajo serio para reformar el establecimiento de los recién llegados*”.

*“Durante las últimas semanas, el debate se ha caracterizado por ‘sugerencias simbólicas’ que se han ensamblado rápidamente, y muchas de las cuales amenazan a retrasar el establecimiento en lugar de acelerarlo. Si se empeora la vida de los recién llegados, si se debilita la seguridad del empleo y si se reducen las remuneraciones y los salarios, no se va a facilitar su establecimiento y no va a contribuir a una mayor cohesión en Suecia,”* dicen los ministros.

El gobierno presenta así un paquete de establecimiento con reformas en cuatro áreas. Las reformas individuales se presentarán en más detalle, a medida que se vayan completando en el Gabinete. Las primeras reformas se detallan a continuación:

#### Conseguir empleo rápidamente a través del idioma, la formación, la homologación y la vivienda

- Tener un empleo es lo más importante para el establecimiento de un adulto.
- Para que más personas puedan entrar más rápidamente en el mercado de trabajo, se requiere una enseñanza mejor del sueco, un proceso de homologación más eficiente y más oportunidades de capacitación adicional, combinando prácticas y trabajo.

<sup>25</sup> **Fuentes:** Svenska Dagbladet, Dagens Nyheter.

<sup>26</sup> S = socialdemócrata.

<sup>27</sup> MP, siglas para Miljöpartiet, el Partido Verde.

- También hacen falta medidas activas contra la discriminación, dentro de la vida laboral.
- El gobierno considera que los agentes sociales tienen un papel importante para la entrada más rápida en la vida laboral.
- Asimismo, el gobierno tomará medidas para que se construyan más viviendas, tanto a corto como a largo plazo. Se necesitan más viviendas para los jóvenes y los estudiantes, así como para los recién llegados a las zonas del país en donde el mercado de trabajo es bueno.

### **Cada niño y joven tendrá una buena educación, tanto en los centros preescolares como en las escuelas**

- Los municipios deberían recibir más recursos con el fin de poder proporcionar a los recién llegados una buena educación en guarderías infantiles y en las escuelas, así como el apoyo social necesario para asegurar que los jóvenes tengan una buena base.
- Los niños y los jóvenes deben aprender el sueco rápidamente, mientras continúan desarrollando su lengua materna y sus conocimientos de la materia en paralelo con la enseñanza del sueco.

### **Todos los municipios deben contribuir en la recepción y la acogida**

- La recepción de los refugiados es un asunto nacional.
- Todos los municipios deben contribuir para que los recién llegados puedan establecerse lo más rápidamente posible. Al mismo tiempo, tendrán mejores condiciones de planificación cuando reciban recién llegados y van a tener condiciones económicas razonables y estables.

### **La sociedad civil juega un papel clave**

- La sociedad civil ya está haciendo grandes esfuerzos en todo el país. Muchas personas ayudan a dar una buena recepción a los recién llegados. Por lo tanto, se apoyará a los movimientos populares e incentivará a las asociaciones, para que sea más fácil contribuir a una recepción digna de los refugiados. Se trata, tanto de familias de acogida, como de actividades deportivas para niños, mentores con el mismo fondo profesional o cafés para aprender el sueco.

La principal confederación de sindicatos suecos (LO) dio la bienvenida a la invitación del Gobierno a los agentes sociales para discutir constructivamente las formas de ayudar a que más recién llegados encuentren trabajo. Por su parte, la confederación de empresarios también cree que los interlocutores sociales pueden contribuir, al tiempo que pidió al gobierno que presente propuestas que reduzcan el riesgo para las empresas que contraten.

La oposición, por su parte, criticó la falta de concreción de las propuestas presentadas, especialmente, la falta de interés en las necesidades educativas de los niños recién llegados.