GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 188

Marzo 2015

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

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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia.- 6

- Actualidad sociolaboral

Grecia.- 12

- Comentario general

Italia.- 17

- Comentario general

Letonia.- 24

- El Fondo Monetario Internacional, satisfecho con Letonia

Países Bajos.- 26

- Situación económica en 2014

Reino Unido.- 30

- Comentario general

Rumanía.- 31

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.- 34

- La mujer y la jubilación: perspectivas, análisis y soluciones*****

Bélgica.- 39

- Modificaciones en el régimen del desempleo con complemento de empresa
- Modificaciones en el sistema de interrupción de la vida laboral (“crédito de tiempo”)

Grecia.- 47

- Reforma de la Sanidad

Rumanía.- 48

- Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 50

- Continúa en febrero la evolución positiva del mercado laboral
- Creciente presencia de la mujer en el mercado laboral*****

Bélgica.- 60

- Informe 2014 del Banco Nacional de Bélgica: análisis del mercado de trabajo
- Informe sobre el desempleo en febrero

Canadá.- 69

- La tasa de desempleo se sitúa en el 6,8%

EE.UU.- 72

- Situación del empleo en febrero

Finlandia.- 76

- La garantía juvenil recibe calificación final aprobatoria

Francia.- 78

- El nuevo convenio relativo al contrato de conservación del empleo

Grecia.- 81

- Los datos de la cuarta encuesta trimestral

Irlanda.- 85

- Situación del mercado de trabajo en febrero

Italia.- 88

- Los datos provisionales de enero de 2015
- Situación del mercado de trabajo

Países Bajos.- 94

- Crece ligeramente el desempleo
- Las mujeres opinan que el nacimiento de su primer hijo les acarreará desventajas en el mercado de trabajo*****
- Un 60% de los desempleados vuelven al trabajo tras un año de búsqueda

Reino Unido.- 100

- Estadísticas de empleo/desempleo

Rumanía.- 103

- Desempleo en enero

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania.- 106

- Diferencias salariales en el sector de dependencia
- Barómetro: mujeres en puestos directivos de empresas*****

Francia.- 116

- Financiación de los interlocutores sociales: funcionamiento del fondo paritario
- Financiación de los interlocutores sociales: modalidades de distribución de las dotaciones del fondo paritario

Noruega.- 121

- Acuerdo político sobre la reforma laboral

Suecía.- 124

- Confederación LO: es hora de revelar el mito del trabajo de las mujeres*****

MIGRACIONES

EE.UU.- 129

- Programas humanitarios migratorios: DACA y DAPA

Dinamarca.- 137

- Integración laboral de los ciudadanos extracomunitarios y refugiados

Italia.- 141

- Italia pide un mayor compromiso de la UE ante la llegada masiva de inmigrantes procedentes de Libia

Países Bajos.- 142

- Datos de población de los Países Bajos

Reino Unido.- 152

- La inmigración mejora el rendimiento y la productividad de las empresas

*** 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

FRANCIA

ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

Variados han sido los temas que han dominado la actualidad socio-laboral en Francia en el mes de febrero: el voto de la ley relativa a la actividad y el crecimiento, más conocida como "Ley Macron", el nombramiento del nuevo secretario general de la central sindical Confederación general del Trabajo (CGT), la rueda de prensa semestral del presidente de la República francesa, un plan para preparar la vuelta al empleo de los desempleados de larga duración, la publicación del primer balance de los empleos de futuro, la modernización del diálogo social en la empresa y, para finalizar el mes, los buenos resultados de las cifras del paro del mes de enero.

Tras varias semanas de debates parlamentarios y a pesar de las llamadas a la "responsabilidad", el Ejecutivo francés fracasó en convencer a su mayoría para que votase la **ley para la actividad y el crecimiento**, en razón, principalmente, de la negación del ministerio de Economía de inscribir en la ley las compensaciones salariales por el trabajo del domingo, que ha cristalizado los debates.

Ante el riesgo de un rechazo del texto, emblema de la capacidad reformadora del Gobierno, François Hollande y Manuel Valls -éste último después de haberse reunido con los diputados de la mayoría y constatar el desacuerdo de algunos de ellos-, se resignaron a recurrir al procedimiento excepcional de aprobación de una ley establecido en al artículo 49-3 de la Constitución francesa.

El procedimiento de aprobación de leyes del artículo 49-3 de la Constitución establece que, tras deliberación en Consejo de ministros, el Gobierno pide la confianza de la Asamblea Nacional sobre el contenido de un determinado proyecto de ley (en francés "engage sa responsabilité": compromete su responsabilidad). El proyecto se considera aprobado salvo si la Asamblea Nacional vota una moción de censura, presentada en las 24 horas siguientes al anuncio del Gobierno de la utilización del procedimiento del artículo 49-3.

Así pues, en cumplimiento de las normas constitucionales, el 17 de febrero se convocó un Consejo de ministros extraordinario, que sólo duró 20 minutos, tras el cual el primer ministro anunció a la Asamblea Nacional que el Gobierno no deseaba correr el riesgo de que la ley no fuese aprobada y, en consecuencia, pedía la confianza de la Cámara sobre el proyecto de ley Macron.

En efecto, el procedimiento del artículo es excepcional porque:

- Se considera aprobada la ley sin que se someta a voto
- Su utilización es siempre muy criticada por la oposición porque supone disminuir o anular la función parlamentaria.
- Se recurre excepcionalmente a esta figura (la última vez fue el 14 de marzo de 2006 por Dominique de Villepin para que se aprobara el controvertido "contrato primer empleo").
- El mismo artículo 49-3 de la Constitución limita el uso de este procedimiento a una sola vez por cada sesión parlamentaria anual.

Ese mismo día la oposición anunció la presentación de una moción de censura, que no fue aprobada pues los diputados socialistas contrarios a la ley no iban a votar la destitución del Gobierno. La "ley Macron" quedó así definitivamente aprobada.

También en febrero, los dirigentes federales y departamentales de **la central sindical CGT** se reunieron para tratar de encontrar una solución a la grave crisis provocada por las revelaciones sobre el tren de vida de su secretario general, Thierry Lepaon, que fue elegido en marzo de 2013 y que terminó por dimitir en enero pasado.

Con el fin de pasar página, el Comité confederal nacional (CCN) **eligió una nueva dirección, encabezada por Philippe Martínez, de origen español**.

El Sr. Martínez, de 53 años, es hijo de los suburbios parisinos; trabajó y fue delegado sindical en la empresa Renault, de Billancourt y eso se nota en su forma de hablar en una Francia "de acentos". Ha sido jefe de los metalúrgicos CGT y mantiene una imagen de duro… que no es sólo una imagen. A primera vista, es todo lo contrario. Este metalúrgico es el primer secretario general de la CGT que no es miembro del Partido Comunista. Es una etapa más en la distanciación entre las dos organizaciones. Pero eso no quiere decir que el Sr. Martínez no se incline por la social democracia. Se marchó de Renault en 2002, al mismo tiempo que los otros comunistas, por desacuerdo con la supresión de las secciones del PC de empresa propuesta por Robert Hue, el entonces secretario general del partido. Un comunista de la CGT afirma que "Philippe es un anarquista".

En cuanto a la línea sindical, el número 1 no es un ferviente partidario de la apertura. "No ha sido él sino su predecesor el que rompió la guerra fría con los otros sindicatos y comprometió a la CGT con las negociaciones sectoriales", recuerda un metalúrgico de otra confederación. Y otro dice que tiene dos *leitmotiv*: "la referencia a la lucha y a los trabajadores, a los que hay que escuchar".

Philippe Martínez tiene en su activo el haber conseguido la unión, en una Federación de la metalurgia afectada por la crisis, con los militantes de Lucha Obrera y del Nuevo Partido Anticapitalista (NPA). Más recientemente, ha desbloqueado expedientes tales como el de Arcelor o el de PSA. Y contrariamente a lo ocurrido en el sector de la química, vela por que sus tropas no caigan en manos de abogados extremistas, como fue el caso en la empresa Goodyear, de Amiens.

"Es un pragmático, duro en los negocios pero que puede ser muy sutil", afirma un empresario. Su Federación ha financiado ampliamente el trabajo de lucha de la CGT en contra de las discriminaciones. Y según un obrero de la empresa PSA, de Sochaux, "ha comprendido los nuevos desafíos" a los que se enfrenta la central sindical.

Philippe Martínez no entiende ser un secretario general de transición, sino ocupar el puesto después de 2016, tras el congreso. Su equipo, sin embargo, será modificado en ese momento. A nivel interno, algunos anticipan que será la ocasión de volver a traer a cuadros con competencias inapreciables, tales como Eric Aubin, que dirigirá la negociación sobre las pensiones complementarias la semana próxima. Otros predicen que serán dejados de lado definitivamente.

Un mes justo después de los trágicos atentados que han sacudido a Francia a principio del año, con un espíritu particular, "el espíritu del mes de enero de 2015, de la unidad de la República" según sus propias palabras, el **presidente de la República** mantuvo el 5 de febrero su **rueda de prensa semestral**, la quinta desde que se inició el quinquenio.

Apoyándose en este espíritu del 11 de enero (fecha de la gran manifestación tras los atentados), ha abierto una nueva fase del quinquenio. Un segundo medio tiempo durante el cual las reformas económicas quedarán en segundo plano. El jefe del Estado, que una vez más ha vinculado su candidatura a la baja del paro, se ha comprometido a hacer prueba de

“audacia” en el diálogo social en la empresa, el empleo de los jóvenes y la inserción de los parados de larga duración.

Pero diseñando la segunda mitad de su mandato, ha destacado la escuela, los suburbios, la sanidad, la juventud y las nuevas tecnologías.

François Hollande ha subrayado también su deber de “prolongar” ese espíritu particular y la responsabilidad del Gobierno de “mantener viva la cohesión nacional”. Ésta” empieza con la laicidad”, un “principio que debe transmitirse y por lo tanto debe aprenderse”, ha puntualizado el presidente antes de añadir que “eso se efectuará a lo largo de la escolaridad obligatoria”. En ese ámbito ha anunciado que “se va a franquear una nueva etapa en la refundación de la escuela”, que se traducirá principalmente por la concesión de medios suplementarios dedicados a la lucha contra el descuelgue (*décrochage* en francés) escolar; por el refuerzo y la mejora de la formación del personal docente “para prepararlos a su profesión”, y por institutos profesionales “revalorizados” y en el seno de los cuales se acompañará al joven hasta el final de su trayectoria.

Otro anuncio realizado en el transcurso de la rueda de prensa fue la creación de un servicio cívico universal para los jóvenes. François Hollande he retomado en esto una propuesta que hizo en su intervención televisiva de noviembre pasado, y que entonces suscitó mucho escepticismo por parte del movimiento asociativo. Ahora, el presidente ha comunicado su voluntad de extender el servicio cívico a cualquier joven voluntario que presente su solicitud a partir del 1 de junio próximo.

Sin embargo, subrayando que hay cuatro veces más de solicitudes que de misiones propuestas, la implementación del servicio cívico universal va a suponer que “todas las colectividades, asociaciones y ministerios sean capaces de proponer 150.000 ó 160.000 misiones en un plazo particularmente corto”. El presidente no aportó ninguna precisión en cuanto a los medios presupuestarios para alcanzar estos objetivos, indicando que la Agencia del Servicio Cívico será “reforzada”.

El Sr. Hollande también informó sobre su voluntad de crear “una reserva ciudadana para todos los franceses”, e indicó que el servicio miliar adaptado (SMA), dispositivo de inserción a través de los ejércitos propuesto en ultramar, será experimentado en la metrópolis.

Siete meses después de que el presidente de la República los ha erigido en “causa nacional”, el ministro de Trabajo, François Rebsamen, presentó ayer el **plan de acción destinado a los desempleados de larga duración**, cuya número explota en 2009 y alcanza 2,2 millones (incluidos los que ejercen una actividad reducida), que están inscritos desde hace más de un año en los servicios públicos del empleo, y la mitad desde hace más de dos años.

Estas cifras globales ocultan sin embargo situaciones heterogéneas y *Pôle emploi* y cifra en un millón los desempleados verdaderamente “muy alejados del empleo”, que buscan activamente pero que no encuentran nunca nada, incluso por un periodo corto”.

A falta de crecimiento y, por lo tanto, de ofertas de empleo, esperar resultados rápidos es utópico. Todo el reto y la filosofía del plan, es de trabajar por la empleabilidad de estas personas con el fin de que no se queden en la cuneta cuando llegue la reactivación económica del país. Aunque el todo es coherente, también es cierto que está sometido a un contexto presupuestario muy restringido: no se ha desvelado ningún gesto financiero importante (fuera de los fondos gestionados por los interlocutores sociales) ni ninguna gran medida nueva.

El plan es, de hecho, un agregado de las decisiones ya anunciadas estos últimos meses. A esto se le denomina el arte de hacer algo nuevo con algo viejo: varias de las pistas anunciadas ayer, ya se anunciaron en junio de 2014 en el ámbito del plan a favor de los desempleados *seniors*… que suelen ser los mismos que los de larga duración.
La primera parte del plan consiste en *el acompañamiento*. De aquí a 2017, los desempleados de larga duración formarán parte, con prioridad, de los desempleados que se beneficiarán de un acompañamiento reforzado de *Pôle emploi* (de 230.000 en la actualidad pasarán a 460.000). Este seguimiento se prolongará incluso en caso de vuelta al empleo hasta el final del periodo de prueba con objeto de evitar los fracasos cuando están tan cerca del objetivo.

Sobre la parte formación, el Ejecutivo apuesta por la entrada en vigor, desde el mes de enero, de la cuenta personal de formación (CPF) para permitir a los desempleados un acceso más rápido a una formación cualificante. Actualmente, por medio de la solicitud a Pôle emploi el plazo supera con frecuencia seis meses, una aberración habida cuenta del número de empleos no ocupados a falta de candidatos cualificados. Sin embargo, aunque para financiar las CPF de los desempleados el Fondo paritario de conservación de la trayectoria profesional (FPSPP) va a aportar 220 millones de euros, la medida no tendrá alcance real si, como lo ha prometido el ministerio, *Pôle emploi* y los consejos regionales no completan dicha financiación.

El segundo apartado del plan pretende *dopar la reinserción por el trabajo*. Una parte de los contratos de profesionalización será atribuida a los seniors -y, por lo tanto, en detrimento de los jóvenes- y se adaptará a sus necesidades específicas (duración, periodo de formación, etc.). El Ejecutivo cuenta también con un mayor apoyo a los actores de la inserción por la actividad económica y al sector asociativo. La “escenificación de una situación profesional” y los periodos de formación en empresa también deberían aumentar. En 2015 se creará una prestación de “seguimiento en el empleo”, para acompañar al empleador y al nuevo trabajador desde la contratación hasta el final del periodo de prueba.

Última parte del plan: un trabajo, demasiado descuidado hasta ahora, sobre los frenos periféricos al acceso al empleo. El Ejecutivo cuenta con el aumento del “acompañamiento global” experimentado en 2014 por *Pôle emploi*, enlazado con los consejos regionales y cuya vocación es generalizarse a largo plazo y cuya vocación a largo plazo es generalizarse.

El Instituto Bernard Schwartz ha publicado en febrero un estudio según el cual **los empleos de futuro** han contribuido a disminuir el paro de los jóvenes y satisfacen a las empresas. Sin embargo, el dispositivo podría mejorarse pues las misiones locales del empleo desean obtener mayor margen de maniobra para “recetarlo”. En total, en los seis territorios estudiados se han firmado 3.200 empleos de futuro a 31 de octubre 2014.

El estudio también tenía como objetivo recoger el punto de vista de los diferentes actores (profesionales de las misiones locales, jóvenes, empresarios y servicios del Estado) en relación con el diseño y la pertinencia del dispositivo, e identificar pistas para mejorarlo.

Según el estudio, el desarrollo de los empleos de futuro ha contribuido, incontestablemente, en la ligera disminución del paro de los jóvenes en las empresas afectadas. El dispositivo contribuye así a cambiar la percepción que se tiene de los jóvenes poco cualificados, de su experiencia, implicación y adaptabilidad.

La gran mayoría de las personas interrogadas reconocen la pertinencia de los empleos de futuro para los jóvenes poco o nada cualificados, en periodo de mucho paro.

Entre los aspectos más apreciados se cita la duración del contrato (al menos 12 meses), la oportunidad de la trayectoria de formación, la lógica de la construcción de dicha trayectoria con la misión local del empleo.

Según los jóvenes beneficiarios, el empleo de futuro representa ante todo una oportunidad para integrarse de forma duradera en el mundo laboral y salir de la precariedad. Para algunos, el dispositivo es también un medio de acceder a un sector de actividad elegido o de llevar a cabo la reconversión profesional.

Por lo que se refiere al acompañamiento de los jóvenes, aunque las prácticas son variadas, las modalidades establecidas parecen dar fruto a la vista de la baja tasa de ruptura registrada por los empleos de futuro. En cuanto a la implementación de la formación, más del 75% de los jóvenes se han beneficiado al menos de una acción, con una parte importante de formación para la adaptación. Sin embargo, muchas de las personas interrogadas estiman que la formación no está a la altura de los objetivos establecidos.

Varios motivos parecen haber conducido a las empresas a utilizar este dispositivo. Algunos empresarios del sector mercantil han aprovechado los efectos derivados para sus empresas; los del sector no mercantil han adopta do un planteamiento de gestión preventiva de los empleos y las competencias (GPEC), principalmente las entidades locales y establecimientos públicos que suelen anticipar las jubilaciones; y, en ciertas asociaciones y municipalidades rurales, es más bien la voluntad de crear nuevos empleos, a veces “experimentales” o de “inserción” lo que les ha llevado a contratar en el ámbito de este dispositivo.

En total, las empresas interrogadas afirman haber apreciado particularmente la calidad de las orientaciones provistas por los consejeros y la preparación de los jóvenes a los puestos de trabajo propuestos. También reconocen la capacidad de las misiones locales para hacer frente a los problemas y los frenos periféricos al empleo (vivienda, movilidad, salud, etc.).

El 25 de febrero, el primer ministro recibió a los agentes sociales para debatir sobre el proyecto del Gobierno relativo a la **modernización del diálogo social en la empresa**, tras el fracaso de las negociaciones entre dichos interlocutores sociales. Este proyecto presenta un cierto equilibrio entre la simplificación solicitada por las organizaciones patronales y las garantías de representación de los trabajadores que piden los sindicatos.

No obstante, los debates sobre lo que algunos llaman la futura ley “trabajo” serán sin duda arduos en algunos puntos como, por ejemplo, el número de representantes sindicales elegidos, los medios de funcionamiento, la representación de los trabajadores en las microempresas, el lugar que ocuparan los comités de seguridad e higiene en el trabajo, etc.

En febrero ha habido **una buena sorpresa: las cifras del paro del mes de enero**. En diciembre el número de demandantes de empleo alcanzó la barra simbólica de los 3,5 millones de parados, pero en el mes de enero el paro ha experimentado una neta bajada: -19.100 inscritos en Francia metropolitana en la categoría A, la de las personas que declaran no haber realizado ninguna actividad laboral en todo el mes. En consecuencia, a final de enero la cifra de desempleados ascendía a 3,48 millones.

Son principalmente los retornos al empleo declarados y no declarados, así como de entradas en prácticas, los que han hecho bajar las estadísticas.

Es una verdadera sorpresa ya que, según el Insee, el crecimiento no debería superar el 0,3% en el primer trimestre. Manuel Valls ha interpretado estas cifras como “un estímulo

para continuar adelante" con su política económica, y ha citado otras señales positivas: la mejora de la confianza de los hogares y las últimas cifras de la inversión "que también evolucionan en la buena dirección".

La disminución del número de inscritos en *Pôle emploi* en la categoría A afecta, más particularmente, a los jóvenes (-7.600, o sea -1,4%), que no habían conocido tal mengua desde hace un año", se felicita en un comunicado el ministro de Trabajo, François Rebsamen. "Sin embargo, debemos ser prudentes y observar, en el tiempo, la evolución mensual. La lucha contra el paro no aflojará y será llevada adelante con determinación", ha prometido el ministro.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Gobierno griego ha aceptado que la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, continúen la supervisión de Grecia durante el periodo en que reciba asistencia financiera, y además se compromete a no tomar acciones unilaterales. Así se dice en la carta que el ministro griego de Finanzas, Yanis Varufakis, envió el día 18 al jefe del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, y filtrada al día siguiente en los medios.

En la carta de solicitud de ampliación del programa de asistencia, en la que no utiliza la palabra troika, Varufakis señala que durante los seis meses de la prórroga Grecia acepta una "supervisión" de la Unión Europea y del Banco Central Europeo así como, con el "mismo espíritu", del Fondo Monetario Internacional. Al mismo tiempo, garantiza que se abstendrá "de tomar medidas unilaterales que menoscaben las metas fiscales, la recuperación económica y la estabilidad financiera".

También evita dar una cifra para el objetivo del superávit primario, que Grecia quiere en principio revisar al 1,5 % del producto interior bruto (PIB), en lugar del 3 % previsto para este año. En cambio, el texto afirma que se acordarán condiciones financieras y administrativas mutuamente aceptables y que su aplicación, en colaboración con las instituciones, deberán servir para estabilizar la situación fiscal de Grecia y "alcanzar unos superávit fiscales primarios adecuados".

También señala que Grecia se compromete a "la estabilidad de la deuda" y a la consecución de "los objetivos fiscales para 2015", pero "tomando en cuenta la situación económica actual".

En la carta, Varufakis propone además que durante la duración del acuerdo el Banco Central Europeo vuelva a aceptar los bonos griegos en sus operaciones de refinanciación. El presidente del Banco Central Europeo, Mario Draghi, había suspendido recientemente esta posibilidad, que permitía a Grecia acceder a créditos a un tipo del 0,05 %.

Durante los seis meses de la prórroga, dice la carta, se extenderá el acceso a los bonos del Fondo Europeo de Estabilidad Financiera en manos del fondo heleno de estabilidad.

Grecia pide además que en el futuro acuerdo, que se alcanzaría tras la prórroga, se recoja el compromiso firmado en el segundo rescate, en noviembre de 2012, de un alivio de la deuda griega.

Entre gritos contra "el chantaje" y cánticos, varios miles de griegos llenaron, en la noche del 5 de febrero, la céntrica plaza de Syntagma en Atenas para apoyar al Gobierno, en un momento de máxima tensión con los socios europeos.

La decisión del Banco Central Europeo (BCE) de no aceptar los bonos helenos como garantía en sus operaciones de refinanciación y los, hasta ahora, escasos resultados que han logrado el primer ministro, Alexis Tsipras, y el ministro de Finanzas, Yanis Varufakis, en su gira europea, han sido el detonante para que miles de personas hayan decidido mostrar su solidaridad con el nuevo Gobierno.

La sensación más repetida entre los participantes fue la necesidad de demostrar a Europa que el pueblo griego está unido y dispuesto a que el nuevo Gobierno cumpla, paso a paso, sus compromisos electorales.

El conservador Prokopis Pavlópulos fue elegido presidente de Grecia, un nombramiento con el que el Gobierno de izquierda tiende un puente hacia los votantes de la derecha, pero que ha sido muy criticado por representar el clientelismo político que el partido Syriza pretende combatir.

Pavlópulos reunió 233 votos de los diputados de la coalición de Gobierno y los conservadores y superó ampliamente los 180 apoyos que requería para salir elegido en la primera votación, a pesar de que el resto de la oposición no respaldó su candidatura. La presidenta del Parlamento, Zoé Constandopulu, anunció que el nuevo presidente tomará posesión del cargo el 13 de marzo y sustituirá al socialdemócrata Károlos Papulias, cuyo segundo mandato expira el día anterior.

Se trata del segundo proceso de elección del Presidente de la República que lleva a cabo el Parlamento en tres meses, ya que la última fracasó en diciembre y motivó el adelanto de los comicios generales del pasado 25 de enero.

La elección de Pavlópulos como candidato se ha visto como una señal de respeto hacia el socio menor de la coalición de Gobierno, los Griegos Independientes, un partido de la derecha nacionalista.

Pavlópulos, de 64 años, fue Ministro de Interior en dos ocasiones entre 2004 y 2009, con los Gobiernos del conservador Kostas Karamanlís, y durante cuatro meses ejerció de portavoz del Gobierno de unidad nacional de Xenofón Zolotas, que duró desde noviembre de 1989 hasta abril de 1990.

Tuvo una larga carrera política en la que no le han faltado duras críticas por su trabajo al frente de Interior.

Situación económica

Según ha informado el Viceministro de finanzas Dimitris Mardas, la deuda pública de Grecia ascendió en 2014 al 185% de su Producto Interior Bruto (PIB), diez puntos por encima de 2013, alcanzando los 316.900 millones de euros. Con semejante nivel, la deuda no es sostenible", destaca Mardas. El viceministro adjunto explica que, incluso si la deuda se hubiera mantenido en el 175% del año pasado, tampoco sería sostenible.

A finales de 2010, el año en que Grecia firmó el primer plan de rescate con sus socios europeos, la deuda griega era del 146% del PIB; y en 2011, había subido al 171%. En 2012, tras la quita parcial de la deuda en manos privadas que formó parte del segundo plan de rescate, bajó al 157% del PIB. Pero, en 2013, volvió a subir hasta alcanzar el 175% del PIB.

Los ingresos del Estado griego se contrajeron un 20,3 % en enero pasado en comparación con el objetivo fijado en los presupuestos generales, lo que se tradujo en una reducción de 935 millones de euros, según los datos publicados hoy por el Ministerio de Finanzas.

El superávit presupuestario alcanzó los 367 millones de euros, frente a los 619 millones en enero de 2014 y a los 1.286 millones previstos en los presupuestos estatales.

El superávit primario fue de 443 millones de euros, frente a 835 millones de euros en el mismo mes del año anterior, y apenas llegó a un tercio de los 1.366 millones de euros estimados.

El Índice de Precios de Consumo (IPC) en enero de 2015, en comparación con enero 2014 disminuyó en un 2,8%. En enero de 2014, la tasa de variación interanual del IPC fue del -1,5%.

En comparación con diciembre 2014 el IPC disminuyó en un 1,4%. En enero de 2014, la tasa mensual de variación del IPC fue -1,2%.

En el período de doce meses a partir de febrero 2014-enero 2015, en comparación con el período comprendido entre febrero de 2013 y enero de 2014, la tasa media de variación anual del IPC fue del -1,4%. La tasa media anual correspondiente de variación interanual del IPC en el año anterior (febrero 2013 a enero 2014) fue -1.1%

El Banco Central Europeo (BCE) está dispuesto a que los bancos griegos puedan pedir préstamos de urgencia por 60.000 millones de euros a través del Banco de Grecia, según algunas informaciones de prensa.

Aunque oficialmente la entidad europea no ha anunciado esa decisión, fuentes próximas a la misma señalaron que las cifras son correctas. El BCE decidió dejar de aceptar los bonos emitidos o garantizados por Grecia en sus operaciones de refinanciación. Los bancos griegos podrán acceder a la liquidez a través del Banco de Grecia mediante el programa de provisión urgente de liquidez, que hasta ahora estaba limitado y que el BCE ha ampliado a 60.000 millones de euros, la cantidad que los bancos griegos solicitaron a finales de diciembre al Eurosistema para cubrir sus necesidades de liquidez.

Como en la actualidad no está claro si Grecia va a acogerse a un nuevo programa de rescate europeo o a una prolongación de los que tiene, el BCE ha dejado de aceptar los bonos griegos como garantía en sus operaciones de refinanciación.

Los mercados han interpretado la decisión del BCE de dejar de aceptar deuda griega como garantía como una advertencia al nuevo Gobierno griego del izquierdista Syrizas para que llegue a un pronto acuerdo con sus socios europeos

El gobernador del Banco de Grecia, Yanis Sturnaras, recalcó que la liquidez de los bancos griegos “está absolutamente garantizada”. Tras una reunión a primeros de mes con el Viceprimer ministro, Yanis Dragasakis, cuyo objeto era analizar la situación tras el anuncio del Banco Central Europeo.

Por otra parte, Sturnaras advierte que la recuperación de la economía griega lograda en 2014 es frágil, por lo que aseguró que nadie puede permitirse bajar la guardia. Sturnaras aseguró que “el crecimiento rápido permitirá la aplicación de políticas que restaurarán la cohesión social, reducirán el desempleo y corregirán las desigualdades sociales”.

Para estabilizar el crecimiento Sturnaras instó al Gobierno a aprovechar los fondos europeos destinados a financiar la innovación, acelerar las privatizaciones en curso y ampliar el espacio de cooperación del sector público con el sector privado.

La directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, dio su aprobación a la lista de reformas entregada por el Gobierno griego a los socios europeos para ampliar su financiación, que calificó de “integral”, aunque matizó que “no es muy

específica". "Creo que cubre los amplios temas que deberían estar en la agenda del nuevo gobierno de Grecia", asegura Lagarde en una carta enviada al presidente del Eurogrupo, el holandés Jeroen Dijsselbloem.

La carta de Lagarde se publica después de que los ministros de Finanzas y de Economía de la zona del euro diesen previamente su visto bueno a la lista de reformas entregada por el Gobierno griego, lo que permite prorrogar definitivamente cuatro meses la ayuda financiera al país.

Con esta luz verde se permitirá desbloquear finalmente el desembolso del último tramo de 1.800 millones de euros pendientes del rescate y hará posible la transferencia de 1.900 millones de euros que Grecia reclama al Banco Central Europeo (BCE) procedentes del rendimiento de los bonos griegos.

El ministro griego de Finanzas, Yanis Vrufakis, informó de que negocia con los socios vías para solucionar los problemas de liquidez que afronta Grecia en marzo, cuando vencen una serie de pagos.

El ministro se mostró confiado en que finalmente se logrará una solución, a la vista de que, como dijo, se trata de una "pequeña cantidad" de dinero. Con ello se refirió a la devolución en marzo de un tramo del crédito del Fondo Monetario Internacional (FMI), por 1.600 millones de euros.

El ministro prometió que su país no volverá a la "indignidad de los déficit" y que está de acuerdo en que debe haber un superávit primario.

Situación social

El Primer Ministro, Alexis Tsipras, ha anunciado a primeros de mes un programa de ayuda inmediata para hacer frente a la crisis humanitaria, la recontratación de los empleados públicos que fueron despedidos "injustamente", así como la reapertura de la televisión pública ERT y el restablecimiento gradual del salario mínimo en 751 euros mensuales a partir de 2016. Las primeras medidas incluirán ayuda alimentaria, electricidad gratuita y pleno acceso a la sanidad de los más afectados por la crisis. El líder griego ha añadido que regresarán a sus puestos de trabajo las personas cuyos despidos violaron la leyes, como las limpiadoras ministeriales, los guardias escolares, y los funcionarios de las universidades. También restablecerá los convenios colectivos eliminados en los últimos años y ha asegurado que las pensiones inferiores a 700 euros recuperarán la paga extraordinaria eliminada por el anterior Gobierno.

El Ministro de Finanzas, Yanis Varufakis, recalcó que el Gobierno mantiene su promesa de no despedir a empleados del sector público y de no reducir las pensiones ni los salarios.

Varufakis destacó que tampoco se va a aumentar el tipo reducido del impuesto sobre el valor añadido (IVA) del que gozan las islas griegas, aunque afirmó que el Gobierno examinará posibles cambios de este impuesto.

En cuanto a la promesa de abolir el controvertido impuesto sobre la propiedad inmobiliaria (ENFIA) que el Gobierno quiere sustituir por uno que únicamente grave las grandes propiedades, Varufakis aseguró que los cambios se aplicarán este mismo año, aunque sin precisar cuándo.

El titular de Finanzas se congratuló de haber acordado con los socios relajar los objetivos de superávit primario del 3 % del PIB para este año y del 4,5 % para 2016 y en su lugar, supeditarlo al crecimiento y a las circunstancias de la economía griega. Varufakis dijo que el objetivo del 3 % sería “catastrófico” para Grecia y aunque destacó que es un tema que no está ahora sobre la mesa, «no puede ser superior al 1,5 %».

Por su parte, el Ministro de Reconstrucción Productiva, Medio Ambiente y Energía, Panagiotis Lafazanis, ha garantizado que habrá electricidad gratuita para 300.000 hogares que viven por debajo del umbral de la pobreza y abogó por un cambio de modelo energético.

El titular de Energía recalcó que el Gobierno apuesta por un nuevo modelo energético que acabe con las privatizaciones de las compañías estatales de energía, puesto que la liberalización del mercado «en lugar de rebajar el coste de la energía ha aumentado los precios».

«Las deudas hacia DEI (la compañía estatal eléctrica griega) superan los 1.700 millones de euros», señaló.

Después de siete años de crisis, la austeridad, el colapso de la calidad de vida y la esperanza de un futuro mejor, el British Medical Journal, confirma que la grave crisis económica y la recesión que desde 2008 aflige Grecia también tienen un gran peso en la salud mental de los griegos. Un estudio, realizado por esa revista científica, muestra que en los últimos tres años los casos de suicidio en Grecia aumentaron un 35,7%, como resultado de las medidas de austeridad impuestas por el Gobierno a partir de junio de 2011 para hacer frente a la crisis.

Según la revista científica, el mayor impacto en el aumento del número de suicidios fue el anuncio del Gobierno en junio de 2011 sobre el segundo paquete de medidas de austeridad que han implicado recortes en los salarios y en las prestaciones de la Seguridad Social. De hecho, en los meses que siguieron al anuncio, el número de suicidios aumentó en un 35,7%. Por el contrario, el menor número de suicidios se registró en febrero de 1983 y en noviembre de 1999 (14 casos en cada uno de estos dos meses) que, en el plano económico, se consideran los períodos más prósperos de los últimos años.

Lafazanis reiteró que el Gobierno paralizará el proceso de privatización del organismo de gestión de las redes (ADMIE) y de DEI, pero a cambio fomentará la filial dedicada a las energías renovables.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En los primeros días del mes de febrero tomaba posesión de su cargo el nuevo Presidente de la República italiana, Sergio Mattarella, que sustituye en la Jefatura del Estado a Giorgio Napolitano. Salvo la sorpresa inicial causada por la presentación, por parte del Primer Ministro Matteo Renzi, de un candidato que no figuraba entre los previstos, el nombramiento del Juez constitucional contó con una amplia mayoría de votos a favor para su elección. El Partido Democrático aparecía unido en esta ocasión después de los numerosos desencuentros entre el Gobierno y la "minoría" del PD, sector situado más a la izquierda que está ejerciendo de verdadera oposición al Gobierno de Renzi.

Sin embargo, este proceso ha provocado la ruptura del pacto que habían suscrito Matteo Renzi y Silvio Berlusconi en enero de 2014, cuando el actual Primer Ministro todavía era solamente Secretario General de su partido, para la realización de las reformas institucionales consideradas necesarias en Italia ("Pacto del Nazareno", denominado así por el nombre de la sede central del PD en Roma). El partido de Berlusconi, Forza Italia, se ha ido debilitando desde noviembre del año pasado, cuando el exprimer ministro fue expulsado de su escaño en el Senado por estar condenado por evasión fiscal a pena de prisión (que ha sido sustituida por trabajos sociales). El acuerdo con Matteo Renzi ha permitido al líder de Forza Italia seguir en primera línea política pero sus seguidores han ido disminuyendo mientras que aumentaba el número de los contrarios al pacto con el PD. Presionado por estos últimos, que consideraban el nombramiento de Sergio Matarella como una imposición por parte del Premier, Silvio Berlusconi decidió que su partido votaría en blanco el nombramiento de Sergio Matarella, anunciando al mismo tiempo la ruptura del pacto con Renzi.

Hasta el momento, el Pacto del Nazareno ha permitido a Matteo Renzi llevar adelante la reforma de la ley electoral y la reforma de la Constitución, cuyos textos, después del impasse de la elección del nuevo Presidente han vuelto a ser examinados en las Cámaras. La reforma del Senado que eliminará el bicameralismo perfecto, después de su aprobación en la Cámara de Diputados, prevista para marzo, tiene que volver al Senado. Las reformas institucionales deben pasar dos veces por la Cámara de Diputados y por el Senado, con un periodo de tiempo de tres meses entre ellas. Si no se aprueba por parte de dos tercios del Parlamento, el texto se somete a referéndum. La ley electoral, después de pasar la aprobación en el Senado en el pasado mes de enero, volverá a la Cámara de Diputados dónde la coalición del Gobierno cuenta con una mayoría más amplia.

La ruptura del pacto ha hecho aparecer nuevas incertidumbres sobre la votación de las sucesivas lecturas de esas leyes de reforma en las Cámaras del Parlamento. La intención del Premier Renzi, que se muestra seguro de contar con una mayoría suficiente para concluir los procesos legislativos, es la de no cambiar los textos aprobados hasta ahora, y así se lo ha hecho saber tanto a Forza Italia, que ha empezado a ejercer de nuevo oposición como, sobre todo, a la minoría situada más a la izquierda del PD.

En cuanto a la situación del resto de partidos políticos italianos, también en "Scelta Cívica" partido que fundó Mario Monti para presentarse a las elecciones de de febrero de 2013, y que forma parte de la mayoría de Gobierno, se han producido movimientos este mes de febrero en el que un grupo de parlamentarios han pasado al Partido Democrático.

Por otro lado, en la oposición, La Liga Norte, partido liderado por Matteo Salvini, que, a pesar de ser considerado un partido independentista del Norte de Italia, alcanzó unos resultados mejores de los esperados en algunas regiones del sur de Italia en las últimas elecciones, ha iniciado una campaña fuera de sus fronteras habituales en el norte de Italia, en contra de las políticas de Renzi con vistas a las próximas elecciones regionales.

Por último, dentro del Partido Democrático, las muestras de unidad reflejadas con ocasión del nombramiento del Presidente de la República, no han durado mucho. Con ocasión de la tramitación en el Parlamento del Dictamen consultivo no vinculante sobre los dos primeros decretos de reforma del mercado de trabajo que fueron sido aprobados en Consejo de Ministros el pasado 24 de diciembre (régimen del despido y prestación por desempleo), senadores del Partido Democrático presentaron una enmienda junto a "Izquierda, Ecología y Libertad" y el Movimiento 5 Estrellas pidiendo la modificación del texto aprobado por el Gobierno. Concretamente solicitaban que no se extienda a los despidos colectivos la nueva norma que elimina la posibilidad de readmitir al trabajador en algunos casos de despido improcedente, que se sustituye por una indemnización. Finalmente, los dos decretos fueron aprobados de forma definitiva en el Consejo de Ministros del día 20 de febrero, sin apenas variación con los textos anteriores, salvo algunas correcciones técnicas. Este hecho de no haber tenido en cuenta las propuestas incluidas en el dictamen provocó de nuevo el enfrentamiento de Renzi con la minoría izquierdista del propio Partido Democrático que le ha acusado de actuar de forma autoritaria y de menospreciar el Parlamento.

Precisamente, en el mismo Consejo de Ministros del 20 de febrero, el Gobierno aprobó, de forma preliminar, otros dos Decretos legislativos de reforma del mercado de trabajo. Uno de ellos regula las modalidades de contratación y el otro incluye disposiciones en materia de conciliación de la vida personal y laboral y protección de la maternidad. También estos dos decretos deberán pasar por el Parlamento para la emisión del Dictamen consultivo no vinculante para lo que está establecido el plazo de un mes.

Situación económica

Durante este mes de febrero Italia ha obtenido el visto bueno a la Ley de Presupuestos para 2015 por parte de la Comisión Europea. Aunque no se ha pedido al país la realización de medidas financieras suplementarias, Italia permanecerá en situación de "vigilancia especial" por los "desequilibrios excesivos" que siguen existiendo, entre los que se encuentra una elevada deuda pública. La Comisión ha reconocido que el esfuerzo que ha hecho Italia de reducción del déficit estructural para 2015 (0,25% en vez del 0,5%) es suficiente y ha considerado que los progresos en las reformas también tendrán un impacto positivo sobre las cuentas públicas. Según las declaraciones que efectuó el Comisario de Asuntos Económicos, Pierre Moscovici en la presentación del informe: "la aplicación rígida de las reglas europeas sobre el déficit habría requerido una corrección demasiado brusca que podría haber puesto a Italia en una situación económica insostenible", algo que sería demasiado "para un país que ha sufrido 4 años consecutivos de recesión". Finalmente, tal como había solicitado Matteo Renzi en numerosas ocasiones, para valorar la situación del país, se han tenido en cuenta circunstancias atenuantes de flexibilidad como "las actuales condiciones económicas desfavorables y las reformas". En relación con la reforma del mercado de trabajo, la Comisión ha considerado que "el Jobs Act (así se conoce la reforma del mercado de trabajo en Italia) ha supuesto cambios decisivos en la legislación sobre protección del empleo y en los beneficiarios de prestaciones por desempleo y para mejorar la entrada y salida del mercado de trabajo". Después de esta valoración, el Gobierno se mostró satisfecho y según el Ministro de Economía y Finanzas, Pier Carlo Padoan, "es un resultado importante sobre todo porque hace unos pocos meses no se podía dar nada por descontado".

Otros datos hechos públicos este mes por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT)revelan un mayor optimismo. En febrero, el indicador del nivel de confianza de los consumidores ha aumentado de forma significativa pasando de 104,4 puntos a 110,9 puntos y el de las empresas ha alcanzado 94,9 puntos desde 91,6 del mes de enero.

Según el estudio mensual de situación que elabora el Ministerio de Economía y Finanzas, los resultados del informe del ISTAT sobre el aumento del nivel de confianza en el país son coherentes con el cuadro macroeconómico del Gobierno, que en febrero presentó novedades positivas: "la caída del precio del petróleo supone una disminución de los precios de la energía, el nivel del valor del euro con respecto al dólar puede dar un empuje a las exportaciones, las tasas e intere-ses más bajos para los títulos de la deuda publica reducen el coste del déficit en las finanzas del Estado, la reducción de la carga fiscal en el trabajo aligera el peso para empresas y familias, que podrán también aprovecharse de financiación a intereses más bajos gracias a la política monetaria del Banco Central Europeo".

Y mientras tanto, del sector inmobiliario llegan señales de recuperación: en el tercer trimestre de 2014 el sector creció el 3,7% con respecto al mismo periodo del año anterior. Han aumentado de modo significativo las hipotecas y los créditos. Una recuperación que parece que se extiende sobre todas las regiones del país. Los datos más recientes elaborados por el ISTAT indican un aumento de los ingresos a disposición de las familias pero aún no se han trasladado al consumo.

También la facturación industrial ha tenido un mejor comportamiento, con un aumento del 1,4% en diciembre con respecto a noviembre. El dato es también positivo para todo el año 2014 aunque solo sea con un +0,1%, después de dos años en negativo.

El mejor clima económico ha hecho variar al alza las estimaciones de la OCDE para Italia. El Secretario general de la OCDE, Ángel Gurría, en la presentación del Informe sobre Italia en Roma, afirmó que "se están llevando a cabo reformas ambiciosas", "tras un largo periodo de estancamiento que ha hecho que la economía fuese vulnerable ante la crisis financiera". Según la OCDE, "completar las reformas que se están preparando en muchos sectores podrá determinar un aumento del PIB del 6% en un decenio y un incremento del 3,5% en cinco años, con 340.000 nuevos puestos de trabajo". La OCDE ha modificado también sus estimaciones sobre Italia desde comienzos del año, estimaciones que eran en exceso severas, pues le asignaban en 2015 un aumento del PIB del 0,4. Las ha elevado al 0,6% y prevén un aumento del 1,6% para 2016

Gurría dijo a los periodistas que "hay elementos que nos permiten tener una perspectiva más positiva", como las medidas extraordinarias adoptadas por el BCE, los precios del petróleo y los datos referentes al último trimestre de 2014 (el PIB no ha sido negativo). Gurría reafirmó que para Italia el problema número uno sigue siendo la baja productividad del sistema. Una carencia que constituye el origen de la enfermedad del bajo crecimiento que aflige a al país desde finales de la década de los 90 y que, según la OCDE, ha dejado atrás a Italia en muchos sectores, sobre todo "en el terreno de la educación y de las competencias, del empleo, de la renta y de la vivienda", "Hay que dar la máxima prioridad a las reformas del mercado laboral para reforzar la productividad y aumentar los puestos de trabajo", se lee en el informe, implantando "plenamente el contrato único con tutela creciente", modificando la composición del gasto en las políticas activas, limitando los programas de formación a quienes la necesiten, asistiendo a quien busca trabajo, estimulando la participación de las mujeres con horarios más flexibles y mayores servicios a infancia y ancianos. Por último añadió que hay que estimular a los agentes sociales a llegar a acuerdos salariales a escala empresarial con los representantes de la mayoría de los

empleados. Para la organización parisiense, la tasa de desempleo en Italia bajará al 12,3% este año y al 11,8% en 2016 (12,4% en 2014).

Estos juicios de la OCDE fueron acogidos con gran satisfacción por el Ministro de Trabajo Poletti. Igualmente satisfecho se declaró el Ministro de Economía:"El informe de la OCDE nos dice que la dirección que estamos siguiendo es la justa - afirmó Padoan - y que si se proyecta hacia el futuro el impacto de las medidas, los resultados se verán progresivamente en términos de crecimiento, empleo y calidad de las finanzas públicas, con disminución del déficit y de la deuda".

También la Comisión Europea ha modificado en parte sus previsiones económicas. Para 2015, han mantenido la previsión de crecimiento del 0,6% pero han aumentado la estimación para 2016 que será del 1,3% en vez del 1,1% previsto en noviembre. Según la Comisión, en el 2015 la economía se apoyará en las exportaciones y en una "modesta" mejora de la demanda interna. En cuanto al déficit, ha previsto para 2015 una reducción superior a la estimación anterior (2,6% frente al 2,7%).

Situación social

El Gobierno italiano continúa el proceso de publicación de los Decretos legislativos que desarrollan la ley de Bases de Reforma del mercado de Trabajo aprobada el 14 de diciembre pasado. A finales de febrero, el Consejo de Ministros aprobó de manera definitiva, después de su paso preceptivo por las Comisiones de Empleo de la Cámara de Diputados y del Senado que han emitido su dictamen no vinculante sobre los mismos, los dos primeros Decretos legislativos que habían sido aprobados de manera provisional en el Consejo de Ministros del 24 de diciembre: el relativo al régimen del despido (artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores) y el relativo a la nueva regulación de las prestaciones universales de desempleo.

Además aprobó "de manera provisional" dos nuevos Decretos legislativos: el primero con la regulación de todas las modalidades de contratación en el mercado de trabajo y el segundo con algunas nuevas disposiciones en materia de conciliación de la vida personal y laboral y protección de la maternidad. Esta aprobación tiene carácter provisional ya que ambos textos tienen que ser debatidos en las Comisiones de Empleo de ambas Cámaras. Una vez que las mismas emitan su dictamen no vinculante, el Gobierno deberá aprobar su contenido definitivo.

Los decretos definitivos

El texto de los dos primeros Decretos legislativos que han sido aprobados de manera definitiva no contiene modificaciones de importancia respecto a los textos aprobados provisionalmente en diciembre pasado. El Gobierno ha decidido, por tanto, ignorar la recomendación incluida en los dictámenes no vinculantes de las Comisiones del Parlamento en el sentido de que la nueva regulación no se aplicara a los despidos colectivos. Esta decisión ha motivado un nuevo enfrentamiento de Renzi con la minoría izquierdista del propio Partido Democrático que le ha acusado de "actuar de manera autoritaria" y de "menospreciar el trabajo del Parlamento".

Las Comisiones parlamentarias habían solicitado, en efecto, que la nueva normativa no fuera de aplicación en los despidos colectivos. De esta manera los jueces, en caso de estimar improcedentes estos despidos, tendrían la posibilidad de acordar la readmisión obligatoria de los trabajadores. Con la regulación finalmente aprobada por el Gobierno, en el caso de que los despidos colectivos se consideren improcedentes por los Tribunales, los

contratos se consideran finalizados y la única consecuencia será el abono de las indemnizaciones establecidas para el caso de los despidos económicos individuales improcedentes (2 meses por año con un mínimo de 4 y un máximo de 24).

Mientras las reformas han contado con el apoyo de Confindustria ("la dirección de las reformas es la justa y el contrato indefinido ha sido mejorado") continúa la firme oposición de los sindicatos. La CGIL ha señalado que las reformas no luchan contra la precariedad y permitirán a las empresas "despedir libremente pagando una mísera indemnización". En la misma línea la UIL ha declarado que la "montaña ha parido un ratón", y que "el Gobierno no ha cumplido con su promesa de luchar contra la precariedad".

Decreto con el nuevo régimen de despidos.-

Con la aprobación definitiva de este Decreto se hace posible utilizar a partir del 1 de marzo próximo el nuevo "contrato indefinido con tutela creciente" que aspira a ser la forma común de la relación laboral. Serán de aplicación a estos nuevos contratos las nuevas reglas sobre el despido y, además, los que se suscriban a lo largo de este año se beneficiarán de una bonificación total de las cuotas empresariales durante un período de tres años.

La nueva regulación del despido, con la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que ha centrado el debate de la reforma laboral en Italia, constituye un relativo avance respecto a la normativa anterior, ya que limita la discrecionalidad que se reconocía hasta ahora a los Tribunales tanto a la hora de decidir sobre la procedencia o improcedencia del despido (la normativa italiana no contiene ninguna definición legal de las causas del despido limitándose a señalar que se podrá realizar por "justa causa o justificado motivo") como a la hora de acordar en la sentencia la readmisión o dar por finalizada la relación laboral con una indemnización a abonar a los trabajadores.

El texto definitivo ha supuesto un cierto paso atrás respecto a los primeros anuncios realizados por Renzi, ya que amplía la posibilidad de readmisión a determinados casos de despidos disciplinarios (cuando se constate la "inexistencia total de los hechos imputados al trabajador") que no estaba prevista inicialmente. Aunque la redacción pretende evitar cualquier valoración de los Tribunales sobre la proporcionalidad del despido, lo cierto es que, tal como han señalado algunos analistas italianos, la nueva regulación en esta materia mantiene un cierto grado de incertidumbre sobre su aplicación y habrá que esperar a la jurisprudencia de los Tribunales italianos, tradicionalmente proclives a sentenciar favorablemente para los trabajadores.

La mayor limitación de la reforma es, en cualquier caso, que se aplicará tan sólo a los contratos indefinidos que se suscriban a partir de la misma, manteniendo la regulación anterior, es decir el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, para todos los trabajadores con contratos indefinidos vigentes hasta este momento.

En materia de indemnizaciones, la novedad es el establecimiento de unos módulos ciertos en función de los años de antigüedad (2 meses por año), que no existían hasta ahora. La nueva normativa rebaja levemente el tope mínimo de esta indemnización (4 meses frente a los 6 meses anteriores) pero el tope máximo (24 meses) es idéntico al vigente hasta ahora. Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que la legislación italiana no establece la obligación de indemnizar al trabajador en el caso del despido procedente, pero las empresas deben abonar en todo caso al trabajador, en cualquier supuesto de finalización de la relación laboral, el TFR (*Trattamento Fine Rapporto*) que supone el desembolso de un importe algo inferior a un mes por año de antigüedad.

La reforma ha recogido, en términos generales, una valoración positiva por parte de los organismos internacionales (recientemente OCDE), si bien todos han urgido al Gobierno Renzi para que prosiga con rapidez las reformas en muchos otros campos del mercado de trabajo.

Decreto sobre prestaciones de desempleo.-

El nuevo Decreto aprobado se limita, en términos generales, a una refundición de las dos prestaciones de desempleo (ASPI y miniASPI) que existían hasta ahora, en una nueva prestación, que se conoce precisamente como NASPI (*Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego*).

Las dos únicas novedades consisten en la aprobación de un subsidio de desempleo no contributivo (ASDI) para los desempleados que hayan agotado las prestaciones contributivas y la creación de una nueva prestación de desempleo (DISCOLL) para los autónomos dependientes, aunque esta última se hace con carácter experimental y vigencia limitada a un solo año.

En cualquier caso, queda por emprender la reforma anunciada para el sistema de "*Cassa Integrazione*" que el Gobierno ha anunciado para los próximos meses. Este sistema que cuenta con tres modalidades diferentes (ordinaria, extraordinaria e *in deroga*) no es de aplicación universal, ya que se limita a determinados sectores y empresas de cierta dimensión. Se trata de un sistema fuertemente defendido por lo sindicatos italianos, por lo que la anunciada limitación en su ámbito de aplicación constituirá un nuevo campo de batalla con los mismos.

Los nuevos decretos (provisionales)

Decreto sobre modalidades contractuales.-

El Decreto legislativo sobre tipologías contractuales aprobado de manera provisional el pasado viernes, constituye un Texto orgánico único que refunde la regulación de las diversas modalidades contractuales.

El Decreto incluye, en capítulos sucesivos, la regulación del contrato a tiempo indeterminado, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo intermitente o "a llamada", de los contratos de duración determinada, de los contratos de puesta a disposición por las ETT, del contrato de aprendizaje y de los trabajos de carácter accesorio.

En la mayoría de las modalidades contractuales el texto no contiene novedades limitándose a recoger en un texto único la regulación existente con anterioridad. La regulación de los contratos temporales, por ejemplo, reproduce la establecida en el Decreto de 20 de marzo de 2014, uno de los primeros decretos aprobados por el Gobierno Renzi, que amplió hasta los tres años la duración máxima de los mismos.

La única gran novedad de la nueva normativa es la eliminación a partir del 1 de enero del próximo año de la posibilidad de utilizar algunas fórmulas de contratación (colaboradores coordinados y continuos) similares en algunos aspectos a nuestros autónomos dependientes, a los que tanto habían recurrido las empresas italianas en los últimos años. El Decreto promueve la conversión, antes de final de 2015, de los actuales contratos de esta modalidad en contratos de trabajo ordinarios a tiempo indeterminado.

La segunda novedad consiste en la posibilidad de que las empresas puedan asignar a los trabajadores, en caso de modificación de la organización empresarial, funciones correspondientes a un nivel inferior a su categoría o grupo profesional. Esta posibilidad no estaba contemplada en absoluto hasta ahora. La reforma establece, en cualquier caso, el derecho del trabajador a conservar a título personal su nivel de encuadramiento profesional y a seguir percibiendo la retribución correspondiente al mismo, con la única excepción de los elementos retributivos vinculados con la modalidad del desarrollo de la precedente prestación de trabajo.

Este nuevo Decreto ha sido recibido de manera crítica por los sindicatos italianos y, de nuevo, por la minoría del Partido Democrático al no contener nuevas limitaciones de la precariedad laboral con la única excepción de la supresión de algunas fórmulas de falsos autónomos. Supone, no obstante, un paso adelante en la compilación de la normativa sobre modalidades contractuales dispersa hasta ahora en diferentes textos y en la flexibilidad interna de las empresas en materia de clasificación profesional. Para conocer la regulación definitiva deberá esperarse a la emisión del dictamen no vinculante de las Comisiones de Empleo de ambas Cámaras y a su posterior aprobación por el Consejo de Ministros.

Decreto sobre conciliación de la vida personal y laboral.-

El segundo Decreto aprobado de manera provisional contiene disposiciones en materia de conciliación de la vida personal y profesional. Las modificaciones más importantes se refieren a la legislación sobre protección de la maternidad y los permisos laborales que se derivan de la misma.

El nuevo texto flexibiliza la posibilidad del disfrute del descanso obligatorio por maternidad (5 meses) en casos particulares como el parto prematuro o la hospitalización del recién nacido.

Se amplía la posibilidad de disfrutar del "*congedo parentale*" (permiso que puede solicitar el padre y la madre para la atención de los hijos, con una duración máxima total de 6 meses para cada uno de los progenitores que puede disfrutarse de manera continuada o de manera fraccionada día a día) que hasta ahora se reconocía hasta los 8 años de edad del niño y se amplia hasta los 12 años de edad. Estos permisos eran parcialmente retribuidos (30% del salario a cargo de la Seguridad Social) cuando se solicitaba hasta los 3 años de edad del hijo, límite que ahora pasa a los 6 años. La empresa no está obligada a abonar retribución alguna al trabajador o trabajadora durante estos períodos de permiso parental.

El Decreto contiene otras novedades: en primer lugar, se favorece la posibilidad de recurrir al teletrabajo para los padres que deban dedicarse a los cuidados paternales; en segundo lugar, se reconoce para las víctimas de violencia de género insertas en mecanismos de protección la posibilidad de beneficiarse de un permiso de tres meses de duración sin disminución en la retribución o en sus restantes derechos sociales.

Después de la aprobación provisional de estos nuevos Decretos legislativos, quedan por desarrollar, con independencia de algunos temas menores, dos asuntos de importancia a que hacía referencia la Ley de bases: la completa revisión de las políticas activas de empleo y los Servicios públicos de empleo con la creación de una Agencia nacional de ámbito estatal que no existía hasta este momento y, en segundo lugar, la revisión del sistema de prestaciones de desempleo de la "*Cassa Integrazione*" a la que se ha hecho referencia anteriormente.

LETONIA

EL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, SATISFECHO CON LETONIA[1]

Tras una misión en Letonia, el FMI ha publicado un informe con sus conclusiones preliminares, que confirma que los principales indicadores macroeconómicos muestran que Letonia ha salido de la crisis, pero que debe ser cautelosa pues su crecimiento está casi estancado. Estos son los principales hallazgos del FMI:

- Letonia ha logrado un importante avance económico desde la crisis: Su economía ha desarrollado casi todo su potencial; el desempleo, aunque aún es un poco alto (en torno al 9 %), es principalmente estructural. Se ha logrado garantizar una política fiscal prudente con la Ley de Disciplina Fiscal. Además, el país experimentó una fácil entrada en el euro el pasado año.

- No obstante, la recuperación se ha ralentizado recientemente: debido a factores como el cierre de la industria metalúrgica, la debilidad en la zona euro y la tensión geopolítica con Rusia, en 2014 el PIB creció sólo un 2,4 %. Las previsiones para 2015 son poco optimistas: la inestabilidad rusa seguirá lastrando las exportaciones y la inversión. Esto se espera parcialmente mitigado por el abaratamiento del petróleo, las mejoras salariales, la reapertura de la industria metalúrgica y el apoyo del Banco Central Europeo.

- Se espera que el crecimiento se recupere cuando la situación económica externa mejore y se recupere la inversión. A medio plazo se podría alcanzar un crecimiento del 4 %, siempre que se aborden reformas que mejoren la competitividad y se siga con una gestión económica prudente.

Con respecto a la situación del crédito, el FMI destaca lo siguiente:

- El crédito al sector privado se está contrayendo, lo que afecta a la inversión: en los años posteriores a la crisis, la productividad creció más que los salarios, generando unos beneficios que permitían a las empresas realizar inversiones. Pero con los incrementos salariales recientes, se debería priorizar la reactivación del crédito a través de las políticas públicas. Deberían redoblarse los esfuerzos para lograr que el crédito fluya hacia las pymes, por ejemplo, avalando los préstamos.

- Si se acometen reformas para reducir el sobreendeudamiento del sector privado, se podría reactivar la demanda de crédito y la recuperación de la inversión. Reformas legales en cuanto a los procedimientos en caso de bancarrota, los servicios de mediación y arbitraje y otros relacionados con casos de insolvencia, por ejemplo, crearían un entorno más seguro para la reactivación del crédito al consumo, incluso.

Las recomendaciones con respecto a la política fiscal son las siguientes:

- El presupuesto para 2015 respeta la Ley de Disciplina Fiscal: el FMI considera apropiado el objetivo de un 1 % de déficit, dada la necesidad de afrontar inversiones para reactivar la economía. No obstante, sugiere que el presupuesto se ejecute de forma flexible, permitiendo adaptarse en escenario de incertidumbre como el actual.

[1] **Fuentes:** Fondo Monetario Internacional.

- Se necesitarían más medidas para abordar los altos niveles de desigualdad existentes: aunque el presupuesto contiene algunas medidas para luchar contra la desigualdad, el FMI pide al gobierno que reconsidere la reducción del importe de la Renta Mínima Garantizada y la descentralización de los pagos de prestaciones sociales, en la línea de las recomendaciones del Banco Mundial.

- A medio plazo, la política fiscal podría encontrarse con diversos contratiempos: la reducción prevista en el impuesto de la renta lastrará los ingresos del presupuesto y, por ello, debería reconsiderarse, pues afectaría a la inversión en infraestructuras y a los servicios sociales. Además, se debería continuar con los esfuerzos ya realizados en la lucha contra la economía sumergida, que tan buenos resultados está dando ya.

En relación con la supervisión del sector bancario, el FMI afirma lo siguiente en su informe:

- Los tres principales bancos han superado los tests de estrés del BCE con mucho éxito. El resto del sector bancario también dispone de bastante liquidez, con ratios superiores a los exigidos.

- Los depósitos de no-residentes (que suponen el 50 % del total de depósitos del sistema bancario) deberían seguir siendo vigilados: aunque no se han producido problemas hasta la fecha con estos fondos, debería continuarse con su supervisión.

Por último, en el apartado dedicado a la productividad y competitividad, el FMI destaca lo siguiente:

- El principal reto en el medio plazo será mantener su competitividad dentro de la zona euro: el reciente incremento en los salarios, superior al de la productividad podría estar erosionando la competitividad del país. Si se pretende que Letonia crezca a un ritmo mayor al del resto de la zona euro, para converger con la misma, el crecimiento de la productividad debería ser apoyado mediante las oportunas políticas públicas.

- Se deberían implementar reformas laborales que incentiven el empleo: deberían introducirse desgravaciones fiscales a las rentas provenientes del trabajo, y ofrecerse prestaciones a los trabajadores, pues se han demostrado eficientes para incrementar la tasa de empleo entre los trabajadores menos cualificados. En el futuro, se sugiere que los salarios no crezcan por encima de la productividad.

- Otras reformas podrían ayudar a mejorar la competitividad: por ejemplo, las recomendaciones del Banco Mundial sobre la gestión de los puertos debería implementarse inmediatamente. Reformas en la educación vocacional y en la educación superior también deberían ser priorizadas, pues ayudarían a reducir la actual disparidad entre las competencias disponibles y las necesidades del mercado laboral, a la vez que ayudaría a reducir el desempleo estructural.

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN ECONÓMICA EN 2014 [2]

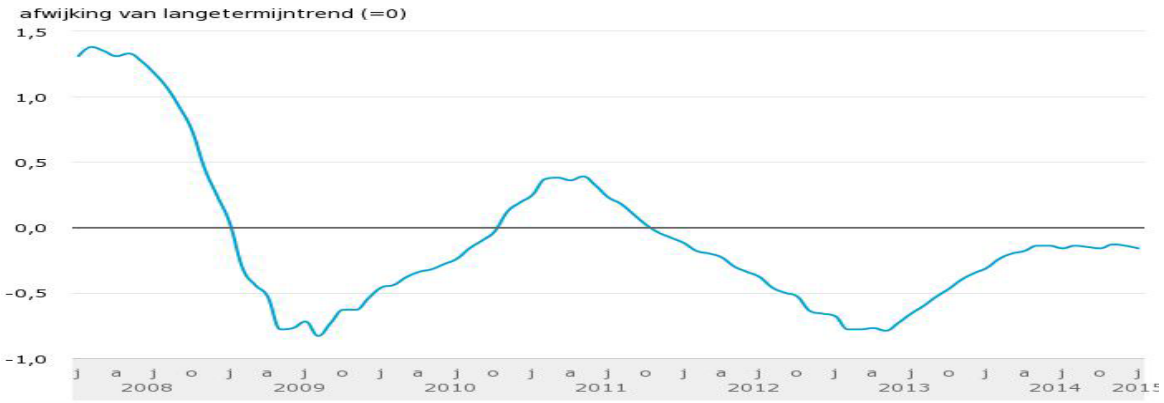
Datos generales

	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

La crisis mundial está también muy presente en los Países Bajos. Los últimos datos disponibles muestran que su economía se mantiene estable desde la pasada primavera de 2014. La imagen coyuntural económica que ofrece el país en enero de 2015 es prácticamente la misma que la del mes de diciembre. La recuperación económica sigue siendo frágil.

Desde el verano de 2013 hasta la primavera de 2014, la economía holandesa estuvo mejorando continuamente, pero a partir de ese momento, se estancó el ritmo de recuperación.

Gráfico de la evolución de la imagen coyuntural de la economía holandesa a través del seguimiento de 15 indicadores económicos



Leyenda:
Afwijking van langetermijntrend (=0) Desviación de la tendencia a largo plazo (=0)
j (enero), a (abril), j (junio) o (octubre)

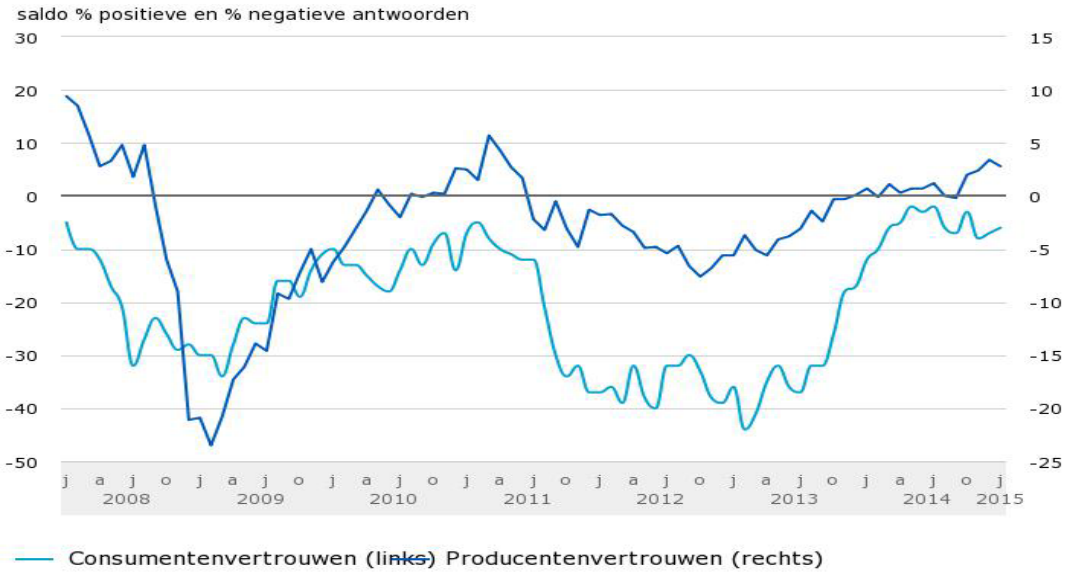
La imagen económica coyuntural es el resultado del estudio de 15 indicadores económicos que realiza la Oficina Central de Estadística, CBS.

[2] Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, febrero de 2015

Confianza de consumidores y productores.

La confianza de los consumidores ha variado muy poco en enero de 2015 y la de los productores ha bajado ligeramente como consecuencia de un sentimiento menos optimista respecto de la producción futura, aunque se sintieron positivos sobre la cartera de pedidos y las existencias de productos acabados. Los tres apartados conforman el indicador de confianza de los productores.

Gráfico de evolución de la confianza de los consumidores y productores



Leyenda
Saldo % positieve en % negative antwoorden = Resultado del porcentaje de respuestas positivas y negativas
Consumentenvertrouwen (links) Producentenvertrouwen (rechts) = Confianza de los consumidores (izquierda) Confianza de los productores (derecha)
j (enero), a (abril), j (junio) o (octubre)

Exportación de bienes.

La exportación de mercancías está creciendo de forma continua. En noviembre de 2014, el volumen de exportación de bienes fue un 5% mayor que en noviembre de 2013. No obstante, el crecimiento se debió principalmente a la reexportación ya que la exportación de productos holandeses apenas aumentó.

Sobre todo aumentó la exportación de material de transporte (automóvil), productos agrícolas, metales, maquinaria y bienes de equipo, También la industria alimentaria creció un poco. Por el contrario, la exportación de derivados del petróleo bajó respecto del año anterior.

Consumo.

En noviembre de 2014, los consumidores gastaron un 0,6% más en bienes y servicios que en noviembre de 2013, especialmente, electrodomésticos, mueblas para el hogar y bicicletas. También gastaron más en servicios como viajes en autobús o en tren, visitas a los restaurantes y a la peluquería y gasto telefónico y de seguros.

Inversiones.

En noviembre de 2014, las inversiones en activos fijos se han reducido un poco respecto de noviembre de 2013. Este descenso se debe sobre todo a una menor inversión en vehículos y en infraestructura. Un año antes, por el contrario se adquirieron más vehículos, esto está relacionado con la entrada en vigor el 1 de enero de 2014 de nuevas medidas fiscales que conducían a un aumento del impuesto sobre la compra de vehículos, por lo que muchas empresas adelantaron sus compras.

Producción industrial.

La industria holandesa ha producido en noviembre de 2014 un poco más (0,6% más) que en el mismo periodo del año anterior. Sin embargo, la tasa de crecimiento de la producción está distorsionada desde hace algunos meses porque se está perdiendo la industria del tabaco que tiene un peso importante en Holanda.

Desempleo.

Tras tres meses de estabilidad en diciembre de 2015 ha vuelto a crecer el desempleo. El porcentaje de desempleo en ese mes se ha situado en el 8,1% de la población activa y una cifra total de 642.000 parados.

Quiebras.

Las quiebras en empresas y en instituciones se han reducido muy significativamente desde su punto álgido a mediados de 2013. En 2014 se ha registrado una quinta parte menos de quiebras que en 2013. No obstante, debido a la crisis financiera, el número de quiebras aún sigue siendo alto.

Producto interior bruto.

Los últimos datos disponibles muestran que la incipiente recuperación del mercado de trabajo continuó en el tercer trimestre de 2014, momento en el que se produjo un modesto aumento en el número de puestos de trabajo y de ofertas de trabajo. Aumentó especialmente el número de puestos de trabajo para trabajadores temporales. Por el contrario, se redujo considerablemente el número de empleos en atención sanitaria y en construcción. En ese mismo trimestre, aumentó también el número total de horas trabajadas. Esto se debe a un mayor número de contratos de trabajo temporal.

Producto Interior Bruto

Leyendaj (enero), a (abril), j (junio) o (octubre)

Crecimiento económico.

El crecimiento económico de los Países Bajos es muy frágil. La segunda estimación de crecimiento económico mostró que en el tercer trimestre de 2014 la economía holandesa creció un 0,1% respecto del trimestre anterior. Este pequeño crecimiento se debe a las exportaciones y en menor medida a la inversión.

En la actualidad en 2014 se han registrado dos trimestres consecutivos de crecimiento modesto tras un primer trimestre de contracción, lo que hace que la recuperación de la economía holandesa sea aún muy frágil.

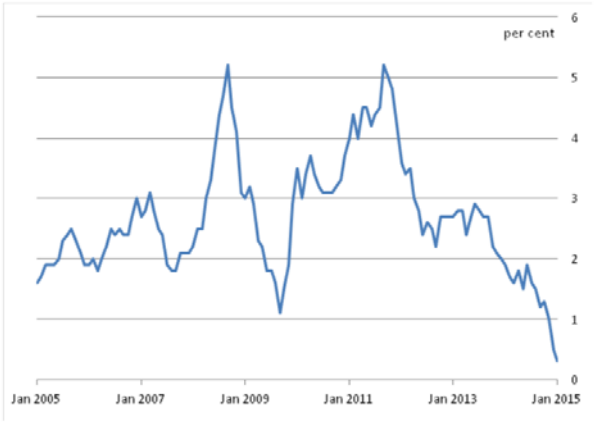
En comparación con el auge del primer trimestre de 2008, la economía holandesa aún es un 2,4% inferior. En comparación con el mismo tercer trimestre de 2013, el crecimiento es del 1,0%.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

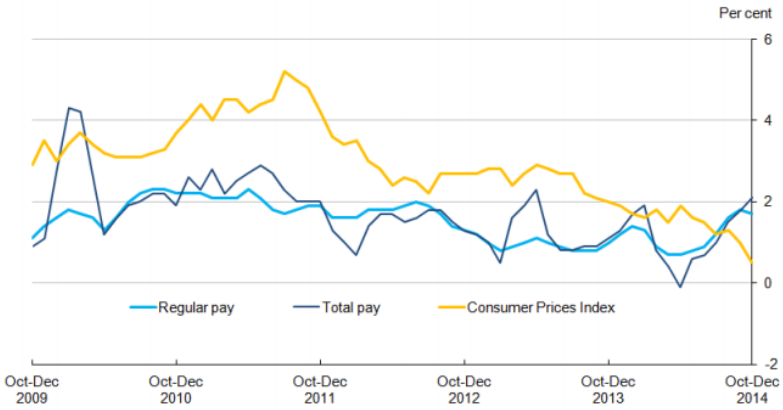
La economía británica creció un 0,5% en el cuarto trimestre de 2014 y un 2,7% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. En términos generales, el PIB ha aumentado un 2,6% en el año 2014.

El índice de precios al consumo (CPI) ha descendido dos décimas en el mes de enero con respecto al mes anterior, situándose en el 0,3%, su nivel más bajo desde la década de los 60. 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 este gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), el salario básico (excluidas bonificaciones) y el IPC en el período que va de octubre-diciembre 2009 a octubre-diciembre 2014.



Fte: Office for National Statistics

En diciembre de 2014, el salario medio total se situaba en 489 libras semanales y el salario básico en 457 libras semanales.

En el período octubre-diciembre 2014, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1,7% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC se incrementó un 0,5%.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Los ámbitos económico y fiscal junto a las medidas sociales, centrarán la atención del Ejecutivo de Bucarest en la actual legislatura. El primer ministro socialdemócrata Victor 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 sobre tasas, 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. En los últimos tres años se ha registrado 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, el tipo único del IRPF, 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 próximo 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.

Situación económica

La economía rumana ha corregido en gran medida los desequilibrios internos y externos gracias a las políticas macroeconómicas adoptadas, pero el país sigue vulnerable ante los imprevistos externos. Esta es la opinión de los expertos del Fondo Monetario Internacional en la declaración redactada al final de su misión en Bucarest, a mediados de febrero.

El Primer Ministro, Victor Ponta, ha explicado que el Gobierno no ha llegado a un acuerdo con los acreedores internacionales en lo que se refiere a la subida del precio del gas y la restructuración de las industrias productoras de energía a base de carbón. El jefe del Ejecutivo ha mencionado que el acuerdo con los acreedores internacionales sigue vigente y que estos dos temas volverán a centrar la agenda de la próxima reunión programada para el mes de abril de 2015.

Por su parte, la Comisión Europea ha mejorado la estimación del crecimiento económico de Rumanía en 2015, elevándola al 2,7% (un 0,3% más de lo que había estimado anteriormente). Este crecimiento económico, seguido por un crecimiento de un 2,9% en 2016 podría basarse principalmente en la demanda interna y la recuperación gradual de la economía global. Se espera también que aumenten las inversiones privadas y públicas y que las exportaciones crezcan. Entre los riesgos, la Comisión menciona el impacto de un posible deterioro de las tensiones geopolíticas en la región, causado por el conflicto de Ucrania.

Rumanía ha logrado mantener el equilibrio y la estabilidad financiera y ha dado pasos importantes adelante. Sin embargo, “su evolución en 2014 no es suficiente para asegurar un progreso duradero” considera la Comisión Europea al presentar los informes en base a los cuales ha identificado a 16 países miembros con desequilibrios macroeconómicos.

Situación Social

El Gobierno de Bucarest ha anunciado una relajación fiscal que entraría en vigor a partir de 2016. La reducción del IVA, la disminución de las cuotas de Seguridad Social y del tipo único de imposición son sólo algunas de las 600 modificaciones incluidas en los nuevos códigos Fiscal y de Procedimiento fiscal.

En cuanto a la reducción del IVA, ésta se aplicará en dos etapas: en un 4% a partir del próximo año y en un 2% a partir del 2018. Para los productos alimentarios básicos - carne, pescado, verduras y frutas - el proyecto prevé un IVA del 9% a partir del 2016.

Por otra parte, a partir del 2017 la cuota de Seguridad Social a cargo del trabajador será del 7,5%, frente al 10,5% actual, mientras que para los empleadores será del 13,5%.

El Ministerio de Finanzas ha propuesto reducir, también a partir del 2016, el impuesto sobre la gasolina en un 20%, en un 18,6% sobre la gasolina sin plomo y en un 15% sobre la cerveza. Aun más, es posible que los impuestos sobre el café, las joyas o los coches que superan los 3.000 centímetros cúbicos sean eliminados.

En otro orden de cosas cabe señalar el programa “Diálogo con los rumanos del extranjero sobre temas consulares”, lanzado por el Ministerio de Exteriores y destinado a los rumanos del país y, sobre todo, del extranjero para que estén correctamente informados y puedan usar los servicios consulares modernizados. El programa se desarrollará en la primera mitad de 2015. Un equipo del Ministerio de Exteriores se desplazará a los países en que viven comunidades numerosas de rumanos - Italia, España, Francia, Alemania, Reino Unido, Austria, Bélgica y Grecia. – para presentar a los residentes rumanos el sistema de servicios informatizados E-Cons.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

LA MUJER Y LA JUBILACIÓN: PERSPECTIVAS, ANÁLISIS Y SOLUCIONES[3]

Según un estudio realizado hace dos años por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), existe un gran desnivel entre hombres y mujeres en el tema de pensiones en Alemania, lo que está directamente relacionado con los distintos comportamientos laborales de generaciones anteriores. Las mujeres esperan actualmente una mayor independencia económica, también en edades avanzadas, debido a su buena formación y al mayor margen económico que les ofrece una actividad remunerada. Pero este deseo no se refleja todavía en su actitud frente al seguro de pensiones.

Una mejor cualificación, un trabajo remunerado y una mayor consideración de las etapas de educación de los hijos han hecho posible que aumenten las pensiones en las mujeres. No obstante, después de las reformas de las pensiones llevadas a cabo en los últimos años también las mujeres tienen que realizar un mayor esfuerzo por asegurar su jubilación y no arriesgarse a perder su independencia económica en la tercera edad.

El sistema alemán de pensiones y las mujeres

Las mujeres pueden asegurar económicamente su jubilación en Alemania de dos formas: mediante una pensión que adquieren al finalizar su vida laboral o mediante la pensión de viudedad. Tradicionalmente, las mujeres del oeste de Alemania han tendido más a la segunda opción y reciben una pensión de viudedad al faltar el marido, mientras que entre las mujeres del este de Alemania es mayor la tendencia a recibir la pensión por jubilación que se deriva del trabajo remunerado. El hecho de que actualmente reciban una pensión el 35‰ mujeres en el este y 22‰ en el oeste, es muestra de lo bien que funcionan ambos modelos.

No obstante, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de mujeres necesitadas de apoyo. Ambos modelos se ven afectados por la tendencia de las pensiones a verse mermadas a largo plazo del actual 48% de los ingresos medios al 42% en 2050 debido a la implementación de las reformas necesarias para compensar el efecto demográfico.

Las mujeres tienen que ser conscientes hoy en día de que la diferencia entre los ingresos laborales y de las pensiones es cada vez mayor, y que si dejan que sus esposos se responsabilicen del presupuesto del hogar también la pensión por viudedad será más baja. Por ello es importante complementar los ingresos de la jubilación con pensiones adicionales, ya sean privadas o empresariales.

No obstante, no sólo varían las condiciones marco de las pensiones obligatorias, también han variado los deseos y la conciencia de las mujeres. Para el 75% ha adquirido gran importancia la independencia económica y sólo un 16% de las parejas de edad media con hijos consideran como modelo más apropiado el matrimonio con un ingreso único. La mayoría de las mujeres desea desempeñar un trabajo aunque sea de jornada parcial. De acuerdo al sistema actual, los trabajos a jornada parcial y las largas interrupciones de la vida laboral, así como la separación matrimonial, conllevan pensiones más bajas. Frente a estos hechos, la mujer tiene que optar por medidas adicionales que aseguren su estabilidad económica en la vejez.

[3] Estudio elaborado por la Asociación Alemana de Aseguradoras (GDV)[3]

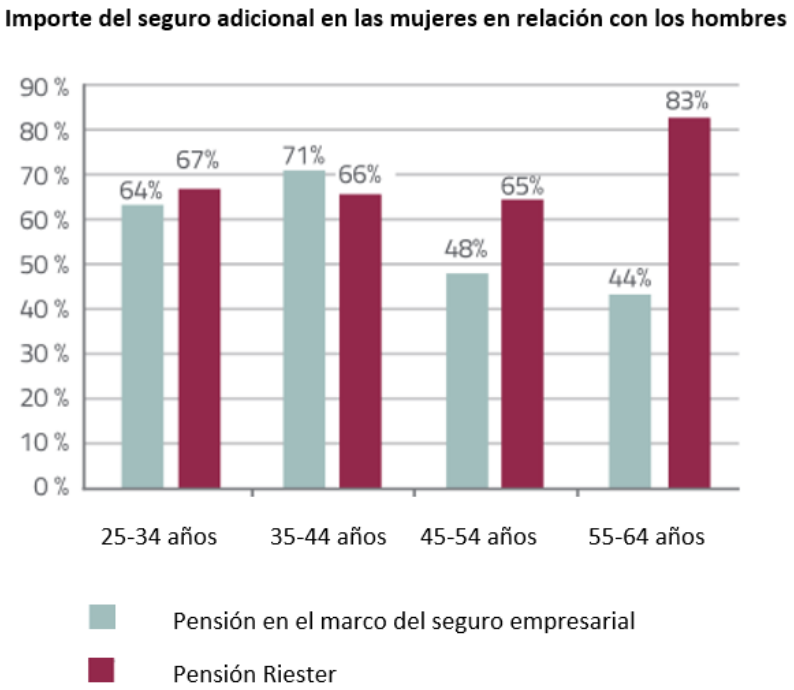
El deseo de trabajar y de independencia económica de las mujeres se ha visto reflejado en los últimos años en la evolución del mercado laboral. La tasa de empleo de mujeres aumentó entre 2002 y 2012 del 63% al 72%, situándose por encima de la media de la UE. Las nuevas generaciones están muy bien cualificadas y cada vez hay más mujeres ocupando cargos directivos. En el sector privado un 26% de los puestos del primer nivel directivo y un 38% del segundo nivel directivo están ocupados por mujeres.

A pesar de esta evolución positiva todavía se presentan retos que superar: apenas ha aumentado la tasa de empleo entre las mujeres durante la etapa de formación de una familia (25-40 años); tampoco ha cambiado mucho la selección de profesiones que realiza cada género, de modo que se puede dividir el mercado laboral claramente en profesiones masculinas y femeninas con una evolución profesional y salarial específica. Además ha aumentado en los últimos diez años el porcentaje de mujeres que realizan trabajos de jornada reducida, especialmente las mujeres con hijos se decantan por este tipo de relación laboral.

Flexibles horarios de trabajo y jornadas reducidas son muy importantes ya que fomentan, entre otras, la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer. Antes, era situación laboral una excepcional, hoy en día es mucho más habitual. La evolución de la vida laboral en las mujeres también es distinta a la de los hombres: las mujeres cambian más a menudo entre las distintas etapas de trabajo por cuenta ajena, familia y desempleo. Un 58% de las mujeres casadas desempeñaban en 2012 un trabajo atípico y el porcentaje de mujeres autónomas sin personal a su cargo se situó en el 37%. Las mujeres cambian también más a menudo de empleador que los hombres.

Seguro de jubilación de las mujeres

Se ha producido un importante incremento en las pensiones de las mujeres en el este de Alemania frente a generaciones anteriores; sin embargo, en general los derechos de pensión adquiridos siguen siendo bajos. En las mujeres del este alemán la mala situación del mercado laboral sigue reflejada en sus bajas pensiones. En los hogares en los que ambos miembros de la pareja trabajan, los ingresos de las mujeres contribuyen a que los ingresos de las pensiones obligatorias apenas se reduzcan en comparación generacional, es decir que los ingresos adicionales de la pareja compensan la futura reducción del nivel de pensiones.



En vistas de que cada vez se bifurcan más los ingresos generados por el trabajo y los de las pensiones surge la necesidad de una pensión adicional. Un 72% de las mujeres trabajadoras que cotizan a la seguridad social tienen contratado un seguro de pensiones del tipo Riester o uno empresarial, el mismo porcentaje que los hombres. Pero en el sector privado el porcentaje de mujeres con un seguro empresarial de pensiones (41%) es menor que en los hombres (52%). Debido a los ingresos en promedio más bajos, a las fases de interrupción de la vida laboral y los cambios más frecuentes de trabajo, las mujeres acumulan muchos menos derechos de pensión y los planes de pensiones son más bajos que en los hombres, aun teniendo la misma edad, misma clase salarial e incluso el mismo periodo de cotización. Las diferencias de género son más pequeñas en el caso de las pensiones Riester.

No sólo motivos económicos, sino también motivos psicológicos rigen los planes de ahorro para la jubilación, que sobre todo están muy marcados en las fases de la educación de los hijos, ya que en el caso de las mujeres se dificulta muchas veces su propia previsión económica para la tercera edad al querer cubrir primero las necesidades de los hijos. Además muchas mujeres no pueden estimar bien si su pensión bastará en el futuro.

Medidas políticas

Un requisito decisivo para la independencia económica de las mujeres en la actualidad y también en la jubilación es su integración en el mercado laboral. La mejor conciliación de la vida familiar y profesional es un instrumento importante para que las mujeres puedan ampliar suficientemente su derecho a la pensión en el marco del seguro obligatorio de pensiones y de un seguro complementario. Las diversas formas de vida de la mujer y la familia requieren de un planteamiento amplio de medidas que puedan asegurar la estabilidad económica en la jubilación. Entre otros aspectos es necesario:

Conseguir una mayor trasparencia en el sistema de pensiones: el Organismo alemán de pensiones (DRV) envía información anual sobre la evolución de pensión. También las aseguradoras informan anualmente a sus asegurados con los seguros de pensiones Riester, Rürup o empresariales. Se conseguiría una mayor transparencia y se informaría mejor a

través de una plataforma online simple y accesible que aúne y presente claramente las informaciones de todos los seguros de pensiones que se tienen concertados;

- Fortalecer las formas de pensión más solicitadas por las mujeres: la pensión Riester es el mejor seguro de pensión para mujeres con hijos y, en este contexto, debería adaptarse el marco de fomento en general a los distintos tipos de actividad laboral (horarios flexibles, autónoma sin empleados a su cargo);

- Simplificar el acceso al seguro empresarial: las mujeres se benefician de modelos de inclusión automática en las pensiones empresariales; pero muchas mujeres no saben que pueden hacer uso de la conversión de las aportaciones ni cómo hacerlo;

- Desarrollo de los incentivos de prevención para las mujeres con bajos salarios: la introducción de importes libres de impuestos para las pensiones privadas y empresariales en la prestación básica puede reducir los negativos estímulos de ahorro;

- Ampliación de la formación financiera general: Alemania presenta un bajo nivel de formación financiera internacionalmente. Especialmente las mujeres se ven afectadas por ello y, como consecuencia, son menos capaces de tomar decisiones sobre las pensiones. Es recomendable hacer frente al problema desde la etapa escolar.

La jubilación flexible está de moda

Las perspectivas de vida más largas, mejores condiciones de salud, mayor formación y mayores recursos económicos han provocado un cambio en la mentalidad; ya no se jubila uno automáticamente al alcanzar la edad legal de jubilación, sino que cada vez es mucho más flexible la transición entre la vida laboral y la jubilación. Uno de cada dos alemanes con edades entre 55 y 70 años trabaja actualmente y casi un 25% de los jubilados sigue trabajando hasta los 70 años.

En los actuales debates en materia de política de pensiones desempeña un papel importante la transición flexible a la jubilación. No solo ha contribuido a ello la aplicación del paquete de reformas que introduce la jubilación a los 63 años para largas vidas laborales. El Gobierno está elaborando actualmente un marco legal para conseguir la transición flexible de la vida laboral a la jubilación. El objetivo es crear nuevos estímulos para trabajar durante más tiempo después de haber alcanzado la edad legal de jubilación. Con ello, la política reacciona a una nueva tendencia en la que cada vez más personas de entre 55 y 70 años desean seguir trabajando después de haber llegado a la edad de jubilación. Y sólo un 4% de este grupo lo hace exclusivamente por razones económicas. Para más de la mitad de las personas se encuentran en un primer plano las ganas de trabajar, conservar su capacidad psíquica y mantener el contacto con personas. Casi el 70% consideran una motivación para seguir trabajando el poder transmitir sus conocimientos y experiencias.

Es importante que las personas quieran trabajar hoy en día durante más tiempo ya que el cambio demográfico generará en los próximos años una gran merma en el potencial de personas trabajadoras. La falta podría llegar a ser de varios millones de especialistas, de lo que se vería afectado el crecimiento económico. La posibilidad de prolongar la vida laboral hasta los 67 años fue un paso correcto y una contribución importante para estabilizar el sistema obligatorio del seguro de pensiones (GRV). Además siempre existirá la necesidad de jubilarse anticipadamente, por ejemplo por razones de salud. En estos casos también

será de ayuda una transición flexible entre la vida laboral y la jubilación correctamente elaborada.

BÉLGICA

MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DEL DESEMPLEO CON COMPLEMENTO DE EMPRESA[4]

A principios del 2012, el anterior Gobierno belga presidido por el socialista Elio Di Rupo reformó el sistema de prejubilación con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema belga de seguridad social, endureciendo las condiciones de acceso al mismo y vinculando las prejubilaciones al régimen del desempleo. Con la citada reforma, la anterior situación de prejubilación pasó a denominarse "desempleo con complemento de empresa" (RCC) y el estatuto de los prejubilados se asimiló al de los desempleados. La reforma afectó sobre todo a las edades y/o a los años de servicio requeridos para acceder al RCC. Las modificaciones realizadas afectaron prácticamente a todos los sistemas de la prejubilación y, en especial, al régimen general y al de las vidas laborales de larga duración.

El régimen del desempleo con complemento de empresa sólo es aplicable a los trabajadores de las empresas del sector privado sujetas a la ley belga de 5 de diciembre de 1968 relativa a convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias. El régimen está dirigido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cuales perciben, además de las prestaciones de desempleo, una indemnización adicional hasta que alcanzan la edad legal de jubilación (65 años). Esta indemnización corre a cargo del empresario que pone fin a la relación laboral.

El actual Gobierno de centro derecha presidido por el liberal francófono Charles Michel ha seguido los pasos de su antecesor y ha introducido, con vistas a frenar las salidas anticipadas del mercado de trabajo, modificaciones adicionales en el régimen belga del desempleo con complemento de empresa. Además, desde el 1 de enero pasado todos los desempleados, con ó sin RCC, permanecen disponibles para el mercado de trabajo y, por consiguiente, quedan sometidos tanto a los controles del servicio regional de empleo como a la obligatoriedad de aceptar cualquier empleo adecuado.

Requisitos para el acceso al régimen de desempleo con complemento de empresa

A partir del 1 de enero de 2015 se han modificación diversos requisitos exigibles para poder acceder al régimen de desempleo con complemento de empresa.

De forma esquemática, las modificaciones aplicables a los distintos sistemas de RCC a partir del 1/1/2015 se exponen en el cuadro adjunto.

[4] Con posterioridad a la elaboración de este artículo, el Gobierno belga ha adoptado un acuerdo que recoge alguna de las sugerencias de los interlocutores sociales para suavizar las modificaciones del CT aplicables a partir del 1/1/2015. El acuerdo del Gobierno, cuyo contenido preciso debe ser aún consultado con las autoridades regionales, elimina la disponibilidad activa para el empleo de los beneficiarios de un CT y crea una disponibilidad personalizada en base a sus competencias.

Régimen	Hasta el 31/12/2014		A partir del 1/1/2015	
	Edad	Vida laboral	Edad	Vida laboral
Régimen general (CCT 17)	60 años	Hombres: 35 años Mujeres: 28 años	62 años	Hombres: 40 años Mujeres: 31 años *(1)*
Régimen a partir de 58 años con vidas laborales de larga duración	58 años	38 años	Desaparece (existe un régimen transitorio)	
Régimen a partir de 58 años con 40 años de vida laboral	56 años	40 años	58 años	40 años
Régimen a partir de 58 años con 33 años de vida laboral. Aplicable a actividades realizadas en trabajos nocturnos y penosos	56 años	33 años de los que ▪ 20 en régimen de trabajo nocturno	58 años	33 años de los que ▪ 20 en régimen de trabajo nocturno ó ▪ 5/7 en trabajos penosos
Régimen a partir de 58 años con 33 años de vida laboral y con invalidez para trabajar en el sector de la construcción	56 años	33 años y certificado de invalidez para trabajar en el sector de la construcción	58 años	33 años y certificado de invalidez para trabajar en el sector de la construcción
Empresas con dificultades	53 años	10/20 años	55 años e incremento progresivo hasta 60	10/20 años
Empresas en reestructuración	55 años	10/20 años	55 años e incremento progresivo hasta 60	10/20 años

(1) La vida laboral de las mujeres se aumenta de forma progresiva (1 año x ejercicio) hasta su equiparación en el 2024 con la de los hombres (40 años)

Régimen general

A partir del 1 de enero de 2015, en virtud de lo dispuesto en el CCT nº 17 o en un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa, este régimen se aplica a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 62 años y que acrediten 40 años de vida laboral en el caso de los hombres y 31 en el de las mujeres (de forma progresiva se exigirá a las mujeres un año más de vida laboral cada año hasta alcanzar los 40 años de vida laboral exigibles a los hombres).

La norma prevé tres excepciones mediante las cuales los trabajadores pueden seguir acogiéndose al RCC a partir de los 60 años. La primera excepción se refiere a los trabajadores que en el momento de finalización de su contrato de trabajo (posterior al 1 de enero de 2015) puedan acreditar que al 31/12/2014 tenían 60 años cumplidos y contaban con una vida laboral mínima 35 años en el caso de los hombres y 28 años en el de las mujeres.

La segunda excepción se refiere a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos antes del 1 de enero de 2015 y que vayan a cumplir 60 años antes del 31/12/2016 ó antes de que finalice su contrato de trabajo. Para beneficiarse de esta excepción, los trabajadores deben

acreditar una vida laboral mínima de 40 años si se trata de varones y de entre 31 y 40 si se trata de mujeres *(1).*

La tercera excepción se refiere a las extinciones de contratos a los 60 años en el marco de un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa en vigor (no el CCT nº 17). El CCT en cuestión debe haber sido registrado antes del 1 de julio 2015 y haber entrado en vigor retroactivamente el 1 de enero 2015 como fecha límite. En estos casos, es posible la jubilación a los 60 años si el trabajador ha cumplido los 60 años antes del término de vigencia del CCT o de la finalización de su contrato de trabajo, siempre que se acrediten 40 años de vida laboral en el caso de los hombres y entre 31 y 40 años en el caso de las mujeres.

Régimen a partir de 58 años con una vida laboral de larga duración

Este régimen ha desaparecido con carácter general. Se aplica un régimen transitorio en virtud del cual pueden seguir recurriendo al mismo, a partir de enero de 2015, aquellos trabajadores que en el momento de extinción de su contrato de trabajo acrediten haber cumplido 58 años y tener 38 años de vida laboral antes del 31 de diciembre de 2014.

Régimen a partir de 58 años y carrera profesional de 40 años

El nuevo régimen aplicable a partir de enero de 2015 permite acceder al RCC, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo del Consejo Nacional del Trabajo, a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 58 años siempre que acrediten una vida laboral de 40 años. Esta edad podrá ser aumentada progresivamente hasta alcanzar los 60 años a partir del 1 de enero de 2017. Con carácter transitorio, el régimen vigente antes del 1 de enero de 2015 permite la prejubilación en el caso de contratos que se extingan antes del 1 de enero de 2016 si el trabajador tiene 56 años antes del 31 de diciembre de 2015 o al término de la vigencia de su contrato y acredita 40 años de vida laboral.

1. Régimen a partir de 58 años para vidas laborales de 33 años en trabajos nocturnos o penosos

El régimen vigente con anterioridad al año 2015 permitía la prejubilación a partir de la edad de 56 años en virtud de lo dispuesto en un convenio colectivo de trabajo sectorial, siempre que se acreditaran 33 años de vida laboral, de los cuales 20 en trabajos nocturnos. A partir del 1 de enero de 2015 la edad de prejubilación se eleva a los 58 años. Además, la posibilidad de prejubilación a esta edad se extiende también a los trabajadores que acrediten 33 años de vida laboral, de los que 5 años en el curso de los últimos 10 o 7 años en curso de los últimos 15 hayan sido trabajados en actividades penosas. Se consideran trabajos penosos el trabajo a turnos y el trabajo en jornada de periodos interrumpidos.

Régimen a partir de 58 años con una vida laboral de 33 años y un reconocimiento de inaptitud para trabajar en el sector de la construcción

A partir de 1 de enero de 2015, pueden beneficiarse del REE los trabajadores de 58 años que, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción, acrediten una vida laboral de 33 años y dispongan de un certificado de invalidez para trabajar en dicho sector. Con anterioridad al 1 de enero de 2015 la edad requerida era 56 años como mínimo.

Régimen de empresas que acrediten estar en dificultades o en reestructuración

Este régimen permite, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo de empresa, beneficiarse de la situación de RCC a los trabajadores de empresas en reestructuración o en dificultades a partir de una determinada edad (55 años en ambos casos a partir del 1 de enero de 2015), siempre que acrediten 10 años de antigüedad en el sector a lo largo de los 15 últimos años o 20 años de vida laboral en general. La empresa debe disponer de una certificación administrativa para acreditar que se trata de una empresa en reestructuración o en dificultades.

A partir del 1 de enero de 2015 la edad requerida para poder acceder a la prejubilación va aumentando de forma progresiva: 55 años en 2105, 56 en 2016, 57 en 2017, 58 en 2018, 59 en 2019 y 60 en 2020.

Nuevas obligaciones para los beneficiarios de los regímenes de desempleo con complemento de empresa

A partir de enero de 2015 los beneficiarios de RCC deben cumplir las obligaciones que se analizan a continuación.

Disponibilidad pasiva

Todo beneficiario de un régimen RCC debe estar disponible de manera pasiva para el mercado de trabajo hasta la edad de 65 años. Esta disponibilidad es exigible tanto a los nuevos beneficiarios de un régimen RCC como a los que tenían tal condición con anterioridad al 1 de enero de 2015. La disponibilidad pasiva implica: estar registrado como demandante de empleo, aceptar un empleo o una formación adecuada, presentarse a las convocatorias de la autoridad regional de empleo o de formación profesional o de un empleador, colaborar en la aplicación de un plan de acompañamiento o en un recorrido de inserción propuesto por un organismo regional de empleo, etc. La disponibilidad pasiva sólo puede ser dispensada en el caso de beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que hayan cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Disponibilidad activa

La disponibilidad activa implica la obligación de buscar activamente un empleo y de ofrecer al organismo regional de empleo la acreditación de los esfuerzos realizados en este sentido. A partir del año 2015, todo beneficiario de un RCC debe estar disponible para el empleo hasta la edad de 65 años. Al igual que en caso anterior, La disponibilidad pasiva sólo puede ser dispensada en el caso de beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que acrediten haber cumplido 60 años con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.

Inscripción en una célula para el empleo

Cuando un empleador anuncia un despido colectivo tiene la obligación de crear una célula para el empleo. Los trabajadores afectados por el despido colectivo deben inscribirse en esta célula con la finalidad de su recolocación en el mercado de trabajo. Con anterioridad al año 2015, los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo podían estar dispensados de esta inscripción por razones de edad, de la actividad profesional realizada o de su inclusión en un régimen RCC. A partir del año 2015, la anterior dispensa desaparece salvo algunas excepciones.

“Outplacement”

A partir del 1 de enero de 2015, los beneficiarios de un régimen RCC, que podían ser dispensados de las acciones de “outplacement” en función de su edad, de su actividad profesional previa, etc., deben aceptar y seguir, salvo algunas excepciones, todas las acciones de esta naturaleza que les sean propuestas.

Tarjeta de control

Los beneficiarios de un RCC no tenían obligación de disponer de una tarjeta de control. A partir de enero de 2015 la situación cambia. En la actualidad, los nuevos beneficiarios de un RCC deben estar en posesión de la misma hasta la edad de 60 años.

Residencia en Bélgica

Con anterioridad al 1 de enero de 2015, los beneficiarios de un RCC debían tener su residencia principal en Bélgica y debían residir en el país de manera efectiva. A partir de los 60 años, los beneficiarios podían residir en el extranjero en tanto conservaran su residencia principal en Bélgica. Esto significa que debían residir en Bélgica de manera efectiva la mayor parte del año (más de 6 meses). Si no habían alcanzado la edad de 60 años, los beneficiarios sólo podían residir en el extranjero un máximo de 4 semanas al año. A partir del año 2015, los beneficiarios de un RCC no pueden residir en el extranjero más de 4 semanas al año. Pueden mantener el sistema de residencia anterior los beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que hubieran cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Inicio de una actividad a título complementario

En principio, un perceptor de prestaciones sólo puede realizar una actividad a título complementario durante la situación de desempleo si con anterioridad había combinado esta actividad durante al menos 3 meses con una actividad principal como asalariado. En otras palabras, un desempleado no puede iniciar una actividad a título complementario durante el desempleo sin perder las prestaciones. Sin embargo, el beneficiario de un régimen RCC podía iniciar una actividad accesoria durante su periodo de perceptor de prestaciones de desempleo. Esta posibilidad desaparece a partir del 1 de enero de 2015, salvo si el beneficiario de un RCC lo era con anterioridad al 1 de enero de 2015 y ha cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Realización de actividades relacionadas con el patrimonio

En principio, salvo excepciones, un perceptor de prestaciones de desempleo no puede realizar actividades relacionadas con su patrimonio si las mismas aumentan su valor (por ejemplo, hacer mejoras en un inmueble de su propiedad). Los beneficiarios de un RCC sí podían, por el contrario, realizar este tipo de actividades si no tenían ánimo de lucro (por ejemplo, realizar mejoras en un inmueble de su propiedad para uso propio, no para su venta posterior y obtención de un beneficio). A partir del año 2015, los beneficiarios de un RCC no pueden realizar actividades relacionadas con su patrimonio si las mismas aumentan su valor, salvo que sean beneficiarios de un RCC con anterioridad al 1 de enero de 2015 y haya cumplido 60 años de edad antes del 31 de diciembre de 2014. En todo caso, dichas actividades no pueden realizarse con ánimo de lucro.

MODIFICACIONES EN EL SISTEMA DE INTERRUPCIÓN DE LA VIDA LABORAL ("CRÉDITO DE TIEMPO")

El Acuerdo del 9 de octubre 2014 del Gobierno federal *Charles Michel* preveía, entre diversas reformas prioritarias de su estrategia de empleo, introducir modificaciones en los reglamentos relativos a la interrupción de la vida laboral. Las reformas realizadas endurecen el acceso al sistema "Crédito de Tiempo" (CT), que permite a los trabajadores del sector privado interrumpir su actividad laboral o reducir parcial o temporalmente su jornada de trabajo.

Los derechos del trabajador en el régimen del CT

La normativa sobre el CT de los trabajadores del sector privado contempla dos derechos:

El derecho al CT en el marco de la relación laboral de un trabajador con una empresa del sector privado

La normativa sobre el ejercicio del CT en el ámbito de la empresa esta contemplada en el convenio colectivo de trabajo (CCT) nº 103 pactado entre los interlocutores sociales.

El CCT nº 103 establece:

- las condiciones de acceso al sistema cuando: 1) no existen motivos específicos; 2) existen motivos específicos; y 3) al final de la vida laboral
- la duración mínima y máxima de suspensión o de reducción de la actividad laboral y las reglas aplicables al cómputo del tiempo correspondiente a los periodos de interrupción que han sido disfrutados anteriormente por el trabajador;
- los aspectos organizativos del trabajo (los límites del ejercicio del derecho derivados de su coincidencia en el tiempo con el de otros trabajadores de la empresa para no entorpecer su normal funcionamiento, los supuestos en los que se puede aplazar el derecho, etc.)
- el procedimiento para el reconocimiento del derecho.

El derecho a una prestación económica de la Oficina Nacional de Empleo durante el periodo de duración del CT.

No existe una relación absoluta y automática entre el derecho a una prestación económica a cargo de la Oficina Nacional de Empleo para cubrir parte de la pérdida salarial que la reducción de jornada o interrupción de la vida laboral ocasiona al trabajador y el derecho que permite el acceso a los sistemas de interrupción temporal de la vida laboral en el marco de la relación laboral con la empresa. Se trata de dos derechos independientes.

El derecho a una prestación económica a cargo del ONEM esta regulado en el Real Decreto del 12.12.2001, modificado por el Real Decreto del 30.12.2014 y publicado en el *Moniteur belge* del 31.12.2014.

Modificaciones del reglamento de prestaciones a partir del 01.01.2015

Los cambios introducidos en la normativa sobre el CT no afectan a los sistemas de interrupción de la vida laboral o de reducción de la jornada en el marco del contrato de trabajo. Las condiciones de acceso a esta situación ya habían sido endurecidas por el

Gobierno “Di Rupo” a partir del 1 de abril 2012 (Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156).

Las modificaciones que han entrado en vigor el 01.01.2015 se refieren exclusivamente a la normativa sobre concesión de prestaciones económicas a cargo de la Oficina Nacional de Empleo y se aplican, con diversas disposiciones transitorias, a las solicitudes de disfrute del CT a partir de dicha fecha.

Las modificaciones introducidas afectan a los tres tipos de CT que se analizan a continuación:

CT sin causa

A partir del 1 de enero de 2015, el derecho al CT sin motivo no da derecho a la percepción de prestaciones. Esto significa que, si cumplen todas las condiciones para el nacimiento del derecho, el empleador está obligado al reconocimiento del CT (por la totalidad de la jornada laboral, por media jornada o por 1/5 de la jornada a razón de 1 día o de 2 medios días por semana) durante un periodo máximo de 12 meses (en equivalencia a jornada completa). Sin embargo, esta situación no da derecho a prestaciones por parte de la entidad gestora. Además de lo anterior, los periodos de CT disfrutados sin una causa específica dejan de asimilarse a periodos cotizados a efectos de la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

CT con causa

El derecho a las prestaciones de la ONEM puede obtenerse cuando el CT responde a alguno de los siguientes motivos específicos: 1) recibir una formación reconocida oficialmente por las comunidades francesa y flamenca; 2) cuidar de un hijo menor de 8 años; 3) facilitar cuidados paliativos a una persona; 4) prestar cuidados a un miembro de familia hasta el segundo grado de parentesco o a otro miembro de la unidad familiar gravemente enfermo; y 5) cuidar a domicilio a un hijo discapacitado menor de 21 años.

A partir del 1 de enero de 2015, las prestaciones por los motivos anteriores tienen la siguiente duración: un máximo de 36 meses en el caso de recibir una formación reconocida oficialmente y un máximo de 48 meses cuando concurre alguna de las restantes causas. La duración de los 36 o 48 meses no se calculan proporcionalmente en los casos de reducción de media jornada o de 1/5 parte de la misma. Esto significa que la duración máxima se aplica a cualquiera de las modalidades del CT (jornada completa, media jornada o 1/5 de jornada).

La duración máxima del disfrute del CT en los supuestos de los motivos específicos indicados en los puntos 1 a 4 se determina en virtud de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa, por lo que varía de una empresa a otra. En estos casos, independientemente de la duración máxima del derecho a las prestaciones económicas a cargo del ONEM prevista con carácter general en el correspondiente real decreto, la duración de las prestaciones no puede exceder nunca de la duración máxima del CT fijada por el convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa.

CT al final de la vida laboral

Las modificaciones introducidas a partir del 1 de enero de 2015 en el reglamento que regula las prestaciones han sido las siguientes:

La edad para poder solicitar el CT al final de la vida laboral y la prestación económica complementaria a cargo de la Seguridad Social aumenta de 55 años a 60 años, siempre que la vida laboral como trabajador por cuenta ajena sea como mínimo de 25 años (conforme el criterio utilizado por el CCT nº 103).

Por excepción a la regla general anterior, pueden acceder a las prestaciones de la ONEM los trabajadores que, habiendo cumplido 55 años, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- estar empleados en una empresa que atraviese dificultades financieras o se encuentre en fase de reestructuración (situación que debe ser reconocida oficialmente);
- acreditar una vida laboral mínima de 35 años en el momento de la solicitud del CT al empresario;
- haber estado ocupados en el momento de la solicitud del CT al empresario durante los periodos que a continuación se indican en las siguientes actividades o situaciones:

    - como mínimo 5 años durante los 10 años anteriores en un trabajo penoso
    - como mínimo 7 años durante los 15 años anteriores en un trabajo penoso
    - como mínimo 20 años en un régimen de trabajo nocturno (artículo 1 del convenio colectivo de trabajo nº 46)
    - como trabajador empleado en el sector de la construcción y se dispone de un certificado de invalidez permanente para el ejercicio de habitual de la actividad profesional en dicho sector.

La edad de 55 años establecida como excepción a la regla general será elevada progresivamente en los años sucesivos conforme a la siguiente escala: 56 años a partir del 1/1/2016, 57 años a partir del 1/1/2017, 58 años a partir del 1/1/2018 y 60 años a partir del 1/1/2019. No obstante lo anterior, la edad de 55 años podría no ser incrementada a partir del 1 de enero de 2016 si así se prevé, con determinadas condiciones, en un convenio colectivo de trabajo negociado en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.

Como se señaló al inicio de este artículo, es importante distinguir entre el derecho al disfrute de un CT y el derecho a la percepción de prestaciones durante su duración. Ambos derechos son independientes y no se identifican de manera absoluta a lo largo del tiempo.

Por tal motivo, por lo que se refiere al CT de final de la vida laboral, si, en virtud de lo establecido en el CCT nº 103, un trabajador reúne todas las condiciones para el reconocimiento del derecho (25 años de vida laboral, 2 años de antigüedad en la empresa en la que se solicita el CT y 24 meses de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a la solicitud), el empleador debe proceder a la concesión del CT desde los 55 años (regla general) o entre los 50 y 54 años (situaciones excepcionales).

En estas situaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute del CT de final de vida laboral por parte de su empleador, pero no podrá acceder a las prestaciones de la ONEM hasta que no cumpla 60 años, según la regla general, o 55, 56, 57 o 58 años, conforme a las reglas especiales anteriormente indicadas.

GRECIA

REFORMA DE LA SANIDAD

El nuevo Gobierno griego se ha propuesto desarrollar una contrarreforma sanitaria para acabar con la crisis del sistema sanitario, y compaginar la restitución del acceso universal a la salud pública con la lucha contra el despilfarro crónico en la misma.

«Queremos reconstituir la sanidad pública, hacerla moderna y eficaz, dotarla de un sistema de atención primaria que permita desarrollar una política sanitaria preventiva», así resumió el ministro de Sanidad, Panagiotis Kurublís, sus prioridades cuando recientemente presentó las líneas maestras de su programa en el Parlamento. Kurublís prometió contratar de inmediato a 1.000 médicos en los hospitales y al menos a 600 en los centros de salud. Además, expresó su deseo de que los 15.000 nuevos puestos de funcionarios que están previstos en los presupuestos del Estado para 2015, diseñados por el Ejecutivo anterior, haya un número sustancial de personal para los servicios de salud.

Desde el comienzo del primer programa de rescate, en mayo de 2010, los sucesivos gobiernos griegos han estado bajo presión de los acreedores internacionales para reducir los gastos de su sistema de sanidad pública, considerados desmesurados.

El Ejecutivo encabezado por Alexis Tsipras comparte este análisis aunque no las recetas aplicadas por el Gobierno del conservador Andonis Samarás para combatir el despilfarro.

Con vistas a reorientar el gasto hacia donde haya más necesidad y evitar costes excesivos por falta de prevención, el ministerio utilizará el denominado “mapa de salud”, una herramienta informática creada recientemente con los datos sobre el estado de salud de la población.

En los últimos dos años, Grecia ha iniciado una serie de reformas que pretenden acabar con el despilfarro y las duplicidades en la sanidad. Estos cambios han conducido al cierre de las policlínicas, al despido de 2.500 médicos y a la reducción gradual de los salarios de los médicos, que en la actualidad perciben un 40 % menos que en 2009, al comienzo de la crisis.

«Es urgente contratar a 500 médicos y enfermeros para las unidades de cuidados intensivos en los hospitales, porque muchas no pueden utilizarse por falta de personal», señaló Dimitris Varnavas, presidente del sindicato de médicos de hospitales públicos (OENGE). Para Varnavas es importantísimo aumentar el presupuesto de los hospitales públicos -que para 2015 está en 1.600 millones de euros- «en al menos 140 millones de euros, para que sea igual al del año pasado».

RUMANÍA

NÚMERO DE PENSIONISTAS Y PENSIÓN MEDIA. DATOS TRIMESTRALES

En el cuarto trimestre de 2014, el número medio de los pensionistas era 5.346.000, disminuyendo en 47.000 personas en comparación con el mismo trimestre del año anterior y en 4.000 personas en comparación con el tercer trimestre de 2014. La prestación media mensual en el cuarto trimestre de 2014 ha sido de 847 lei (unos 191 euros), con diferencias a nivel territorial, desde los 153 euros del distrito de Giurgiu a los 241 del Municipio de Bucarest, con un aumento del 4,4% a nivel interanual y sin variaciones respecto al trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representan el 72,9% del total, mientras que un 2,1% cobran jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

Número medio de pensionistas de la Seguridad Social y pensión media mensual por categoría de pensión

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV 2013	III 2014	IV 2014	IV 2013	III 2014	IV 2014
Vejez	3924	3915	3921	207	216	216
Jubil. anticipada	16	20	21	223	236	234
Jub. anticipada parcial	99	95	92	139	143	141
Invalidez	730	709	701	129	131	129
Supervivientes	618	606	606	100	106	106
Total	**5387**	**5345**	**5341**	**183**	**191**	**191**

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

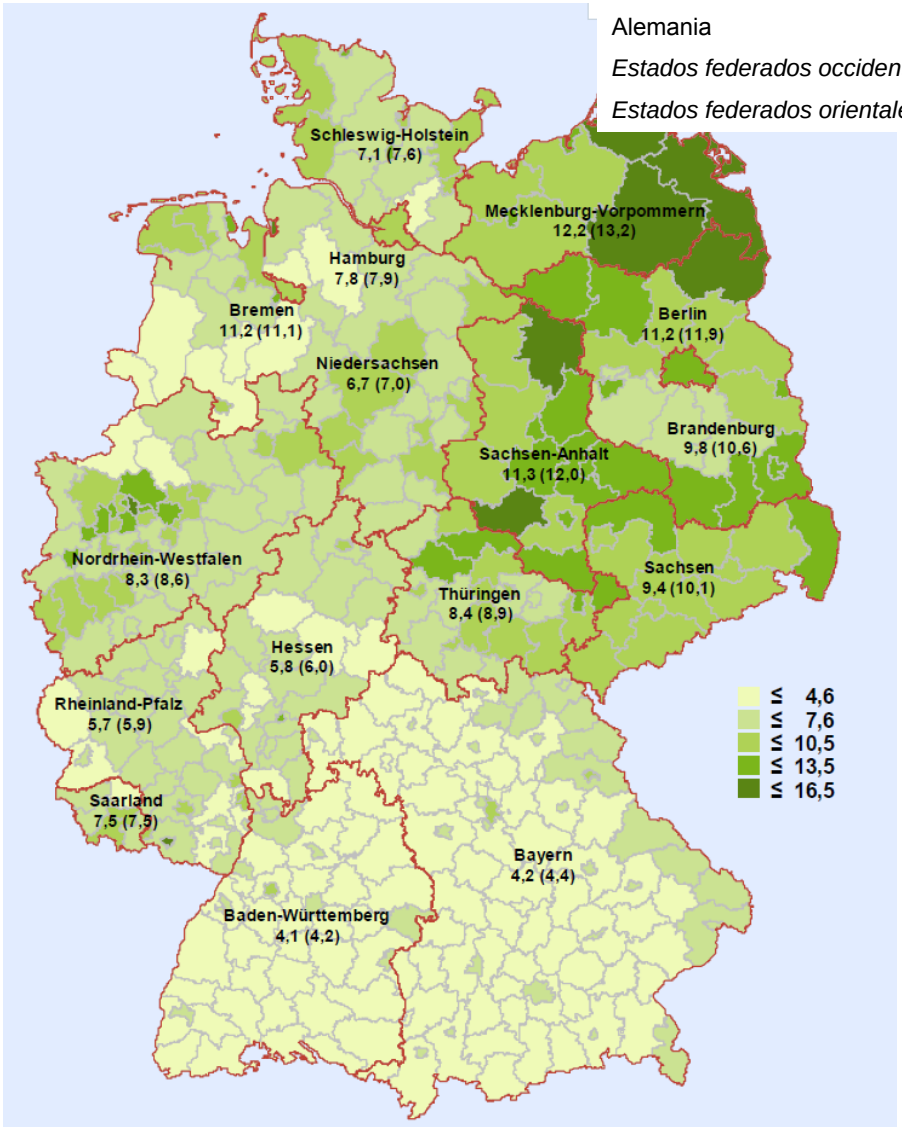
ALEMANIA

CONTINÚA EN FEBRERO LA EVOLUCIÓN POSITIVA DEL MERCADO LABORAL

En comparación con enero, el desempleo descendió en febrero a 3.017.000 personas (-15.000), lo que implica una tasa de desempleo del 6,9% (-0,1%). Bajó también el subempleo a 3.888.888 personas (-20.000). La cifra de personas registradas en el ámbito del seguro de desempleo contributivo fue de 1.034.000 (-70.000) y en total 1.016.000 personas recibieron la prestación por desempleo (-55.000). 3.371.000 personas (-63.000) percibieron la prestación no contributiva. Un 8,2% de las personas en edad laboral se encuentran en situación de necesidad. En el ámbito del seguro básico había registrados 1.983.000 desempleados (-15.000). También aumentaron la población activa a 42,48 millones con respecto a enero y la cifra de cotizantes a la seguridad social a 30,47 millones en diciembre con respecto a noviembre.

El indicador de la BA-X de la Agencia Federal de Empleo, que marca la demanda de mano de obra, aumentó un punto a 183. En el 80% de los ramos económicos falta más mano de obra que hace un año. Una de cada diez vacantes se encuentra en la sanidad y la protección social. Les siguen el comercio mayorista y minorista, la construcción, gastronomía y limpieza de edificios y administración de empresas. Los expertos no prevén grandes cambios en los próximos meses gracias a la robusta coyuntura económica.

Cuota de desempleo en Alemania, febrero de 2015 (entre paréntesis 2014)[5]



5

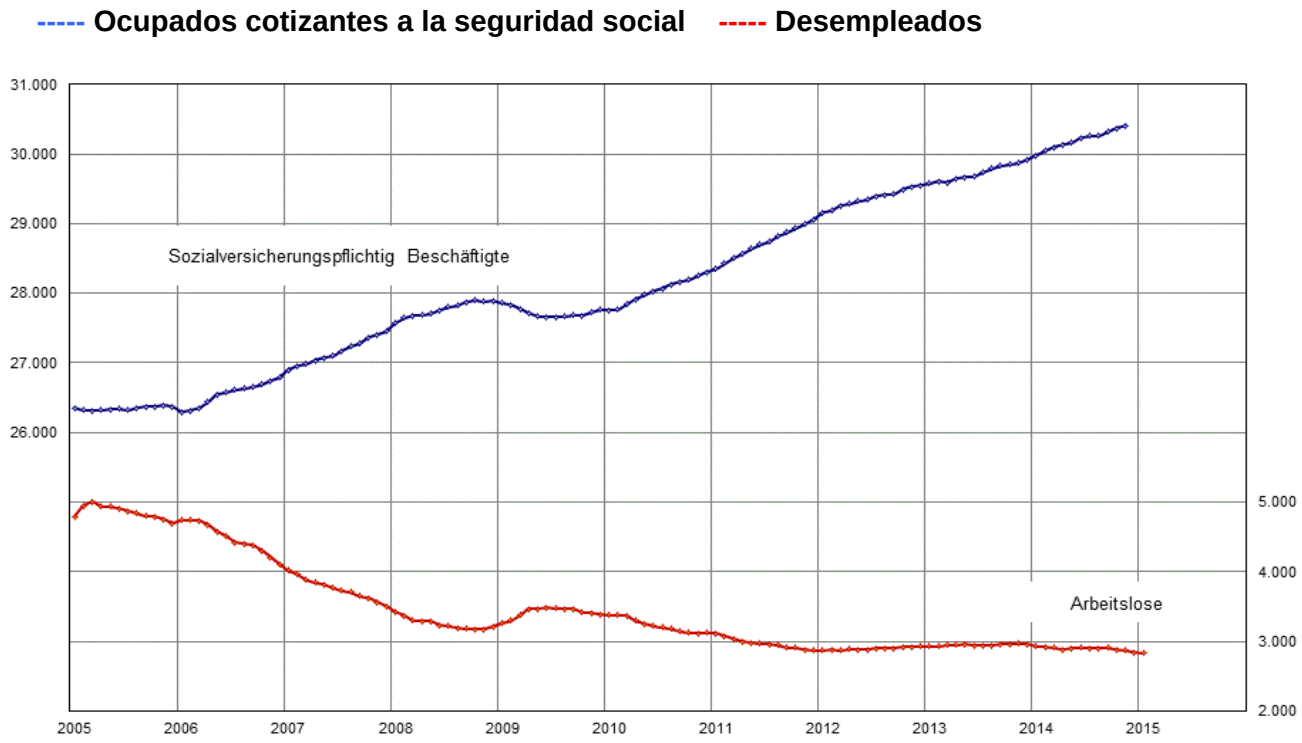
Fuente:http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/index.htm

Febrero 2015	2015		2014		Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	Diciembre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom.	…	42,479,000	42,867,00	43,101,000	…	…	1,0	1,0
Empleados cotizantes a Seg.	…	30,468,300	30,722,20	…	…	…	2,0	
DESEMPLEADOS								
- Total	3,017,003	3,031,604	2,763,521	2,716,852	-120,864	-3,9	-3,3	-3,8
De ellos: Código Social 34,30%	1,034,273	1,042,882	866,558	834,358	-70,261	-6,4	-5,5	-6,2
Código Social 65,70%	1,982,730	1,988,722	1,896,963	1,882,494	-50,603	-2,5	-2,1	-2,7
hombres 55,80%	1,683,402	1,679,859	1,492,014	1,447,125	-63,356	-3,6	-3,3	-3,7
mujeres 44,20%	1,333,601	1,351,745	1,271,507	1,269,727	-57,508	-4,1	-3,3	-4
jóvenes 15-25 8,60%	258,026	245,659	222,044	222,135	-26,533	-9,3	-9,5	-9,6
de ellos: 15- 1,50%	44,245	42,927	41,174	41,498	-1,942	-4,2	-3,9	-3,8
personas 50- 33,50%	1,009,825	1,023,778	934,464	915,583	-15,43	-1,5	-0,7	-1,2
de ellos: 55- 20,30%	613,738	621,404	570,93	561,631	-2,72	-0,4	0,4	0
extranjeros 18,90%	571,653	570,368	526,641	518,794	24,51	4,5	4,7	3,9
alemanes 80,90%	2,441,054	2,456,913	2,232,814	2,193,981	-145,334	-5,6	-5	-5,5
discapacitados 6,10%	185,099	187,483	177,828	177,271	418	0,2	0,7	-0,1
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,9	7	6,4	6,3	7,3	-	7,3	6,7
Hombres	7,3	7,3	6,5	6,3	7,6	-	7,6	6,8
Mujeres	6,5	6,6	6,2	6,2	6,9	-	6,9	6,5
15 a 25 años	5,7	5,4	4,9	4,9	6,1	-	5,9	5,3
15 a 20 años	3,6	3,5	3,3	3,4	3,6	-	3,5	3,4
50 a 65 años	7,6	7,7	7	6,9	8	-	8,1	7,4
55 a 65 años	8,1	8,2	7,6	7,4	8,6	-	8,6	8
Extranjeros	15,1	15,1	13,9	13,7	15,4	-	15,3	14,2
Alemanes	6,2	6,2	5,6	5,5	6,5	-	6,5	6
- en rel. con la población civil	7,8	7,8	7,1	7	8,1	-	8,1	7,5
SUBEMPLEO								
Desempleo	3,358,202	3,358,544	3,109,771	3,060,644	-94,05	-2,7	-2,2	-2,4
Subempleo sentido estricto	3,812,865	3,788,636	3,595,065	3,555,145	-149,136	-3,8	-3,3	-3,1
Subempleo sin trabajo a jornada	3,887,862	3,863,607	3,672,547	3,636,423	-172,984	-4,3	-3,9	-3,7
% de subempleo (sin jornada	8,8	8,8	8,3	8,2	9,3	-	9,2	8,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por	1,015,567	1,008,807	847,373	798,102	-55,244	-5,2	-3,7	-4,3
- Subsidio de desempleo (“ALG II“)	4,371,216	4,359,878	4,321,671	4,310,023	-62,96	-1,4	-0,8	-0,7
- Subsidio social	1,708,065	1,708,725	1,702,827	1,702,209	-5,976	-0,3	0,3	0,7
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,1	8,1	8	8,3	.	8,2	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	189,188	128,804	152,914	166,01	12,319	7	-1,7	9,8
- Nuevas desde principio de año	317,992	128,804	2,021,705	1,868,791	10,069	3,3	-1,7	3,8
- Total de ofertas	518,89	485,172	497,768	514,599	62,661	13,7	14,1	13
- Índice de empleo BA-X	183	182	181	176	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	813,472	807,248	861,049	877,054	-9,604	-1,2	-0,7	0,4
De ellos: activación, reinserción	175,905	162,476	181,942	180,176	18,767	11,9	12,8	13,9
Orientación y formación profesional	185,955	189,812	189,087	186,278	-17,584	-8,6	-9,2	-8,8
Formación continua	172,62	171,764	177,366	178,558	14,524	9,2	10,4	9,6
Inicio de una ocupación	108,833	109,948	115,104	118,438	7,503	7,4	9,4	7,8
Medidas para personas con	70,386	71,283	71,872	76,202	-193	-0,3	-1,4	-2,4
Medidas de creación de ocupación	88,509	90,493	110,999	122,555	-31,518	-26,3	-24,6	-17,8
Otros tipos de fomento	11,264	11,472	14,679	14,847	-1,103	-8,9	2,4	9,4

EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	**Enero**	**Diciembre**	**Noviembre**	**Octubre**	**Septiembre**	**Agosto**	**Julio**	**Junio**
Población activa	…	42.000	25.000	15.000	46.000	37.000	-2.000	37.000
Ocupados sujetos a seguridad	…	…	57.000	73.000	46.000	57.000	3.000	27.000
Desempleados	-20.000	-10.000	-26.000	-16.000	-24.000	8.000	0	-13.000

Subempleados (sin jornada	-19.000	-16.000	-17.000	-19.000	-25.000	-1.000	-3.000	-21.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	2.000	5.000	9.000	9.000	8.000	6.000	10.000	1.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	6,7	6,7	6,7
Cuota de desempleo según OIT	…	4,7	4,8	4,9	4,9	5,0	5,0	5,0

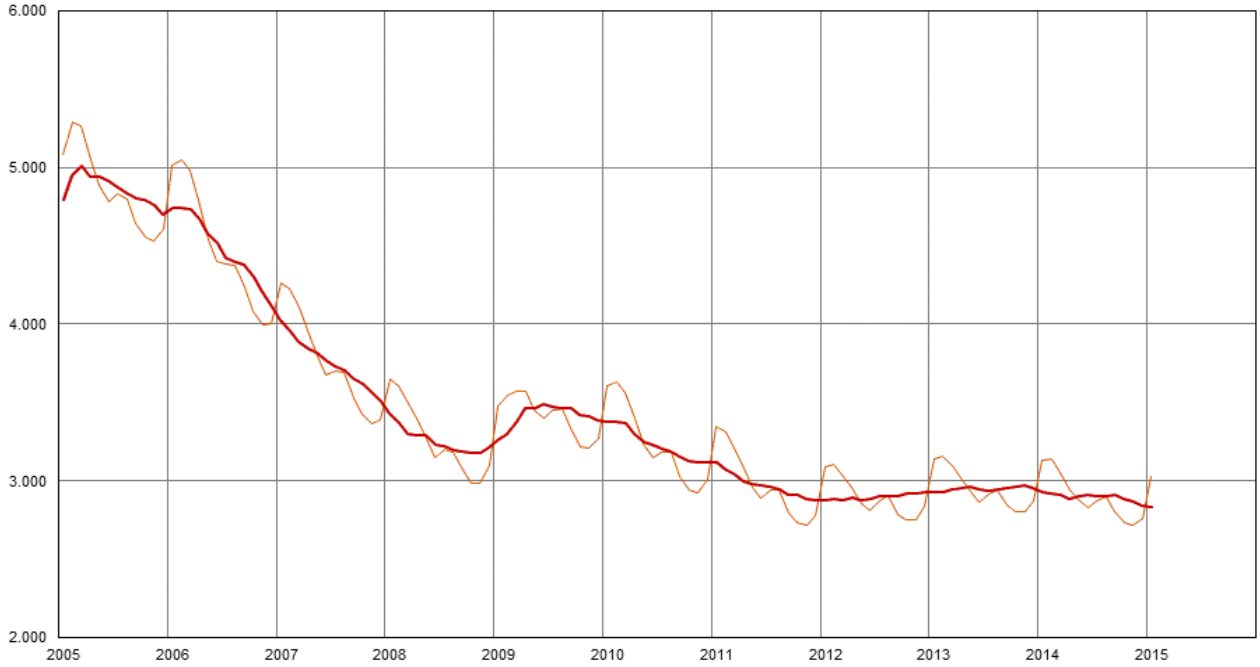
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)[6]



[6] Fuente: http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analyse-in-Grafiken/Monatliche-Zeitreihen/Monatliche-Zeitreihen-Nav.html

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

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



CRECIENTE PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW) ha realizado un estudio sobre la evolución de la población activa y el porcentaje de participación en el mercado laboral por género. Base del estudio empírico han sido los datos recogidos por el microcenso elaborado por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat). Para poder realizar este análisis existen datos significativos solo hasta el año 2013[7].

Fuerte aumento de la población activa, especialmente entre las mujeres

Cada vez es mayor el porcentaje de la población en edad laboral que busca empleo y se incorpora en el mercado laboral. Según los cálculos oficiales de la contabilidad nacional, la cifra desestacionalizada de personas ocupadas se elevó en el tercer trimestre de 2014 a 44,8 millones de personas, casi 2 millones más en comparación interanual. De acuerdo al microcenso, el porcentaje de la población en edad laboral (15-64 años) osciló entre 1995 y 2004 en un margen de entre el 63% y el 65%. En relación al sexo, había ya entonces diferencias en la evolución. La cuota de población activa en mujeres ascendió en ese periodo continua, aunque lentamente, alcanzando casi la cifra del 56%, mientras que la de los hombres descendió a poco más del 69%. Con ello la cifra de mujeres trabajadoras se incrementó en 1,3 millones, mientras que la de hombres descendió en 300.000.

[7] http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495837.de/15-5-1.pdf

A partir de 2004 aumentó mucho la tasa de empleo, tanto en mujeres (hasta 2013 a casi el 63%) como en hombres (73%), elevándose el porcentaje de empleo de ambos sexos en 2013 a casi el 68%. Como consecuencia también se produjo un fuerte incremento de la cifra de la población activa, que en las mujeres duplicó con creces el de los hombres. A pesar de ello, las mujeres siguen participando en la vida laboral mucho menos que los hombres, aunque con los años han recuperado terreno.

Aumento de la tasa de empleo en mujeres en todos los grupos de edad

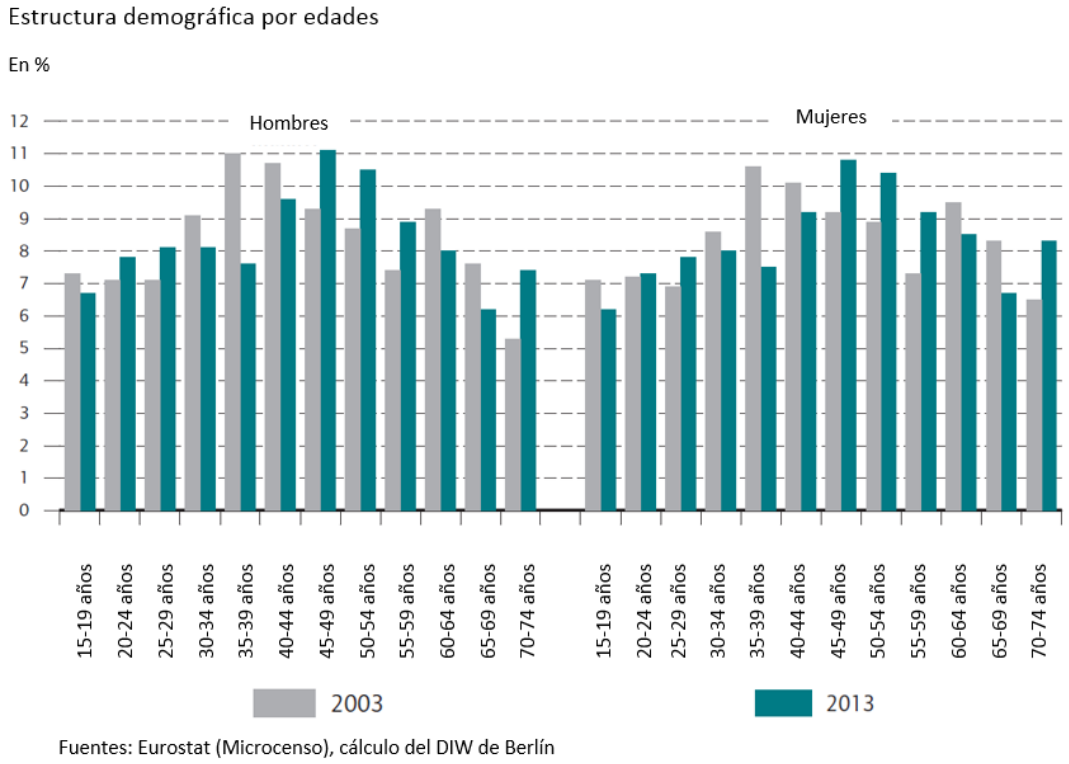
Con independencia del sexo, también varía bastante la participación en el mercado laboral en función de la edad. La mayor tasa de empleo la presentan los grupos de edad intermedia de entre 30 y 54 años, tanto en hombres como en mujeres. En las mujeres aumentó considerablemente la disposición a trabajar en todos los grupos de edad, pero fue especialmente alta en las mujeres mayores de 55 años. Subió también la tasa de empleo entre los hombres mayores; en los otros grupos de edad la evolución fue irregular: con respecto a los grupos de edad intermedia con una alta participación en el mercado laboral, en ocasiones se redujo algo o aumentó mínimamente, y en las personas jóvenes se incrementó ligeramente. La tasa de empleo en mujeres se acercó a la de los hombres en casi todos los grupos de edad.

Representan una excepción las personas en edad de jubilación. Si bien en este grupo el porcentaje de mujeres trabajadoras en relación a la población ha aumentado de forma manifiesta, este aumento partió de un nivel muy bajo, manteniéndose en valores absolutos por debajo del de los hombres.

La estructura de edad influye poco en el comportamiento laboral

Se han producido claros desplazamientos en la estructura de edad de la población, de modo que entre 2003 y 2013 aumentó mucho el número de personas mayores de 45 años, mientras que bajaron las de edades comprendidas entre 30 y 44. Los desplazamientos en la estructura de edad podrían haber influido en el comportamiento laboral, ya que este varía

mucho con la edad, pero después de haber llevado a cabo varios análisis se llegó a la conclusión de que los cambios en la estructura de edad no repercuten de forma sensible en los comportamientos laborales.



Fuentes: Eurostat (Microcenso), cálculo del DIW de Berlín

El nivel educativo influye en el comportamiento laboral

El comportamiento laboral depende también mucho de la cualificación profesional. Cuanto más elevada es la cualificación, mayor es la probabilidad de participar en la vida laboral. Esta tendencia se presenta más claramente en las mujeres que en los hombres, de modo que cada vez se aproximan más a la cuota masculina. Este modelo ha ido perdiendo forma a lo largo de los años, de modo que entre 2003 y 2013 la cuota de empleo en personas sin formación profesional ha aumentado mucho, la de personas con cualificaciones medias lo ha hecho ligeramente y la de personas con titulación académica, grupo que anteriormente contaba con una elevada tasa de representación en el mercado laboral, se ha estancado. En esta evolución apenas se puede hacer una diferenciación clara entre sexos. En los diez años anteriores la tasa de empleo en hombres descendió bastante en todos los grupos de cualificación mencionados, mientras que en las mujeres en general aumentó, pero solo en el caso de mujeres con cualificación.

El resultado de los análisis muestra que cuanto mayor es la cualificación menor es la diferencia entre los sexos en cuanto a la presencia en el mercado laboral, lo que se refleja en todos los grupos de edad. Constituyen una excepción las personas mayores de 65 años y los jóvenes. Llama la atención que desde 2003 ha descendido mucho la presencia de jóvenes con formación profesional en el mercado laboral, tanto hombres como mujeres, posiblemente debido a que muchos de ellos permanecen en el sistema educativo después de haber realizado la formación profesional.

Las modificaciones registradas en la estructura de la cualificación se perciben de forma más clara en las mujeres que en los hombres, lo que se aprecia en todos los grupos de edad. Se registraron fuertes variaciones especialmente en las personas mayores. Las mujeres

pudieron reducir mucho el retraso que tenían frente a los hombres en cuanto al nivel de cualificación, pero no pudieron contrarrestar la diferencia, que sigue siendo alta en las mujeres mayores de edad. Entre tanto, las mujeres menores de 30 años están mejor cualificadas que los hombres; en grupos de edades inferiores es relevante el hecho de que muchas personas todavía están cursando una formación profesional.

Las mujeres ganan terreno en la participación en el mercado de trabajo

Teniendo en cuenta que la tasa de empleo depende mucho de la cualificación profesional, el aumento de la tasa en mujeres podría atribuirse a que su nivel formativo ha mejorado. Los cambios en la estructura de cualificación de los hombres entre 2003 y 2013 han influido poco en aumentar su presencia en el mercado laboral, resultado que era de esperar ya que apenas ha aumentado en los hombres el alto nivel de cualificación.

Por el contrario, la evolución de la situación de las mujeres ha sido muy distinta. En este caso, tanto el efecto educativo como del comportamiento laboral generaron en igual medida un aumento de la cifra de población activa femenina. Hasta el año 2006 prevaleció el efecto del comportamiento laboral, pasando después a adquirir mayor importancia en el incremento de la cifra de personas activas y de la tasa de empleo el efecto de los cambios registrados en la cualificación.

Las razones que generan cambios en la participación en el mercado de trabajo varían con la edad

Tanto en los hombres como en las mujeres se observan rasgos parecidos. En los jóvenes hay que atribuir la alta presencia en el mercado laboral principalmente a la mejora del nivel educativo. Entre las personas menores de 25 años habría disminuido incluso la participación en el mercado laboral si no hubiera mejorado su cualificación. En los otros grupos por edad la evolución viene determinada en primera línea por el efecto del comportamiento laboral, un efecto que se multiplica cuanto más se eleva la edad.

En los hombres de edad media apenas han cambiado las estructuras en cuanto al comportamiento laboral y a la cualificación, mientras que en las mujeres este hecho está muy acentuado. Los efectos estructurales y de comportamiento surten efecto en igual medida en mujeres en edades comprendidas entre 25 y 39 años. A partir de 40 años adquiere mayor importancia la tendencia de las mujeres a trabajar, independientemente de la cualificación. Los hombres presentan una evolución análoga a partir de los 55 años.

La población activa entre las mujeres es más elevada que nunca

La cifra de mujeres trabajadoras ha aumentado continuamente. No solo el deseo a tener un puesto de trabajo remunerado, sino también el simple hecho de trabajar ha disminuido el atraso que tenían frente a los hombres. Sin embargo la cifra de mujeres trabajadoras sigue por debajo de la de los hombres: en 2013, el 46,3% de la población activa eran mujeres. Diez años antes, el porcentaje de población activa femenina era un punto porcentual menor y a principios de los 90 estaba ligeramente por debajo del 42%.

Tasa de empleo por sexo, edad y formación

	Mujeres			Hombres		
	1993	2003	2013	1993	2003	2013
15-24 años						
Sin FP	38,8	32,4	36,5	48,9	40,3	47,1
Aprendizaje, Escuela Técnica	64,9	67,0	56,6	65,7	71,6	57,5
Título académico	76,5	82,6	68,7	73,0	80,5	64,2
Total	54,0	46,7	48,7	58,4	52,2	52,9
25-29 años						
Sin FP	53,6	50,0	51,8	90,6	86,1	82,8
Aprendizaje, Escuela Técnica	74,0	77,0	80,5	83,6	82,7	86,5
Título académico	85,4	88,0	88,1	92,2	93,0	90,9
Total	72,8	74,5	79,2	85,8	85,0	87,0
30-34 años						
Sin FP	57,7	56,4	54,2	91,9	90,9	84,1
Aprendizaje, Escuela Técnica	70,8	79,9	82,3	95,0	94,8	94,3
Título académico	84,1	87,3	87,4	97,1	97,4	96,7
Total	71,4	77,7	80,3	95,2	95,0	93,8
35-39 años						
Sin FP	61,5	64,7	59,6	92,5	89,9	85,7
Aprendizaje, Escuela Técnica	74,0	80,7	83,6	96,6	96,4	95,5
Título académico	83,6	86,4	85,7	97,3	98,2	98,1
Total	73,9	79,5	80,7	96,4	96,2	95,0
40- 44 años						
Sin FP	62,8	68,8	65,4	93,1	88,9	85,7
Aprendizaje, Escuela Técnica	76,9	83,5	87,0	96,6	95,0	95,3
Título académico	87,0	88,7	90,2	98,0	98,1	98,2
Total	75,7	82,2	84,7	96,7	95,2	95,0
45-49 años						
Sin FP	60,5	68,9	67,8	91,3	88,5	83,0
Aprendizaje, Escuela Técnica	75,2	82,6	87,4	95,4	94,2	93,6
Título académico	86,8	89,3	91,2	97,9	97,0	97,9
Total	73,1	81,6	85,5	95,7	94,4	93,8
50-54 años						
Sin FP	55,6	60,2	65,7	87,3	83,1	80,1
Aprendizaje, Escuela Técnica	69,4	76,9	83,6	91,7	90,0	90,9
Título académico	82,9	88,4	90,3	96,7	95,4	96,5
Total	66,4	75,2	82,3	92,5	90,8	91,4
55-59 años						
Sin FP	36,1	46,7	58,0	66,2	68,4	73,3
Aprendizaje, Escuela Técnica	43,6	60,5	75,0	68,2	76,3	84,6
Título académico	59,7	77,2	87,0	80,0	88,0	92,3
Total	41,5	59,4	74,8	70,8	78,9	85,8
60-64 años						
Sin FP	8,9	13,9	34,6	26,1	26,6	49,4
Aprendizaje, Escuela Técnica	8,6	17,4	44,4	24,2	30,0	58,2
Título académico	20,8	29,4	60,4	44,5	49,7	71,9
Total	9,4	17,7	45,4	29,2	35,2	61,7
65-74 años						
Sin FP	2,3	2,4	4,6	6,1	4,0	6,9
Aprendizaje, Escuela Técnica	2,4	2,9	6,5	4,1	3,9	9,4
Título académico	5,2	5,5	9,2	9,4	9,7	17,1
Total	2,5	2,9	6,3	5,7	5,4	11,6
15-74 años						
Sin FP	34,4	33,7	41,3	61,3	52,5	61,9

Aprendizaje, Técnica	Escuela	58,5	62,3	64,8	73,6	71,7	73,0
Título académico		75,9	76,5	76,6	82,0	78,9	78,7
Total		52,6	55,9	62,5	73,3	69,5	72,8

Llama la atención que la cifra de empleo en mujeres se ha desarrollado con más constancia que la de los hombres. No obstante, se destaca la disminución de la tasa femenina de empleo especialmente en el este de Alemania inmediatamente después de la caída del muro, aunque no tanto como la de los hombres. Después aumentó la cifra de la población activa entre las mujeres casi de forma continua, sin influir apenas los aspectos coyunturales. Mientras que la cifra de mujeres trabajadoras aumentó en los 20 últimos años hasta alcanzar niveles récords, en el caso de los hombres la evolución fue inconstante y, a pesar del claro aumento registrado desde mediados de la última década, la cifra de trabajadores masculinos es solo un poco más alta de la registrada a mediados de los años 90.

Otros aspectos: trabajadores autónomos, jornadas laborales, transformaciones sectoriales

También se observa que el crecimiento del empleo de mujeres superó desde 2003 al de los hombres tanto entre los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia. En general aumentó mucho la cifra de trabajadoras autónomas sin empleados a su cargo, registrando un ritmo de crecimiento doble en comparación con la de los hombres y triple en el caso de mujeres autónomas con empleados a su cargo. Aún así sigue habiendo una representación muy baja de mujeres entre los trabajadores autónomos.

Las mujeres no han ganado mucho terreno en lo que respecta al volumen de trabajo: en 2013 se elevó al 40%. En promedio trabajaron 30,1 horas a la semana, mientras que el horario semanal de los hombres fue de 39,5 horas. Esta diferencia tiene que ver principalmente con que casi la mitad de las mujeres trabajan en jornada parcial mientras que en los hombres lo hace solo uno de cada nueve. A esto hay que añadir que los hombres trabajan durante más tiempo que las mujeres en los trabajos de jornada completa, mientras que en la de jornada parcial son las mujeres las que realizan más horas (mujeres: 18,7 h.; hombres 16,9 h.).

Asimismo, el fuerte aumento en la población activa femenina se ha visto favorecido en gran medida por la transformación sectorial registrada en los últimos tiempos, pues el empleo ha aumentado mucho en aquellos sectores económicos en los que en comparación trabajan más mujeres. Por el contrario, en los sectores económicos en los que predominan por lo regular los hombres, como la industria y agricultura, la evolución ha sido algo menos favorable.

En esta investigación se tuvieron en cuenta algunos factores importantes que han influido en la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral. Paralelamente existen diferencias entre los géneros en el comportamiento laboral. Cabe destacar que, a pesar a haberse producido un cierto acercamiento, la tasa de empleo de mujeres sigue siendo mucho más alta en el este de Alemania que en el oeste. Además existen diferencias entre los espacios rurales y más aglomerados. También varía la cuota de empleo femenino entre la población autóctona y las personas con trasfondo migratorio o los distintos grupos de emigrantes, algunos de ellos con una tasa de mujeres trabajadoras muy escasa.

BÉLGICA

INFORME 2014 DEL BANCO NACIONAL DE BÉLGICA: ANALISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

El informe anual del Banco Nacional de Bélgica correspondiente al ejercicio 2014, recientemente publicado, contiene un análisis pormenorizado de la evolución experimentada por el mercado de trabajo belga a lo largo del año pasado. También incluye un análisis de la evolución de los costes salariales y de los principales retos a los que debe hacer frente el país en el ámbito del empleo.

Mercado de trabajo

Tímida mejora del empleo en 2014

El crecimiento del 1% del PIB belga durante 2014 ha hecho posible una pequeña mejora del empleo durante el pasado año. En términos absolutos, el empleo interior creció en 15.000 personas de media durante el año analizado frente a una disminución de 12.000 personas en 2013. Durante el año 2014 se ha mantenido el crecimiento de contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, lo que pone de manifiesto la reticencia de los empleadores para realizar contrataciones directas en un clima de incertidumbre económica.

Cuadro nº 1. Datos de mercado de trabajo (medias anuales, miles de personas)

	2013	2014[8]
➢ Población en edad de trabajar[9]	7.259	7.269
➢ Población activa	5.205	5.234
▪ Empleo nacional	4.621	4.636
• Trabajadores fronterizos	79	79
• Empleo interior	4.543	4.558
✓ Autónomos	752	759
✓ Asalariados	3.791	3.799
▪ Desempleo	584	598

A pesar del aumento global de los asalariados, los sectores de actividad más sensibles a la coyuntura (industria, construcción y comercio), que son los que dan ocupación a la mayor parte de los trabajadores por cuenta ajena, han reducido sus efectivos en 1.800 personas durante 2014, cifra muy inferior a los 23.000 puestos de trabajo perdidos durante 2013. Por el contrario, el sector de servicios a las empresas, en el que se incluyen las ETT's, ha registrado un incremento de 17.100 trabajadores. Asimismo, determinadas actividades subvencionadas (servicios sanitarios y acción social) han contribuido también al incremento del empleo interior a lo largo del año, creando 9.600 nuevos puestos de trabajo, mientras que la administración pública y el sector de la enseñanza han mantenido su nivel de empleo.

Por último, los datos publicados ponen de relieve que el trabajo autónomo ha crecido cerca de un 1%, lo que equivale a 7.300 nuevos trabajadores por cuenta propia. Esta evolución del trabajo autónomo se inscribe en una tendencia continuada de crecimiento desde el año 2008.

[8] Datos estimados
[9] Personas entre 15 y 64 años de edad

Aumento limitado del desempleo

Durante el año 2014 se ha mantenido la desaceleración progresiva del crecimiento de la población en edad de trabajar iniciada en el año 2007. Frente a un crecimiento récord de 70.200 personas en 2007, durante el año objeto del informe sólo creció en 10.000 personas. Una situación similar se ha producido con la población activa. En definitiva, a pesar del incremento que ha experimentado la población activa (29.000 personas) en 2014 en relación con el año anterior, el modesto crecimiento del empleo no ha sido suficiente para compensar el de aquélla, de manera que el desempleo ha continuado aumentando. En total, durante 2014 se han contabilizado 14.000 desempleados más que en el año anterior, alcanzando casi la cifra de 600.000 personas. Esta situación tiene su reflejo en la tasa de desempleo,[10] que, con un 8,6%[11] en 2014, ha alcanzado su nivel más alto desde 1999.

Cuadro nº 2. Tasa de desempleo[12] (porcentaje de la población activa de 15 a 64 años)

	2013	2014[13]
TOTAL	8,5%	8,6%
➢ Por sexo		
▪ Mujeres	8,2%	7,9%
▪ Hombres	8,7%	9,2%
➢ Por edad		
▪ De 15 a 24 años	23,7%	23,6%
▪ De 25 a 54 años	7,4%	7,6%
▪ De 55 a 64 años	5,4%	5,0%
➢ Por región		
▪ Bruselas-Capital	19,3%	18,7%
▪ Flandes	5,1%	5,0%
▪ Valonia	11,4%	12,0%
➢ Por nivel educativo		
▪ Secundaria inferior	16,0%	16,5%
▪ Secundaria superior	8,3%	8,8%
▪ Enseñanza superior	4,9%	4,7%
➢ Por nacionalidad		
▪ Belgas	7,4%	7,6%
▪ Otros países UE	12,5%	11,9%
▪ Otros	29,9%	29,6%

Por lo que se refiere al desempleo registrado en la Oficina Nacional de Empleo (ONEM), los datos a finales de diciembre de 2014 ponen de manifiesto la existencia de 589.812 demandantes de empleo desocupados, de los que 229.697 corresponden a la región de Flandes, 252.198 a la de Valonia y 107.917 a la de Bruselas-Capital. El número de jóvenes menores de 25 años registrados como demandantes de empleo desocupados ascendió a 110.518 en el conjunto del país. Esta cifra supone un descenso de 6.841 personas en

[10] Esta tasa se obtiene de los datos armonizados de la encuesta de población activa
[11] Media de los tres primeros trimestres del año
[12] Datos obtenidos de la EFT (encuesta de las fuerzas de trabajo), equivalente a la EPA
[13] Media de los tres primeros trimestres del año

relación con el año anterior, lo que evidencia el hecho de que el colectivo de jóvenes se beneficia rápidamente de la mejora del crecimiento económico. Por el contrario, el número de demandantes de empleo desocupados mayores de 50 años registrados en la ONEM ha continuado aumentando, manteniéndose así una tendencia que se viene observando desde el año 2000. En el mes de diciembre de 2014, el número total de demandantes de empleo desocupados mayores de 50 años ascendía a 145.000 personas, de las que 60.000 correspondían a Flandes, 62.000 a Valonia y 23.000 a Bruselas-Capital.

De los datos de desempleo registrado destaca el número de demandantes de empleo desocupados con dos o más años de inactividad laboral, cuyo número total ascendió a 211.289 personas (más de 1 demandante de empleo de cada 3) a finales del mes de diciembre de 2014, lo que supone 9.173 personas más que en el mismo mes del año anterior. Estos datos ponen de relieve que, en términos de conocimientos y competencias, este colectivo es el que se encuentra más alejado del mercado de trabajo y el que tiene más dificultades de recolocación.

En resumen, la tasa de desempleo registrado en la ONEM se situó a finales de diciembre de 2014 en el 11,7% (11,6% en el caso de los hombres y 11,8% en el de las mujeres), lo que en términos interanuales supone un descenso de un 0,1%. Hay que señalar que esta tasa media nacional esconde grandes diferencias entre las tres regiones del país: desde el 7,8% en Flandes, al 16,0% en Valonia y hasta el 20,3% en el caso de Bruselas-Capital.

Inflación y costes salariales

Evolución del IPC

La tasa de inflación se ha reducido por tercer año consecutivo. Frente al 1,2% durante 2013, la media del año 2014 alcanzó un 0,5%. Este descenso de la tasa de inflación, que se inscribe en el contexto observado a nivel europeo, ha producido efectos positivos en los costes salariales del año 2014.

Costes salariales

En efecto, el ritmo de subida de los costes salariales horarios en el sector privado se ha reducido sensiblemente. Durante 2014 tuvieron un crecimiento del 0,7% frente al 2,4% del año 2013 como consecuencia fundamentalmente de la incidencia de la indexación automática de los salarios. Destaca el efecto neutro de las adaptaciones salariales derivadas de los convenios colectivos debido a la congelación de los aumentos salariales durante el periodo 2013-2014 decretada por el Gobierno belga. También destaca la incidencia que han tenido las cotizaciones sociales a cargo del empleador en los costes salariales. Como consecuencia de la entrada en vigor de las medidas de reducción de estas cotizaciones, su importe porcentual se ha reducido un -0,1.

Cuadro nº 3. Costes salariales[14]

	2013	2014
➢ Costes salariales/hora del sector privado	2,4%	0,7%
▪ Salarios hora brutos	2,5%	0,8%
• Salarios convenio	2,0%	0,7%
✓ Adaptaciones convenio reales	0,1%	0,0%
✓ Indexaciones	1,9%	0,7%
• Deslizamientos	0,5%	0,1%
▪ Cotizaciones sociales	-0,1%	-0,1%
➢ Costes salariales/hora del sector público	3,1%	0,8%

El efecto combinado del alza moderada de los costes salariales y de una evolución favorable de la productividad ha producido como resultado una reducción del diferencial salarial con los países del entorno de Bélgica (Francia, Alemania y Países Bajos), que son al mismo tiempo sus principales socios comerciales. Este diferencial salarial en términos de costes salariales por hora en el sector privado, que había crecido hasta el 4,2% entre 1996 y 2013, se ha reducido al 2,9% en 2014.

Desafíos de la economía belga

Bélgica, al igual que otros países europeos, se enfrenta a desafíos de gran calado. Entre ellos, destacan el incremento de los costes presupuestarios vinculados al envejecimiento de la población y la débil tasa de empleo existente en el país.

Envejecimiento de la población

Los costes presupuestarios derivados del envejecimiento de la población son particularmente elevados en Bélgica, donde además crecen con gran rapidez. Según estimaciones recientes del Comité de estudios sobre el envejecimiento (CEV), manteniéndose la política actual, el coste de las prestaciones por este concepto tendría un aumento del 5,8% del PIB entre 2103 y 2040.

Para paliar esta situación, además de las medidas que adoptó el Gobierno anterior, el actual Gobierno federal ha anunciado la puesta en marcha de otras nuevas:

- el endurecimiento de las condiciones de edad y de duración de la vida laboral para tener derecho a la jubilación anticipada
- la elevación de la edad legal de acceso a la pensión de jubilación a 66 años en 2015 y a 67 en 2030
- la revisión de los parámetros de cálculo de las pensiones del sector público

Tasa de empleo

La tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años fue del 67,2% de media en los tres primeros trimestres del año, lo que equivale a 2,6 puntos porcentuales menos que la tasa media de la UE-15. Además, esta tasa se encuentra lejos del objetivo del 73,2% que se fijó a Bélgica en el marco de la estrategia europea 2020.

[14] Porcentajes de variación en relación con el año anterior

Cuadro nº 4. Tasa de empleo[15]

	2013	2014[16]
Tasa de empleo total	67,2%	67,2%
➢ Por sexo		
▪ Mujeres	62,1%	62,9%
▪ Hombres	72,3%	71,4%
➢ Por edad		
▪ De 20 a 29 años	57,9%	57,5%
▪ De 30 a 54 años	79,8%	79,8%
▪ De 55 a 64 años	41,7%	42,3%
➢ Por regiones		
▪ Bruselas-Capital	56,8%	58,4%
▪ Flandes	71,9%	71,8%
▪ Valonia	62,3%	61,7%
➢ Por nivel educativo		
▪ Secundaria inferior o más	46,8%	46,5%
▪ Secundaria superior o más	68,6%	67,0%
▪ Enseñanza superior	81,0%	81,8%
➢ Por nacionalidad		
▪ Belgas	68,7%	68,5%
▪ Países UE	63,6%	65,4%
▪ Otros	39,9%	41,3%

La tasa de empleo es manifiestamente insuficiente en el colectivo de personas con edades entre 55 y 64 años (42,3% frente al 53,8% de media en la UE-15). Lo mismo ocurre con el colectivo de personas poco cualificadas (46,5% en el caso de quienes no poseen un diploma de enseñanza secundaria superior frente a una media del 52,8% en la UE-15). La tasa de empleo también es muy baja en el caso de las personas que proceden de países de fuera de la UE (41,3%), lo que supone casi 30 puntos porcentuales menos que en el caso de residentes de nacionalidad belga. Otros colectivos, como las mujeres o los jóvenes de menos de 30 años, también tienen menores probabilidades de obtener un empleo. Por último, los datos anteriores ponen de relieve la existencia de importantes diferencias regionales: Flandes supera en 10 puntos porcentuales a Valonia y en más de 13 a la región de Bruselas-Capital.

[15] Porcentaje de la población con edades entre 20 y 64 años
[16] Media de los tres primeros trimestres del año

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN FEBRERO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de febrero había 595.729 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 4.886 personas en base intermensual y de 7.724 personas en base interanual.

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

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de febrero hubo 477.758 ciudadanos belgas, 58.351 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.443 españoles) y 59.620 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,5% en el mes de enero de 2015.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN FEVRIER 2015

	FLANDRE	WALLONIE	dont Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :							
Hommes	**129.770**	**131.983**	**1.411**	**56.996**	**318.749**	-2.134	-3.367
Femmes	**107.431**	**119.082**	**1.381**	**50.467**	**276.980**	-2.752	-4.357
Total	**237.201**	**251.065**	**2.792**	**107.463**	**595.729**	-4.886	-7.724
- 1 m.	-2.366	-1.762	-75	-758	-4.886		
- 12 m.	+1.033	-5.038	-171	-3.719	-7.724		
2. dont les DEI de moins de 25 ans :							
Hommes	**26.606**	**27.567**	**269**	**6.664**	**60.837**	-1.303	-4.478
Femmes	**18.742**	**22.973**	**230**	**5.891**	**47.606**	-1.213	-3.138
Total	**45.348**	**50.540**	**499**	**12.555**	**108.443**	-2.516	-7.616
- 1 m.	-1.005	-1.129	-27	-382	-2.516		
- 12 m.	-2.824	-3.062	-6	-1.730	-7.616		
3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :							
Hommes	**36.859**	**52.372**	**469**	**27.500**	**116.731**	+154	+6.674
Femmes	**28.773**	**45.335**	**468**	**23.616**	**97.724**	-136	+2.816
Total	**65.632**	**97.707**	**937**	**51.116**	**214.455**	+18	+9.490
- 1 m.	+407	-358	+5	-31	+18		
- 12 m.	+6.813	+2.521	+60	+156	+9.490		
4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :							
Hommes	**8.658**	**12.010**	**122**	**2.922**	**23.590**	-1.085	-116
Femmes	**6.582**	**10.580**	**104**	**3.145**	**20.307**	-885	-50
Total	**15.240**	**22.590**	**226**	**6.067**	**43.897**	-1.970	-166
- 1 m.	-1.167	-562	-21	-241	-1.970		
- 12 m.	-1.565	+1.839	+17	-440	-166		
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%**	**15,7%**	**7,5%**	**20,1%**	**11,8%**	+0,0%	-0,1%
Femmes	**7,9%**	**16,3%**	**8,9%**	**20,5%**	**11,8%**	-0,1%	-0,2%
Total	**8,0%**	**16,0%**	**8,1%**	**20,3%**	**11,8%**	-0,1%	-0,1%
- 1 m.	-0,1%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	+0,0%	-0,3%	-0,5%	-0,7%	-0,1%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES
Répartition par nationalité, région et sexe
- Situation du mois de: FEVRIER 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	**252.622**	**21.455**	**225.136**	**17.735**	**477.758**	**39.190**
Autriche	37	2	52	1	89	3
Bulgarie	1.468	81	1.678	109	3.146	190
Chypre	8	0	15	0	23	0
République Tchèque	209	13	205	8	414	21
Allemagne	744	25	811	21	1.555	46
Danemark	22	0	35	1	57	1
Espagne	3.273	77	2.170	103	5.443	180
Estonie	12	1	26	1	38	2
Finlande	29	3	50	2	79	5
France	4.934	244	5.480	340	10.414	584
Grande Bretagne	514	17	354	8	868	25
Grèce	635	13	536	20	1.171	33
Croatie	44	2	31	0	75	2
Hongrie	144	2	227	9	371	11
Irlande	69	0	51	1	120	1
Italie	8.179	135	5.655	160	13.834	295
Lituanie	37	2	87	6	124	8
Luxembourg	107	4	93	4	200	8
Lettonie	26	1	62	0	88	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.483	129	4.071	144	8.554	273
Pologne	1.817	69	1.734	66	3.551	135
Portugal	1.931	84	1.323	79	3.254	163
Roumanie	1.710	111	2.116	222	3.826	333
Slovaquie	464	12	432	23	896	35
Slovénie	15	0	22	2	37	2
Suède	49	1	65	0	114	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	**30966**	**1028**	**27385**	**1330**	**58351**	**2358**
TOTAL U.E.	**283588**	**22483**	**252521**	**19065**	**536109**	**41548**
Suisse	38	2	58	3	96	5
Congo (Rép. démocratique)	2.030	74	2.324	93	4.354	167
Algérie	1.587	29	561	25	2.148	54
Maroc	8.494	166	4.530	256	13.024	422
Macédoine	455	22	286	17	741	39
Norvège	26	0	21	0	47	0
Serbie + Monténégro	589	22	386	21	975	43
Tunisie	835	30	286	15	1.121	45
Turquie	3.143	64	1.553	58	4.696	122
Réfugiés et apatrides	1.538	97	990	115	2.528	212
Autres nationalités hors U.E.	16.426	601	13.464	639	29.890	1.240
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	**35.161**	**1.107**	**24.459**	**1.242**	**59.620**	**2.349**
TOTAL ETRANGERS	**66.127**	**2.135**	**51.844**	**2.572**	**117.971**	**4.707**
TOTAL GENERAL	**318.749**	**23.590**	**276.980**	**20.307**	**595.729**	**43.897**

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

BanqueNationale DE BELGIQUE Eurosystème — BELGOSTAT Online

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
28/02/2015	596	108	487			
31/01/2015	601	111	490	8,5	11,2	9,8
31/12/2014	590	111	479	8,5	11,3	9,9
30/11/2014	591	114	477	8,6	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,0
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,5	10,0
31/08/2014	627	130	498	8,6	11,5	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,5	11,6	10,2
30/06/2014	567	98	470	8,4	11,6	10,2
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

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE SITÚA EN EL 6,8% [17]

En febrero, a pesar de que el mercado laboral no experimenta cambios respecto al mes anterior, la tasa de desempleo sube 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,8% (1.311.700 desempleados) debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

En los últimos 12 meses, el empleo ha aumentado en 129.900 (+0,7%) puestos de trabajo, correspondiendo la mayor parte de este crecimiento a la segunda mitad del periodo, y siendo en su gran mayoría trabajos a tiempo completo (121.000 ó +0,8%). El número de horas trabajadas con respecto a febrero de 2014 aumenta ligeramente en 0,2 puntos porcentuales.

Distribución del empleo en febrero

Empleo público, privado y autoempleo

En febrero, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado ligeramente en 3.600 (+0,1%). Sin embargo, con respecto a febrero de 2014, se registran 59.500 (+2,2%) trabajadores autónomos más. El empleo público también crece este mes con 24.300 (+0,7%) puestos de trabajo más, 48.800 empleos más que en febrero de 2014 (+1,2%). El sector privado, por su parte, pierde empleo este mes con 29.000 puestos de trabajo menos. Sin embargo, en los últimos doce meses, este sector ha creado 27.600 puestos de trabajo (+0,2%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En febrero, el mercado laboral canadiense, con 1.000 puestos de trabajo menos, se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior. El empleo a tiempo parcial desciende en 34.900 puestos de trabajo. Sin embargo, esta pérdida de trabajos a tiempo parcial se ve compensada con el aumento del empleo a tiempo completo que registra 34.000 puestos de trabajo más que en enero.

Con respecto a febrero de 2014, se han ganado 121.100 (+0,8%) puestos a tiempo completo y 8.900 (+0,3%) puestos a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad

En febrero, los hombres mayores de 55 años ganan 17.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 6,3%. Entre las mujeres mayores de 55 años, el empleo se mantiene estable con respecto al mes anterior. Sin embargo, su tasa de desempleo aumenta 0,4 puntos porcentuales situándose en el 5,2% debido a un aumento en el número de mujeres de esta franja de edad que buscan empleo.

Por su parte, los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años apenas experimentan cambios con respecto a enero. Sin embargo, la tasa de desempleo entre los hombres de esta

[17] Fuente: Informe de diciembre de la “Labour Force Survey” (“The Daily)” de Statistics Canada de 13 de marzo.

franja de edad aumenta 0,5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,1%, ya que este colectivo registra un mayor número de demandantes de empleo.

Por último, el empleo entre los jóvenes también se mantiene bastante estable con respecto al mes anterior, aunque su tasa de desempleo aumenta 0,5 puntos porcentuales al 13,3% ya que también se registra un aumento en el número de jóvenes que buscan trabajo.

Distribución por sectores de actividad

En febrero, la industria pierde 19.900 puestos de trabajo. La primera bajada que sufre este sector desde agosto de 2014, siendo Ontario y Alberta las provincias más perjudicadas. Los recursos naturales también pierden empleo este mes, con 16.900 contratos de trabajo menos, 26.000 si se suman las pérdidas sufridas en enero, y la agricultura también registra 1.600 puestos de trabajo menos. Sin embargo, el sector de la construcción gana 15.500 empleos. En los últimos doce meses, la construcción ha creado 56.100 empleos.

El sector servicios, por su parte, gana empleo este mes de febrero gracias principalmente a los servicios educativos, que registran 15.400 empleos más, al comercio, que gana 12.400 puestos de trabajo, y a los servicios sociales y sanitarios que ganan 9.700 puestos de trabajo. Sin embargo, los servicios de información, ocio y cultura pierden 12.400 contratos, aunque en términos interanuales se mantienen prácticamente sin cambios. El sector “otros servicios”, con 11.500 contratos menos, vuelve a perder empleo este mes. En los últimos doce meses, este subsector que alberga, entre otros, los servicios de mantenimiento y reparación, registra 44.000 puestos de trabajo menos.

Distribución territorial

En febrero, Alberta pierde 14.000 puestos de trabajo, lo que provoca que su tasa de desempleo suba 0,8 puntos porcentuales y se sitúe en el 5,3%, la tasa más alta registrada desde septiembre de 2011. Los sectores que han notado más este descenso del empleo son: el comercio, los recursos naturales, los servicios científicos, profesionales y técnicos y la industria.

Nueva Escocia, por su parte, pierde 4.400 puestos de trabajo y su tasa de desempleo sube 0,7 puntos porcentuales situándose en el 9,1%. A pesar de estos datos, esta provincia se mantiene estable con respecto a febrero de 2014.

También el empleo cae este mes de febrero en la provincia de Terranova y Labrador, que registra 3.000 contratos menos que en enero. En los últimos doce meses, esta provincia ha perdido 6.900 (-2,9%) puestos de trabajo.

Sin embargo, Quebec crea empleo por segundo mes consecutivo: 16.800 puestos de trabajo más que enero de 2015, aunque se trata sobre todo de empleo a tiempo parcial. Esta provincia cuenta con 44.400 puestos de trabajo más que en febrero de 2014. Aún así, su tasa de desempleo continúa en el 7,4%, ya que el número de personas que buscan empleo en esta provincia también ha aumentado.

En Ontario, el incremento de trabajos a tiempo completo ha compensado la pérdida de empleos a tiempo parcial, por lo que su tasa de desempleo continúa en el 6,9%. En los últimos doce meses, esta provincia registra 39.000 (+0,6%) contratos de trabajo más.

En el resto de provincias, el empleo se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior. Nuevo Brunswick pierde 2.200 puestos de trabajo y su tasa de desempleo asciende al 10,4%. En la Isla del Príncipe Eduardo, la tasa de desempleo baja 0,1 puntos porcentuales al 10,1%. En lo que respecta a Saskatchewan, aunque esta provincia pierde tan sólo 700 puestos de trabajo, su tasa de desempleo sube 0,5 puntos porcentuales y asciende al 5,0%. Manitoba, por su parte, pierde 400 empleos, pero su tasa de desempleo desciende 0,4 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,6%. Finalmente, Columbia Británica pierde 7.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo asciende al 6%.

Comentarios a estos datos

En febrero, el mercado laboral canadiense apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior. Sin embargo, su tasa de desempleo aumenta 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,8%. En los últimos doce meses, el empleo a tiempo completo ha aumentado en 121.000 (+0,8%) puestos de trabajo y el número de horas trabajadas también sube ligeramente en 0,2 puntos porcentuales.

Por colectivos de edad y sexo, destacan los hombres de 55 años que ganan 17.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 6,3%.

Por provincias, destaca la importante pérdida de empleos que sufre Alberta (14.000 puestos de trabajo menos), así como Nueva Escocia y Terranova y Labrador. En cambio, Quebec vuelve a crear empleo este mes de febrero, aunque se trata principalmente de trabajos a tiempo parcial.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la construcción y en los servicios educativos. Sin embargo, la industria, los recursos naturales, los servicios de información, ocio y cultura y “otros servicios” registran menos contratos que en enero.
Finalmente, conviene destacar que el número de empleados públicos aumentó en febrero. El sector privado y el número de trabajadores por cuenta propia se mantienen estables.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO

Datos generales

Según publicó el día 6 de marzo el Departamento de Trabajo, en el mes de febrero se crearon 295.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se situó muy por encima de las expectativas de los analistas, cuya estimación media situaba el incremento en 240.000. El informe, además, introduce una revisión a la baja del dato de creación de empleo del mes de enero (-18.000).

La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 5,5 por ciento. En los últimos doce meses, la tasa de paro ha descendido 1,2 puntos. En cifras, el número de desempleados descendió en 274.000 en febrero, situándose en 8.705.000, y se produce un descenso interanual de casi 1.700.000, ya que en febrero de 2014 la cifra de parados se situaba en 10.378.000.

El número de activos en el mes de febrero fue de 157.002.000, tras experimentar un suave descenso mensual de 178.000. En febrero de 2014 el dato se cifraba en 155.688.000. La tasa de actividad descendió una décima, situándose en el 62,8%, cerca de su mínimo histórico, y demostrando que continúa su estancamiento.

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 febrero se crearon 96.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 91.000 personas con respecto a la cifra del mes de enero, situándose en 2.709.000 y registrando un descenso interanual de más de 1,1 millones. El 31,1 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 46,5 por ciento durante al menos 15 semanas. También se registraron descensos en el número de desempleados de entre 5 y 14 semanas (-95.000) y en el de entre 15 y 26 semanas (-45.000). El único incremento se registró en el grupo de parados de menos de cinco semanas, que subió en 48.000.

Aproximadamente 2,2 millones de personas (cifra igual a la de enero) 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 11,0 por ciento, dato que registra un descenso mensual de tres décimas, y un descenso interanual de 1,6 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en febrero se crearon 295.000 puestos de trabajo, situando la media mensual de creación de empleos de los últimos doce meses en 266.000. El sector privado aumentó sus nóminas en 288.000. El sector industrial experimentó un frenazo en las contrataciones, al crear solamente 8.000 empleo, mientras que la construcción, a pesar del frío reinante, incrementó sus nóminas en 29.000, comparado con las 22.000 de enero.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de la hostelería (66.000), las ETTs (51.000), la sanidad y servicios sociales (33.000), y el comercio minorista (32.000). Las administraciones públicas destruyeron 7.000 empleos, principalmente en las administraciones locales.

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 (+1,7%) se produjo entre los trabajadores menores de 20 años edad, cuya tasa de paro baja al 17,1 por ciento. Se registraron sendos descensos del 0,2% en la tasa de las mujeres adultas y en la de los trabajadores de raza blanca, disminuyendo sus tasas respectivas al 4,9% y al 4,7%. Hubo, asimismo otros dos descensos del 0,1% en las tasas de los varones adultos y los trabajadores de origen hispano, bajando respectivamente al 5,2% y al 6,6%. El único incremento (+0,1%) se registró entre la población de raza negra, subiendo su tasa al 10,4%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, todos los grupos redujeron sus tasas en un 0,1%, excepto los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios, cuya tasa se mantuvo sin variación en el 5,4%. La tasa de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato bajó al 8,4%; la de los que cuentan con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), al 2,7%; y la de los que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios, al 5,1%.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.806.835 durante la semana que terminó el 17 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,24 por ciento.

Un total de 2.421.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 24 de febrero, 7.000 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 27,81%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado no sufrió variaciones, manteniéndose en 34,6 horas por quinto mes consecutivo. En el sector industrial, la jornada media semanal se mantuvo en 41,0 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión tampoco experimentó cambios y permaneció en 33,8 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en 3 céntimos de dólar, quedando establecida en 24,78 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo en 20,80 dólares.

Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

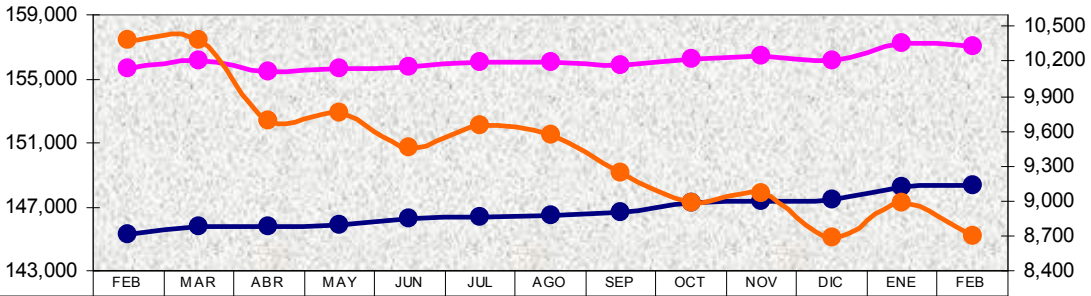
Los datos del informe del Departamento de Trabajo se consideran positivos, ya que indican que la tasa de desempleo desciende a su nivel más bajo de los últimos siete años y que se mantiene un ritmo alto de creación de puestos de trabajo a pesar de que las bajas temperaturas del mes hacían presagiar un crecimiento menor.

Incluyendo las revisiones de datos de los dos meses anteriores, el ritmo mensual de creación de empleos de los últimos doce meses supera el cuarto de millón. Asimismo, el ritmo de crecimiento de los últimos tres meses es el más fuerte de los últimos quince años.

En el lado negativo del informe hay que situar el parón sufrido por las incorporaciones a la población activa, que sitúa nuevamente la tasa de actividad cerca de su mínimo histórico, así como el escaso crecimiento de los salarios, que no consiguen superar el 2% anual y tras los buenos resultados del mes de enero parecen volver al estancamiento anterior. Hay que tener en cuenta que casi la tercera parte de los puestos de trabajo creados en febrero son temporales o de baja cualificación.

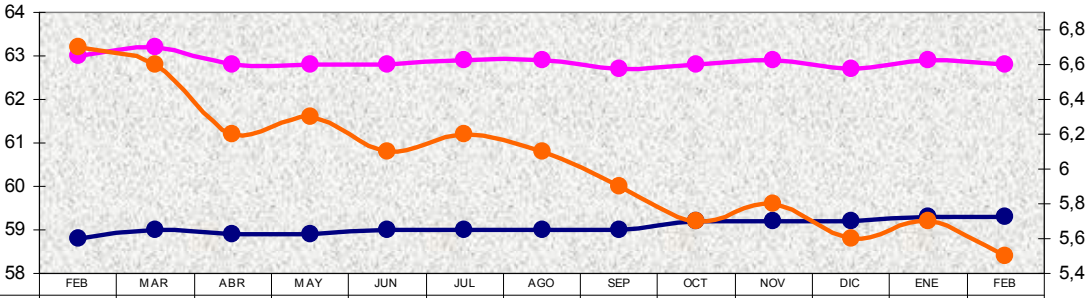
El informe mantiene la tendencia de crecimiento sostenible y a buen ritmo de las contrataciones e indica que las empresas mantienen un nivel de confianza suficiente para mantenerla a lo largo del año.

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



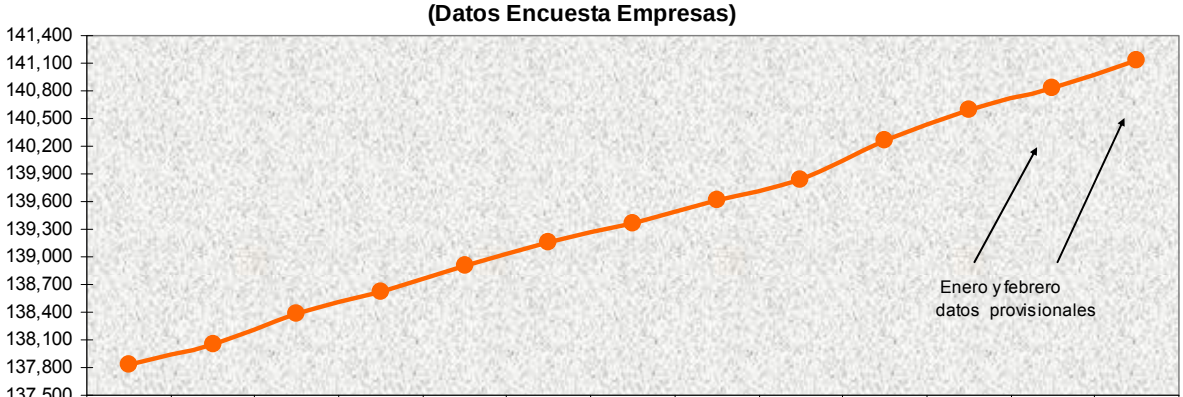
	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB
Activos	155,688	156,180	155,420	155,629	155,700	156,048	156,018	155,845	156,243	156,402	156,129	157,180	157,002
Ocupados	145,301	145,796	145,724	145,868	146,247	146,401	146,451	146,607	147,260	147,331	147,442	148,201	148,297
Parados	10,387	10,384	9,696	9,761	9,453	9,648	9,568	9,237	8,983	9,071	8,688	8,979	8,705

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



	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB
Tasa de actividad	63	63,2	62,8	62,8	62,8	62,9	62,9	62,7	62,8	62,9	62,7	62,9	62,8
Tasa de ocupación	58,8	59	58,9	58,9	59	59	59	59	59,2	59,2	59,2	59,3	59,3
Tasa de paro	6,7	6,6	6,2	6,3	6,1	6,2	6,1	5,9	5,7	5,8	5,6	5,7	5,5

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



	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB
Ocupados	137,830	138,055	138,385	138,621	138,907	139,156	139,369	139,619	139,840	140,263	140,592	140,831	141,126

FINLANDIA

LA GARANTÍA JUVENIL RECIBE CALIFICACIÓN FINAL APROBATORIA[18]

La Garantía Juvenil, tras un comienzo lento, ahora comienza a dar resultados y, por lo tanto, se debe incorporar al programa del próximo gobierno para que todo este trabajo no sea en vano, opina el Ministerio de Empleo y Economía en su informe final.

La Garantía Juvenil no ha podido frenar el desempleo juvenil creciente. Actualmente hay más jóvenes en paro que nunca durante la existencia del Programa –un total aproximado de 56.000, lo que significa un 20 por ciento de todos los jóvenes que están disponibles en la fuerza laboral.

Pocos de estos jóvenes son desempleados de larga duración. Sin embargo, no se ha logrado reducir el tiempo de desempleo. En promedio, un joven estaba parado durante 14 semanas el año pasado, lo que supone dos semanas más que en el año de 2012.

Es importante que el próximo Gobierno mantenga la Garantía Juvenil

A pesar de la situación económica difícil, que ha puesto trabas a la Garantía Juvenil, las medidas han tenido un efecto positivo. Esto también lo confirma *Georg Henrik Wrede*, Director de la Unidad de Juventud del Ministerio de Educación. Según él, ahora lo más importante es la continuidad. "Es muy importante que sigamos trabajando para insertar los jóvenes en la vida laboral y en la vida estudiantil. Esto es tal vez el desafío mayor del futuro, tanto en Finlandia como en el resto de Europa, y seguramente va a *"aterrizar'* en la mesa del gabinete del Gobierno entrante también", dice *Georg Henrik Wrede*.

Las actividades de contacto de carácter ambulatorio con los jóvenes ha tenido mucho éxito y las actividades en los talleres juveniles se han mejorado. Gracias a la "Garantía de formación", un número creciente de jóvenes que han completado la enseñanza secundaria obligatoria, también han pasado directamente a la segunda fase, es decir bachillerato u otra educación más avanzada o preparatoria.

Objetivo fallido

No obstante, la garantía juvenil ha fallado en alcanzar uno de sus objetivos principales. "El objetivo fue, que ningún joven anduviera parado o sin una ocupación razonable durante más de tres meses. Por desgracia hemos fallado", dice *Wrede*.

Ha pasado aproximadamente un año desde que se presentó el anterior informe sobre la garantía juvenil, y *Wrede* comenta sobre lo que se ha alcanzado desde entonces: "Creo que ha habido varios avances desde el año pasado. Hay una visión global mejor de la situación y hemos logrado tener pequeños avances dentro de las distintas autoridades, para hacer que sea más fácil para los jóvenes seguir adelante. Dentro de los sectores de la salud y atención mental y la falta de vivienda entre los jóvenes, todavía queda mucho por hacer. La falta de vivienda entre los jóvenes en la zona de Helsinki, en particular, es un problema grande."

[18] **Fuentes:** Yle-Uutiset, Ministerio de Empleo.

Una inversión en el futuro

En el informe no se puede deducir el coste final de la garantía juvenil, ni la cantidad de recursos que se necesitará en el futuro. El Gobierno actual ha estado inyectando unos 60 millones de euros extra al año en la garantía juvenil y se prevé que hará falta por lo menos lo mismo en el futuro. No obstante, *Wrede* cree que hay que ver la garantía juvenil como una buena inversión en el futuro de Finlandia. "Hay que ver la garantía juvenil como una inversión y no simplemente como un gasto. El coste que esto implica es algo, que en realidad, ahorra mucho dinero a largo plazo."

En el marco de la garantía juvenil, también se ha desarrollado una red de puntos de servicio[19], en donde los jóvenes pueden obtener todos los servicios en una sola oficina conjunta. Esta actividad comenzará en catorce municipios este año y está subvencionada por fondos de la Unión Europea. Según *Wrede*, este es un paso importante para poder ofrecer servicios a la juventud con un umbral suficientemente bajo.

Asimismo, la nueva Ley de bienestar social, que entrará en vigor este año, dará lugar a mejoras en los servicios sociales para los jóvenes, entre otros, a través de un contacto personal para los jóvenes.

La Garantía Juvenil se puede hacer permanente

La garantía juvenil fue introducida por el Gobierno para mejorar el empleo entre los jóvenes y entró en vigor en el año de 2013. Ahora se propone que se incluya también en el programa del nuevo gobierno, ya que el desempleo juvenil sigue siendo alto.

La garantía juvenil está destinada a jóvenes menores de 25 años o a adultos jóvenes recién graduados, menores de 30 años. Su objetivo es que cada joven menor de 25 años, que complete la escuela secundaria obligatoria, obtenga un "contrato de aprendizaje" que le garantice un puesto en la enseñaza de bachillerato o un puesto en una escuela vocacional. Se debería ofrecer un empleo, una plaza de formación o de rehabilitación a las personas menores de 30 años recién graduadas que se hayan inscrito como desempleados en la oficina de desempleo dentro de tres meses.[20]

Ihalainen: la Garantía Juvenil merece su lugar también el en próximo programa del nuevo Gobierno

"El modelo de Garantía Juvenil ha demostrado que funciona a pesar de la difícil situación del empleo. El modelo debe desarrollarse sobre la base de las lecciones aprendidas durante el último período de gobierno. Creo que es obvio que la Garantía Juvenil tenga su lugar también en el programa del próximo gobierno," dice el Ministro de Empleo *Lauri Ihalainen*.[21]

[19] Los así llamados puntos de servicios "Ohjaamo". https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut?C=98033&xmid=5427
Youth Guarantee: http://www.salmia.fi/files/youth_guarantee.pdf

[20] Svenska YLE. 19.03.15. http://svenska.yle.fi/artikel/2015/03/19/ungdomsgarantin-far-godkant-slutbetyg-0

[21] Ministerio de Empleo. 19.03.2015. http://www.tem.fi/sv

FRANCIA

EL NUEVO CONVENIO RELATIVO AL CONTRATO DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO [22]

La totalidad de los interlocutores sociales firmó, el 26 de enero de 2015, el nuevo convenio relativo al CSP, que pronto será aprobado. La mayor parte de sus disposiciones se impondrá a los procedimientos por despido económico que se realicen a partir del 1 de febrero de 2015. No obstante, dos medidas han sido retrasadas, siendo una de éstas la reducción de 14 a tres días como mínimo de los períodos de empleo autorizados durante un CSP, que se aplicará el 1 de marzo de 2015.

Las disposiciones del ANI de 8 de diciembre de 2014 relativo al contrato de seguridad profesional (CSP) han sido traspuestas en un convenio, el 26 de enero de 2015, que reagrupa las normas que permiten la aplicación del dispositivo. El texto, finalizado y firmado por todos los interlocutores sociales (Medef, CGPME, UPA, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT y CGT-FO), está en espera de ser aprobado.

Desde el momento en que el decreto haya sido publicada, el convenio se aplicará en las empresas con menos de 1 000 trabajadores y en las que se encuentren sujetas a expediente de regulación de empleo o en liquidación de pagos, que hayan iniciado un procedimiento de despido por razones económicas a partir del 1 de febrero de 2015 (sea, en la práctica, a partir del 2 de febrero ya que el día 1 es un domingo) y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Evolución del procedimiento impuesto a la empresa

El procedimiento de información individual de los trabajadores por la empresa sobre la posibilidad de beneficiarse de un CSP en caso de despido económico pasa siempre por la entrega de un documento escrito. En este ámbito, el convenio de 26 de enero de 2015 incluye el nuevo procedimiento de elaboración del plan de conservación del empleo (PSE), por acuerdo colectivo o por documento establecido por la empresa, que tiene su origen en la ley n ° 2013-504 de 14 de junio de 2013 relativa a la conservación del empleo.

Cuando se haya establecido el PSE, el documento de información debe ser entregado a cada trabajador, contra recibo, al día siguiente de la notificación o la adquisición de la decisión administrativa de validación u homologación del PSE. Como continuación a la aceptación del CSP por el trabajador, la empresa debe enviar los documentos a *Pôle emploi* en las condiciones decididas por los interlocutores sociales, con el fin de permitir un comienzo más rápido del acompañamiento y la prestación.

La empresa podrá así enviar el expediente de adhesión en dos partes: un primer envío, desde la adhesión, con el boletín de aceptación; el segundo envío, a la ruptura del contrato de trabajo como muy tarde, que debe incluir los documentos complementarios necesarios para el examen de los derechos del trabajador, tal y como lo indica el convenio, el certificado de trabajo de la empresa, la solicitud de la prestación de protección profesional (ASP) firmada por el trabajador, y la copia de tarjeta de la Seguridad Social.

[22] Liaisons Sociales Quotidien nº 16771, de 11 de febrero de 2015

Nuevas modalidades de indemnización

La indemnización de los beneficiarios pasará del 80 % al 75 % del salario diario de referencia durante los 12 meses del dispositivo. Para beneficiarse de la ASP del 75 %, el trabajador deberá justificar dos años de antigüedad en el momento del despido, pero también podrá beneficiarse de ésta a partir de un año de antigüedad en condiciones que deben estar previstas por un convenio firmado entre el Estado y la Unedic, asumiendo el Estado el coste suplementario engendrado por esta medida, según puntualiza el convenio de 26 de enero de 2015.

De manera específica, está previsto que, en caso de pérdida de una actividad conservada durante el CSP, la cuantía de la prestación podrá ser revisado con el fin de que no sea inferior al importe de la ARE que habría abonado en caso de pérdida de un empleo conservado. El convenio retrasa la aplicación de esta regla, que será efectiva sólo a partir del 1 de octubre de 2015.

Fortalecimiento del ritmo del acompañamiento

Con el fin de favorecer la vuelta al empleo de los beneficiarios, su acompañamiento ha sido reforzado. La entrevista de balance previo debe siempre ser organizada en los ocho días de la adhesión, con vistas a examinar la situación de la persona. El convenio indica que el plan de protección profesional, que recoge las medidas de acompañamiento y formación, debe ser ejecutado en el mes que sigue esta entrevista.

Una nueva entrevista organizada al final del 4º mes permitirá realizar un punto de etapa de las acciones implementadas para, eventualmente, adaptarlas.

Estímulos para la vuelta al empleo

Para estimular la vuelta al empleo, se abonará una nueva prima para la reclasificación a los beneficiarios que encuentran un empleo duradero (contrato de duración indefinida, contrato de duración determinada, contrato temporal de seis meses o más) antes de que finalice el 10º mes de su CSP (el 50 % del resto de los derechos a prestación de protección profesional). Es de subrayar que el beneficiario del CSP, que deja de beneficiarse como consecuencia de su vuelta al empleo, podrá siempre reintegrar el dispositivo en caso de ruptura del período de prueba.

El nuevo convenio prevé que si ha percibido la prima por reclasificación profesional en el momento de su vuelta al empleo, la duración de su prestación será reducida por una duración correspondiente a la cuantía de la prima.

Encuadramiento de los periodos de empleo

El conjunto de las nuevas reglas vinculadas a la vuelta al empleo durante la ejecución de un CSP se aplican a partir del 1 de febrero de 2015, con una excepción. Será sólo a partir del 1 de marzo de 2015 cuando la duración mínima del empleo retomado será fijada en tres días, y esto para todos los beneficiarios de un CSP (incluidos los que dependan del convenio de 6 de mayo de 2011). Hasta esta fecha, el beneficiario podrá realizar tantos contratos de duración determinada o temporales como desee, durante el CSP, desde el momento en que la acumulación de estos períodos de empleo no excede seis meses. La duración mínima de estos contratos continúa siendo de 14 días.

Finalmente, el convenio crea el denominado "CSP deslizante", que permite alargar el CSP por una duración equivalente a la de los períodos de empleo realizados tras finalizar el 6º mes y limitada a tres meses (15 meses como máximo de fecha a fecha).

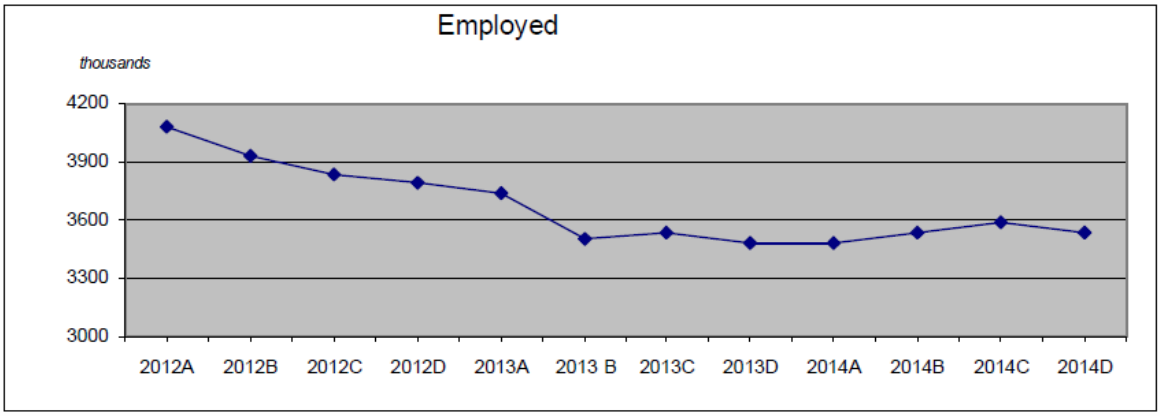
GRECIA

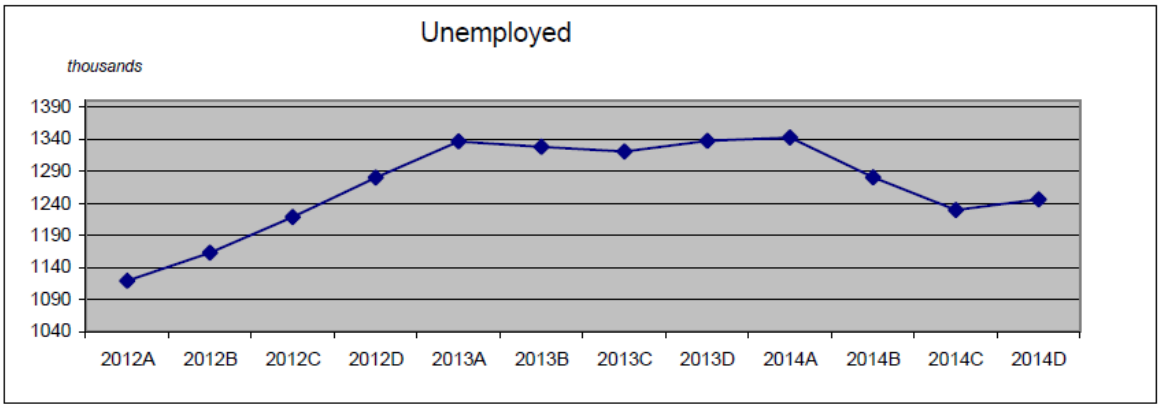
LOS DATOS DE LA CUARTA ENCUESTA TRIMESTRAL

Según los datos de la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) en el cuarto trimestre de 2014, los desempleados fueron 1.245.854, con una tasa de desempleo del 26,1%, frente al 25,5% del trimestre anterior y al 27,8% del cuarto trimestre de 2013.

El número de personas empleadas ha disminuido en un 1,4% respecto al trimestre anterior y ha crecido un 1,6% respecto al mismo trimestre de 2013. En cuanto al número de desempleados, ha aumentado un 1,6% respecto al trimestre anterior y un 6,8% respecto al cuarto trimestre del año pasado.

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





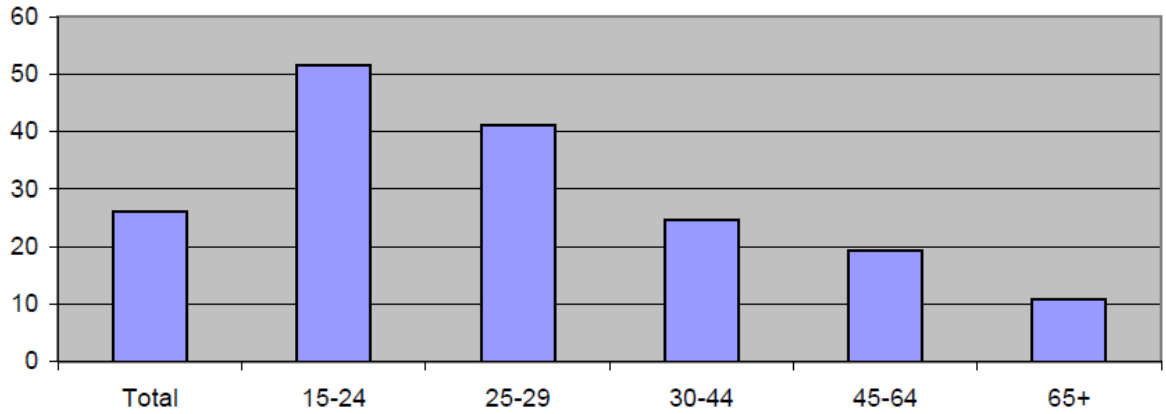
Características del desempleo.-

Por géneros, la tasa de desempleo femenina (29,6%) sigue siendo considerablemente mayor que la masculina (23,3%). Por tramos de edad, el de jóvenes entre 15 y 24 años sigue presentando tasas de desempleo alarmantes, aunque hayan disminuido respecto al año pasado: 51,5% (frente al 56,7% del cuarto trimestre de 2013) en general y 56,9% (frente al 61,9% del año pasado) para las mujeres.

Cuadro 1.- Tasa de desempleo por género y tramos de edad. Cuarto Trimestre 2013 y 2014

Tramos de edad	Cuarto Trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	**24,7**	**31,7**	**27,8**	**23,3**	**29,6**	**26,1**
15-24	52,5	61,9	56,7	46,6	56,9	51,5
25-29	41,3	48,3	44,5	39,4	43,0	41,1
30-44	22,9	30,9	26,5	21,4	28,7	24,7
45-64	17,8	21,8	19,5	17,6	21,5	19,3
65+	10,8	7,1	9,7	13,2	5,8	10,9

Gráfico 2.- Tasa de desempleo por edades - Cuarto Trimestre 2014



Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo es mayor entre las personas que no han completado la educación primaria (43,0%) y los que no tienen ningún grado de escolarización (41,0%). Por el contrario, las tasas de desempleo más bajas las tienen los que poseen un título postuniversitario (13,1%), y los licenciados (19,8%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Cuarto trimestre de 2013 y 2014

Nivel de educación según la C.I.N.E.[1]	Cuarto Trimestre					
	2013			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	**24,7**	**31,7**	**27,8**	**23,3**	**29,6**	**26,1**
CINE 5AS, 6 (Doctorado o similar)	14,5	16,5	15,4	8,9	18,4	13,1
CINE 5A (Licenciaturas teóricas)	15,7	22,3	19,2	16,4	22,6	19,8
CINE 5B (Licenciaturas técnicas)	24,5	38,3	31,1	23,3	31,3	27,2
CINE 3 (2º ciclo educ. secundaria)	26,3	36,2	30,3	24,9	34,8	28,9
CINE 2 (1er ciclo educ. secundaria)	30,6	35,1	32,1	28,3	33,4	30,1
CINE 1 (Educación primaria)	27,0	27,1	27,0	24,6	25,6	25,0
No han completado CINE 1	36,5	53,7	41,6	35,8	57,6	43,0
No han ido a la escuela	33,0	42,3	36,1	39,8	42,4	41,0

1) Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Del total de los desempleados, un 16,0% está buscando trabajo sólo a jornada completa, mientras que el 78,1% preferiblemente a jornada completa, pero aceptaría también el tiempo parcial. El 5,9% de los que buscan trabajo lo buscan a tiempo parcial o indiferentemente a tiempo parcial o jornada completa.

El 6,1% de los desempleados durante el cuarto trimestre de 2014 no ha aceptado ofertas de trabajo, por varias razones. Principalmente:

- Puesto de trabajo incómodo (25,3%)
- Horario de trabajo no conveniente (20,2%)
- Retribución no satisfactoria (19,7%)

El porcentaje de los nuevos desempleados, es decir los que entran por primera vez en el mercado de trabajo es 24,3%. Y la tasa de desempleados de larga duración (más de un año en busca de trabajo) es 73,0%.

En cuanto a la nacionalidad, la tasa de paro es mayor entre las personas extranjeras (31,7%) que entre los de nacionalidad griega (25,6%); así como es mayor la tasa de actividad del colectivo inmigrante (71,4%) que la de los griegos (50,4%).

Aunque el desempleo está subiendo en todo el territorio nacional, sigue habiendo una cierta diferencia entre regiones, pasándose del 16,9% del Egeo Meridional al 27,9% de Macedonia Central.

Cuadro 3.- Tasa de desempleo por regiones. Cuarto trimestre de 2013 y 2014

	4º trimestre 2013	4º trimestre 2014
Egeo Meridional	23,4	16,9
Egeo Septentrional	20,7	20,5
Islas Jónicas	20,4	21,2
Peloponeso	23,1	23,4
Macedonia del Este y Tracia	25,9	24,4
Epiro	28,0	24,5
Creta	25,8	25,3
Tesalia	25,2	25,8
Ática	28,8	26,8
Grecia Central	29,1	27,0
Grecia Occidental	29,0	27,8
Macedonia occidental	29,4	27,9
Macedonia Central	30,5	27,9
TOTAL GRECIA	27,8	26,1

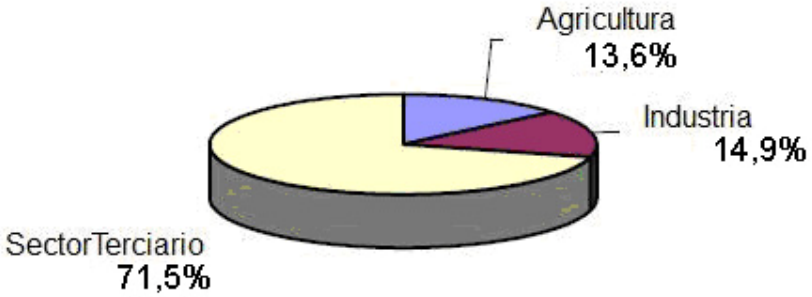
Características del empleo.-

Durante el cuarto trimestre de 2014 encontraron trabajo 153.592 personas que estaban desempleadas hacía un año. Durante el mismo período, 46.464 personas inactivas encontraron trabajo. Por el contrario, de las personas que trabajaban hacía un año, 122.750 resultaban desempleadas en el cuarto trimestre de 2014 y 72.102 pasaron a ser

inactivas en el mismo período. Además, 117.787 personas que eran inactivas hacía un año, en el cuarto trimestre de 2014 entraron en el mercado del trabajo como personas en busca de empleo.

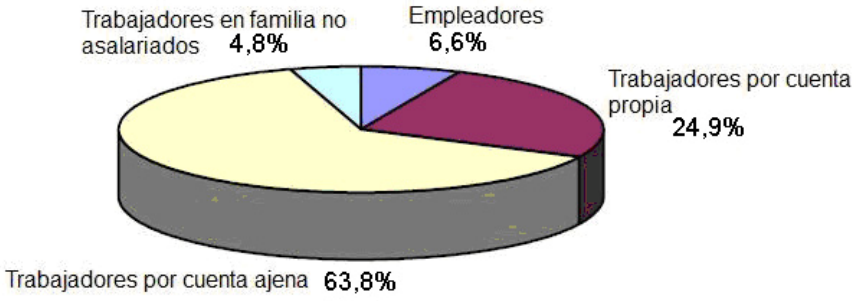
La distribución por sectores de actividad económica era la siguiente: agricultura, 13,6%; industria: 14,9%; y terciario: 71,5%.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA - IV TRIMESTRE DE 2014



El porcentaje del trabajo a tiempo parcial es el 9,9% del total de los empleados. El 69,1% de quienes eligen el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa; mientras que el 6,4% elige el tiempo parcial por otras razones personales o familiares, el 3,9% porque son estudiantes, el 2,3% para cuidar de niños o de adultos dependientes, y el 18,3% por otros motivos. El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena asalariados está estimado en un 63,8% del total de personas ocupadas y es mucho más bajo que el correspondiente porcentaje medio de la Unión Europea (83,5%).

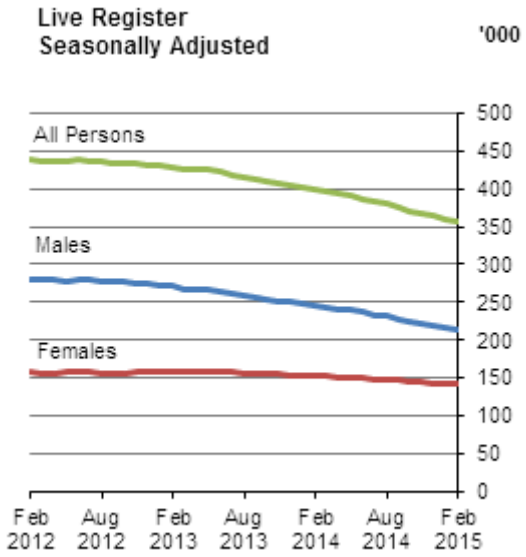
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR CONDICIÓN - IV TRIMESTRE 2014



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO

Según los datos publicados por *Central Statistics Office,* en el mes de febrero de 2015 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 355.600, habiéndose registrado un descenso de 4.300 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de *Live Register,* ha descendido hasta el 10,1%, un 0,2% menos que el mes anterior.



Fuente: CSO

Garantía Juvenil Irlanda: First Step y JobsPlus Youth

El Ministerio de Protección Social presentó el pasado 4 de febrero dos nuevos programas, *First Step* y *JobsPlus Youth*, cuyo fin es fomentar la realización de prácticas o el retorno al mercado laboral de los jóvenes desempleados. Ambos proyectos forman parte del programa europeo Garantía Juvenil, cuyo objetivo es procurar que los jóvenes menores de 25 reciban una oferta de empleo, educación continua, formación con aprendizaje o prácticas dentro de los 4 meses siguientes a su incorporación al mercado laboral. Se espera que estos programas beneficien a 3.500 jóvenes en 2015.

First Step

El objetivo de este programa es ofrecer a los participantes una oportunidad de aprender y desarrollar habilidades sociales y de trabajo básicas mientras realizan prácticas en organizaciones del sector público, privado, de voluntariado o comunitario. La duración de cada período de prácticas será de 6 o 9 meses, tiempo durante el cual los participantes tendrán que trabajar 4 días a la semana y dedicar el quinto a llevar a cabo actividades relacionadas con la búsqueda de empleo. Con este fin, los jóvenes contarán con el apoyo de un funcionario del Ministerio de Protección Social y se les asignará un tutor por la organización patrocinadora.

Todos los participantes recibirán un curso de formación previo, financiado por el Ministerio, con el fin de prepararlos para sus prácticas laborales y percibirán, además, una ayuda de

50 euros semanales como complemento a cualquier otra prestación social a la que tuvieran derecho.

Este programa se ha desarrollado gracias a la experiencia adquirida en los pasados dos años mediante la realización de programas de prácticas y experiencia profesional realizados en empresas como Tesco y Diageo. Las primeras prácticas laborales en centros de trabajo se iniciarán a partir del próximo mes de abril. El objetivo del Gobierno es ofrecer unas 2.000 prácticas laborales en empresas a lo largo de 2015.

JobsPlus Youth

El programa *JobsPlus* incita a los empresarios a contratar desempleados inscritos en el censo de perceptores de la prestación por desempleo, *Live Register*, mediante subvenciones para cubrir el coste que supone contratar a este tipo de trabajadores. Esta ayuda se abona mensualmente, existiendo dos niveles diferentes de pago:

- 7.500 euros por cada persona contratada que haya estado desempleada entre 12 y 24 meses, a lo largo de dos años (aproximadamente 312 euros al mes)
- 10.000 euros por cada persona contratada que haya estado desempleada más de 24 meses, a lo largo de dos años (aproximadamente 416 euros al mes)

Desde el lanzamiento de este programa en 2013 cerca de 4.000 desempleados se han reincorporado al mundo laboral, de estos, 3 de cada 5 llevaban 2 años o más desempleados. Gracias a su éxito se ha desarrollado *JobsPlus Youth,* en el que el período mínimo en situación de desempleo se reduce de 12 a sólo 4 meses. Esta iniciativa está disponible para los empleadores desde este mismo mes de febrero y se espera que ayude a unos 1.500 jóvenes menores de 25 años.

Nuevo programa de ayuda a las familias trabajadoras

La ministra de Protección Social irlandesa, Joan Burton, anunció, el pasado 18 de febrero, la publicación del Proyecto de Ley de Bienestar Social para 2015 (disposiciones varias) tras su aprobación por el Consejo de Ministros.

El principal motivo de este proyecto de ley es la introducción del programa de ayuda a las familias trabajadoras, *Back to Work Family Dividend*, anunciado en el presupuesto para 2015, con el que se pretende facilitar el retorno al mercado laboral a desempleados con cargas familiares y familias monoparentales. Este plan permitirá que aquellos padres que inicien una actividad laboral puedan mantener las prestaciones por hijos que estén percibiendo, lo que significa que en el transcurso de dos años, las familias recibirán entre 2.324 euros (1 hijo) y 9.298 euros (4 o más hijos). Estas ayudas supondrán un coste total para el Estado de 22 millones de euros en 2015.

La ministra anunció asimismo que, aunque el programa no será efectivo mientras no se promulgue la ley, el Ministerio está aceptando ya las solicitudes de aquellos que han empezado a trabajar, se han establecido como autónomos o han incrementado sus horas de trabajo desde el 5 de enero pasado. En estos casos, el pago de la ayuda no se llevará a cabo hasta la publicación de la ley, abonándose con carácter retroactivo desde la fecha de solicitud.

El derecho se entenderá por un período máximo de dos años desde el momento en que finalice su prestación por desempleo o por familia monoparental. El importe máximo para el primer año será de 119,20 euros semanales, reduciéndose a la mitad, 59,60 euros por semana, en el segundo año. Si durante este período de dos años el perceptor solicita de

nuevo alguna prestación social, la ayuda se suspenderá de forma inmediata, pudiéndose reanudar por el período restante si uno de los miembros de la pareja consigue otro trabajo.

El proyecto de ley incluye otra serie de cambios entre los que podemos destacar:

- Extensión de la prestación por desempleo, de carácter transitorio, a todas las familias monoparentales cuyo hijo menor tenga entre 7 y 13 años de edad.
- Fortalecimiento de las medidas de verificación de la identidad de aquellos que se presenten como titulares de la prestación para el abono de las mismas en las oficinas de correos.
- Mejora en la gestión para recuperar las prestaciones sociales en casos de compensación por lesiones.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO DE 2015

En enero de 2015, según los datos provisionales publicados por el ISTAT, el número de desempleados, 3.221.000, disminuye un 0,6% respecto al mes anterior (-21.000 personas), y aumenta sólo un 0,2% a nivel interanual (+7.000).

La tasa de desempleo es del 12,6%. Después de la disminución de diciembre, en enero el desempleo sigue bajando de otra décima, volviendo al mismo nivel de hace doce meses. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 41,2%, una décima menos que en diciembre de 2014 y 2 puntos menos que en enero de 2014. Los desempleados en este tramo de edad son 636.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en enero eran 22.320.000, sin variaciones sustanciales respecto al mes anterior (+11.000) y con un aumento del 0,6% (+131.000) a nivel interanual.

La tasa de empleo es 55,8%, una décima más que en diciembre, y 3 décimas más que en enero de 2014.

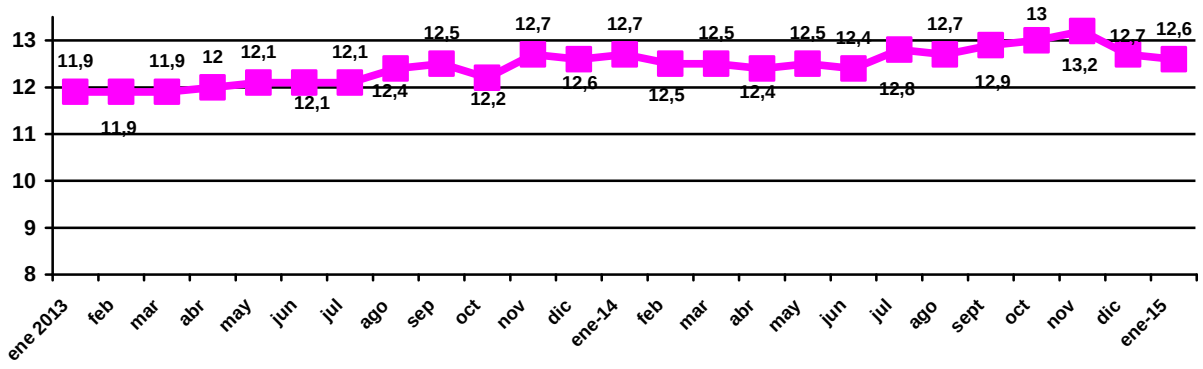
El número de inactivos entre los 15 y 64 años disminuye un 0,1% respecto a diciembre y un 1,3% respecto a hace doce meses. La tasa de inactividad es del 36,0%, estable respecto al mes anterior y con una disminución de 4 décimas respecto a enero de 2014.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Enero 2015)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,6	-0,1	0,0
Tasa de desempleo juvenil	41,2	-0,1	-2,0
Tasa de empleo	55,8	+0,1	+0,3
Tasa de inactividad	36,0	0,0	-0,4

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

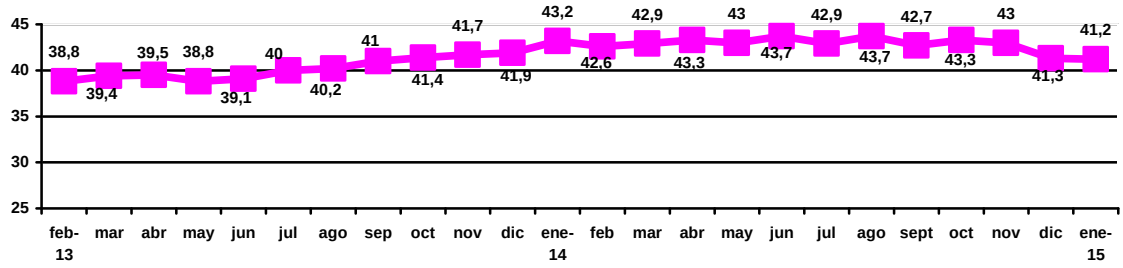


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (enero 2015)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Empleados	906.000	-5.000	-0,6	-13.000	-1,4
Desempleados	636.000	-7.000	-1,0	-64.000	-9,1
Inactivos	4.415.000	+7.000	+0,2	+47.000	+1,1

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	41,2	-0,1	-2,0
Tasa de empleo	15,2	-0,1	-0,1
Tasa de inactividad	74,1	+0,2	+1,2

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La cuarta encuesta trimestral de 2014

El 2 de marzo el Instituto Nacional de Estadística – ISTAT, ha publicado los datos oficiales sobre el IV trimestre de 2014. En dicho trimestre el número de personas en busca de empleo (3.420.000) sigue creciendo, con un aumento interanual del 6,5% (+208.000). El aumento se debe sobre todo a las mujeres (+144.000, frente a +64.000 de los hombres) y es mayor en el Centro y en el *Mezzogiorno.* Además, en la mitad de los casos el crecimiento de los desempleados se debe a la pérdida del anterior empleo (+6,9), es decir 116.000 personas más que en el cuarto trimestre de 2013) y a los que buscan su primer empleo (+7,0%, es decir 63.000 personas más).

Tabla 1.- Desempleados, por género y macrorregiones

	IV TRIMESTRE 2014(por mil)			***Variación % con IV 2013***		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	1.160	562	598	3,7	1,7	5,7
Centro	673	336	337	13,9	11,9	15,9
Sur e islas	1.587	901	686	5,6	2,1	10,5
TOTAL	**3.420**	**1.799**	**1.620**	**6,5**	**3,7**	**9,7**

En el cuarto trimestre de 2014, la tasa de desempleo, en aumento desde el tercer trimestre de 2011, alcanza el 13,3% (+0,6 puntos respecto al año anterior). El aumento afecta tanto a los hombres como –sobre todo- a las mujeres (+0,3 y +1,0 puntos respectivamente). El incremento interanual de la tasa de desempleo es mayor en el Centro, donde pasa del

11,0% del cuarto trimestre de 2013 al actual 12,2%; en el *Mezzogiorno sube del 20,4% al 21,2% y en el Norte del 8,8% al 9,1%.*

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

	IV TRIMESTRE 2014			***Diferencia (puntos) con IV 2013***		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	9,1	7,9	10,5	0,2	0,1	0,4
Centro	12,2	11,2	13,4	1,2	1,0	1,4
Sur e islas	21,2	19,4	24,2	0,8	0,3	1,7
TOTAL	**13,3**	**12,2**	**14,7**	**0,6**	**0,3**	**1,0**

La tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años baja al 43,3% (era 43,5% en el 4º trimestre del año anterior). En las regiones meridionales los jóvenes en busca de empleo representan el 54,4% de la población activa.

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

	IV TRIMESTRE 2014			***Diferencia (puntos) con IV 2013***		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	35,0	31,9	39,2	-0,6	-1,5	0,5
Centro	43,9	41,1	47,3	2,9	8,3	-2,5
Sur e islas	54,4	50,9	60,1	-0,8	-1,2	0,2
TOTAL	**43,3**	**40,4**	**47,5**	**-0,2**	**0,2**	**-0,4**

En cuanto a los datos sobre empleo, el número de trabajadores empleados crece en 150.000 personas (+0,7%). Al mayor aumento del empleo en el Norte (+0,7%, equivalente a 84.000 empleados más) y en el centro (+1,2%, es decir un aumento de 56.000 personas), se asocia el aumento más modesto del Sur (+0,3%, es decir +16.000). El crecimiento del empleo se refiere a los dos géneros, pero sobre todo a las mujeres, cuyo número aumenta en 91.000 unidades (+1,0%).

En la industria en sentido estricto sigue, con un ritmo más contenido que en los anteriores trimestres, el crecimiento del empleo, con un aumento interanual del 0,6%(+28.000 trabajadores) mientras que se acentúa la disminución del número de empleados en la construcción (-109.000 trabajadores menos, es decir -7,0%). En el sector terciario se registra el mayor aumento (+2,1%, es decir 180.000 trabajadores más).

El número de ocupados a jornada completa registra un primer modesto aumento interanual (+0,2%, equivalente a 28.000 trabajadores más respecto al IV trimestre de 2013), mientras que siguen creciendo a ritmo elevado los ocupados a tiempo parcial (+3,2%, es decir +128.000), pero el aumento se refiere sobre todo al part-time involuntario, que afecta al 64,1% de los trabajadores con contrato a tiempo parcial (era el 62,1% en el tercer trimestre de 2013).

Por tercer trimestre consecutivo y con más intensidad sigue el aumento de los trabajadores temporales (+6,6%, es decir +145.000 en un año) y la de los colaboradores autónomos dependientes (+8,9%, por un total de 31.00 trabajadores más que el año anterior).

Tabla 4.- Empleados, por género y macrorregiones

	Números absolutos (por mil)			*Variaciones % sobre IV 2013*		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	11.645	6.562	5.083	0,7	0,8	0,7
Centro	4.838	2.666	2.172	1,2	0,3	2,2
Sur e islas	5.892	3.737	2.154	0,3	0,1	0,5
TOTAL	**22.375**	**12.966**	**9.409**	**0,7**	**0,5**	**1,0**

La tasa de empleo de la población entre los 15 y los 64 años, en el cuarto trimestre de 2014 sube en un año en tres décimas de punto, hasta el 56,0%. El aumento es mayor en el Norte y en el Centro (+0,4%) que en el Sur (+0,2%).

La tasa de empleo de los hombres es del 64,8%, subiendo en el Norte y en el Sur y disminuyendo en el Centro; mientras que la de las mujeres, del 47,2%, crece sobre todo en el Centro (+0,9 puntos).

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

	IV TRIMESTRE 2014			*Diferencia (puntos) con IV 2013*		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	64,5	72,1	56,9	0,4	0,3	0,4
Centro	61,2	67,9	54,7	0,4	-0,2	0,9
Sur e islas	42,1	53,7	30,6	0,2	0,3	0,2
TOTAL	**56,0**	**64,8**	**47,2**	**0,3**	**0,2**	**0,5**

En el tramo de edad entre los 15 y los 24 años, la tasa de empleo permanece estable en el 15,5%.

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

	IV TRIMESTRE 2014			*Diferencia (puntos) con IV 2013*		
	Total	***Varones***	***Mujeres***	***Total***	***Varones***	***Mujeres***
Norte	19,8	23,2	16,2	-0,1	0,5	-0,6
Centro	15,9	17,7	14,1	-0,2	-0,8	0,5
Sur e islas	10,7	14,0	7,3	-0,1	0,3	-0,5
TOTAL	**15,5**	**18,5**	**12,2**	**0,0**	**0,2**	**-0,3**

Garantía Juvenil. Seguimiento mensual

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, después de 40 semanas desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 26 de febrero de 2015), se habían inscrito **431.405** jóvenes, lo que supone el 77,1% de los potenciales beneficiarios, según las últimas estimaciones, que calculan en 560.000 el total de los "neet" que podrán alcanzarse en un bienio. En la última semana de febrero se registraron unos 10.000 jóvenes mientras que respecto al 26 de enero el aumento fue del 10,6%. En la fecha indicada se han excluido del programa 51.000 jóvenes (las bajas pueden ser debidas a la anulación por parte del mismo joven, por no haberse presentado a la primera entrevista con el servicio de empleo, al rechazo por parte del joven de la medida propuesta o por falta de requisitos). Los jóvenes convocados para la entrevista inicial y la

elaboración del perfil han sido **200.691**, es decir casi la mitad de los inscritos, con un aumento del 17,9% en el último mes.

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 **36.363**, por un total de **52.798** puestos disponibles. A finales del mes de febrero las ofertas activas en el portal de "*Garanzia Giovani*" (considerando que quedan publicadas por un máximo de 60 días) eran 6.444, por un total de 10.275 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 73,0% de las ocasiones de trabajo se concentran en el Norte del país, el 12,7% en el Centro y el 14,2% en el Sur. Las ocasiones de trabajo en el extranjero representan el 0,1%.

Del total de los registrados, el 51% son varones y el 49% mujeres. Por tramos de edad, el 53% de los registrados tiene entre 19 y 24 años y el 39% entre 25 y 29. Los más jóvenes (15-18) representan el 8% 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. La mayoría de los jóvenes inscritos (58.948, equivalentes al 14% del total) reside en la Región Campania, seguidos por los de Sicilia (54.636 jóvenes, es decir el 13% de los inscritos) y Lazio (32.032, es decir el 7%).

Después de esta fase, la Garantía Juvenil, por expresa petición del Ministro de Trabajo Poletti a Europa, deberá convertirse en una medida estructural y constituir la intervención nacional para llegar a todos los Neet y permitirles la entrada en el mercado de trabajo.

Tabla 1.- Jóvenes inscritos a 26 de febrero de 2015 por Región

Región de Residencia	V.A.	%
15-CAMPANIA	58.948	13,65
19-SICILIA	54.636	12,65
12-LAZIO	32.032	7,42
16-APULIA	29.660	6,87
20-CERDEÑA	28.044	6,49
03-LOMBARDÍA	27.017	6,26
05-VÉNETO	26.673	6,18
08-EMILIA ROMAÑA	26.214	6,07
01-PIAMONTE	23.276	5,39
11-MARCAS	22.011	5,10
09-TOSCANA	21.416	4,96
18-CALABRIA	20.585	4,77
13-ABRUZOS	15.344	3,55
17-BASILICATA	12.210	2,83
06-FRIULI	11.205	2,59
10-UMBRIA	10.445	2,42
07-LIGURIA	5.819	1,35
14-MOLISE	2.727	0,63

04-TRENTO	2.703	0,63
02-VALLE DE AOSTA	803	0,19
04-BOLZANO	41	0,01

Estudio de la CGIL sobre “Cassa Integrazione”

Según un estudio de la Confederación sindical CGIL, elaborado con los datos sobre amortiguadores sociales (prestaciones de desempleo) del Instituto Nacional de Previsión Social, durante 2014 las horas autorizadas en el Sistema de “Cassa Integrazione” (sustitución de rentas salariales en casos de reducción o suspensión de jornada), han disminuido el 6% con respecto al 2013. Señala el sindicato que esta disminución se ha debido a que el INPS ha modificado en diciembre de 2014 los datos de 2013 aumentando el total de horas autorizadas. En todo caso, indica el Observatorio de la CGIL, se ha superado la cifra de 1.100 millones de horas subvencionadas a través de este sistema, que han afectado a un total de 530.000 trabajadores. Calculan que estos trabajadores han perdido 4.300 millones de euros, es decir 8.000 euros cada uno en sus retribuciones. El año 2014 sería el peor año desde 2008. La secretaria confederal de la CGIL, Serena Sorrentino, ha declarado que recordarán estas cifras al Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, en las reuniones previstas para tratar de los Decretos de desarrollo de la Ley de bases de la reforma del mercado de trabajo. Se recuerda que en diciembre se aprobaron dos de ellos, uno sobre el contrato indefinido con tutela creciente y otro sobre las prestaciones por desempleo. Quedan aún pendientes los decretos sobre simplificación de la tipología contractual y de reordenación del sistema de “Cassa Integrazione”.

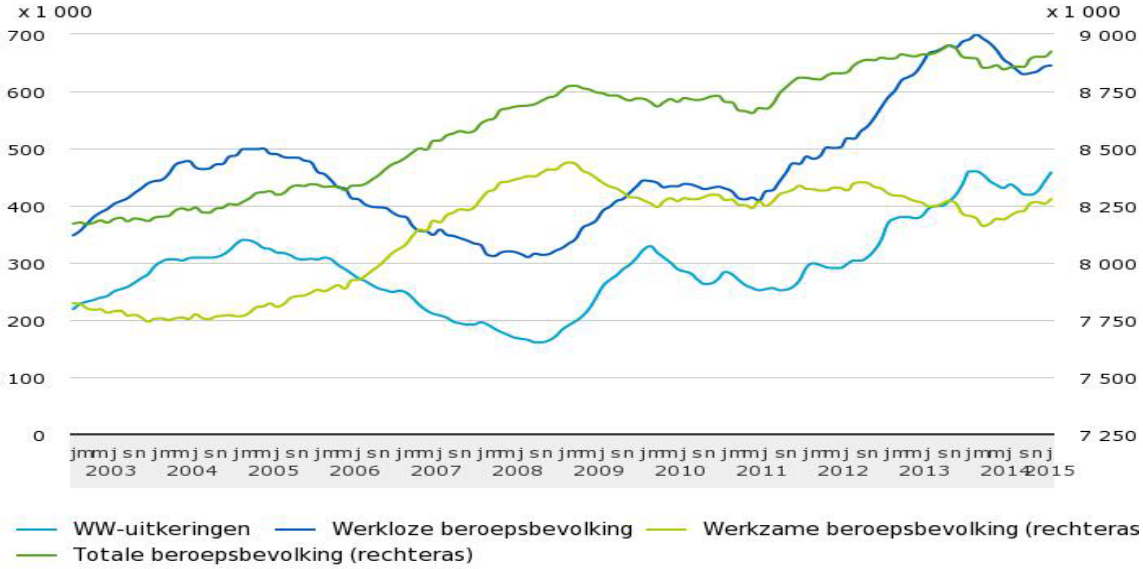
PAÍSES BAJOS

CRECE LIGERAMENTE EL DESEMPLEO[23]

En el mes de enero de 2015, el número de personas que no tienen un trabajo remunerado y que lo buscan ha aumentado en 2.000 respecto del mes de diciembre de 2014. Con ello, la cifra de desempleados en personas de entre 15 y 75 años de edad se sitúa en **645.000**, un **7,2%** de la población activa, según los datos publicados por la Oficina Central de Estadística, CBS. Desde el mes de enero de 2015, el desempleo en los Países Bajos se mide según las directrices de la OIT y es por ello que a pesar de un aumento en la tasa de desempleo, el porcentaje ha pasado del 8,1% en diciembre (criterio holandés) al 7,2% (criterio de la OIT) en enero.

Las cifras facilitadas por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales muestran que las prestaciones por desempleo han aumentado en 17.000 en el mes de enero, ascendiendo a un total de 458.000. El número de prestaciones en enero de 2015 fue ligeramente inferior que en el mismo mes del año anterior.

Población activa y prestaciones por desempleo



Leyenda:
ww-uitkeringen = prestaciones por desempleo
werkloze beroepsbevolking = desempleados entre la población activa
werkzame beroepsbevolking (recheras) =población activa empleada (escala de la derecha)
Totale beroepsbevolking (rechteras) = Población activa total (escala de la derecha)

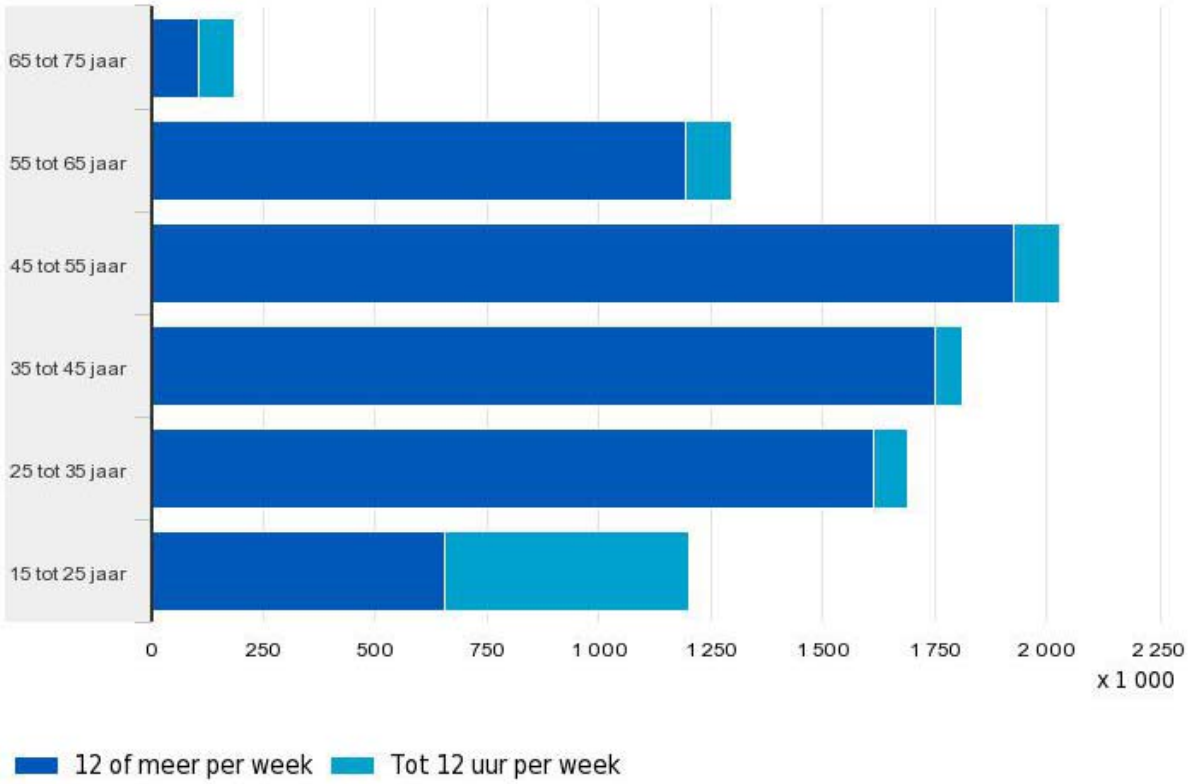
En promedio, en los tres últimos meses, el número de parados aumentó en 4.000 por mes. En el mismo periodo también aumento la población activa empleada en un promedio de 6.000 por mes.

En 2014 hubo casi 8,2 millones de personas de entre 15 y 75 años de edad con un trabajo de al menos una hora por semana, un 12% de ellos trabajó menos de doce horas por semana. Este grupo no sería contabilizado según la definición nacional, pero según la definición de la OIT sí que pertenecen a la población activa empleada. Más de la mitad de los puestos de trabajo de menos de hasta doce horas por semana están ocupados por jóvenes menores de 25 años. En personas de entre 25 y 65 años de edad, los trabajos de

[23] Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, febrero de 2015.

pocas horas por semana resultan poco atractivos. Por el contrario entre las personas de 65 a 75 años, el porcentaje de trabajos de pocas horas por semana es relativamente alto. El grupo de personas que trabaja en esas edades es muy bajo.

Población activa empleada por edad y número de horas de trabajo, en 2014



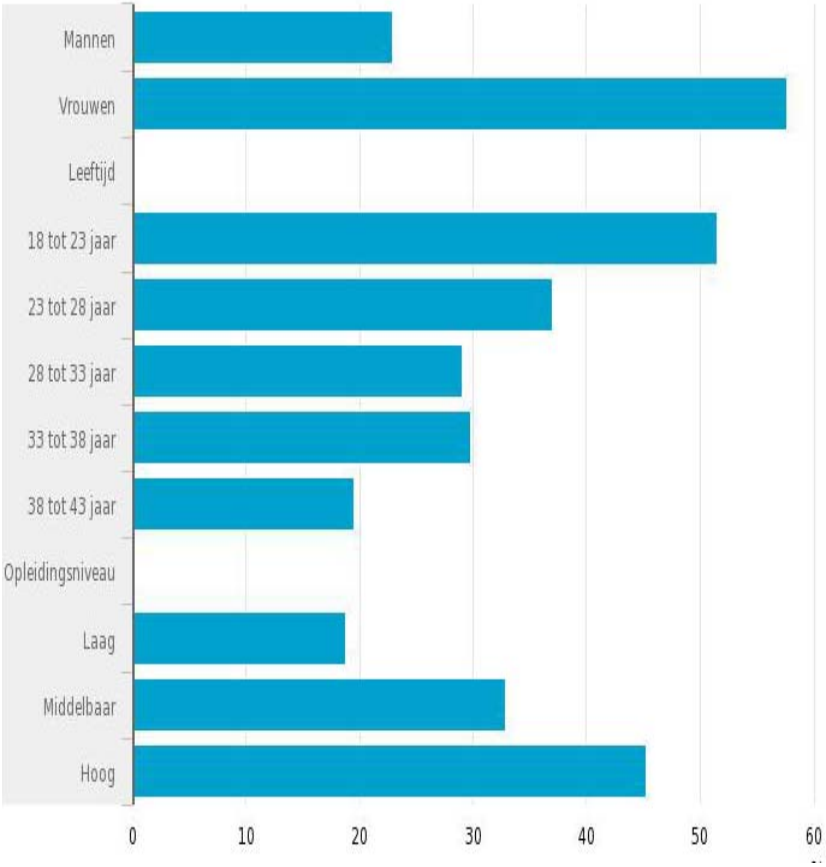
Leyenda:
Tot…. Jaar = hasta….. años
12 of meer per week = doce o más por semana
Tot 12 uur per week = hasta doce horas por semana.

LAS MUJERES OPINAN QUE EL NACIMIENTO DE SU PRIMER HIJO LES ACARREARÁ DESVENTAJAS EN EL MERCADO DE TRABAJO[24]

Especialmente, las mujeres jóvenes y con estudios superiores prevén que sus oportunidades de empleo cambiarán de forma adversa si tienen un hijo. Los propios hombres también creen que el nacimiento de un hijo tiene un mayor impacto en las mujeres que en los hombres respecto del nacimiento de un hijo, según publica la Oficina Central de Estadística, CBS.

[24] Fuente CBS, Oficina Central de Estadística, 10 de febrero de 2015

Previsión de que el nacimiento del primer hijo reducirá las posibilidades en el mercado de trabajo

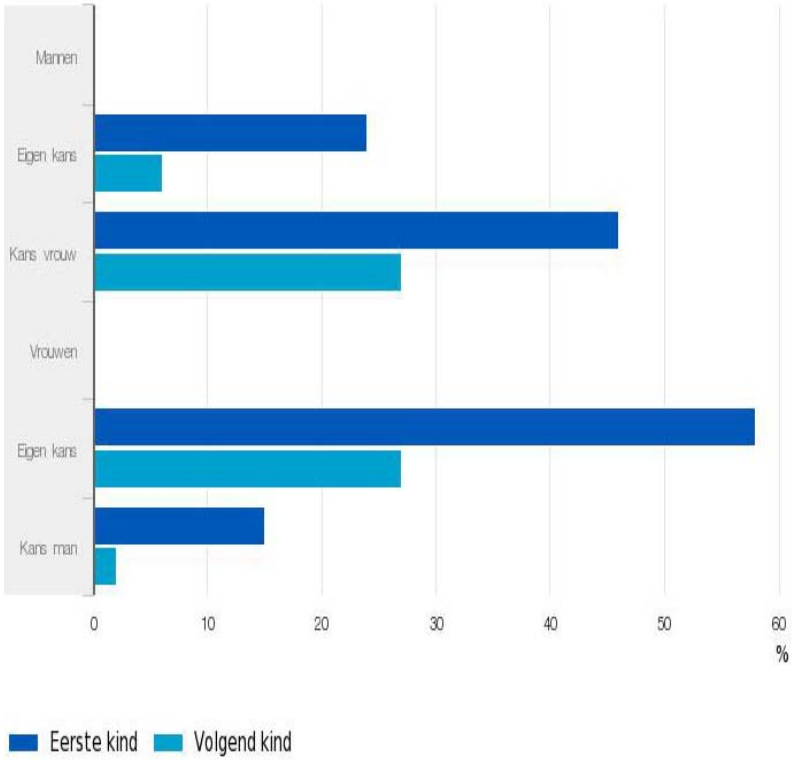


Leyenda:
Mannen = hombres
Vrouwen = mujeres
Leeftijd = edad
18 tot 23 jaar = 18 a 23 años
23 tot 28 jaar = 23 a 28 años
28 tot 33 jaar = 28 a 33 años
33 tot 38 jaar = 33 a 38 años
38 tot 43 jaar = 38 a 43 años
Opleidingsniveau = nivel educativo
Laag = bajo
Middelbaar = medio
Hoog = alto

Un 58%de las mujeres sin hijos piensan que su maternidad tendrá un efecto perjudicial en su vida laboral. La proporción es significativamente superior a la de los hombres, 24%. Las expectativas son acordes con la situación real del mercado laboral. Las mujeres con hijos trabajan, en promedio, menos horas que los hombres que tienen hijos y también ganan claramente menos que los hombres de la misma edad y formación.

Las personas con mayor nivel educativo y los jóvenes son los que prevén estar más afectados por la paternidad. Casi la mitad de las personas con mayor nivel educativo prevé que su carrera profesional se verá obstaculizada por la crianza de un hijo, la proporción entre personas poco cualificadas es de una cuarta parte.

Previsión de que el nacimiento del primer hijo reducirá las posibilidades en el mercado de trabajo para si mismo y para la pareja.



Leyenda:
Mannen = Hombres
Eigen kans = posibilidades para si mismo
Kans vrouw = posibilidades para su mujer
Vrouwen = Mujeres
Eigen kans = posibilidades para si misma
Kans man = posibilidades para su marido
Eerste kind = primer hijo
Volgend kind = siguientes hijos

Por otra parte, la mayoría de los veintiañeros piensan que sus carreras profesionales se verán afectadas por la paternidad. Las personas en torno a los treinta años viven mucho menos estas expectativas, esto puede deberse a que sus carreras profesionales están más consolidadas y también que el nacimiento de los hijos es más común en ese intervalo de edad.

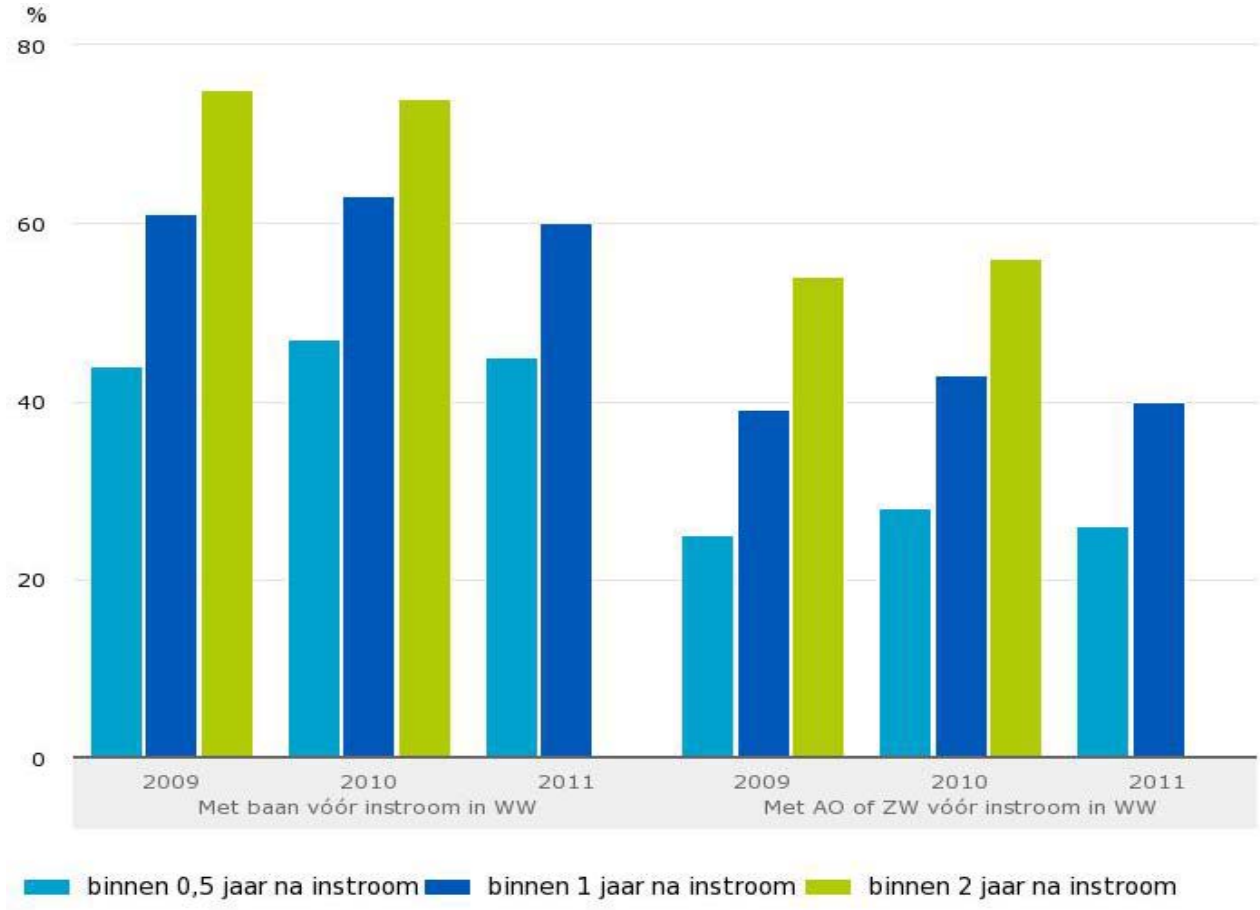
Otro resultado remarcable del estudio de CBS es que los hombres también prevén que las carreras profesionales de las madres se verán más obstaculizadas que la de los padres. De los padres con una pareja de sexo femenino, el 46% piensa que el nacimiento del primer hijo reducirá las posibilidades de la madre, mientras que sólo un 24% prevén eso para ellos mismos. La opinión de las mujeres a ese respecto es aún mucho más negativa, más de la mitad de ellas cree de si misma que tendrá desventajas en el mercado de trabajo, mientras que sólo un 15% de ellas piensa que también el padre tendrá efectos negativos en su carrera profesional.

Aunque la mayoría de las personas con alto nivel educativo prevén obstáculos en su carrera profesional debido a la paternidad, curiosamente prevén a menudo menos problemas para combinar trabajo y atención familiar. De los trabajadores altamente cualificados sólo un 18% opina que la combinación de trabajo y atención familiar no es suficientemente buena. Entre las personas con un nivel educativo bajo la proporción es del 27%.

UN 60% DE LOS DESEMPLEADOS VUELVEN AL TRABAJO TRAS UN AÑO DE BÚSQUEDA [25]

En el periodo comprendido entre 2009 y 2011, cerca de 300.000 personas por año volvieron al trabajo tras percibir una prestación por desempleo, el 60% de los desempleados volvieron al trabajo tras un año de búsqueda, según los datos facilitados por la Oficina Central de Estadística.

Proporción de desempleados que dejan de percibir un subsidio por desempleo porque consiguen un trabajo en un determinado tiempo



Leyenda
Met baan voor instroom in WW = Con un empleo antes de pasar a percibir el subsidio de paro
Met AO of ZW voor instroom in WW = Con prestación por incapacidad o por enfermedad antes de pasar a percibir el subsidio de paro
Binnen 0,5 jaar na instroom = Tras medio año desde el comienzo de percepción del subsidio de paro
Binnen 1 jaar na instroom = Tras un año desde el comienzo de percepción del subsidio de paro
Binnen 2 jaar na instroom = Tras dos años desde el comienzo de percepción del subsidio de paro

El número de personas que retomaron el trabajo en ese periodo fue bajando ligeramente, de 310.000 en 2009, a 288.000 en 2011. El objetivo del subsidio por desempleo es garantizar unos ingresos en caso de desempleo mientras se busca un nuevo trabajo. Un 45% de los desempleados encuentra un nuevo empleo en el plazo de medio año, dejando de percibir

[25] Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística, 2 de febrero de 2015

este subsidio. Tras un año de búsqueda, un 60% encontró empleo y tras dos años el porcentaje ascendió al 75%.

La edad es un factor importante en la búsqueda de empleo. Más de la mitad de las personas de entre 15 y 45 años que han perdido su trabajo y caen en el desempleo tras medio año de búsqueda encuentran un nuevo puesto de trabajo. Las personas mayores de 45 años, a menudo están mucho más tiempo en el paro. Sólo después de dos años de búsqueda, más de la mitad de ellos sale del paro por encontrar un nuevo empleo. Si la persona tiene alguna enfermedad o discapacidad, la posibilidad del salir del paro es menor. Las personas perceptoras de una prestación por desempleo procedentes de haber recibido con anterioridad un subsidio de incapacidad o de enfermedad tienen muchas más dificultades de encontrar un nuevo trabajo. Este grupo creció de 36.000 en 2009 a casi 42.000 en 2011. De ellos, sólo un 40% encontró un trabajo tras un año de búsqueda.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre octubre-diciembre 2014 se situó en el 5,7%, tres décimas menos que en el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,86 millones de personas. Esto supone un descenso de 97.000 personas respecto del período julio-septiembre 2014 y un descenso de 486.000 en términos anuales.[26]

La llamada "cuenta de perceptores" (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 38.600 desde el mes de diciembre de 2014 y en 383.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en enero de 2015 en 823.000 perceptores.[27]

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

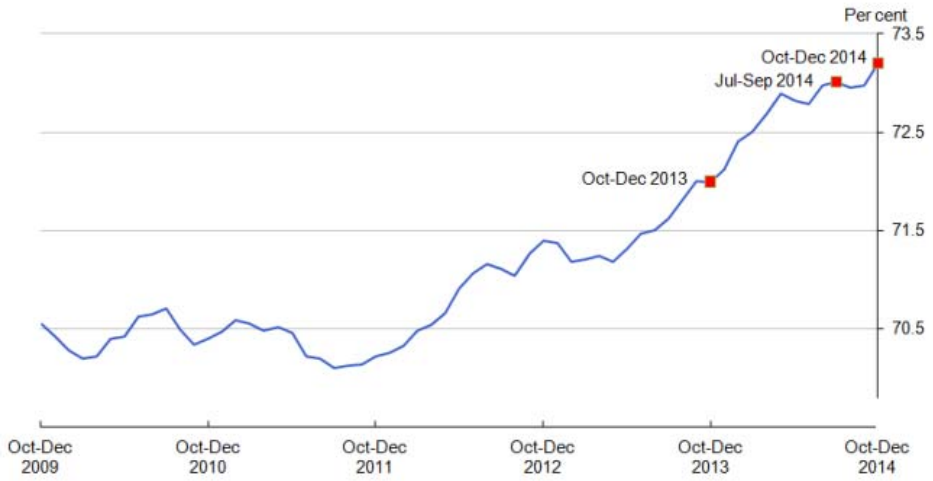
Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

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 73,2% para el trimestre octubre-diciembre 2014, incrementándose en dos décimas con respecto al anterior trimestre. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 103.000 personas, alcanzando los 30,90 millones de personas en activo.

[26]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.

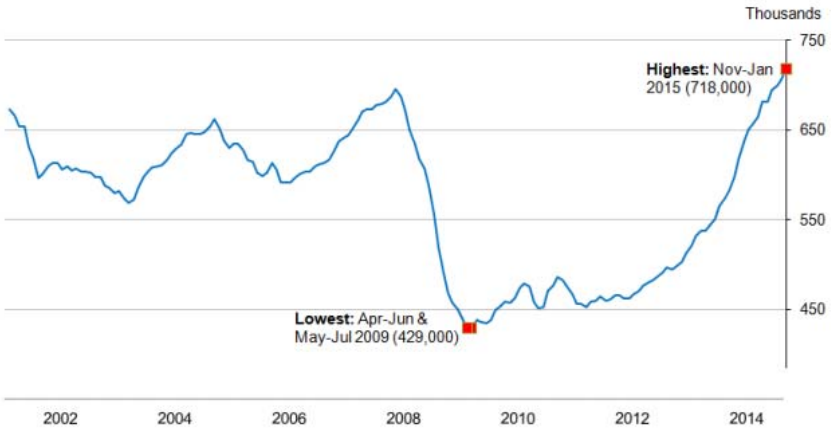
[27]La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas 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 noviembre de 2014 a enero de 2015, estuvieron **vacantes** 718.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 22.000 vacantes respecto del trimestre agosto-octubre 2014 y de 136.000 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_393554.pdf

El número de NEETs desciende

El número de jóvenes ingleses que no se encuentran ni estudiando, ni trabajando, ni realizando ningún tipo de prácticas laborales (NEETs) ha descendido al nivel más bajo de los últimos ocho años situándose en este trimestre en 787.000 jóvenes, un 13,1% del total de la población juvenil. Según los datos publicados por el Ministerio de Educación, se observan caídas en todos los tramos de edad,

Los datos estadísticos para el período octubre-diciembre 2014 muestran que el número de jóvenes de entre 16 y 24 años registrados como NEETs en Inglaterra llegaron a su nivel más bajo desde 2007, mientras que el índice de los de 16-18 años cayó al mínimo alcanzado desde que, en el año 2000, se iniciaran los registros. Desde 2010 el número de NEETs de

16 años se ha reducido a la mitad, mientras que los de 16-24 años han descendido en 146.000.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución de los porcentajes de NEETs en los dos últimos años, por tramos de edad:

	2013	2014	Diferencia %
16 años	3,2%	2,5%	-0,8%
17 años	4,9%	5,2%	0,3%
18 años	14,3%	13%	-1,3%
Entre 16-18 años	7,6%	7%	-0,6%
Entre 19-24 años	17,1%	15,9%	-1,2%
Entre 16-24 años	14,1%	13,1%	-1%

Fte. Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación.

Los índices correspondientes al período octubre-diciembre de 2014 presentan una caída general en casi todos los grupos en comparación con el mismo período de 2013, con los siguientes porcentajes:

- 16-24 años: Ha alcanzado, con 787.000 (62.000 menos), el número e índice más bajo desde 2007, reduciéndose en un punto, hasta el 13,1%.

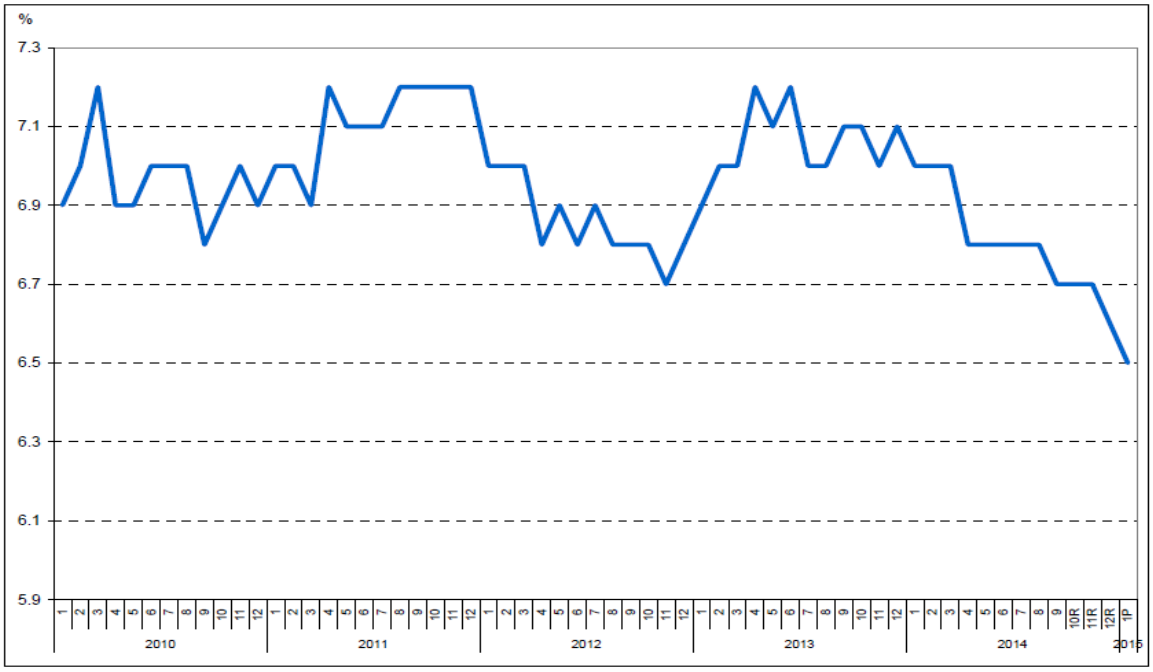
- 16-18 años: Con 133.000 han llegado a su nivel mínimo desde el año 2000 (momento en que se iniciaron los registros) con un 7% (-0,6).

- 19-24 años: Se ha reducido al 15,9% (1,2 puntos de descenso) y 654.000 (51.000 menos).

RUMANÍA

DESEMPLEO EN ENERO.-

En enero de 2015, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 6,5%, una décima menos que en el mes anterior y 5 décimas menos que en enero de 2014. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de enero de 2010, según los nuevos datos revisados.



El número de desempleados (entre los 15 y los 74 años de edad) estimado para el mes de enero de este año fue de 607.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (609.000) como respecto a enero de 2014 (648.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 7 décimas de punto al de las mujeres (respectivamente 6,8% y 6,1%).

Tasa de desempleo por género

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

Nota: los datos de octubre noviembre y diciembre de 2014 son datos revisados. Los de enero de 2015 son provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,2% en el mes de enero de 2015 (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

ALEMANIA

DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR DE DEPENDENCIA

En base a los datos del microcenso proporcionados por la Oficina Federal de Estadística "Destatis", el Delegado del Gobierno para asuntos de los pacientes y encargado de dependencia y el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) han publicado el informe "Lo que se gana en Alemania en las profesiones de la dependencia", que analiza el nivel salarial de los trabajadores del ámbito de la dependencia en asistencia a enfermos y a personas de la tercera edad[28].

En el ámbito de las profesiones de asistencia a personas dependientes, la tasa de contratos de trabajo de jornada reducida es más elevada que en el promedio de trabajadores. El nivel salarial dentro de las distintas profesiones de atención a personas dependientes se diferencia por regiones, estados federados y niveles de cualificación. Por lo general, las mujeres que trabajan en el sector de la dependencia perciben menos remuneración que sus colegas masculinos. Esta diferencia es menor en los cuidados a la tercera edad que en la asistencia a enfermos.

Por lo general, los trabajadores que asisten a pacientes enfermos ganan más que el promedio de trabajadores. En el este de Alemania perciben salarios un 18,1% más elevados que el promedio de los trabajadores contratados en la misma parte del país, mientras que en el oeste de Alemania la ventaja salarial es solo del 11,4%.

En comparación con el total de los trabajadores el personal de asistencia a la tercera edad gana un 16,1% menos en el este y un 17,0% menos en el oeste; y en relación con el personal de asistencia a enfermos un 28,9% y un 18,2% menos, respectivamente. El personal de asistencia a la tercera edad gana ligeramente algo más que los ayudantes (de baja cualificación básica) contratados para la asistencia a enfermos.

Trabajadores en profesiones del sector de dependencia (31-12-2013)

	Total trabajadores	De estos:			
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa con datos sobre los salarios	
	Cifra absoluta	Cifra absoluta	Cifra absoluta	Cifra absoluta	% del total
Asistencia a enfermos	576.842	293.378	283.464	290.168	50%
Asistencia a la tercera edad	219.246	103.151	116.095	101.934	46%
Ayudantes en la asistencia a enfermos	125.803	48.756	77.047	48.057	38%
Ayudantes en la asistencia a la tercera edad	192.112	56.210	135.902	55.463	29%
Total trabajadores y ayudantes	*1.114.003*	*501.495*	*612.508*	*495.622*	*44%*
Especialistas en la asistencia a enfermos	71.276	40.657	30.619	40.297	57%

[28] http://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf

En comparación con la contratación fija por hospitales, los trabajadores de asistencia a la tercera edad o a enfermos ganan hasta un tercio menos cuando son contratados por empresas de prestación de servicios de asistencia a domicilio.

El salario de los ayudantes en la asistencia a enfermos suele ser aproximadamente un 20% inferior al salario del promedio de trabajadores. No obstante, en comparación con la mediana salarial del total de trabajadores en puestos auxiliares de baja cualificación, los ayudantes en el sector de asistencia a enfermos ganan aproximadamente un 13,5% más.

En cuanto a la asistencia a la tercera edad, el salario de los ayudantes es un 35%-40 % inferior a la mediana salarial del total de las profesiones; además ganan claramente menos que los ayudantes en el sector de asistencia a enfermos (este: -19,3 %, oeste: -24,9 %).

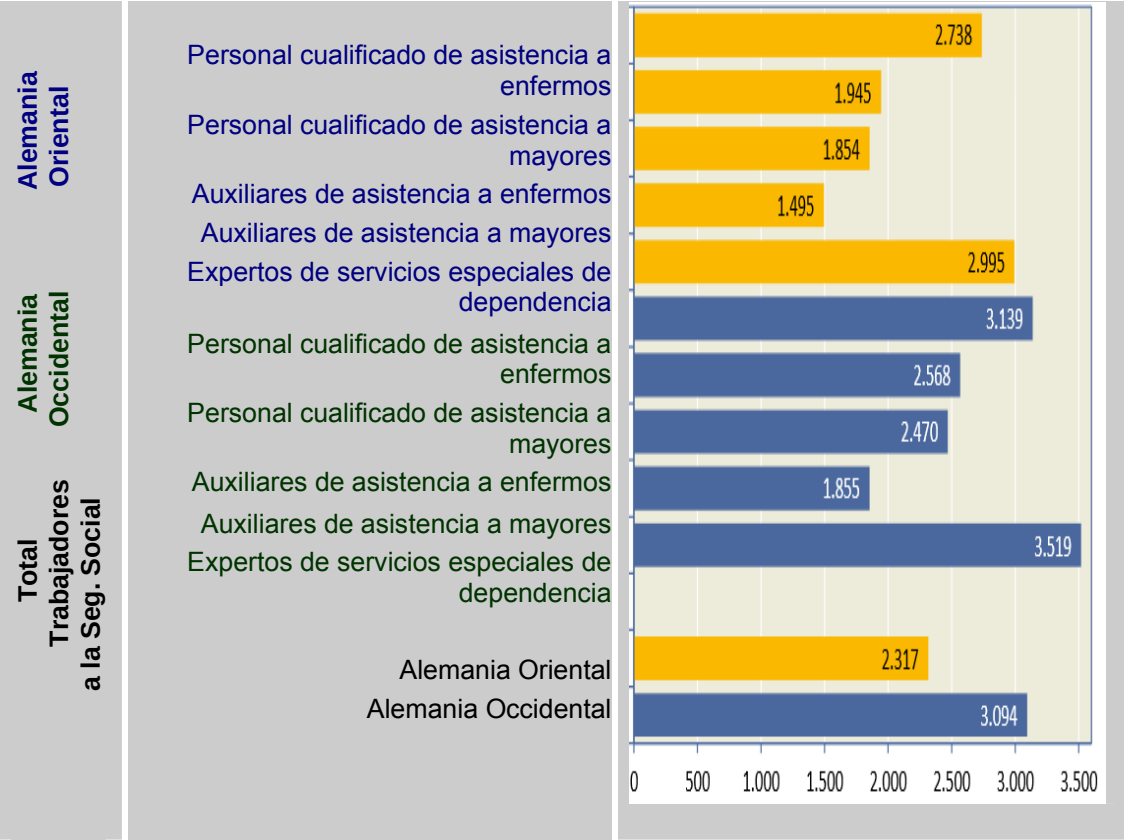
Con la introducción de la clasificación de las profesiones en 2010, las actividades profesionales se distinguen no solo por su perfil de contenidos sino también por sus requerimientos específicos, es decir: la complejidad de la actividad demandada y los requisitos de cualificación y formación profesional relacionadas con las tareas encomendadas. La normativa de 2010 define cuatro niveles de cualificación:

Niveles de cualificación profesional

Nivel	Denominación	Descripción	Requerimientos
1	Ayudantes, auxiliares	Ayudantes	Actividades simples de rutina; sin formación profesional o únicamente un título de preparación profesional de un año.
2	Actividades especiales	Trabajadores cualificados	Conocimientos y habilidades fundadas. Formación profesional de tres años o cualificación equiparable.
3	Actividades especiales de complejidad	Especialistas	Conocimientos y habilidades especiales, tareas de liderazgo, preparación de maestro o técnico, o estudios superiores.
4	Actividades especiales de alta complejidad	Expertos	Altos conocimientos y habilidades, tareas de liderazgo, estudios superiores de por lo menos cuatro años y experiencia profesional.

La mediana de los salarios íntegros personal de asistencia a enfermos se eleva a 2.738 euros al mes en el este de Alemania y a 3.139 euros en el oeste. El personal de asistencia a personas dependientes de la tercera edad gana claramente menos: 1.945 euros en el este (-28,9%) y 2.568 euros en el oeste (-18,2%). El personal auxiliar de asistencia a enfermos gana aproximadamente 100 euros menos que el personal cualificado de asistencia a personas mayores dependientes. El grupo de trabajadores en el sector de dependencia con ingresos más altos son los expertos en servicios especiales de alta calidad. En su caso, la mediana salarial bruta asciende a 2.995 euros al mes en el este y a 3.519 euros en el oeste. En comparación, la mediana salarial del total de los trabajadores afiliados a la seguridad social se eleva a 2.317 euros en el este y a 3.094 en el oeste.

Medianas salariales brutas al mes de trabajadores a jornada completa, dentro de las profesiones del sector de dependencia en Alemania (euros, 2013)



Se observan grandes discrepancias entre la asistencia a enfermos y la asistencia a mayores dependientes. Las mayores diferencias se dan dentro de las profesiones de asistencia a enfermos. En toda Alemania, la diferencia salarial entre mujeres y hombres asciende al 9,4%, mientras que en el ámbito de la dependencia de personas de tercera edad se eleva a solo el 4,5%.

Una diferencia salarial parecida existe entre las profesiones auxiliares de dichas áreas (9,2% frente a 3,6%). Entre las dos partes de Alemania hay diferencias considerables. Mientras que en el oeste la diferencia salarial por género en el ámbito de la asistencia a enfermos se eleva al 9,7%, las mujeres que trabajan en la misma área en el este ganan lo mismo que sus compañeros masculinos. No obstante, en el caso de ayudantes en la asistencia a enfermos, las mujeres en el este ganan aproximadamente un 17,9% menos (en el oeste: -8%).

También existen diferencias salariales según el empresario. A nivel nacional, los hospitales son los que pagan los salarios más elevados, tanto en la asistencia a enfermos como en la asistencia a mayores dependientes, mientras que los salarios pagados en el sector de la atención domiciliaria en la dependencia son más bajos. En este último sector, los trabajadores ganan por término medio un tercio menos que los trabajadores con cualificaciones parecidas que prestan servicios del mismo nivel en un hospital. En cuanto a las residencias para personas dependientes se observa que los salarios pagados a los trabajadores ascienden solo al 75% de los salarios pagados en los hospitales, tanto a personal auxiliar como cualificado.

BARÓMETRO: MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS

El Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW) investiga desde 2006 la evolución que registra la presencia de mujeres en las juntas directivas y los consejos de administración de las empresas alemanas más importantes del sector económico y financiero. De su cuarto informe semanal se desprende que actualmente apenas hay mujeres desempeñando un cargo en las juntas directivas de empresa y los consejos de administración también siguen siendo un campo dominado por hombres[29]. En lo que respecta al sector financiero, la representación de mujeres en cargos directivos sigue siendo baja.

Las 200 empresas alemanas más importantes (sin sector financiero)

Los cargos más importantes de las empresas alemanas se encuentran en manos de los hombres y las mujeres siguen siendo una excepción. A finales de 2014, el porcentaje de mujeres en las **juntas directivas** de las 200 empresas más importantes se elevaba a poco más del 5%. Apenas un 22% de las 200 empresas tenían una mujer en la junta directiva. 47 de un total de 877 puestos estaban ocupados por mujeres. La dinámica de crecimiento en comparación con el año anterior fue muy baja al registrarse un aumento del 1%. En total, 179 hombres y 4 mujeres (2,2%) ocupaban la presidencia de una junta directiva.

Resulta más común la presencia de mujeres en los **consejos de administración**, tendencia que ha registrado un ligero aumento. Según datos recabados de 155 empresas casi el 86% tenía representación femenina. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las 200 empresas más importantes alemanas se elevó al 18% a finales de 2014, lo que representa un incremento de más del 3% frente al año anterior. También se observa un incremento a lo largo de los años, aunque sigue estando muy lejos de ser una representación equilibrada de entre el 40% y el 60% si tenemos en cuenta que solo 397 de los 2.156 puestos posibles estaban ocupados por mujeres. No obstante, con un 3,4% sigue siendo bajo el porcentaje de presidentas en los consejos de administración.

Empresas que cotizan en bolsa (sin sector financiero)

En 2014 también se registró una representación de mujeres muy baja en las empresas que cotizan en bolsa. Aunque por lo general es más alto el porcentaje en las PYMES que en las grandes empresas, este hecho no se confirma en las **juntas directivas** de las empresas que cotizan en el DAX[30], donde el porcentaje de mujeres se encuentra en un nivel muy bajo. De ellas, registraron la cifra más alta las empresas que cotizan en el índice bursátil alemán DAX-30[31] con poco más del 7% y la más más baja las empresas que cotizan en el MDAX[32] con casi un 3%. En valores absolutos la relación sería de 14 mujeres en el DAX-30 y 5 mujeres en las empresas del MDAX. Además, las juntas directivas de 18 empresas del DAX-30 eran del dominio masculino y 45 de las 50 empresas del MDAX no tenían ninguna representación femenina en sus juntas directivas.

El porcentaje de mujeres que ocupan cargos en los **consejos de administración** es mayor que en las juntas directivas. Las empresas del DAX-30 presentaron un resultado superior a

[29] http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495356.de/15-4-1.pdf y http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495360.de/15-4-3.pdf
[30] DAX: índice bursátil alemán; índice de referencia de la bolsa alemana.
[31] DAX-30: acciones de las 30 empresas alemanas más importantes en cuanto a su capitalización de mercado y su volumen comercial en bolsa. Sirve de indicador de la evolución de todo el mercado bursátil alemán.
[32] MDAX (Mid-Cap-DAX): 50 empresas más importantes en lo referente a su volumen comercial y capitalización de mercado que siguen al DAX.

la media con casi un 25% y las empresas del SDAX[33] reflejaron no sólo el porcentaje menor con escasamente el 14%, sino que también el menor crecimiento en comparación interanual (+0,6). En dos grupos de empresas, DAX-30 y MDAX, las mujeres estaban presentes en más del 90% de los consejos de administración; en las empresas del SDAX en poco más de la mitad y en las del TecDAX[34] en dos tercios de las empresas. A pesar de que en los consejos de administración se registra una tendencia al aumento desde hace años, se está todavía lejos de alcanzar una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Se puede resumir que en las empresas del DAX-30 se registra una cierto estancamiento en las juntas directivas y movimiento en los consejos de administración; en las MDAX ha descendido el porcentaje de presidentas de juntas directivas a por debajo del 3%, las empresas del SDAX tienen con diferencia la menor presencia de mujeres en los consejos de administración y la presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas del TecDAX ha registrado un claro descenso.

Mujeres en juntas directivas y consejos de administración de las 200 empresas alemanas más importantes (sin el sector financiero)

	Top 200									Top 100	
	2006	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2013**	**2014**
Juntas directivas y gerencias											
Empresas en total	200	200	200	200	200	200	200	200	200	100	100
Con datos sobre su composición	195	184	191	187	195	197	200	195	197	97	97
Con mujeres en juntas directivas	9	15	17	16	22	22	33	35	43	19	17
Porcentaje	**4,6**	**8,2**	**8,9**	**8,6**	**11,3**	**11,2**	**16,5**	**17,9**	**21,8**	**19,6**	**17,5**
Miembros en total	953	893	934	833	906	942	970	906	877	484	461
Hombres	942	877	911	812	877	914	931	866	830	461	442
Mujeres	11	16	23	21	29	28	39	40	47	23	19
Mujeres (%)	**1,2**	**1,8**	**2,5**	**2,5**	**3,2**	**3,0**	**4,0**	**4,4**	**5,4**	**4,8**	**4,1**
Presidentes en total	195	184	191	187	195	198	198	194	183	97	92
Hombres	195	184	190	186	193	197	196	190	179	96	92
Mujeres	0	0	1	1	2	1	2	4	4	1	0
Mujeres en %	**0,0**	**0,0**	**0,5**	**0,5**	**1,0**	**0,5**	**1,0**	**2,1**	**2,2**	**1,0**	**0,0**
Consejos de supervisión y consejos de administración											
Empresas en total	200	200	200	200	200	200	200	200	200	100	100
Con datos sobre su composición	170	145	168	153	166	163	170	157	155	86	85
Con mujeres en consejos de supervisión	110	101	124	110	117	118	128	123	133	71	76
Porcentaje	**64,7**	**69,7**	**73,8**	**71,9**	**70,5**	**72,4**	**75,3**	**78,3**	**85,8**	**82,6**	**89,4**
Miembros en total	2500	2268	2466	2175	2293	2268	2369	2159	2156	1231	1232
Hombres	2304	2074	2236	1961	2050	1999	2064	1834	1759	1044	1003
Mujeres	196	194	230	214	243	269	305	325	397	187	229
Mujeres en %	**7,8**	**8,6**	**9,3**	**9,8**	**10,6**	**11,9**	**12,9**	**15,1**	**18,4**	**15,2**	**18,6**
Presidentes en total	170	145	168	153	167	167	171	160	149	87	84
Hombres	167	143	166	151	165	164	168	156	144	83	81
Mujeres	3	2	2	2	2	3	3	4	5	3	3
Mujeres en %	**1,8**	**1,4**	**1,2**	**1,3**	**1,2**	**1,8**	**1,8**	**2,5**	**3,4**	**3,4**	**3,6**

[33] SDAX (Small-Cap-DAX): 50 empresas alemanas más importantes de acuerdo a su volumen comercial y capitalización de mercado que siguen al DAX y al MDAX.
[34] TecDAX: engloba a las 30 empresas más importantes del sector tecnológico.

Empresas con datos sobre representación de trabajadores	123	108	129	103	110	105	118	83	118	46	63
Miembros en total	2206	1773	1910	1732	1506	1567	1638	1291	1869	748	1043
Hombres	2023	1616	1742	1563	1360	1391	1438	1088	1521	640	845
Mujeres	183	157	168	169	146	176	200	203	348	108	198
Representantes femeninas de trabajadores	139	117	125	121	105	119	117	110	200	61	113
Mujeres en %	**76,0**	**74,5**	**74,4**	**71,6**	**71,9**	**67,6**	**58,5**	**54,2**	**57,5**	**56,5**	**57,1**

Empresas con participación estatal (sin sector financiero)

El DIW lleva a cabo desde 2010 una investigación de las empresas con participación estatal. Las 60 empresas que cita el informe se encuentran en distintos sectores como transporte, telecomunicaciones, energía, investigación y cultura.

A finales de 2014 tenían 17 de las 60 empresas mujeres en la **juntas directivas** (>28%). En total se elevaba el porcentaje de mujeres en juntas directivas a casi el 15%, lo que implica un aumento de más del 2% frente a 2013. Cinco presidentes eran mujeres, casi el 10%. Estos datos presentan un cuadro muy distinto al compararlo con las empresas del sector privado.

Casi el 93% de las empresas tienen por lo menos una mujer en los **consejos de administración**, lo que implica un aumento de más del 12% frente al año anterior. En total, las mujeres ocuparon 142 puestos de los 602 posibles. Con casi el 24%, el porcentaje aumentó un 5% frente al año anterior. Nueve puestos de presidente estaban ocupados por una mujer (>18%)

Cuota de mujeres en cargos directivos del sector financiero

La cuota de mujeres en cargos directivos de empresas del sector financiero siguió baja en 2014 y apenas había cambiado la situación en comparación con 2013.

Los 100 bancos y cajas de ahorro más importantes

De los 387 miembros de las **juntas directivas** de los 100 bancos y cajas de ahorro más importantes 26 eran mujeres, lo que representa una cuota media de poco menos del 7% y un incremento del 0,4% frente al año anterior. En sólo 23 de los 100 bancos existía representación femenina y sólo había dos presidentas, una menos que el año anterior. En los **consejos de administración** apenas ser registró una evolución pero si resulta más habitual la presencia de mujeres en las juntas directivas, en donde alcanzaron un porcentaje del 18%, lo que corresponde a 270 puestos de los 1.504 posibles. En 89 consejos de administración había mujeres.

Institutos bancarios de derecho público y bancos cooperativos

En lo que respecta a los institutos bancarios de derecho público, la situación a finales de año era muy similar a la de los privados. El porcentaje de mujeres en **juntas directivas** era de casi el 7% y en los bancos cooperativos de poco más del 6%, aunque la presencia de mujeres queda reducida a muy pocos bancos ya que había mujeres en menos del 20% de ellos (10 institutos bancarios).

En general, las mujeres tuvieron una mayor representación en los **consejos de administración** que en 2013. Con una cuota de casi el 19%, la situación a finales de año fue también similar a la de los institutos privados (poco más del 18%), a pesar de que había

mujeres en un 80% de los bancos y en los bancos públicos en un 98%. El porcentaje de mujeres era del 14,5% a pesar de que en un 94% de los institutos bancarios había por lo menos una mujer en el consejo de administración.

A nivel europeo también se registró un predomino de hombres en los órganos de decisión del Banco Central Europeo y de los bancos centrales nacionales de los 28 países miembros de la Unión Europea. El consejo del BCE estuvo formado en 2014 por 22 hombres y dos mujeres y el porcentaje en órganos importantes de decisión oscila entre el 16% y el 18%. En los órganos de decisión de los bancos centrales nacionales tampoco existe una representación equilibrada entre hombres y mujeres, no obstante se detectan claras diferencias al comparar los distintos países.

Aseguradoras

En las **juntas directivas** de las aseguradoras se registró un ligero aumento en comparación con el año anterior. 27 de las 60 aseguradoras investigadas tenían por lo menos una mujer. De los 353 puestos posibles, 30 estaban ocupados por mujeres. Con un porcentaje del 8,5%, apenas aumentó la representación de mujeres frente al año anterior, situándose el porcentaje algo por encima del de los bancos (6,5%).

En los **consejos de administración** también ha sido la evolución muy lenta. 48 aseguradoras de las 60 tenían por lo menos una mujer en su órgano de control, quienes ocuparon en total 114 puestos de los 661 posibles, es decir el 17,2% y un punto más frente al año anterior. Con ello se ha mantenido la tendencia creciente desde 2010, fecha en que se empezaron a realizar estos análisis. Las representantes de los trabajadores siguen constituyendo la mayoría de las mujeres en los consejos de administración, aunque la parte empresarial ha ganado algo terreno: 81 de las 113 miembros del consejo de administración procedían de la parte del trabajador, casi el 72%.

Mujeres en juntas directivas y consejos de administración en los bancos, cajas de ahorro y aseguradoras más importantes

	Bancos y cajas de ahorro									Aseguradoras								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Juntas directivas y gerencias																		
Empresas en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Con datos sobre su composición	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Con mujeres en juntas directivas	10	9	7	9	10	12	17	24	23	10	13	9	11	10	14	21	29	27
Porcentaje	**10,0**	**9,0**	**7,0**	**9,0**	**10,0**	**12,0**	**17,0**	**24,0**	**23,0**	**15,9**	**20,0**	**15,5**	**17,7**	**16,1**	**23,7**	**34,4**	**48,3**	**45,0**
Miembros en total	442	430	414	418	408	404	407	396	387	394	411	372	392	399	385	384	396	353
Hombres	431	420	406	407	396	391	390	371	371	384	398	363	381	389	370	362	362	323
Mujeres	11	10	8	11	12	13	17	25	26	10	13	9	11	10	14	22	34	30
Mujeres en%	**2,5**	**2,3**	**1,9**	**2,6**	**2,9**	**3,2**	**4,2**	**6,3**	**6,7**	**2,5**	**3,2**	**2,4**	**2,8**	**2,5**	**3,6**	**5,7**	**8,6**	**8,5**
Presidentes en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Hombres	98	98	100	100	98	99	97	97	98	63	65	57	62	62	59	60	59	59
Mujeres	2	2	0	0	2	1	3	3	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Mujeres en%	**2,0**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**2,0**	**1,0**	**3,0**	**3,0**	**2,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**1,6**	**1,7**	**1,7**
Consejos de supervisión / consejos de administración																		
Empresas en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Con datos sobre su composición	100	100	100	100	100	100	100	100	97	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Con mujeres en consejos de supervisión	89	91	85	87	88	88	88	89	89	46	49	42	48	48	45	50	50	48
Porcentaje	**89,0**	**91,0**	**85,0**	**87,0**	**88,0**	**88,0**	**88,0**	**89,0**	**91,8**	**73,0**	**75,4**	**72,4**	**77,4**	**77,4**	**76,3**	**82,0**	**83,3**	**80,0**
Miembros en total	1633	1573	1566	1555	1548	1567	1491	1485	1504	812	831	727	734	732	689	704	683	661
hombres	1387	1331	1324	1294	1295	1307	1226	1230	1234	720	726	629	643	645	599	596	572	547
Mujeres	246	242	242	261	253	260	265	255	270	92	105	98	91	87	90	108	111	114
Mujeres en%	**15,1**	**15,4**	**15,5**	**16,8**	**16,3**	**16,6**	**17,8**	**17,2**	**18,0**	**11,3**	**12,6**	**13,5**	**12,4**	**11,9**	**13,1**	**15,3**	**16,3**	**17,2**
Presidentes en total	100	100	100	100	100	100	100	100	97	63	65	58	62	62	59	61	60	60
Hombres	97	95	97	96	97	98	97	97	92	63	65	57	61	61	58	60	59	58
Mujeres	3	5	3	4	3	2	3	3	5	0	0	1	1	1	1	1	1	2
Mujeres en%	**3,0**	**5,0**	**3,0**	**4,0**	**3,0**	**2,0**	**3,0**	**3,0**	**5,2**	**0,0**	**0,0**	**1,7**	**1,6**	**1,6**	**1,7**	**1,6**	**1,7**	**3,3**
Empresas con datos sobre representantes de trabajadores	33	55	51	50	44	53	56	36	76	24	41	38	52	34	33	39	27	59
Miembros en total	599	858	767	764	642	738	786	564	1159	291	455	444	634	351	385	411	312	647
Hombres	496	731	654	637	549	628	649	455	943	256	406	390	555	319	347	358	266	534
Mujeres	103	127	113	127	93	110	137	109	216	35	49	54	79	32	38	53	46	113
Representantes femeninas de trabajadores	85	95	84	91	62	78	87	69	131	32	45	41	63	26	36	43	34	81
Mujeres en%	**82,5**	**74,8**	**74,3**	**71,7**	**66,7**	**70,9**	**63,5**	**63,3**	**60,6**	**91,4**	**91,8**	**75,9**	**79,7**	**81,3**	**94,7**	**81,1**	**73,9**	**71,7**

Iniciativas políticas: cuota femenina

Con la Ley para la participación igualitaria de mujeres y hombres en cargos directivos de la economía privada y del servicio público, aprobada el 6 de marzo de 2015 por Parlamento alemán y que entrará en vigor el 1 de enero de 2016, se impulsará la presencia de mujeres por lo menos en los órganos de control y consejos de administración de las empresas.

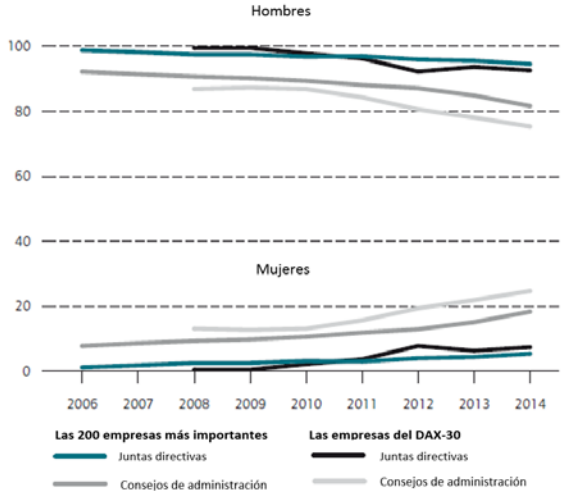
Las nuevas disposiciones establecen a partir de 2016 una cuota del 30% en las 108 grandes empresas con cogestión y que cotizan en bolsa, por lo general con más de 2.000 empleados. En el caso de no alcanzar la cuota, la ley prevé como sanción que los puestos previstos para el género poco representado queden vacantes. La ley también afecta a unas 3.500 empresas medianas que cotizan en bolsa o tienen cogestión, pero de una forma menos estricta. En estos casos, una vez entre en vigor la ley, ellas mismas deberán fijar públicamente la cuota que desean alcanzar en los puestos directivos. Esta cuota flexible, que puede ser inferior al 30%, no podrá ser reducida ni quedar por debajo del porcentaje en mujeres que tengan actualmente en sus cargos directivos. No está previsto la aplicación de sanciones si no se alcanzara la cuota fijada, pero las empresas estarán obligadas a informar regularmente a partir de 2017 sobre los objetivos fijados y la consecución de los mismos.

Puede que sea mayor la inflexibilidad de las estructuras en el sector financiero que, por ejemplo, entre las 200 empresas más importantes. A pesar de que más de la mitad de los empleados del sector financiero son mujeres, el aumentó del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de los bancos entre 2006 y 2014 fue menor del 0,45 de promedio anual, frente al 1,3% de las 200 empresas más importantes.

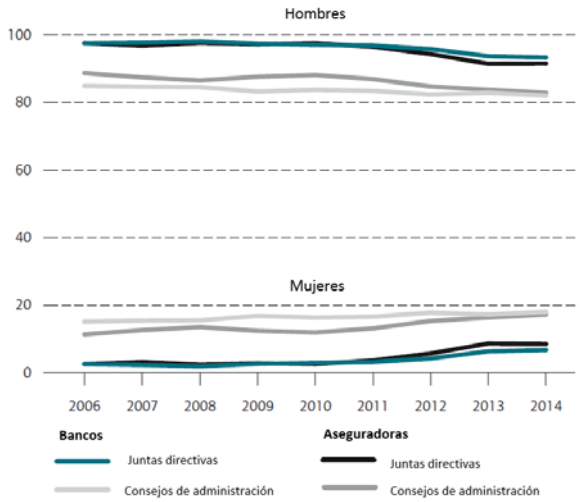
Con el objetivo de alcanzar una representación paritaria de hombres y mujeres en las empresas con participación del Estado se enmienda la Ley de distribución de los órganos del Estado. En los órganos de control de más de tres puestos regirá a partir de 2016 la cuota del 30% para los nuevos nombramientos. Se pretende incrementar este porcentaje al 50% hasta 2018.

A la hora de aplicarse la ley, la situación de partida de los distintos grupos de empresas es actualmente muy distinta:

Hombres y mujeres en juntas directivas y consejos de administración de las 200 empresas más importantes y de las que cotizan en el índice DAX-30 (en %)



Hombres y mujeres en juntas directivas y consejos de administración del sector financiero (en %)



La cuota femenina en los órganos directivos es mayor en las empresas del DAX-30 que en las 200 empresas más importantes.

La cuota de hombres y mujeres en los órganos directivos del sector financiero apenas se aproxima.

La brecha existente en el porcentaje de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las empresas no se ha podido reducir en ninguno de los grupos, pero parece ser que las empresas del DAX-30 son las mejor preparadas para aplicar la ley y poseen entretanto la cuota más alta de mujeres en los consejos de administración. La evolución de las 200 empresas más importantes es parecida, aunque a un nivel más bajo; sin embargo las empresas del SDAX se quedan muy por debajo. En todos los grupos de empresas el porcentaje de mujeres en las juntas directivas es extremadamente bajo. Una excepción son las empresas con participación del Estado, con un porcentaje muy por encima de la media. Para alcanzar los objetivos que estipula la nueva cuota femenina será necesario aplicar una ofensiva dentro de las empresas. El DIW ha presentado una serie de propuestas para conseguirlo, como son la definición del incremento de la cuota de mujeres en posiciones directivas como objetivo de empresa, la fijación de objetivos vinculantes y la determinación de un calendario, la transparencia en la contratación y la promoción de personal para los cargos directivos, el cuestionamiento de normas y estructuras derivadas tradicionalmente de la realidad y condiciones de vida de los hombres, una mayor apertura hacia la ocupación de puestos directivos por mujeres y supresión de los estereotipos de género.

En Europa sigue siendo un reto la participación equitativa de hombres y mujeres en los cargos directivos de empresa. El porcentaje de mujeres en órganos empresariales de decisión se elevaba al 19% en abril de 2014. Alemania tiene una posición intermedia en la lista, con una cuota femenina en consejos de administración del 22%. Los países con mayor cuota son Islandia (46%), Noruega (40%), Letonia (31%), Francia (30%) y Finlandia (29%). Al final de la lista se encuentran Chipre, Estonia y República Checa (sendos 7%) y Malta (3%). La evolución en Europa ha sido en general positiva desde la recopilación de datos. La representación de mujeres en puestos directivos de empresas que cotizan en bolsa ha aumentado en Alemania desde 2003 un 10%.

FRANCIA

FINANCIACION DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: FUNCIONAMIENTO DEL FONDO PARITARIO[35]

Las normas de organización y funcionamiento del Fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales de trabajadores y las organizaciones profesionales de empresarios han sido finalmente establecidas por decreto n° 2015-87, de 28 de enero de 2015, publicado en el Diario Oficial de la República Francesa de 31 de enero.

Con la publicación de dicho decreto, el Fondo de financiación de las organizaciones profesionales de empresarios (OP) y de las organizaciones sindicales de trabajadores (OS) podrá comenzar a ejercer sus misiones, tan pronto se publique la declaración de creación de la Asociación paritaria en el Diario Oficial (parte de las asociaciones y fundaciones de empresa). Este fondo fue creado por la ley n° 2014-288, de 5 de marzo 2014, denominada "Ley de formación y democracia social".

Alimentado principalmente por una contribución de las empresas privadas (0,016 % de la masa salarial) y por el Estado, su vocación es financiar las organizaciones sindicales de trabajadores (OS) y las organizaciones profesionales de empresarios (OP) a título de sus misiones de interés general (gestión paritaria, participación en las políticas públicas y formación económica, social y sindical). Además de las normas de distribución de los créditos, el decreto detalla las modalidades de organización y funcionamiento del Fondo.

Composición del Consejo de Administración

El Fondo es gestionado por una Asociación paritaria administrada por un Consejo de administración. Este último consta de dos representantes titulares y dos suplentes de cada OS y OP, representativas a nivel nacional e interprofesional. El primer Consejo de administración será así constituido por diez miembros titulares y diez miembros suplentes en el caso de las OS, y seis miembros titulares y seis miembros suplentes en el de las OP.

Dichos representantes deberán renovarse a más tardar el 1 de enero del año siguiente al de la publicación de las resoluciones de representatividad nacional e interprofesional. El Consejo de administración designará a su presidente y vicepresidente entre sus miembros, siendo éstos uno representante de las OS, y el otro de las OP.

El decreto prevé la alternancia de las OS y las OP en la presidencia (y, por consiguiente, en la vicepresidencia). Los mandatos del presidente y del vicepresidente son de dos años (18 meses en el caso del presidente y del vicepresidente del primer Consejo de administración). Un comisario del Gobierno formará, por derecho, parte del Consejo con el fin de controlar algunas deliberaciones o decisiones.

Competencias

El Consejo de administración de la Asociación gestora del Fondo paritario deliberará especialmente para:

- Adoptar el Reglamento interno de la Asociación paritaria;
- Aprobar su presupuesto anual de funcionamiento y su cuenta financiera anual;

[35] Liaisons Sociales Quotidien n° 16766, de 4 de febrero de 2015

- Asignar cada año los créditos del Fondo paritario, de conformidad con las normas descritas en el decreto;

- Definir la lista de documentos que deben proporcionar las organizaciones beneficiarias de los créditos del Fondo para justificar sus gastos;

Establecer las modalidades de aplazamiento de los créditos no comprometidos en el transcurso de un ejercicio sobre el ejercicio siguiente.

El Consejo de administración aprobará sus deliberaciones por consenso. En su defecto, se tomarán por mayoría de los votos de los miembros presentes o representados. Única excepción: la decisión de suspender o reducir la financiación de una OS o una OP beneficiaria que no haya justificado la correcta utilización de ésta.

Esta decisión es aprobada por mayoría de dos tercios de los votos de los miembros presentes o representados. El total de los votos de las OP es igual al número total de los votos de las OS. Cada OS dispone de dos votos y cada OP de un número de votos proporcional a su número de afiliados a nivel nacional e interprofesional.

Sin embargo, hasta el 1 de enero del año siguiente a la publicación de la resolución de representatividad de las OP, cada organización patronal dispone de un número de votos igual al número de escaños que posea en el seno del Consejo paritario interprofesional nacional de Empleo y Formación (seis para la patronal Medef, tres para la Confederación general de las Pymes y uno para la Unión profesional de Artesanos).

Suspensión o reducción de la financiación

Las OS y las OP con financiación del Fondo paritario deben elaborar un informe anual por escrito, que detalle la utilización que se ha hecho de los créditos percibidos. A falta de transmisión del informe o cuando los justificantes de los gastos efectuados sean insuficientes, el Consejo de administración del Fondo paritario podrá emplazar a la organización contemplada a presentar observaciones y a cumplir sus obligaciones en un plazo por él establecido y que no podrá ser inferior a 15 días, según especifica el decreto.

Si la organización no cumple esta exigencia el Consejo podrá suspender, total o parcialmente, la financiación o reducir su importe. La suspensión o la reducción finalizarán inmediatamente cuando el Consejo de administración compruebe que la organización cumple con sus obligaciones. Esta última recibe entonces la cuantía total de las cantidades adeudadas.

Cometido del comisario del gobierno

El comisario del Gobierno tiene derecho a asistir a las sesiones de todas las instancias de deliberación y administración de la Asociación. Es el destinatario de todas las deliberaciones del Consejo de administración y se le deben comunicar todos los documentos relativos a la gestión del Fondo.

Cuando el comisario considere que una deliberación del Consejo de administración (o una decisión adoptada por otra instancia o autoridad interna de la asociación gestora del Fondo) no es adecuada, recurrirá al presidente del Consejo de administración por cualquier medio capaz de conferir fecha irrefutable a dicho recurso. Según el decreto, dispone de un plazo de siete días a partir de la fecha de recibo de la deliberación o la decisión. El presidente del Consejo debe, en un plazo de siete días a partir de la fecha de recibo del recurso, aportar una respuesta motivada.

El comisario del Gobierno puede oponerse a la aplicación de una deliberación/decisión relativa a la subvención del Estado, si estima que no se ajusta a su destino. El decreto le concede 21 días a partir del recibo de la deliberación/decisión para oponerse. Así, toda deliberación o decisión relativa a la utilización de la subvención del Estado puede ser aplicada a partir de la expiración del plazo de 21 días, o a una fecha anterior, si el comisario del Gobierno indica que no ejercerá su derecho de oposición.

FINANCIACION DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: MODALIDADES DE DISTRIBUCIÓN DE LAS DOTACIONES DEL FONDO PARITARIO[36]

Además de las normas de funcionamiento del Fondo paritario que contribuyen a la financiación de las organizaciones sindicales de trabajadores y las organizaciones profesionales de empresarios, el decreto n° 2015-87, de 28 de enero de 2015, determina las modalidades de distribución de los créditos de este Fondo para la realización de misiones de interés general.

Formación económica, social y sindical de los trabajadores afiliados o militantes; participación de los interlocutores sociales en la gestión de los organismos paritarios, etc., las misiones de interés general realizadas por las organizaciones profesionales de empresarios (OP) y las organizaciones sindicales de trabajadores (OS) son financiadas ahora con un fondo paritario dedicado: el "Fondo de financiación de las organizaciones profesionales de empresarios y de organizaciones sindicales de trabajadores ». Este fondo es alimentado principalmente por una contribución de las empresas privadas (el 0,016 % de la masa salarial) y por el Estado. El decreto de 28 de enero de 2015 detalla las reglas de distribución de las cantidades recolectadas por el Fondo. Estas dotaciones se dividen en tres partes, según las tres misiones que el Fondo debe financiar.

Distribución de la dotación destinada a la misión de gestión paritaria…

El Fondo deberá destinar una dotación de al menos 73 millones de euros para financiar la concepción, gestión, animación y evaluación de las políticas llevadas a cabo paritariamente, y en el ámbito de los organismos administrados mayoritariamente por las OS y las OP (el seguro de desempleo, la Seguridad Social, las Cajas de pensiones complementarias, etc.).

Cabe recordar que esta dotación está alimentada con la contribución de las empresas y, en su caso, con las participaciones voluntarias de los organismos paritarios.

Estas dotaciones se distribuirán, de forma paritaria, entre las OS y las OP de la manera siguiente:

- Una primera dotación, denominada «parte interprofesional», será repartida entre las OS y las OP representativas a nivel nacional e interprofesional. Las destinadas a las organizaciones sindicales son distribuidas de manera uniforme entre cada una de ellas. En cambio, las de las organizaciones patronales se distribuyen proporcionalmente al número de afiliados a nivel nacional e interprofesional. Como la medida de la representatividad de las OP no es aún efectiva, la distribución de las dotaciones se efectuará, hasta el 31 de diciembre de 2017, en función del número de escaños de los que disponen las OP en el Comité mixto interprofesional nacional para el Empleo y la Formación (Copanef). De los dos lados, las organizaciones perciben las cantidades adeudadas a sus organizaciones territoriales, a las que después contribuyen a financiar.

[36] Liaisons Sociales Quotidien n° 16766, de 4 de febrero de 2015

- La 2ª dotación, denominada parte «sectores», de un importe mínimo de 36 millones de euros, se repartirá entre las OP y las OS, representativas en los sectores, a nivel nacional y multiprofesional así como a nivel nacional e interprofesional, y que participan en la gestión paritaria de los Organismos paritarios recolectores reconocidos por el Estado (Opca).

Por parte sindical, el reparto se efectúa de manera uniforme. Por parte empresarial, las dotaciones se reparten en función de su número de afiliados medido en el o los sectores en los que son representativos (hasta el 31 de diciembre de 2017, en función del número de asientos de que disponen en el seno de las instancias mixtas de los Opca). Tanto en el caso de las OS como en el de las OP, se tendrá en cuenta la relación entre el monto de la contribución al Fondo abonada por las empresas del o de los sectores en los que son representativas y el monto total de la contribución.

¿Qué sucede con la parte de la contribución abonada por empresas que no pertenecen a un sector que, por acuerdo colectivo extendido, ha designado a un Opca? Se adjudicará a las OS y las OP gestoras de los organismos paritarios colectores autorizados (por el Estado) interprofesionales, especificándose que las dotaciones atribuidas a las OP se reparten entre éstas de manera proporcional a las cantidades concernidas, mientras que las distribuidas a las OS lo son de manera uniforme entre ellas.

- La 3ª dotación, alimentada por la participación voluntaria de organismos de carácter nacional, se distribuirá a partes iguales entre las OS y las OP que participen en su gestión.

Una vez más, las dotaciones serán repartidas entre OS de manera uniforme, mientras que entre las OP se distribuirán de forma proporcional al número de afiliados a nivel nacional e interprofesional (hasta el 31 de diciembre de 2017, en función del número de mandatos ejercidos por cada una de ellas en el o en los órganos de dirección del organismo u organismos afectados), salvo estipulación contraria del Convenio celebrado por el organismo concernido con el Fondo.

La de la participación en las políticas públicas…

Las dotaciones abonadas por el Estado al Fondo paritario que están destinadas a la participación, la concepción, la aplicación y el seguimiento de las políticas públicas que sean competencia del Estado, en particular mediante negociación, consulta y concertación, serán atribuidas según las modalidades siguientes:

- El 80% a partes iguales entre cada una de las OS y OP representativas a nivel nacional e interprofesional;

- El 20% a partes iguales entre cada una de las OS cuya vocación estatutaria reviste un carácter nacional e interprofesional y que obtuvieron entre un 3% y 8% de los votos en las elecciones profesionales, y de las OP representativas a nivel nacional y multiprofesional.

Y la destinada a la formación económica, social y sindical

Por último, las dotaciones destinadas a la financiación de formaciones económicas, sociales y sindicales, son atribuidas por el Fondo a cada una de las OS representativas a nivel nacional e interprofesional, así como a aquellas cuya vocación estatutaria reviste un carácter nacional e interprofesional, y reúnen más del 3% de los votos emitidos en las elecciones profesionales.

Una parte de esta dotación es atribuida a cada sindicato de forma proporcional al número de sus afiliados. El resto (que no puede ser inferior a 7,9 millones de euros ni superior a ¼ de la parte precitada) se reparte, a partes iguales, entre cada una de las OS. Esta dotación está alimentada por una parte de las contribuciones abonadas por las empresas y una subvención del Estado.

Dotaciones no utilizadas

Las dotaciones no utilizadas por una organización en el transcurso de un ejercicio son restituidos al Fondo y vienen a sumarse al monto global de las dotaciones de la misma naturaleza, susceptibles de ser atribuidas el año siguiente.

NORUEGA

ACUERDO POLÍTICO SOBRE LA REFORMA LABORAL[37]

El pasado 12 de marzo la coalición gobernante (conservadora) alcanzó un acuerdo con los cristiano-demócratas (centro) y los liberales (izquierda) sobre el texto definitivo de la reforma laboral que será llevado al Parlamento para su aprobación el 24 de marzo. Dado que las cuatro fuerzas políticas suman el 57 % por los escaños del Storting (Parlamento noruego), se prevé que la propuesta sea aprobada por el mismo y entre en vigor en verano, a más tardar.

Las principales modificaciones acordadas son:

- Aumento del número de horas de la **jornada laboral media**, sin incrementar el total anual de horas de trabajo. El aumento es de 9 a 10 horas para acuerdos individuales y de 10 a 12,5 para acuerdos colectivos. Esta posibilidad no será aplicable a los contratos temporales.

- Aumento de los límites de las **horas extraordinarias** permitidas, de 10 a 12 horas por semana y de 25 a 30 horas por mes -en acuerdos individuales- y de 15 a 20 horas por semana y de 40 a 50 horas por mes en acuerdos colectivos. Nunca más de 300 horas al año. En cualquier caso, como ocurre con la duración de la jornada, no se incrementa el número de horas extraordinarias anuales, sino que se flexibiliza su distribución semanal y mensual.

- Se permitirá trabajar **domingos y festivos**, con límites. El máximo de domingos que un empleado podrá trabajar serán tres seguidos, pues existirá obligación legal de descansar al menos un domingo al mes.

- Retrasar la **edad de jubilación** forzosa de 70 a 72 años y, posteriormente, a 75 años. En este sentido, se incrementa la protección de los trabajadores más mayores, pues habrá que garantizar su permanencia en el mercado laboral al menos hasta los 70 años, impidiendo a las empresas prescindir de ellos sólo por su edad.

- Suspender el derecho de los **sindicatos** a presentar demandas individuales sobre contrataciones ilegales, que había sido introducido en 2013 y cuya legalidad había sido puesta en entredicho.

- Crear una mayor **flexibilidad** en la jornada laboral de los trabajadores. Respetando los límites globales, trabajador y empleador podrán pactar libremente la distribución de las horas y días de trabajo.

- Favorecer la **contratación temporal**. Actualmente hay un límite del 10 % a las contrataciones de duración determinada con respecto al total de la plantilla, y sólo para ciertos casos tasados (por ejemplo, sustitución de trabajadores de baja, o tareas concretas diferentes a las tareas habitualmente desarrolladas en el empresa). El gobierno quiere incrementarlo hasta un 25 % sin necesidad de justificar una necesidad o causa concreta, y por periodos de hasta 12 meses. El objetivo es reducir el riesgo que las contrataciones suponen para los empleadores, a la vez que mejorar el acceso al mercado laboral para ciertos colectivos.

[37] **Fuentes:** Web de Storting (Parlamento noruego), prensa noruega, y el Nordic Labour Journal.

- Se han introducido controles a esta modalidad de contratación, para evitar que derive en precariedad laboral: por ejemplo, se ha establecido que si pasados los 12 meses el trabajador no pasa a tener un contrato indefinido, el empleador deberá dejar pasar otros 12 meses antes de poder contratar con carácter temporal a otro trabajador para realizar las mismas tareas.

- Establecer la **obligación de aceptar un empleo** para los perceptores de prestaciones por desempleo. En Noruega, al igual que ocurre en otros países con un Estado del Bienestar generoso, en muchos casos no *compensa económicamente* aceptar un empleo, pues se perciben casi los mismos ingresos a través de las distintas prestaciones sociales. Con esta nueva obligación, se pretende incorporar al mercado laboral a personas en edad de trabajar y que no lo están haciendo.

El texto consensuado apenas introduce cambios con respecto al borrador redactado el pasado otoño por el gobierno y que desató fuertes críticas por parte de los sindicatos, que llegaron a convocar una huelga general en enero, algo insólito en Noruega, donde los problemas de este tipo se resuelven dialogando.

Las reacciones de las partes interesadas, por supuesto, no se han hecho esperar:

- El gobierno se muestra muy satisfecho de haber alcanzado este acuerdo, pues desde el principio trató de lograr el mayor consenso posible con las demás fuerzas políticas. Fuera del acuerdo se han quedado sólo los partidos socialistas. El portavoz del partido conservador (*Høyre,* o H) confía en que la reforma facilite el acceso al mercado laboral, a la vez que garantice más flexibilidad a quienes ya forman parte de él. El principal objetivo es modernizar el mercado laboral para que sea compatible con las necesidades actuales. Paralelamente, se espera que muchas personas dejen de ser beneficiarias de prestaciones y se incorporen al mercado laboral.

  La propuesta no conlleva, afirma el gobierno, trabajar jornadas más largas, ni más horas extra, ni trabajar más domingos. Significa poder distribuirlas de la manera que más satisfaga al empleado y al empleador.

  Sus socios del partido progresista (*Framstegspartiet*, o FRrP) afirman estar especialmente satisfechos con la mayor protección de los derechos de los trabajadores de más edad. Además, están convenidos de que, en efecto, se fomentará la reincorporación al mercado laboral de muchas personas, que en la actualidad, son perceptores de prestaciones sociales, y de que la mayor contratación temporal aportará más flexibilidad a los empresarios y a los trabajadores.

- La oposición socialista se muestra menos entusiasta con la reforma. El partido *Sosialistisk Venstreparti,* o SV, afirma que no hay nada que celebrar. Está profundamente decepcionado con el apoyo que los demócrata-cristianos y los liberales han brindado al texto de reforma. En su opinión la nueva legislación sólo servirá para menoscabar la seguridad que hoy en día disfrutan muchos trabajadores. Así mismo, advierten que en otros países en los que se ha incrementado la temporalidad no se ha traducido en un aumento de la contratación.

  El partido laborista (*Det norske Arbeiderparti*, o Ap), favorito en intención de voto en la actualidad, ha anunciado su intención de derogar las disposiciones que permiten una mayor contratación temporal cuando llegue al poder. En su opinión, la reforma laboral no logrará más que alargar las jornadas de los trabajadores. Por otro lado,

critica el hecho de que los sindicatos no puedan seguir persiguiendo la contratación ilegal, que considera una herramienta muy valiosa de control.

- Los sindicatos, como no podía ser de otra manera, se reafirman en su interpretación de la reforma acordada por los grupos políticos. LO, la organización sindical más representativa de Noruega, critica que la nueva legislación es un regalo para los empresarios sin escrúpulos y que resultará en medio millón de trabajadores con contratos temporales y, por ende, precariedad laboral. Tampoco se muestran satisfechos con la ampliación de la protección de los trabajadores de más edad, a los que no se podrá rescindir el contrato hasta que cumplan 70 años. LO encuentra paradójico que el gobierno refuerce la protección de estos trabajadores, mientras que deja sin protección a los más jóvenes con su política de mayor contratación temporal.

- La patronal, NHO, coincide con los sindicatos en que garantizar el puesto de trabajo hasta los 70 años puede no tener el efecto esperado, pues puede resultar en una menor contratación de trabajadores a partir de cierta edad. Por lo demás, los empresarios están satisfechos con el nuevo texto, que aportará mucha flexibilidad a trabajadores y empresarios a la hora de acordar sus condiciones laborales, a la vez que descargará de presión al Estado del bienestar al favorecer la incorporación al mercado laboral mediante contratos temporales a trabajadores que, en la actualidad, no tenían acceso al mismo y dependían de las ayudas públicas.

  Es importante recordar, según la patronal, que aquéllos que ya tienen un contrato indefinido lo seguirán teniendo. Hay escasez de mano de obra, por lo que los trabajadores bien preparados no tendrán problema en encontrar un trabajo permanente.

  Los empresarios plantean el contrato temporal como la alternativa a no tener trabajo, no como alternativa al contrato indefinido. Es beneficioso para incorporarse al mercado laboral, tener una oportunidad y adquirir experiencia. En la actualidad en Noruega hay sólo un 6’8 % de contratos temporales y el 50 % de los trabajadores con este tipo de contrato han pasado a ser indefinidos tras 12 meses. Además, la empresa también se beneficia, pues podrá expandirse contratando personal temporal, lo cual es menos arriesgado.

En lo que todos coinciden es en que se debería producir un aumento en la contratación temporal, pero que deberá suponer un aumento de la contratación en términos generales: más puestos de trabajo. Si se logra un incremento de la contratación temporal a costa de la contratación indefinida, el sistema habrá fallado.

SUECIA

CONFEDERACIÓN LO[38]: ES HORA DE REVELAR EL MITO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES[39]

Las mujeres en ocupaciones de cuello azul ganan casi unas 5.000 coronas suecas[40] (SEK) menos por mes de lo que indican las estadísticas oficiales. El salario real de las mujeres de cuello azul llegó al promedio de 17.500 SEK al mes en 2013, en vez de las 22.200 SEK que indican las estadísticas. Esto según lo que indica la edición de este año del Barómetro de Igualdad de Suecia[41] presentado por la Confederación de Trabajadores – LO, a principios de marzo de 2015.[42]

"Mediante la conversión de los salarios de trabajos a tiempo parcial de las mujeres, a lo que hubieran ganado si trabajaran a tiempo completo, se oculta el problema, a saber, que los salarios de las mujeres sistemáticamente son significativamente más bajos que los de los hombres", dice *Karl-Petter Thorwaldsson*, Presidente de LO.

El Barómetro anual de Igualdad de LO pretende cuantificar como el tiempo, el poder y el dinero se reparte entre las mujeres y los hombres en la vida profesional y en la familia.

"Las diferencias principales entre las mujeres y los hombres están fuertemente ligadas al trabajo a tiempo parcial, muy común y generalizado, y a los numerosos empleos inseguros en los sectores que son dominados por mujeres. Por lo tanto, utilizamos una nueva forma de medir el salario, el "salario mensual real"[43], dice la investigadora de LO", *Ulrika Vedin*.

Con esta medida salarial, el "salario real mensual", se desglosa de la manera siguiente:

MUJERES	**HOMBRES**
Trabajadoras (de cuello azul) -17.500 SEK por mes	Trabajadores (de cuello azul) - 23.400 SEK por mes
Empleada (pública) – 28.600 SEK por mes	Empleado (público) – 37.500 SEK por mes

- Esto supone una diferencia de 20.000 coronas suecas (SEK) a efectos de "salario real" entre las mujeres en ocupaciones de cuello azul y los hombres en ocupaciones de cuello blanco.

"Es hora de exponer los mitos sobre la vida laboral de las mujeres. El empleo a tiempo parcial en las industrias dominadas por mujeres no es elegido por la propia mujer, sino que responden a la aspiración del empleador de tener una dotación flexible y exacta de personal. No es razonable decir que las mujeres deberían elegir otra cosa. En vez de esto, las soluciones tienen que contribuir a un cambio duradero, tanto en la vida laboral como en la distribución de la responsabilidad familiar", dice *Joa Bergold*, investigadora de LO.

Para fortalecer la posición de las mujeres, se propone, entre otras cosas, que el trabajo a jornada completa se haga norma en todo el mercado de trabajo y que el empleo temporal

[38] Confederación General de Trabajadores de Suecia – LO (por sus siglas en sueco). www.lo.se
[39] **Fuentes:** *Aftonbladet*, Gobierno sueco – Ministerio de Empleo.
[40] € = 9.1639 SEK (coronas suecas). 17.03.2015. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se
[41] "Sveriges Jämställdhetsbarometer". http://www.lo.se/start/lo_fakta/sveriges_jamstalldhetsbarometer_2015
[42] 4 de marzo de 2015.
[43] "faktisk månadslön"

sólo se pueda utilizar si hay razones objetivas. El seguro parental de tres partes,[44] el preescolar universal a partir de los dos años y unas subvenciones fortalecidas del gobierno central a los municipios y a las diputaciones, son algunas de las propuestas adicionales de LO.[45]

La Ministra de Igualdad comenta el informe de igualdad de la Confederación - LO[46]

LO ha presentado su informe sobre la igualdad en el mercado laboral. La investigación muestra que se hacen pequeños avances, si es que se realiza alguno, para alcanzar la igualdad de remuneración. Esto se aplica tanto a trabajadores como a empleados. La brecha salarial es mayor entre las mujeres y los hombres en el sector de los servicios que en el sector de cuello azul, a pesar de que las mujeres en promedio tienen más formación y educación que los hombres.

“Se pinta un panorama inquietante. Las mujeres, no sólo tienen salarios más bajos, sino también trabajan a tiempo parcial más a menudo, lo que baja el ingreso más todavía. Esto lleva a una reducción de la prestación por enfermedad, así como de la pensión de jubilación. Se trata simplemente de una “trampa de pobreza”. Es inaceptable y demuestra que tenemos que trabajar con la igualdad de género y la equidad al mismo tiempo”, dice la Ministra de Igualdad[47], *Åsa Regnér*.

Para hacer frente a la brecha salarial de género, el gobierno ya ha adoptado una serie de medidas. Dentro de poco se realizarán investigaciones anuales sobre los salarios y también sobre los puestos de trabajo. El Instituto Nacional de Mediación[48] ha sido encargado de analizar los convenios colectivos centrales desde el punto de vista de igualdad de género y se están avanzando conversaciones con las partes sociales sobre estos temas.

“Para rectificar estas injusticias, también se necesita asegurar de que la jornada completa se convierte en norma en el mercado de trabajo. Los hombres deben asumir más responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado. Las mujeres deben poder trabajar en la misma medida que los hombres y tener las mismas oportunidades de tener una seguridad económica a lo largo de la vida, como lo tienen los hombres. Es un asunto de equidad y justicia”, concluye *Åsa Regnér*.

Así se desea salvaguardar el modelo sueco

En un artículo de debate en el periódico *Aftonbladet*, el 17 de marzo, la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson* (PSD), y la diputada y también Presidenta del Comité de trabajadores desplazados, *Marie Granlund* (PSD), se pronuncian sobre salvaguardar el modelo sueco.

“El modelo sueco, en el que las partes regulan las condiciones del mercado laboral, es, como su nombre indica, un fenómeno relativamente único. En todo el mundo, la mayoría de las condiciones del mercado laboral se regulan mediante leyes. A veces se oyen voces en Suecia afirmando que deberíamos seguir el mismo camino y permitir que los políticos decidan el nivel del salario mínimo y otras condiciones laborales. Ése sería un camino desafortunado.

---

[44] Seguro parental: una parte para la madre, otra parte para el padre y otra parte a repartir para ambos.

[45] Confederación de Trabajadores – LO. 04.03.2015

http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_dags_avsloja_myten_om_kvinnors_arbetsliv

[46] **Fuentes:** Confederación de Trabajadores – LO, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud Pública.

[47] Ministra de Niños, Mayores e Igualdad, Åsa Regnér. http://www.government.se/sb/d/19198

[48] Swedish National Mediation Office, MI (por sus siglas en sueco). http://www.mi.se/other-languages/

El mercado laboral actual está en cambio constante. Se crean nuevos productos y servicios, mientras otros desaparecen, todo ello a ritmo frenético. La economía y el crecimiento suecos se ven en grado sumo afectadas por las economías de otros países. Una de las principales ventajas competitivas de nuestro país es que, gracias a nuestro modelo, tenemos una gran capacidad de adaptación. Cuando otros países se ven obligados a recurrir a los legisladores para introducir cambios en las condiciones de los contratos laborales, nuestras partes pueden encontrar rápidamente soluciones a los nuevos retos. Probablemente tengamos uno de los mercados laborales más flexibles que es posible alcanzar, sin que la protección y la influencia de los asalariados se vea por ello afectada.

Para este gobierno de coalición es algo obvio que las personas deben poder moverse libremente y trabajar donde lo deseen dentro de la UE. La libertad de movimientos contribuye al comercio, al crecimiento y a que se creen más puestos de trabajo. Pero no podremos aceptar jamás que las mujeres y los hombres que llegan a Suecia para trabajar sean utilizados y se les pague salarios más bajos o tengan peores condiciones laborales. Los gobiernos de derechas en Europa han puesto la libre circulación por encima de los derechos sindicales, y ha sido utilizada como excusa para el *dumping* de los salarios y las condiciones de trabajo en el mercado laboral.

En el "caso *Laval*" de 2007, el Tribunal de la UE declaró que las exigencias sindicales de igual trato para los asalariados constituían un impedimento a la libre circulación, y que iban en contra de la Directiva de Prestación de Servicios. La sentencia constituyó un ataque al modelo sueco de los acuerdos colectivos, el Derecho de conflictos y al derecho de libre negociación.

Es por ello que ahora el Gobierno trabaja activamente para, tanto a nivel nacional como a nivel UE, cambiar tanto la "*Lex Laval*" como la Directiva de Prestación de Servicios, respectivamente. Una parte importante de esta labor ha sido aumentar el mandato del Comité de la Directiva. Este Comité, además de revisar la normativa en torno al trabajo de los asalariados extranjeros en el mercado laboral sueco, deberá también sopesar qué medidas se necesitan para reforzar la posición de los acuerdos colectivos en situaciones donde la Directiva es aplicable. Es importante que el asalariado que trabaja temporalmente en Suecia tenga una mejor protección. Las conclusiones, que se presentarán en mayo, serán importantes para continuar con esta labor.

Los empleados englobados en los acuerdos colectivos tienen garantizado un salario, un seguro y una pensión acordes con los mismos. Actualmente, aproximadamente el 90% de los empleados en el mercado laboral sueco están incluidos en un acuerdo colectivo. Pero en sectores con elevado desempleo, el grado de organización de los trabajadores suele ser menor, lo cual aumenta el riesgo de que las condiciones laborales sean presionadas hacia peor, lo cual puede provocar condiciones de competitividad injustas.

Para nosotros está muy claro que los asalariados incluidos en programas laborales también deben tener condiciones justas de trabajo. No se debe abusar de los desempleados, y se debe impedir que actúen en el mercado laboral empresas poco serias. Es por ello que los empleos del programa gubernamental también están incluidos en los acuerdos colectivos, o tienen condiciones similares a los mismos.

Las empresas deben competir bajo las mismas condiciones, de forma que las empresas serias no sean eliminadas del mercado por las que no lo son. Los asalariados no deberán competir por los empleos con sueldos bajos y peores condiciones – la competencia entre las empresas se debe basar en los conocimientos y la competencia, no en los sueldos bajos ni en condiciones infames.

Sabemos que los acuerdos colectivos serán cruciales a la hora de enfrentarnos a los desafíos del futuro. Es por ello que estamos preparados a hacer lo que se deba hacer para asegurar su posición en el mercado laboral".[49]

Ylva Johansson, Ministra de Empleo (PSD)

Marie Granlund, diputada (PSD), Presidenta del Comité sobre el desplazamiento de trabajadores

[49] Ministerio de Empleo. 17.03.2015. http://www.regeringen.se/sb/d/19847/a/255931

MIGRACIONES

ESTADOS UNIDOS

PROGRAMAS HUMANITARIOS MIGRATORIOS: DACA Y DAPA

Los inmigrantes irregulares se han convertido en una parte muy importante de los Estados Unidos. Han contribuido al desarrollo económico, cultural y social del país. Han fundado familias, tienen negocios propios y sus hijos han podido llegar a niveles universitarios. Sin embargo, el hecho de carecer de documentos hace que existan barreras que frenan su éxito. Sin estatus legal, sus hijos no pueden recibir ayuda financiera para poder estudiar en las mejores universidades y no pueden viajar a sus países de origen o votar.

Entre los inmigrantes irregulares, el mayor foco de presión es el de los denominados *Dreamers* o soñadores, los inmigrantes ilegales que llegaron a Estados Unidos siendo niños.

Pues bien, en un momento en el que Estados Unidos cuenta con más de 11 millones de inmigrantes ilegales, el Presidente Barack Obama ha tomado una serie de medidas. La última de ellas, el 20 de noviembre del 2014 mediante varias acciones ejecutivas con las que el Presidente hacía uso de su poder ejecutivo para tratar de reparar o al menos aliviar el problema de la inmigración irregular que afecta a Estados Unidos y su sistema migratorio.

Puntos clave de la acción ejecutiva:

- Dotación de recursos adicionales para reforzar la seguridad de la frontera.

- Configuración de un programa para facilitar la expedición de visas a inmigrantes altamente cualificados en los ámbitos de la ciencia y la tecnología y para graduados en ingeniería y matemáticas, así como para inversores. Respecto de los trabajadores cualificados, se agilizará el cambio de empleo y se dará mayor facilidad para que los cónyuges puedan trabajar.

- Adopción de una serie de pasos en relación con los inmigrantes indocumentados que ya viven en los Estados Unidos. En este sentido, la idea es poner el énfasis en la deportación de criminales, no de familias, no de niños. Para ello, se implementará un nuevo programa para hacer cumplir la ley, concretada en el Priority Enforcement Program (PEP), que reemplazará al programa de Comunidades Seguras y cuyo objetivo es identificar a los criminales de cárceles locales y estatales para ser deportados. Con este programa, el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) pedirá a las instituciones penitenciarias que les avisen cuando tengan previsto liberar a presos que sean inmigrantes ilegales que fueron encontrados culpables de ciertos delitos, según están enumerados en el Memorándum de Política de Captura, Detención y Deportación de Inmigrantes Indocumentados (Policies for the Apprehension, Detention and Removal of Undocumented Immigrants Memorandum, en inglés), o cuando el Director de la Oficina de Campo del ICE determine que un extranjero es un peligro para la seguridad nacional.

Para la ejecución de esta última medida se ha previsto la puesta en práctica de **dos programas**:

- **DAPA** (Deferred Action for Parental Accountability, también conocido como Deferred Action for Parents of Americans and Lawful Permanent Residents), dirigido a padres indocumentados de ciudadanos estadounidenses y residentes permanentes que hayan vivido en el país al menos 5 años (desde 1 de enero de 2010).

DAPA otorga una estatus provisional que permite la estancia y el trabajo en Estados Unidos por un período de 3 años. Los padres tendrán que demostrar varios requisitos, incluyendo buena conducta moral y que sus hijos nacieron en o antes del 20 de noviembre del 2014, fecha del anuncio presidencial.

- **DACA expandido.** El programa DACA (Deferred Action for Childhood Arrivals), que se aprobó en 2012 para aplazar la deportación de los inmigrantes ilegales que llegaron al país de niños, se amplía a los inmigrantes sin límite de edad (antes 30 años) y a los hechos anteriores al 2010 (antes 2007).

  DACA también otorga un estatus provisional que permite, durante un período de tres años renovables, residir y trabajar en Estados Unidos.

El Presidente Obama aclaró que su acción ejecutiva no será un sustituto para las soluciones de largo plazo que solamente podría proporcionar una legislación migratoria integral, por lo tanto seguirá trabajando con el Congreso para pasar un proyecto de ley bipartidista.

La fecha prevista para la entrada en vigor de estos programas era el 18 de febrero, en el caso de DACA expandido, y mayo, en el caso de DAPA. No obstante, el pasado 16 de febrero, un juez de Texas ha ordenado la suspensión cautelar de la aplicación de DACA expandido y de DAPA hasta que se resuelva la impugnación que pende contra las acciones ejecutivas presidenciales.

A continuación se analizan en detalle los dos programas.

DACA

Como se ha mencionado anteriormente se estima que en Estados Unidos hay unos once millones de inmigrantes irregulares. Los Dreamers son los 2,1 millones de inmigrantes irregulares que llegaron a Estados Unidos siendo niños. Muchísimos de estos niños y adolescentes ilegales son los hermanos mayores de ciudadanos estadounidenses, ya que hay 4,5 millones de niños con nacionalidad estadounidense, nacidos de padres inmigrantes irregulares.

Requisitos necesarios para solicitar el DACA

Hay que tener en cuenta que para DACA hay dos reglas. Una para las solicitudes enviadas antes del 18 de febrero de 2015 y otras para lo que se conoce como “DACA EXPANDIDO”.

Para los que se acogieron al DACA con anterioridad al 18 de febrero del 2015 los requisitos eran los siguientes:

- Haber llegado a Estados Unidos antes de haber cumplido los 16 años de edad.
- Poder demostrar haber vivido continuamente en Estados Unidos desde el 1 de enero de 2010.
- Demostrar estar físicamente presente en Estados Unidos el 20 de noviembre de 2014.
- Estar en situación de indocumentado a fecha de 20 de noviembre de 2014 (porque siempre se ha estado o porque la visa con la que se ingresó ya expiró).
- Estar presente en Estados Unidos el día en que se envía la solicitud.

- Tener cumplidos los 15 años el día que se envía la solicitud (si se es menor, esperar hasta llegar esa fecha). La única excepción es el caso de estar en procedimiento para ser expulsado o deportado, entonces se puede solicitar antes de los 15 años.

- La edad máxima son los 30 años.

La acción ejecutiva del Presidente Obama del pasado noviembre, ampliaba el DACA tanto en cuanto a límite de edad (antes 30 años) como en cuanto al tiempo de residencia (2010 frente al 2007 anterior).

Por ello, para solicitudes posteriores al 18 de febrero de 2015, los requisitos son los siguientes:

- No importa la edad. No hay edad máxima para solicitarlo.

- Amplía el periodo de acción diferida y la autorización de trabajo a tres años (a diferencia de dos años como era anteriormente). Por lo que los que lo pidieron anteriormente pueden solicitar la renovación.

Requisitos necesarios para renovar el DACA

- No haber salido de los Estados Unidos sin un permiso adelantado de reingreso en o después del 15 de agosto de 2012.

- Haber residido continuamente en los Estados Unidos desde que presentó su petición más reciente de DACA que le fuera aprobada.

- No haber sido convicto de un delito grave, un delito menor significativo o tres o más delitos menores, o no ser de alguna otra forma una amenaza para la seguridad nacional o la seguridad pública.

Procedimiento de renovación del DACA

El costo total es de 465 dólares y sólo en casos limitados existe una exención de tasas.
La renovación se realizará cumpliendo los siguientes pasos:

Efectos del DACA

Entre los **efectos** del programa, destacan:

- No serán deportados

- Pueden solicitar permiso de trabajo por dos años (tres cuando entren en vigor DAPA y DACA expandido), renovables.

- Pueden pedir un número del Seguro Social

- Y en la mayoría de los estados pueden obtener el permiso de conducir.

DAPA

Al DAPA pueden acogerse los inmigrantes ilegales en los Estados Unidos padres de un ciudadano estadounidense o de un residente permanente legal y que cumplen con todos los criterios descritos a continuación:

- Residencia continuada en los Estados Unidos desde el 1 de enero de 2010.

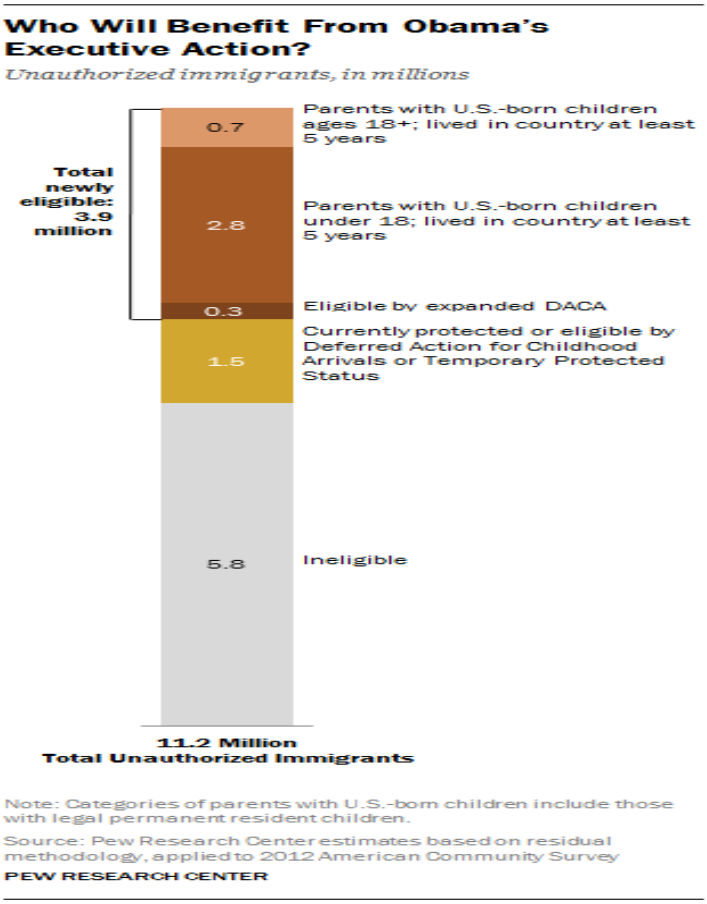
- En la fecha del 20 de noviembre de 2014 tener un hijo ciudadano estadounidense o residente permanente legal.

- No ser una prioridad de control migratorio a los efectos de ser deportado de los Estados Unidos, según dispuesto en el Memorándum sobre Políticas de Aprehensión, Detención y Remoción de Inmigrantes Sin Documentos Legales del 20 de noviembre de 2014.

Cifras de la acción ejecutiva

Tal y como se aprecia en las tablas que se insertan en el anexo, la mayor parte de las solicitudes de DACA provienen de México, con una enorme diferencia sobre el resto de países de origen. Por lugar de residencia, California, seguido por Texas son los estados con más peticiones.

En cuanto a las estimaciones del conjunto de los programas, según datos del Pew Research Center, *think tank* dedicado a la investigación sobre temas sociales, demográficos y de opinión, la acción del Presidente beneficiaría aproximadamente a entre 5 y 5,5 millones de inmigrantes ilegales, pero al menos 6 millones más no podrán beneficiarse.



- De los más de 11 millones de inmigrantes ilegales que residen actualmente en Estados Unidos unos 5,8 millones no podrían beneficiarse ni del DACA ni del DAPA (Ver color gris del gráfico).

- Aproximadamente 1,5 millones de inmigrantes ilegales ya están o podrían solicitar beneficiarse del DACA (Ver color mostaza del gráfico).

- Unos 300.000 inmigrantes ilegales podrían beneficiarse por la expansión del DACA (Ver color marrón oscuro del gráfico)

- Un total de 3,9 millones de inmigrantes ilegales podrían beneficiarse del DAPA. Aproximadamente unos 2,8 millones de ese grupo son padres de niños ciudadanos estadounidenses menores de edad y unos 700.000 inmigrantes ilegales tienen hijos mayores de 18 años nacidos en Estados Unidos.

Impugnación a DAPA y DACA expandida

26 estados impugnaron las acciones ejecutivas. 24 son estados con gobernador republicanos; en los dos estados con gobernadores demócratas (West Virginia y Montana), son los procuradores republicanos quienes apoyan la demanda. Los demandantes argumentan que el Presidente se extralimitó en sus poderes ejecutivos y que dichas acciones ejecutivas son anticonstitucionales y deben bloquearse. Alegan además que las acciones tendrán efectos económicos adversos sobre sus estados, particularmente en las partidas de salud y educación. El caso fue escuchado en la sala del juez federal de distrito Andrew S. Hanen, en Brownsville, Texas, magistrado que ha sido crítico con las políticas migratorias de la administración Obama y que fue nominado en 2002 por el Presidente George W. Bush.

El magistrado ha suspendido cautelarmente la entrada en vigor de DACA y DAPA. Esto supone que las acciones ejecutivas no pueden ser implementadas hasta que ese bloqueo se levante en el proceso de apelaciones, que puede llegar incluso hasta el Tribunal Supremo de la nación.

El bloqueo sólo es para las órdenes ejecutivas de noviembre de 2014, DACA ampliado y DAPA. La Acción Diferida de 2012 para los Dreamers permanece intacta, y por tanto sigue admitiendo solicitudes, tanto iniciales como de renovación.

En la fecha de este informe, el Gobierno evalúa llevar la batalla legal de las medidas ejecutivas sobre migración del Presidente Barack Obama al Tribunal federal de apelaciones del Quinto Circuito, situado en Nueva Orleáns.

ANEXO: CIFRAS DACA

Peticiones por años según admisión

Periodos	Solicitudes aceptadas	Solicitudes Rechazadas	Cifra Total de Solicitudes Recibidas
Año Fiscal – Cifras Totales			
2012	152.423	5.395	157.818
2013	427.601	16.356	443.957
2014	238.885	24.898	263.783
2014 Iniciales	122.444	19.136	141.580
2014 Renovados	116.441	5.762	122.203
2015	143.246	9.173	152.419
2015 Iniciales	24.696	2.287	26.983
2015 Renovados	118.550	6.886	125.436
Total Acumulado	962.155	55.822	1.017.977
Total Acumulado Inicialmente	727.164	43.174	770.338
Total Acumulado Renovados	234.991	12.648	247.639
Año Fiscal 2015 por trimestre			
Trimestre1. Octubre - Diciembre	143.246	9.173	152.419
Trimestre1. Octubre - Diciembre Iniciales	24.696	2.287	26.983
Trimestre1. Octubre – Diciembre Renovaciones	118.550	6.886	125.436

Datos facilitados por el USCIS

Peticiones por principales países de origen de los solicitantes

	Aprobados hasta la fecha	Aprobados hasta la fecha	Aprobados hasta la fecha
Principales países de origen	**Iniciados**	**Renovados**	**Totales**
MÉXICO	497.178	109.249	606.427
EL SALVADOR	23.078	6.155	29.233
GUATEMALA	15.660	3.475	19.135
HONDURAS	15.109	2.953	18.062
PERÚ	7.988	2.640	10.628
COREA DEL SUR	7.847	3.916	11.763
BRASIL	6.425	1.786	8.211
ECUADOR	5.723	1.651	7.374
COLOMBIA	5.934	1.693	7.627
FILIPINAS	4.027	1.543	5.570
ARGENTINA	3865	1.093	4.958
JAMAICA	2.966	508	3.474
INDIA	2.814	1.170	3.984
REP.DOMINICANA	2.533	450	2.983
VENEZUELA	2.704	685	3.389
TRINIDAD Y TOBAGO	2.273	486	2.759
URUGUAY	1.838	479	2.317
COSTA RICA	1.803	495	2.298
BOLIVIA	1.796	517	2.313
PAKISTÁN	1.502	380	1.882

Datos facilitados por el USCIS

Peticiones por lugar de residencia de los solicitantes (sólo se muestran por encima de las 5.000 iniciales)

	Aprobadas hasta la fecha	Aprobadas hasta la fecha	Aprobadas hasta la fecha
Lugar de Residencia	Iniciales	Renovadas	Totales
CALIFORNIA	186.729	41.438	228.167
TEXAS	102.748	28.153	130.901
ILLINOIS	34.086	6.027	40.113
NEW YORK	32.643	6.754	39.397
FLORIDA	25.526	5.365	30.891
ARIZONA	23.138	6.444	29.582
NORTH	22.977	3.727	26.704
CAROLINA	19.883	5.105	24.988
GEORGIA	17.657	5.027	22.684
NEW JERSEY	14.377	3.166	17.543
COLORADO	14.277	2.762	17.039
WASHINGTON	10.760	1.546	12.306
NEVADA	9.866	2.130	11.996
VIRGINIA	9.335	2.296	11.631
OREGON	7.850	2.546	10.396
MARYLAND	8.046	1.433	9.479
INDIANA	8.132	1.765	9.897
UTAH	6.691	978	7.669
TENNESSEE	6.269	1.382	7.651
MASSACHUSETTS	6,276	1.375	7.651
WISCONSIN	5.687	1.182	6.869
OKLAHOMA	5.699	1.358	7.057
KANSAS	5.294	1.567	6,861
SOUTH	5.372	673	6.045
CAROLINA	5.113	1.304	6.417
NEW MEXICO	5.018	1.400	6.400

DINAMARCA

INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS CIUDADANOS EXTRACOMUNITARIOS Y REFUGIADOS[50]

El Gobierno minoritario (Partidos Socialdemócrata y Social-Liberal) ha presentado un plan de integración que promueve la asignación rápida de un puesto de trabajo a todos los inmigrantes extracomunitarios y refugiados que lleguen a Dinamarca. Se pretende que el colectivo aprenda el idioma danés a través de su participación en un empleo.

El nuevo plan de integración laboral sustituirá el programa actual. En el futuro, todos los refugiados y los reunificados estarán obligados a aceptar una oferta de empleo o ejercer alguna actividad, inclusive la prestación de servicios para la comunidad, a cambio de la renta que perciben. A su vez, este colectivo tendrá que participar constantemente en medidas de activación para el empleo en un puesto de trabajo.

Las medidas se combinarán con la enseñanza del idioma danés y se estructurarán, en la medida posible, basándose en la formación y en la experiencia profesional del individuo en su país de origen. Todos los refugiados estarán obligados a contribuir en función de sus capacidades. Esto significa que los refugiados y los reunificados con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, como consecuencia de por ejemplo traumas personales, pasarán a formar parte de itinerarios y obtendrán ayuda especial que les permita integrarse en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el Gobierno incentivará de forma adicional las medidas destinadas a los refugiados e inmigrantes que, pese a haber residido en el país durante varios años, siguen dependiendo de rentas pasivas. En la actualidad los inmigrantes reciben menos ofertas de activación para el empleo que el resto de beneficiarios de la renta mínima garantizada[51], aunque la práctica demuestra que esta es la vía más eficaz hacia un empleo.

Como consecuencia de ello, el Gobierno propone que los ciudadanos extracomunitarios beneficiarios de la renta mínima garantizada por un período superior a 6 meses pasen a desempeñar una actividad laboral, que puede ser: prácticas en empresas, contratación con subvención salarial o un puesto al servicio de la comunidad. El objetivo final es la obtención de un puesto de empleo fijo.

Los principales elementos del proyecto del Gobierno son los siguientes:

- La participación de todos los refugiados y reunificados en un programa de integración laboral.

- De acuerdo con el programa, el inmigrante que haya residido en Dinamarca por un período de tres meses tiene el derecho y la obligación a aceptar una oferta de empleo o de prácticas en empresas –y también en puestos al servicio de la comunidad. El trabajo o la participación las medidas de activación para el empleo se

[50] **Fuentes:**Texto de la Página Web del Gobierno danés y de los periódicos digitales Politiken, Jyllands-Posten y Berlingske

[51] **La renta mínima garantizada o salario social** es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3.324 (aprox. 443€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.203 coronas (aprox. 1.893€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo.

combinarán con la enseñanza del idioma danés. El interesado nunca podrá estar sin participar en una oferta por períodos superiores a cuatro semanas. Después de un año se incentivarán las medidas de forma adicional. Todos los jóvenes inmigrantes menores de 30 años estarán obligados a aceptar una oferta de formación.

- **Se impulsarán las medidas para llevar a cabo una evaluación rápida del nivel de estudios y las competencias** de cada individuo para canalizar las ofertas adecuadas al perfil de cada uno.

- **Las medidas de integración se pondrán en marcha en el propio centro de acogida** sin esperar a que el individuo sea trasladado al municipio que le corresponda. De esta forma, se aprovechará al máximo el tiempo de espera en el centro de acogida.

- **Los municipios involucrarán a la sociedad civil –asociaciones y voluntarios locales-** en las medidas de integración, de manera que la carga no sólo sea asumida por los municipios.

- **Las medidas destinadas a los inmigrantes beneficiarios de la renta mínima garantizada[52] se llevarán a cabo en los puestos de trabajo**. Todos los ciudadanos extracomunitarios que hayan finalizado el programa de integración y hayan sido beneficiarios de la renta mínima garantizada por un período superior a seis meses tendrán derecho a una oferta obligatoria de activación para el empleo en una empresa. Las ofertas pueden ser en prácticas de empresa, trabajo subvencionado o puestos al servicio de la comunidad. Esto supone la puesta en marcha de más de 30.000 nuevos itinerarios de empleo destinados a la colocación de los desempleados en los próximos 2 años.

- **El objetivo para 2020**: Crear unos 10.000 empleos fijos para inmigrantes, acortar las diferencias entre los jóvenes daneses y los inmigrantes respecto a la obtención de una enseñanza secundaria superior, homóloga al bachiller. Actualmente las diferencias al respecto son del 7%. Un mínimo del 75% de los beneficiarios del programa de integración tendrá que aprobar la prueba del idioma danés en el plazo de 5 años. En 2013, sólo superó la prueba un 66% del alumnado extranjero.

- **El Gobierno basará las subvenciones a los municipios en los resultados**, para que éstos apuesten en mayor medida por la creación de empleo y la formación de los inmigrantes. Al mismo tiempo, se hará una revisión de todo el proceso de financiación de la integración. Esto implica que los reembolsos estatales se reducirán para los municipios que envíen a los refugiados y a los inmigrantes a cursos de danés y obtendrán los topes máximos si los municipios asignan a los inmigrantes un puesto de empleo. El presupuesto total para las nuevas medidas de integración asciende a 128 millones de coronas (aprox. 17 millones de €), de los cuales 44 millones de coronas se destinarán a las oficinas de empleo (centros de empleo).

- **El Gobierno formará un "partenariado" con la Federación Nacional de Municipios** en el que los municipios tendrán que fijar objetivos ambiciosos respecto

[52] **La renta mínima garantizada o salario social** es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3.324 (aprox. 443€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.203 coronas (aprox. 1.893€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo.

a sus medidas de integración y donde se hará un seguimiento de los resultados, se aplicarán iniciativas eficaces y se compartirán los conocimientos y experiencias.

Perspectivas y opinión política

Según un reciente estudio, de los 7.000 refugiados que llegaron a Dinamarca a principios del nuevo siglo, sólo una cuarta parte cuenta actualmente con un puesto de empleo.

El gobierno apuesta por la entrada en vigor de las nuevas normas a partir del 1º de julio de 2015 y esto implica modificaciones sustanciales de la Ley de Integración. En estos momentos resulta difícil encontrar una mayoría parlamentaria que apoye el nuevo proyecto de integración. Los dos partidos de apoyo del Gobierno, el Socialista Popular y la Alianza Unida roji-verde se han mostrado críticos frente a la asignación de puestos al servicio de la comunidad. El Partido Socialista Popular, que en su día formó parte del actual Gobierno, ha manifestado a través de su presidenta, Pia Olsen Dyhr, que se opone a que los puestos al servicio de la comunidad sean un tema clave. Dyhr propone que se asigne una parte de los 80.000-90.000 puestos, que actualmente están ocupados por trabajadores del Este de Europa, a los inmigrantes y refugiados extracomunitarios. La socialista popular opina que los puestos al servicio de la comunidad generan el desempleo de los trabajadores fijos en estos trabajos.

Por su parte, la Primera Ministra, Helle Thorning-Schmidt (socialdemócrata) ha reconocido que la acogida de los inmigrantes en Dinamarca no ha sido satisfactoria hasta ahora y, como consecuencia, ha manifestado que el Gobierno desea evitar los errores del pasado y añade: “Los refugiados no son ‘clientes’. Todas aquellas personas que lleguen a Dinamarca tendrán que trabajar. Cada individuo tendrá que contribuir en la medida posible. Actualmente sólo una cuarta parte de los inmigrantes beneficiarios de la renta mínima garantizada[53] obtiene una oferta de activación para el empleo en una empresa.”

El principal partido de la oposición, el Liberal, exige la introducción de una serie de modificaciones sobre el proyecto inicial. Su portavoz, Martin Geertsen, elogia que se incentive la responsabilidad de los municipios respecto a las medidas de empleo; sin embargo, subraya que aún queda por motivar al individuo, ya que no considera lógico que los refugiados obtengan inmediatamente el derecho a la renta mínima garantizada[3] en las mismas condiciones que el resto de la población. Según el representante liberal, es necesario reducir la cuantía de renta mínima social para los inmigrantes. Al llegar al poder, el actual gobierno socialdemócrata y social-liberal aumentó el subsidio para los emigrantes y lo homologó a la renta mínima para el resto de los residentes en Dinamarca.

El portavoz del Partido Popular Danés, Martin Henriksen, ha subrayado que su interés se centra en la cantidad de refugiados e inmigrantes extracomunitarios que llega a Dinamarca. Las iniciativas de integración y las destinadas a limitar la inmigración tendrán que vincularse y adoptarse simultáneamente.

Varios alcaldes socialdemócratas han manifestado que no le ven perspectivas al proyecto del Gobierno, pues, en cualquier caso, se necesitan más recursos para poder implementar las nuevas medidas.

---

[53] **La renta mínima garantizada o salario social** es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3.324 (aprox. 443€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.203 coronas (aprox. 1.893€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo.

Finalmente, la investigadora del Centro Nacional de Investigaciones de Bienestar, Anika Liversage, ha señalado que el Gobierno podría tener dificultades para alcanzar sus objetivos de integración y añade: “Pasar de una intención a un resultado exitoso conlleva un largo recorrido. Hay que tener en cuenta que Dinamarca tiene un mercado laboral muy exigente. Las expectativas de las empresas danesas sobre el perfecto dominio del idioma danés son muy elevadas.”

ITALIA

ITALIA PIDE UN MAYOR COMPROMISO DE LA UE ANTE LA LLEGADA MASIVA DE INMIGRANTES PROCEDENTES DE LIBIA

El Ministro de Exteriores italiano, Paolo Gentiloni, ha remitido una carta a la Unión Europea en la que reclama una mayor implicación y compromiso de los Veintiocho para hacer frente a la "emergencia" que se está produciendo en el Mediterráneo, tras la llegada masiva de miles de inmigrantes a las costas italianas procedentes principalmente de Libia. Según ha informado el Ministerio de Exteriores en un comunicado, Gentiloni ha remitido la carta a la Alta Representante de Política Exterior y Seguridad Común, la italiana Federica Mogherini, así como al vicepresidente de la Comisión Frans Timmermans, y otros cuatro comisarios que el próximo 4 de marzo se reunirán para discutir de inmigración. En la carta, el ministro italiano hace referencia al sentimiento de "frustración ampliamente extendido en Italia, tanto en la opinión pública como en el Parlamento" tras la nueva tragedia ocurrida la semana pasada frente a las costas de Lampedusa, donde habrían muerto hasta 300 inmigrantes tras naufragar sus embarcaciones con las que viajaban desde Libia.

Gentiloni ha incidido en la "complejidad de un fenómeno, como es el migratorio, que no parece disminuir de intensidad". Al contrario, ha agregado, "desde que comenzó el año hasta ayer los rescates han aumentado un 58,8 por ciento respecto a 2014".

Precisamente, según informan los medios italianos, la Guardia Costera y la Marina italiana han rescatado durante este fin de semana a más de 2.000 inmigrantes en aguas próximas a Italia que viajaban en más de una decena de embarcaciones precarias. Muchos de los inmigrantes rescatados son mujeres y niños de corta edad.

Ante esta situación, "es por tanto más necesario que nunca que la UE responda de manera adecuada, incrementando la solidaridad y compartiendo la responsabilidad a nivel europeo", ha reclamado el ministro italiano en su carta.

El Gobierno de Matteo Renzi considera «un primer paso en la dirección correcta» la puesta en marcha de la operación 'Tritón' por la UE el pasado 1 de noviembre en sustitución de la operación 'Mare Nostrum' de Italia para rescatar en alta mar a inmigrantes en peligro. Al mismo tiempo, ha precisado Gentiloni, "consideramos que la Unión Europea debe hacer más en términos financieros y de disponibilidad concreta de medios aeronavales".

«La urgencia de los nuevos retos nos impone, como afirmamos juntos en Roma el pasado 27 de noviembre con motivo de la reunión conjunta de ministros de Exteriores y de Interior de la UE, poner la cuestión en primera línea de la agenda europea», ha afirmado Gentiloni.

PAÍSES BAJOS

DATOS DE POBLACIÓN DE LOS PAÍSES BAJOS

A finales de diciembre de 2014, los Países Bajos contabilizaban una población total de 16.902.146 habitantes. De ellos, 13.235.852 eran autóctonos y 3.666.294 eran de procedencia extranjera. Entre las personas de procedencia extranjera, 1.622.048 eran procedentes de países occidentales y 2.044.246 procedían de países no occidentales.

El número de nacimientos creció por primera vez un poco en 2014, tras un continuo descenso desde 2009. En 2013, la tasa de natalidad cayó a nivel de principios de los ochenta, 171.300. El número de personas que murieron en 2014 fue ligeramente menor que en 2013. Sobre todo al principio del año, la tasa de mortalidad fue baja. En los últimos meses del año, se produjo un alto porcentaje de personas fallecidas, con lo que el total de muertes finalmente llegó sólo a 2000 menos que en 2013. En total se ha registrado un aumento natural de 35.000 personas, 5.000 más que en 2013.

La población no creció de igual forma en todas las zonas de los Países Bajos. Particularmente, la zona denominada Randstad (zona que engloba las cuatro ciudades más grandes del país, Ámsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht) creció más del promedio. El mayor crecimiento se registró en el área metropolitana de Ámsterdam. También creció más de la media la zona de La Haya, ambas regiones están la mayoría de los inmigrantes de Europa del Este que contribuyen mucho al crecimiento.

De las 3.666.294 personas de procedencia extranjera, 1.622.048 eran procedentes de países occidentales y 2.044.246 procedían de países no occidentales.

Entre los países no occidentales con más inmigración en los Países Bajos están:

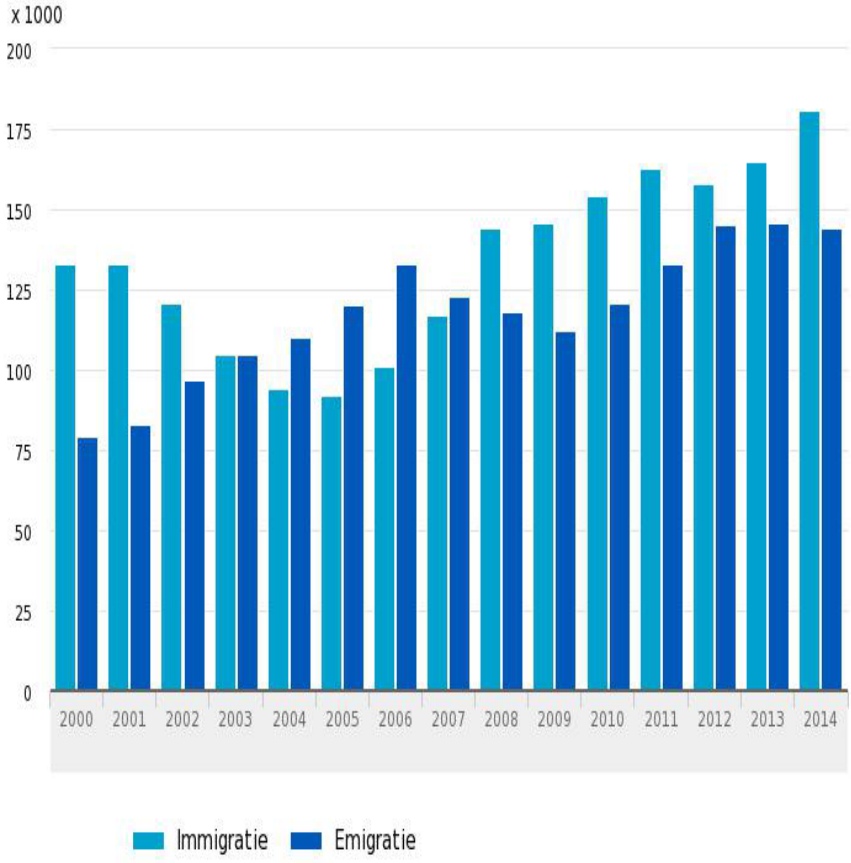
Turquía……	396.580 personas
Marruecos……	380.653 personas
Surinam……..	348.599 personas
Antiguas Antillas holandesas……..…	148.988 personas
Resto de países no occidentales……	769.426 personas

Los países occidentales con más inmigración en los Países Bajos son Alemania y Bélgica.

El pasado año inmigró a los Países Bajos un número record de 181.000 personas. Polacos y sirios son los que han venido a este país en mayor número en 2014.

El número de personas que abandonaron el país se mantuvo sin cambios en 144.000, por lo que en saldo neto llegado a este país es de 37.000 personas, el doble que en 2013.

Inmigración y emigración 2000-2014



Leyenda:
Inmigratie = Inmigración
Emigratie = emigración

Alrededor de 24.000 de los recién llegados vinieron de Polonia, más de dos veces más que en el año anterior. Muchos de ellos vienen sólo para trabajar y después vuelven a su país de origen. No obstante, en 2014, sólo 12.000 polacos regresaron a su país.

Procedentes de Siria llegaron más de 8.000 refugiados, como consecuencia de la guerra civil. Otros países desde los que han llegado muchas personas a los Países Bajos son: Alemania (8.300 personas), India (5.300 personas) y China (5.000 personas). El número de inmigrantes procedentes de Turquía y Marruecos, que son dos países desde donde tradicionalmente vienen muchos inmigrantes, ha sido inferior a 5.000.

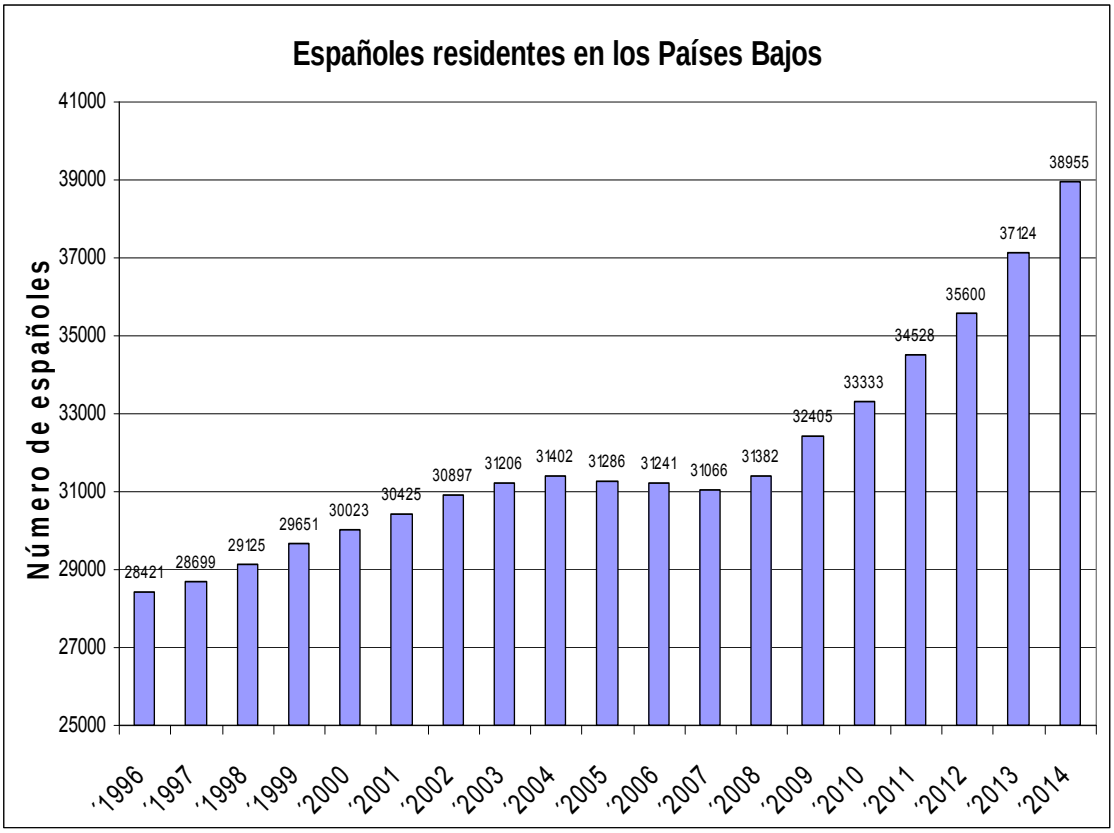
El número real de inmigrantes puede ser muy superior al de las cifras facilitadas por el CBS, según informa la propia Oficina Central de Estadística. Esto se debe a que muchos recién llegados no pueden o no quieren inscribirse inmediatamente en los registros municipales.

Españoles residentes en los Países Bajos

En los últimos años ha aumentado mucho el número de españoles residentes en los Países Bajos. Desde el 2007, la cifra ha aumentado en 7.889 personas; un porcentaje total de aumento de más de 25%. El porcentaje anual medio de crecimiento desde 2008 ha subido a un ritmo medio de un 3,6 por ciento anual.

A 1 de enero de 2014 se contabilizaron 38.955 españoles residentes en este país, 19.273 hombres y 19.682 mujeres. Las provincias holandesas en las que residen un mayor número de españoles son Holanda del Norte y Holanda del Sur.

Evolución anual del número de españoles residentes en los Países Bajos



Datos de 1 de enero. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

Evolución del número de españoles residentes en los Países Bajos (incrementos absolutos y % de aumentos)

	Número de españoles	Incremento respecto al año anterior	% (Porcentaje de aumento respecto al año anterior)
´1996	28.421		
´1997	28.699	278	1,0
´1998	29.125	426	1,5
´1999	29.651	526	1,8
´2000	30.023	372	1,3
´2001	30.425	402	1,3
´2002	30.897	472	1,6
´2003	31.206	309	1,0
´2004	31.402	196	0,6
´2005	31.286	-116	- 0,4
´2006	31.241	-45	- 0,1
´2007	31.066	-175	- 0,6
´2008	31.382	316	1,0
´2009	32.405	1.023	3,3
´2010	33.333	928	2,9

´2011	34.528	1.195	3,6
´2012	35.600	1.072	3,1
´2013	37.124	1.524	4,3
´2014	**38.955**	**1.831**	**4,9**

Datos de 1 de enero. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

Evolución del número de españoles en edad laboral (15 a 65 años) residentes en los Países Bajos, por tramos de edad y por generación

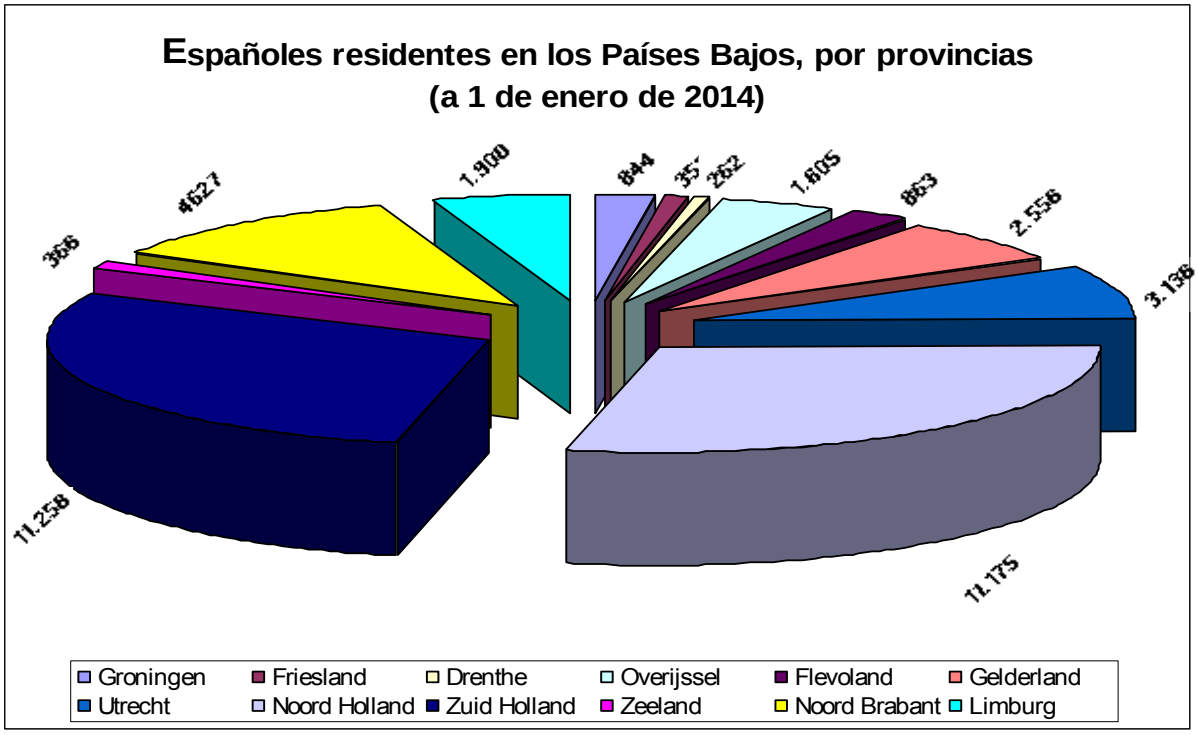
Tramos de edad	Total hombres y mujeres					Primera generación (hombres y mujeres)					Segunda generación (hombres y mujeres)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
15 a 20	1975	2018	2027	2053	2120	398	439	492	548	591	1577	1579	1535	1505	1529
20 a 25	2932	3150	3322	3550	3730	1353	1590	1734	1966	2145	1579	1560	1588	1584	1585
25 a 30	3315	3451	3487	3747	4035	1744	1908	1992	2232	2513	1571	1543	1495	1515	1522
30 a 35	3561	3633	3653	3772	3953	1976	2019	2043	2181	2372	1585	1614	1610	1591	1581
35 a 40	3744	3679	3655	3686	3762	1942	1933	1961	2086	2204	1802	1746	1694	1600	1558
40 a 45	3176	3358	3539	3687	3824	1625	1677	1775	1861	2005	1551	1681	1764	1826	1819
45 a 50	2006	2245	2439	2737	3052	1694	1728	1695	1712	1745	312	517	744	1024	1307
50 a 55	1390	1485	1618	1668	1811	1303	1388	1501	1519	1612	87	97	117	149	199
55 a 60	1040	995	1033	1124	1239	996	946	982	1061	1158	44	49	51	63	81
60 a 65	1495	1378	1252	1125	983	1452	1332	1207	1083	939	43	46	45	42	44
Total de 15 a 65 años															
	24634	25392	26025	27149	28509	14483	14960	15382	16249	17284	10151	10432	10643	10899	11225
Total de edades															
	33333	34528	35600	37124	38955	18322	19194	19957	21230	22767	15011	15334	15643	15894	16188

Datos enero de 2015. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

Número de españoles por provincias, por sexo y por generación (primera y segunda), a 1 de enero de 2014

	Total			Primera generación			Segunda generación		
	Total	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**
Países Bajos	**38.955**	**19.273**	**19.682**	**22.767**	**10.953**	**11.814**	**16.188**	**8.320**	**7.868**
Región									
Groningen	844	379	465	632	274	358	212	105	107
Friesland	353	187	166	187	92	95	166	95	71
Drenthe	262	135	127	131	68	63	131	67	64
Overijssel	1.605	868	737	790	438	352	815	430	385
Flevoland	863	408	455	429	186	243	434	222	212
Gelderland	2.556	1.244	1.312	1.425	669	756	1.131	575	556
Utrecht	3.136	1.454	1.682	1.794	792	1.002	1.342	662	680
Noord Holland	11.175	5.466	5.709	6.801	3.217	3.584	4.374	2.249	2.125
Zuid Holland	11.268	5.585	5.683	6.629	3.188	3.441	4.639	2.397	2.242
Zeeland	366	186	180	221	109	112	145	77	68
Noord Brtabant	4.627	2.399	2.228	2.654	1.378	1.276	1.973	1.021	952
Limburg	1.900	962	938	1.074	542	532	826	420	406

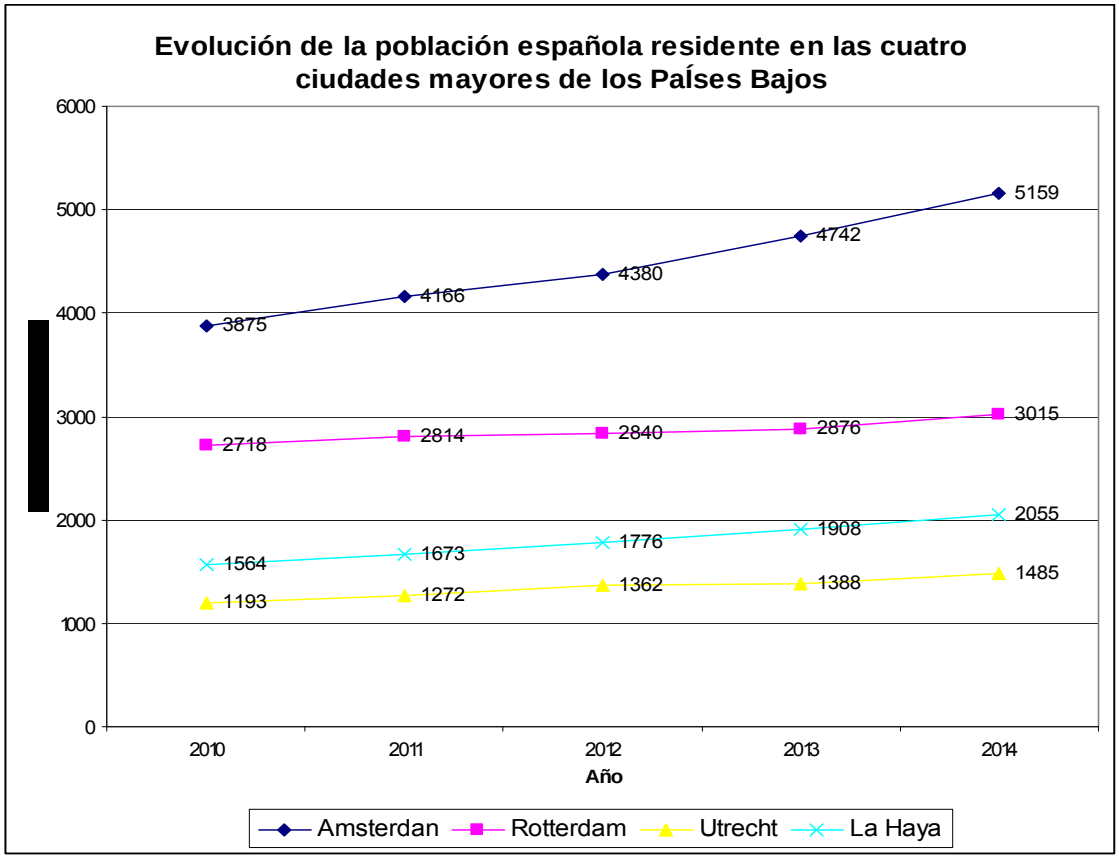
Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística, enero de 2015



Población española residente en las cuatro ciudades mayores de los Países Bajos: Ámsterdam, Rotterdam, La Haya y Utrecht

	2010	2011	2012	2013	2014
Ámsterdam	3.875	4.166	4.380	4.742	5.159
Rotterdam	2.718	2.814	2.840	2.876	3.015
La Haya	1.564	1.673	1.776	1.908	2.055
Utrecht	1.193	1.272	1.362	1.388	1.485

Datos: CBS (enero 2015)



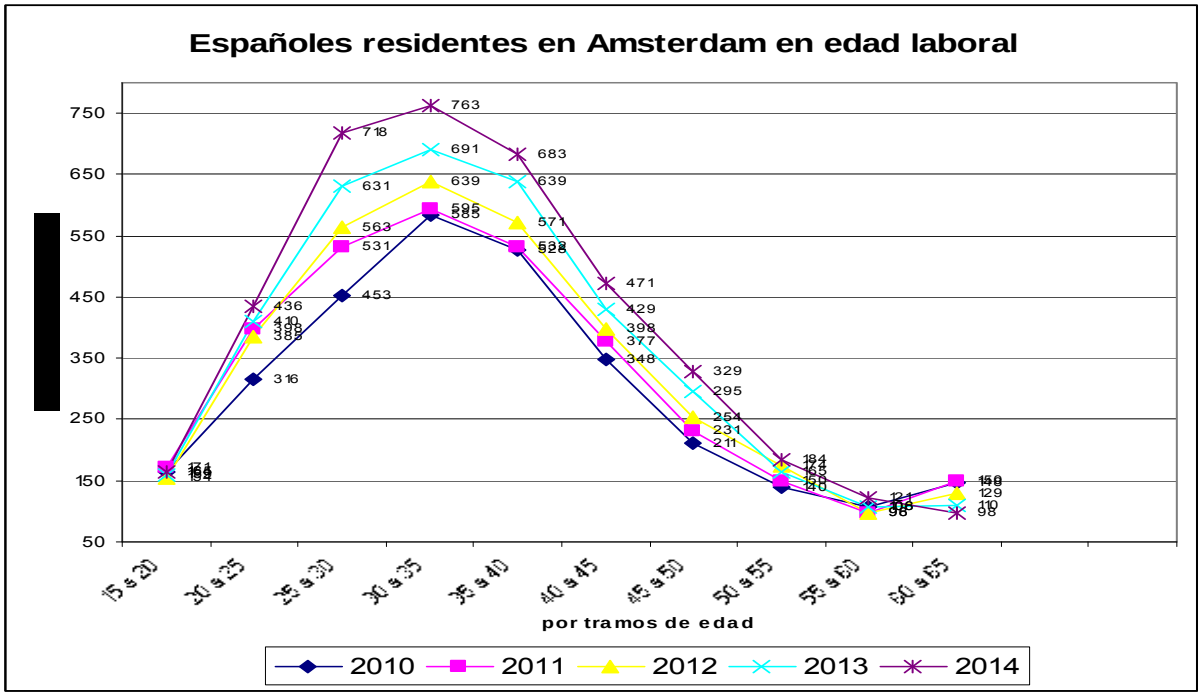
Datos relativos a las cuatro ciudades más grandes de los Paises Bajos

Ámsterdam

Evolución del número de españoles <u>en edad laboral</u> (15 a 65 años) residentes en <u>Amsterdam</u> , por tramos de edad y por generación

Tramos de edad	Total hombres y mujeres					Primera generación (hombres y mujeres)					Segunda generación (hombres y mujeres)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
15 a 20	164	171	154	159	165	46	58	52	61	50	118	113	102	98	115
20 a 25	316	398	385	410	436	196	270	240	265	289	120	128	145	145	147
25 a 30	453	531	563	631	718	321	393	435	501	571	132	138	128	130	147
30 a 35	585	595	639	691	763	446	456	501	545	628	139	139	138	146	135
35 a 40	528	532	571	639	683	396	403	440	521	562	132	129	131	118	121
40 a 45	348	377	398	429	471	228	251	273	298	344	120	126	125	131	127
45 a 50	211	231	254	295	329	181	185	191	213	231	30	46	63	82	98
50 a 55	140	150	174	165	184	131	140	162	149	162	9	10	12	16	22
55 a 60	106	96	98	108	121	102	91	94	104	111	4	5	4	4	10
60 a 65	148	150	129	110	98	143	145	126	106	94	5	5	3	4	4
Total de 15 a 65 años															
	2999	3231	3365	3637	3968	2190	2392	2514	2763	3042	809	839	851	874	926
Total de edades															
	3875	4166	4380	4742	5159	2615	2857	3029	3342	3675	1260	1307	1351	1400	1484

Datos enero de 2015. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

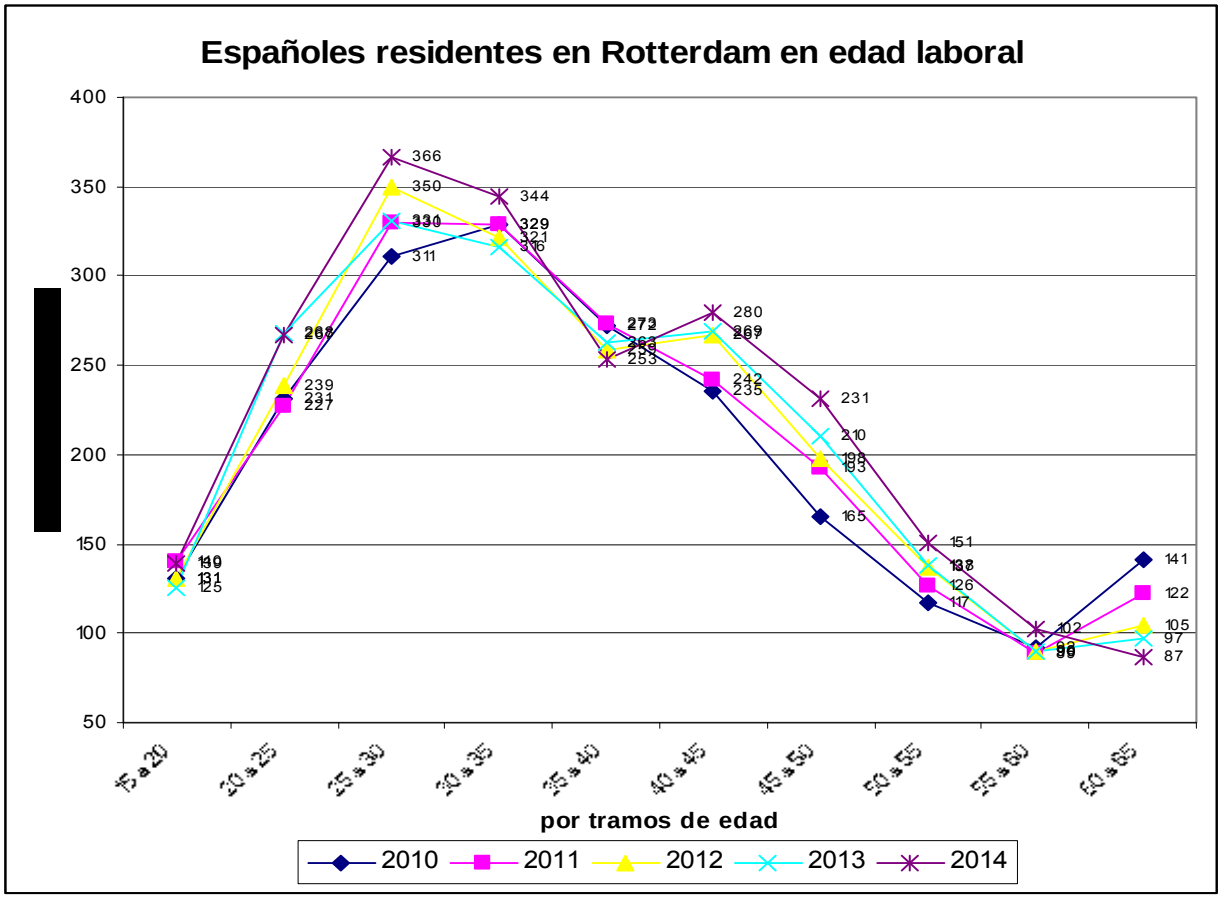


Rotterdam

Evolución del número de españoles en edad laboral (15 a 65 años) residentes en Rotterdam, por tramos de edad y por generación

Tramos de edad	Total hombres y mujeres					Primera generación (hombres y mujeres)					Segunda generación (hombres y mujeres)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
15 a 20	131	140	131	125	139	19	29	31	39	46	112	111	100	86	93
20 a 25	231	227	239	268	267	94	90	98	126	141	137	137	141	142	126
25 a 30	311	330	350	331	366	166	186	213	193	235	145	144	137	138	131
30 a 35	329	329	321	316	344	179	176	178	182	215	150	153	143	134	129
35 a 40	272	273	259	263	253	125	123	115	127	123	147	150	144	136	130
40 a 45	235	242	267	269	280	112	107	115	111	116	123	135	152	158	164
45 a 50	165	193	198	210	231	139	149	139	127	123	26	44	59	83	108
50 a 55	117	126	137	138	151	113	119	129	130	137	4	7	8	8	14
55 a 60	92	89	90	90	102	90	87	88	87	98	2	2	2	3	4
60 a 65	141	122	105	97	87	137	119	102	94	84	4	3	3	3	3
Total de 15 a 65 años															
	2024	2071	2097	2107	2220	1174	1185	1208	1216	1318	850	886	889	891	902
Total de edades															
	2718	2814	2840	2876	3015	1614	1668	1692	1718	1851	1104	1146	1148	1158	1164

Datos enero de 2015. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

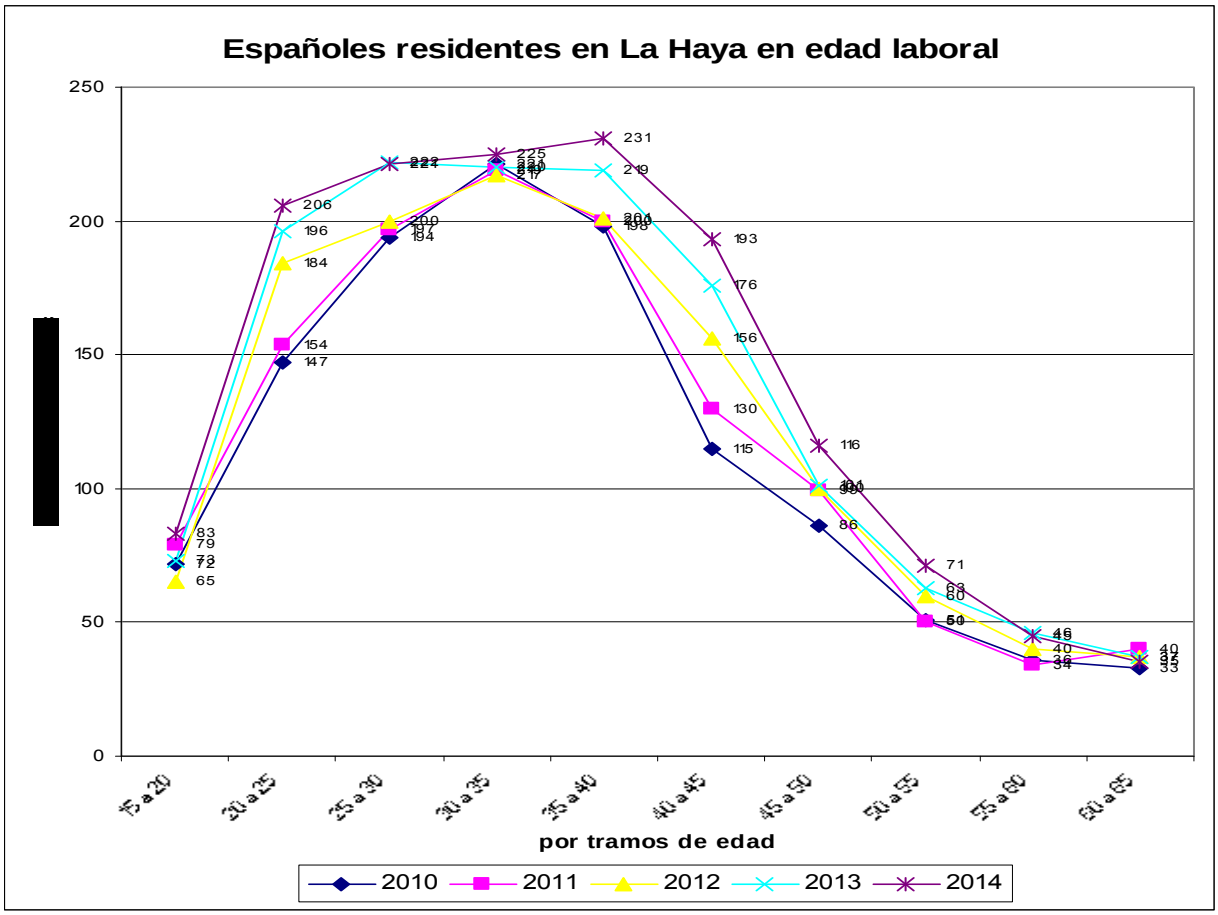


LA HAYA

Evolución del número de españoles en edad laboral (15 a 65 años) residentes en La Haya , por tramos de edad y por generación

Tramos de edad	Total hombres y mujeres					Primera generación (hombres y mujeres)					Segunda generación (hombres y mujeres)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
15 a 20	72	79	65	73	83	26	33	27	34	37	46	46	38	39	46
20 a 25	147	154	184	196	206	96	105	129	147	152	51	49	55	49	54
25 a 30	194	197	200	222	221	130	134	141	162	164	64	63	59	60	57
30 a 35	221	219	217	220	225	168	165	155	161	166	53	54	62	59	59
35 a 40	198	200	201	219	231	154	154	158	172	181	44	45	43	47	50
40 a 45	115	130	156	176	193	72	86	107	132	155	43	44	49	44	38
45 a 50	86	99	100	101	116	75	83	82	77	80	11	16	18	24	36
50 a 55	51	50	60	63	71	45	43	52	54	61	6	7	8	9	10
55 a 60	36	34	40	46	45	34	32	38	42	41	2	2	2	4	4
60 a 65	33	40	37	37	35	32	39	36	36	34	1	1	1	1	1
Total de 15 a 65 años															
	1153	1202	1260	1353	1426	832	874	925	1017	1071	321	327	335	336	355
Total de edades															
	1564	1673	1776	1908	2055	1004	1092	1178	1295	1413	560	581	598	613	642

Datos enero de 2015. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística

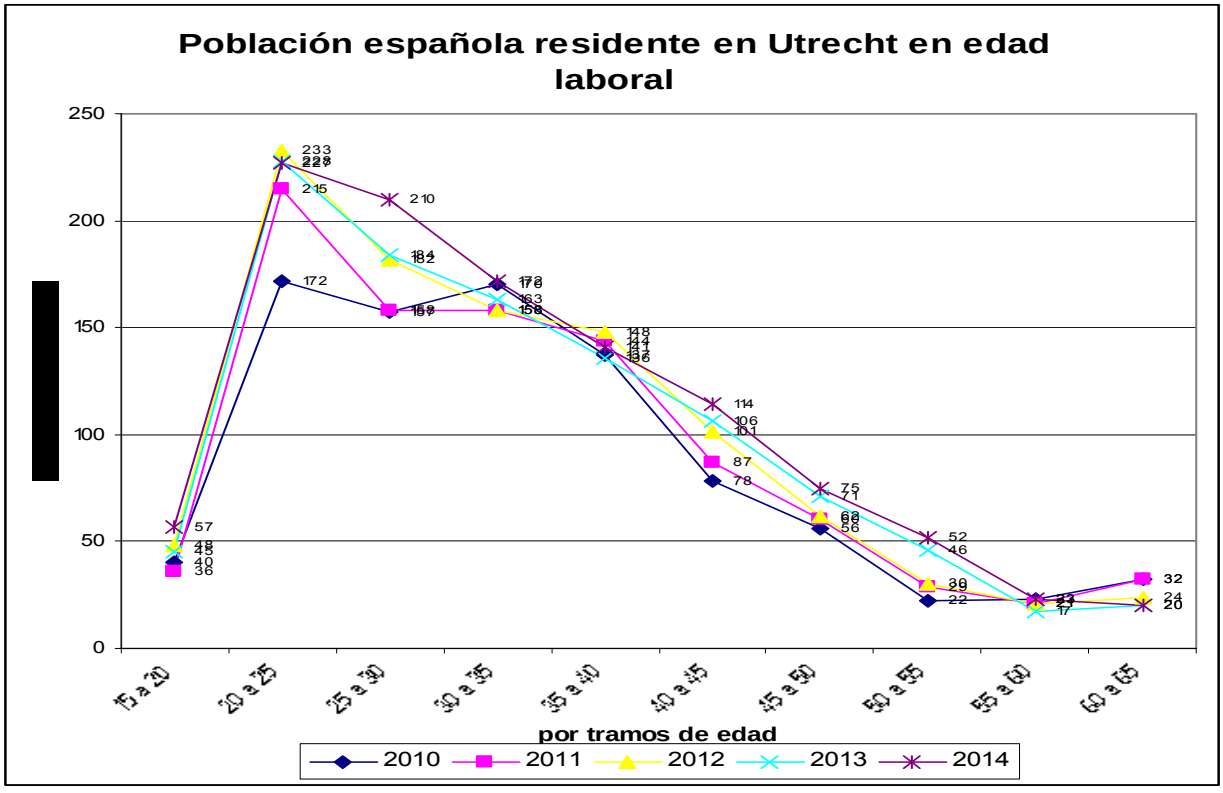


Utrecht

Evolución del número de españoles en edad laboral (15 a 65 años) residentes en Utrecht, por tramos de edad y por generación

Tramos de edad	Total hombres y mujeres					Primera generación (hombres y mujeres)					Segunda generación (hombres y mujeres)				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
15 a 20	40	36	48	45	57	14	11	18	17	24	26	25	30	28	33
20 a 25	172	215	233	228	227	109	160	190	177	180	63	55	43	51	47
25 a 30	157	158	182	184	210	118	108	133	139	168	39	50	49	45	42
30 a 35	170	158	158	163	172	121	118	118	125	132	49	40	40	38	40
35 a 40	137	144	148	136	141	78	87	93	91	98	59	57	55	45	43
40 a 45	78	87	101	106	114	41	47	54	54	58	37	40	47	52	56
45 a 50	56	60	62	71	75	51	50	52	50	50	5	10	10	21	25
50 a 55	22	29	30	46	52	20	26	26	42	45	2	3	4	4	7
55 a 60	23	21	21	17	23	22	21	21	17	21	1	0	0	0	2
60 a 65	32	32	24	20	20	32	31	23	19	19	0	1	1	1	1
Total de 15 a 65 años															
	887	940	1007	1016	1091	606	659	728	731	795	281	281	279	285	296
Total de edades															
	1193	1272	1362	1388	1485	753	825	903	909	979	440	447	459	479	506

Datos enero de 2015. Fuente de los datos: CBS Oficina Central de Estadística



REINO UNIDO

LA INMIGRACIÓN MEJORA EL RENDIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

El Ministerio de Empresa, Innovación y Competencia británico publicó el pasado 24 de febrero un estudio en profundidad sobre la contribución y el impacto de los trabajadores inmigrantes en 80 empresas británicas. Esta investigación se desarrolló en 2 fases entre la primavera y el otoño de 2014, la primera fase consistió en entrevistar telefónicamente a los directores de 80 empresas británicas, de todos los tamaños y sectores, que contratan trabajadores inmigrantes, tanto de alta como de baja cualificación. Durante la segunda fase se estudiaron con atención 15 supuestos prácticos a través de entrevistas personales con trabajadores inmigrantes y sus compañeros.

Este estudio, que se ha centrado en el impacto de seis temáticas concretas identificadas en estudios previos, ha detectado que los trabajadores inmigrantes aportan diversos beneficios a las empresas, mejorando su rendimiento y productividad así como su expansión:

- Competencia: Las habilidades que aportan los inmigrantes permiten a las empresas expandir su fuerza laboral, cumplir con los contratos adjudicados y ampliar el negocio. Las empresas pueden acceder a una mayor fuente de talentos y elegir así al mejor candidato. Sin embargo, esta mayor capacidad se enfrenta con dificultades en la comunicación, debido a un escaso conocimiento del inglés, lo que dificulta la transmisión y ejecución de órdenes.

- Innovación: El informe muestra que la diversidad de puntos de vista de los empleados con distinta procedencia mejora el trabajo, desarrollando mejores ideas y soluciones empresariales.

- Intercambio de conocimientos: En sectores altamente especializados los inmigrantes fueron contratados por su conocimiento y experiencia previos en otros países. Las empresas forman equipos de trabajo con todo tipo de personal o realizan sesiones de trabajo para facilitar el intercambio de conocimientos.

- Formación: Esta área se ve poco afectada por la contratación de inmigrantes. Sin embargo, en ocasiones los trabajadores inmigrantes necesitan formación adicional, normalmente para mejorar el nivel de inglés.

- Conexiones internacionales: La ventaja más destacable que aporta la inmigración es la red de relaciones que genera, repercutiendo en las empresas de tres formas: respaldando la expansión y crecimiento en nuevos mercados, fortaleciendo las relaciones con los clientes extranjeros y ayudando a la actividad empresarial a través del uso de sus contactos dentro de Reino Unido.

- Integración: Si existe poca integración (especialmente en industrias con necesidades de personal de baja cualificación) la motivación del trabajador decae, mientras que con un alto grado de integración genera efectos positivos en la actitud frente al trabajo.

Los empresarios entrevistados para esta investigación han valorado positivamente la contratación de trabajadores inmigrantes por la amplitud de habilidades que aportan y la posibilidad de ofrecer una perspectiva global a la empresa, que posibilita la identificación de nuevas oportunidades comerciales. También aportan beneficios a la expansión de las empresas a través del intercambio de conocimientos, conexiones con mercados

internacionales y relaciones con proveedores y clientes. Sin inmigrantes las empresas encontrarían más dificultades para acceder a nuevos mercados y con frecuencia estos inmigrantes ayudan a fortalecer el negocio en el exterior. Por el contrario, la contratación de inmigrantes conlleva que las empresas se enfrenten a retos relacionados con la integración y el idioma.

El ministro de Empresa Vince Cable ha manifestado que este informe proporciona una contribución importante al debate sobre el impacto positivo de la inmigración en las empresas británicas.