



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 190

Mayo 2015

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia.- 6

- Situación Económica y Social

Grecia.- 11

- Comentario general

Irlanda.- 15

- Comentario general

Italia.- 17

- Comentario general

Lituania.- 21

- Propuesta del Gobierno de nuevo modelo social

Países Bajos.- 25

- Casi una crisis gubernamental por los solicitantes de asilo
- Vuelve a mejorar la imagen económica de los Países Bajos

Reino Unido.- 31

- Comentario General

Rumanía.-34

- Comentario general

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Argentina.- 38

- Avances en la consolidación de la protección social

Bélgica.- 41

- Plan de acción 2015 de lucha contra el fraude social y el dumping social

EE. UU - 53

- La acción protectora de la Seguridad Social. Pensiones

Finlandia.- 61

- La reforma social y de la sanidad

Francia.- 66

- Baremo de modulación de las prestaciones familiares aplicable a partir del 1 de julio 2015

Italia.- 68

- La congelación de las pensiones altas ha sido declarada inconstitucional. Posibles consecuencias

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.- 71**

- Baja el paro al 6,5%, la cuota más baja registrada en un mes de abril
- El empleo en Alemania en comparación europea

Bélgica.- 81

- Análisis de la encuesta de población activa de 2014
- Informe sobre el desempleo en marzo

Canadá.- 88

- La tasa de desempleo continúa en el 6,8% por tercer mes consecutivo

Dinamarca.- 91

- Medidas de estímulo de la economía y fomento del empleo

EE.UU.- 94

- Situación del empleo en el mes de abril

Francia.- 98

- Ayudas destinadas a la contratación de un joven. Exención de cotizaciones sociales y ayudas financieras
- Balance de la aplicación de la ley de conservación del empleo

Grecia.- 112

- Los datos provisionales de febrero

Irlanda.- 114

- Situación del empleo en el mes de abril

Italia.- 116

- Los datos provisionales de marzo
- Ley de reforma del mercado de trabajo

Letonia.- 119

- Letonia pretende reducir a la mitad los parados de larga duración en cinco años

Reino Unido.- 123

- Estadísticas de empleo/desempleo

Rumanía.- 125

- Desempleo en marzo

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania.- 128**

- Efectos de la ley de reconocimiento de títulos extranjeros

Grecia.- 131

- Reapertura de la radiotelevisión pública ERT

AREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Alemania.- 134**

- Informe estratégico social 2015

Grecia.- 140

- Plan contra la pobreza

AREA DE MIGRACIONES

Estonia.- 142

- Estonia se opone al plan de cuotas de refugiados de la UE

Grecia.- 144

- Grecia detalla su plan de emergencia para acoger la ola de indocumentados

Italia.- 145

- Italia pide la implicación de la comunidad internacional ante el problema de los desembarcos clandestinos

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**



FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Varios han sido los temas estrella en este mes de abril y de ellos, el más importante, la **reforma del diálogo social**.

Los grandes principios de esta reforma fueron presentados por Manuel Valls en febrero, tras el fracaso de las negociaciones entre los interlocutores sociales.

El texto se inicia con dos temas muy queridos por los sindicatos: primero, el las instancias regionales paritarias en las que estarán representados los trabajadores de las micro empresas (hasta 10 trabajadores). Según el ministro Rebsamen, “sus miembros podrán comunicar a los trabajadores y a la empresa toda la información o asesoramiento útiles sobre las disposiciones legales o convencionales que les sean aplicables”. “Pero no tendrán acceso a los locales de la empresa”.

Le siguen después los “nuevos derechos”, concedidos a los representantes de los trabajadores para hacer frente a la “crisis de las vocaciones”, principalmente con una progresión salarial mínima.

En la tercera parte del texto es cuando se trata el punto más sensible, sindical y políticamente: la reforma de las instituciones representativas del personal (IRP).

Ciertamente no se efectúa la revolución soñada por la patronal Medef: un Consejo de empresa, que fusionara el Comité de empresa (CE), los delegados del personal (DP) y el Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Pero el proyecto de ley lleva a cabo cambios importantes, en particular en lo que se refiere a la delegación única del personal (DUP).

Además, las 17 obligaciones de información y consulta al Comité de Empresa actuales serán agrupadas en tres: orientaciones estratégicas, situación económica de la empresa y política social.

Las negociaciones obligatorias se reorganizarán en torno a tres temas: salarios, jornada de trabajo y reparto del valor añadido; calidad de vida en el trabajo, y gestión de los empleos y de las carreras profesionales.

La reforma del diálogo social constituye la mayor parte del proyecto de ley, pero otras tres medidas vienen a mejorarlo.

Por lo que respecta al diálogo social, los trabajadores de las microempresas elegirán cada cuatro años a sus representantes en comisiones regionales, a las que también se sentarán representantes de las empresas. Las instancias representativas del personal (IRP) quedan simplificadas. Se agrupan la información y las consultas al comité de empresa. Se efectuará la valoración de la trayectoria profesional de los representantes del personal

Y se han añadido al texto otros temas sociales: la prima de actividad instituida, la cuenta personal de actividad, y el régimen del seguro de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo.

François Rebsamen, quiere que su proyecto de ley sea cerrado por la Asamblea Nacional antes del Congreso del PS, que se celebrará a finales de junio próximo, por lo que éste fue transmitido a los interlocutores sociales el viernes 3 de abril, a mediados de abril fue

examinado por el Consejo de Estado y el día 22 el ministro lo presentó en el Consejo de ministros.

Los días 19 y 20 de mayo, el texto será examinado por la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea Nacional y su examen, en sesión plenaria, se iniciará el 26 de mayo y debería durar tres días. El Senado tomará el relevo los 23 y 24 de junio, siempre y cuando así lo decida la conferencia de los presidentes. En el peor de los casos, el dossier desbordará sobre la sesión extraordinaria de julio, puesto que sólo habrá una lectura debido a que el Gobierno ha activado el procedimiento de urgencia.

Pero la velocidad no va a impedir que el texto evolucione. Un acuerdo entre empresariado y sindicatos hubiese limitado los márgenes de maniobra de los diputados, pero como ya informamos en su día, las negociaciones fracasaron a mediados de enero.

A principios de abril, el día 3, los ministros de Trabajo, Asuntos Sociales, Economía y Justicia se reunieron con los interlocutores sociales en una **conferencia temática**, para presentarles el **balance** de la aplicación del **Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 2013**, relativo a la ley sobre la conservación del empleo (LSE – “reforma laboral”).

Al no disponer de un periodo de tiempo suficientemente largo, muchas medidas de la ley sobre la conservación del empleo (tales como la base de datos económicos y sociales, los plazos de prescripción, etc.) no pudieron ser objeto de un balance detallado.

Sí se informó de que en marzo sólo se firmaron 10 acuerdos de mantenimiento en el empleo aunque, gracias a la ley de 14 de junio de 2013, se ha podido desarrollar la negociación de empresa en lo relativo a las alternativas a la reestructuración, con objeto de fortalecer la competitividad de las empresas. Así, desde enero de 2013 se han firmado 21 acuerdos de competitividad.

Según el ministerio de Trabajo, algunas empresas prefieren recurrir a estos acuerdos y no a los de mantenimiento en el empleo por distintos motivos.

En cuanto a los acuerdos de movilidad interna, no se ha firmado ninguno debido, según el ministerio de Trabajo, a que es difícil articular estos acuerdos con las cláusulas de movilidad ya existentes en los contratos de trabajo. Y la noción de “sector geográfico” también puede frenar a las empresas.

Otro dispositivo que tampoco ha alcanzado su objetivo ha sido la modulación de las cotizaciones empresariales por desempleo, que se viene aplicando desde julio 2013.

Se esperaba que con el aumento de estas cotizaciones por los trabajadores con contratos de corta duración, se iban a recaudar de 150 a 200 millones de euros, pero desde agosto 2013 a junio 2014 sólo han ingresado 49,85 millones, y la medida ha afectado a 772.000 trabajadores. Y en el año 2014 sólo se han recaudado 74,24 millones y se han beneficiado 205.000 jóvenes.

Dicho balance ha sido pues positivo en sólo algunos temas:

- Los planes de conservación del empleo (PSE): con la nueva reglamentación aplicable en 2013 se han conseguido 975 planes (914 en 2012) y 749 en 2014.
- La apertura de negociaciones. De las 642 decisiones tomadas por las direcciones regionales de Trabajo, más de la mitad se refieren a acuerdos colectivos. Éstos han sido firmados por dos o tres organizaciones sindicales (315 acuerdos). El 35% de los acuerdos han sido firmados por todos los sindicatos presentes en la empresa.

- La baja significativa de los planes sociales llevados por vía judicial: un 8% ante los tribunales administrativos, frente a un 25% ante los juzgados de primera instancia antes de la ley.

A final de la mañana del miércoles día 8, Manuel Valls rodeado de siete de sus ministros desveló, en el palacio del Elíseo, un arsenal de **medidas a favor de la inversión industrial**.

Las principales, que afectarán igualmente al empleo, son: el Pacto de Responsabilidad, sobre el que el primer ministro ha llamado al orden a los empresarios al estimar que “las cuentas no salen” y que los esfuerzos por parte de estos son “insuficientes” (en relación con las contrapartidas a los 40.000 millones de euros que les han sido concedidos). La creación, el 1 de enero de 2017, de una “cuenta personal de actividad”, que está incluida en el proyecto de ley sobre el diálogo social que debería ser adoptado este verano. Reforzar el papel los acuerdos de empresa: Este anuncio ha sido muy bien acogido por las empresas, pues desde hace mucho tiempo vienen reclamando poder derogar el Código de Trabajo mediante acuerdo de empresa. El antiguo director general de Trabajo, Denis Combrexelle, debe entregar en septiembre propuestas para “reforzar el papel de los acuerdos de empresa y sectoriales”. El informe será seguido por una conferencia temática con los interlocutores sociales “en el otoño”.

Manuel Valls anunció que la reforma del mercado laboral va a seguir adelante para luchar contra el desempleo, “pues el paro y la precariedad socavan nuestra cohesión social y la confianza de los franceses”.

Y terminó informando sobre una desgravación fiscal de 2.500 millones de euros en cinco años para apoyar la inversión industrial, destinada a las empresas que inviertan en equipamiento industrial.

En pleno debate sobre la reforma que pretende salvar el sistema de concesión del estatuto de refugiado a los extranjeros, el **Tribunal de Cuentas** entregó al Gobierno sus primeras conclusiones relativas a “**la acogida y el alojamiento de los demandantes de asilo**”. La situación es peor de lo previsto.

El informe confidencial de 113 páginas, al que el diario *Le Figaro* ha tenido acceso, revela las dudas de los magistrados del Tribunal de Cuentas sobre la ley que se está preparando. Por ahora se trata de «observaciones provisionales», es decir, una suerte de informe parcial, que los franceses denominan “d'étape”, que tiene valor de interpelación y al que, tanto los servicios del primer ministro como los del ministerio del Interior, deben dar respuesta de manera oficial, respuesta que será integrada en el informe final del Tribunal de Cuentas.

Los altos magistrados muestran la deterioración de la situación, mucho más grave de lo que se imaginaba. Cifran el costo del asilo en 2.000 millones de euros anuales para la colectividad nacional, dos veces más de las estimaciones realizadas por las autoridades. Pues al costo de los que llegan hay que sumar el costo de los que no marchan (según el Tribunal sólo el 10% de las personas a las que se les ha denegado el asilo abandonan el territorio francés).

Precisamente, en relación con los alejamientos, el Tribunal subraya que “en ciertas prefecturas se ha notado una ‘forma de renuncia’ debido a la falta de directivas claras del Gobierno en este sentido, y de la sensibilidad política y mediática del tema y, particularmente, de las familias a las que se ha denegado el derecho de asilo.

Los principales puntos de dicho informe son la política “insostenible a corto plazo y al borde de la embolia”; el costo financiero « insoportable »; un Presupuesto trienal “poco fiable” para los años 2015 a 2017.

Existe pues una diferencia entre la ambición del proyecto de ley relativo a la reforma del asilo y los medios dedicados a la política del asilo, en el ámbito de los presupuestos de 2015 a 2017. Una lección de gestión pública en la que, educadamente, se denuncia la falta de “sinceridad” de los presupuestos.

Tema igualmente estrella del mes de abril ha sido **la Cuenta personal de Actividad (CPA)**. En su intervención del domingo 19 de abril en Canal+, François Hollande insistió, una vez más, en que la reducción del paro es su objetivo principal y afirmó que está “luchando por alcanzar este objetivo”.

El presidente de la República admitió la falta de resultados, pero recordó que el aumento del paro no empezó en 2012... sino con su antecesor. Y explicó su acción: la creación del crédito fiscal competitividad y empleo (Cice), el Pacto de Responsabilidad, etc. También metió en el mismo saco la “ley Macron”, con el trabajo dominical y mayor competencia en los transportes, y apoyó el plan de Manuel Valls relativo a la inversión industrial y su principal medida: la “sobreamortización”.

Finalmente, citó el proyecto de ley sobre el diálogo social, del que hablamos más arriba.

De nuevo François Hollande se pronunció a favor de reactivar el aprendizaje. A este respecto, las microempresas que contraten a un aprendiz quedarán totalmente dispensadas del abono de las cuotas sociales empresariales por esta contratación.

El presidente también evocó su idea de instaurar una « cuenta personal de actividad », que será “la gran reforma social del quinquenio”. Esta cuenta seguirá al trabajador a lo largo de su trayectoria profesional. De hecho, de lo que se trata es de agrupar en una sola cuenta transferible (incluso en caso de desempleo) todos los derechos actualmente presentes en otros soportes: cuenta penosidad, cuenta ahorro-tiempo, cuenta personal de formación, etc.

Interrogado por una eventual reforma del contrato de trabajo de duración indefinida (CDI), el presidente esquivó la respuesta; sólo recordó que la ley Macron va a reformar los tribunales de trabajo (los Prud’hommes), que a partir de ahora serán más rápidos.

Tras la mala noticia del alza del paro en febrero, la encuesta anual sobre las necesidades de mano de obra, realizada por *Pôle emploi*, con la colaboración del Centro de Investigación para el Estudio y la Observación de las Condiciones de Vida (CREDOC), que ha publicado *Pôle emploi* a final de abril, si bien no augura un cambio decisivo del mercado laboral, aporta un poco de optimismo.

En efecto, por el segundo año consecutivo esta encuesta muestra un aumento de los proyectos de las empresas de contratar en 2015, después de una casi estabilidad en 2012 y 2013. Sin embargo, la progresión esperada es limitada. Este año, el número de proyectos de contratación declarados por los 2,2 millones de empresas del sector privado interrogadas, aumenta en un 2,3% para alcanzar 1.739.300. Las perspectivas en 2014 eran de +5,4%. Pero, detrás de esta evolución global un poco decepcionante se ocultan varias tendencias positivas.

Primero, las empresas que prevén contratar son más numerosas: más de una de cada cinco, en alza de 1,2 punto con relación a 2014, año en el esta proporción bajó ligeramente. Además, el año pasado el empleo temporal estuvo en alza pero este año no es el caso. La

parte de proyectos debido al alza de la actividad progresa claramente (+10 puntos) y alcanza un 45%. Tercera tendencia, las pequeñas, medianas o grandes empresas están progresando. Y, sin sorpresa alguna debido a su número, las empresas con menos de 50 trabajadores concentran las $\frac{3}{4}$ partes de los proyectos. Finalmente, la parte de empleos duraderos (contrato de duración indefinida y contrato de duración determinada de más de seis meses) está en clara progresión (el 58% de las intenciones de contratar en 2015 frente a menos de la mitad en 2014). Pero la prudencia se impone y hay que avanzar con cautela ya que el pasado año, las buenas resoluciones de las empresas no impidieron que el paro progresara.

Esta fotografía anual detallada por regiones, profesiones y sectores, que se puede consultar en Internet (<http://bmo.pole-emploi.org/static/bmo2015>), diseña un paisaje de las perspectivas de contratación que no debería revolucionar nada este año.

Y por último, el mes de abril finalizó con una mala noticia: el **aumento**, aunque **ligero**, **de las cifras del desempleo** correspondientes al mes anterior. En **marzo**, la tasa de paro aumentó en un 0,4%, es decir que 15.400 personas más se han inscrito en el paro, lo que supone una cifra de 3.509.800 en Francia metropolitana, según el ministerio de Trabajo.

El número de demandantes de empleo inscritos en Pôle emploi con actividad reducida (categorías B y C) ha quedado establecido en 1.780.700 en la metrópolis. En la actividad reducida corta (categoría B) ha disminuido en un 0,4% y en la actividad reducida larga (categoría C) ha aumentado en un 1,4%.

En total, a final de marzo 2015, el paro afecta a 5.290.500 personas en la metrópolis, en las categorías A, B y C (5.590.600 incluidos los departamentos de ultramar).

El ministro de Trabajo, François Rebsamen, más que comentar esta alza, lo que hizo fue subrayar la cifra trimestral. Entre enero y marzo, en la metrópolis, han habido 9.200 desempleados suplementarios: se trata de “la cifra más baja registrada desde principios de 2011”. Según el ministro, las medidas adoptadas empiezan a dar frutos. El inicio del año 2015 continúa siendo una fase de mejora de la tendencia -insistió- incluso si, por el momento, no es suficiente para obtener un descenso regular del número de desempleados.

Sin embargo, el alza de marzo afecta a todo el mundo: en la categoría A, el paro progresa en el caso de los hombres (+0,5%), de las mujeres (+0,4%), de los trabajadores mayores (+0,4%) y de los jóvenes menores de 25 años (+1%).

La situación de los jóvenes se ha degradado fuertemente a pesar de los numerosos dispositivos que les están destinados y su tasa de paro ha aumentado en un 1,5% en un año.

Lo más alarmante es que el paro de larga duración, convertido en “causa nacional”, progresa. Desde hace un año o más, en la metrópolis, el número de desempleados (categorías A, B y C) ha aumentado en un 1,1% en un mes y en un 10,1% en un año. Para detener la espiral, el Gobierno lanzó en febrero pasado un plan de lucha contra esta plaga, prometiendo principalmente “formaciones gratuitas” a todos los demandantes de empleo que tengan un proyecto, en el ámbito de la Cuenta personal de formación (CPF).

Estas malas cifras no tienen nada de extraño tras dos años de crecimiento sombrío (un 0,4% en 2013 y 2014). Al igual que numerosos economistas, el primer ministro Manuel Valls concede que “el desempleo no bajará mientras el crecimiento no suba en torno a un 1,5%”. Un umbral que el Sr. Valls cuenta con alcanzar ya en 2015.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política económica y social

La situación de la economía griega se ha deteriorado sensiblemente en los últimos meses, debido a la incertidumbre prolongada y la falta de acuerdo con los acreedores, según destaca el informe de expertos de la oficina presupuestaria del Parlamento publicado a finales de abril.

La fuerte caída de los depósitos, la vuelta a la recesión (tras un incremento del PIB del 0,8 % en 2014) y el aumento de la morosidad en los préstamos son algunos de los factores que han conducido a ese deterioro económico.

Según datos del Banco de Grecia, en marzo el volumen de los depósitos en bancos griegos alcanzó los 145.000 millones de euros, lo que supone 2.500 millones menos que en el mes precedente.

Por ese motivo, los expertos piden con “urgencia” un acuerdo con las ahora llamadas “instituciones” (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional).

«La situación actual amenaza no sólo a las empresas que están al borde de la quiebra, sino también a las que durante los años de la crisis han resistido, no han reducido salarios, han pagado impuestos, y no han efectuado despidos. En breve amenazará a las empresas que se encuentran en buen estado de salud», destacan los redactores del informe.

Los expertos consideran que la salida de Grecia del euro sería un «error histórico en un momento en que la política económica en la eurozona ha empezado a cambiar en una dirección favorable para el país».

El Comisario europeo de Asuntos Europeos, Pierre Moscovici, ha urgido al Gobierno griego a presentar «un plan de reformas suficientemente creíble» porque hasta ahora la negociación con sus socios avanza «con demasiada lentitud». Moscovici descartó en cualquier caso especular con una posible salida de Grecia de la zona euro y señaló que su trabajo es evitarlo.

El responsable europeo explicó, en una reciente entrevista, que así se lo dijo al ministro griego de Finanzas, Yanis Varoufakis, durante la asamblea del Fondo Monetario Internacional (FMI) que se ha celebrado en Washington a mediados de mes.

Desde agosto de 2014 Grecia se financia por sí misma y desde febrero pasado prácticamente sólo a través del mecanismo de provisión de liquidez del Banco Central Europeo.

El BCE decidió elevar en 1.400 millones de euros la cantidad de dinero que pueden pedir prestado los bancos a través de este mecanismo, con lo que el límite asciende a un total de 76.900 millones de euros.

Hasta ahora las entidades financieras griegas han utilizado 73.900 millones de euros, por lo que el margen de liquidez que les queda es de 3.000 millones.

El Gobierno griego no ha informado sobre su estado exacto de caja, pero sí ha reconocido que empieza a tener problemas de liquidez, lo que le llevó a promulgar un decreto ley que obliga a las entidades públicas a prestar al Estado sus reservas en efectivo.

El Gobierno de Tsipras espera recaudar con ellos hasta 3.000 millones de euros para poder con ellos hacer frente a los gastos inmediatos mientras cierra un acuerdo con sus socios que permita el desembolso de los 7.200 millones de euros pendientes del rescate.

En mayo, el país debe devolver dos tramos del préstamo del Fondo Monetario Internacional por un valor de casi 1.000 millones de euros.

Además debe hacer frente a los desembolsos mensuales de salarios y pensiones, sanidad y el gasto social, por un total de unos 2.800 millones de euros.

A finales de mes la Unión Europea ha entregado a Grecia casi 3.000 millones de euros en fondos no utilizados del presupuesto 2007-2013 y del actual para 2014-2020, es decir, 1.000 millones más de los prometidos por el presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker.

A 23 de abril, Grecia había recibido en torno a 1.000 millones de euros de los Fondos Estructurales Europeos y de Inversión y aproximadamente 2.000 millones del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA), informó hoy el Ejecutivo comunitario.

En la cumbre europea de marzo, Juncker anunció una ayuda de 2.000 millones de euros para apuntalar el crecimiento y la cohesión social en Grecia, procedentes de fondos no utilizados durante el anterior periodo presupuestario, y sugirió la posibilidad de adelantar la financiación de programas del actual presupuesto.

El mayor monto desembolsado en lo que va de año han sido los 1.986,09 millones de euros procedentes del FEAGA en la parte destinada a pagos directos a agricultores y a medidas que regulan o respaldan los mercados agrícolas.

Le siguen 558,31 millones de euros del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y 267,75 millones de euros del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

El resto se compone de 110,74 millones de euros del Fondo de Cohesión, 52,19 millones del Fondo Social Europeo (FSE), 17,43 millones del Fondo Europeo de Pesca (FEP), 2,57 millones para la Iniciativa de Empleo Juvenil y 30.000 euros del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP).

El vicepresidente de la CE para el Euro y el Diálogo Social, Vladis Dombrovskis, coordina el trabajo en el lado comunitario para desbloquear esos fondos para Grecia, en tanto que el grupo de trabajo en Atenas hace lo propio. De acuerdo con la CE, desde que el político letón se involucró en asistir a Grecia para hacer el mejor uso de los fondos europeos, se han conseguido desbloquear 183,2 millones del total de los 3.000 millones de euros pagados en lo que va de año.

El Gobierno griego publicó el 20 de abril un decreto que obliga a las entidades públicas a transferir sus reservas en efectivo al Banco de Grecia para que el Estado pueda hacer frente a sus problemas de liquidez. Fuentes gubernamentales subrayaron que se trata de un instrumento utilizado en varios países de la Unión Europea. Concretamente se trata de las denominadas operaciones de recompra (repos), que permiten al Estado pedir prestado por un periodo máximo de 15 días fondos a organismos públicos. Las empresas estatales transfieren los fondos al Banco de Grecia y posteriormente el Estado se los devuelve al interés vigente de la entidad griega.

Las entidades públicas pueden colocar así sus reservas a un interés más lucrativo, pues el Banco de Grecia ofrece un rendimiento del 2,5 %, frente al 1 % de la banca comercial.

Del decreto quedan explícitamente excluidos los fondos de pensiones y algunas empresas estatales. También se excluyen los organismos que necesiten sus reservas en efectivo para pagos inmediatos.

El decreto tiene un efecto retroactivo a 17 de marzo, fecha en que se realizaron las primeras operaciones de este tipo con las que el Gobierno de Alexis Tsipras está afrontando los problemas inmediatos de liquidez.

Entre las entidades que han prestado ya dinero figuran el Metro de Atenas, con 150 millones de euros, la prefectura de Ática, que transfirió 110 millones, o la Agencia de Empleo, que prestó al Estado 80 millones.

Actualmente Grecia solo accede a fondos a través del mecanismo urgente de liquidez del Banco Central Europeo.

En mayo, el país debe devolver un tramo del préstamo del Fondo Monetario Internacional por valor de 747 millones de euros, además de hacer frente al pago de salarios y pensiones que mensualmente asciende a algo más de 1.000 millones de euros

Por otra parte, el Gobierno está preparando una ley de amnistía fiscal para todos los griegos que tengan depósitos ocultos en el extranjero y estén dispuestos a declararlos a Hacienda.

Tras una reunión con el secretario de Estado de Finanzas suizo, Jacques de Wateville, Varufakis anunció que el Gobierno tiene previsto presentar a comienzos de verano una ley que «permitirá a los ciudadanos declarar voluntariamente sus depósitos en el extranjero». Las personas que se acojan a esta medida deberán pagar un impuesto de entre el 15 % y el 20 % sobre los fondos que declaren, pero quedarán eximidos de sanciones y multas.

A los que no se acojan voluntariamente a esta medida y sean descubiertos se les aplicará un impuesto del 46 % y una multa.

Varufakis añadió que una vez que se haya aprobado esta ley en el Parlamento, Grecia y Suiza firmarán un acuerdo de intercambio de información sobre los depósitos de ciudadanos helenos en entidades suizas.

El Gobierno suizo se comprometerá a obligar a todos los bancos a que envíen a sus clientes griegos una carta en las que les informen de esta oferta de las autoridades.

«Tenemos un acuerdo con la Unión Europea sobre la entrega automática de información que aplicaremos también a Grecia», dijo de Wateville.

La de hoy era la segunda reunión con el secretario de Estado suizo tras acordar hace un mes iniciar los procedimientos necesarios para aplicar en Grecia el acuerdo de intercambio de información que existe con la Unión Europea.

Según fuentes gubernamentales griegas, en aquella reunión el secretario de Finanzas griego manifestó su “asombro” por el hecho de que el Gobierno anterior tan solo formulara 15 solicitudes para acceder a datos de ciudadanos griegos con cuentas en Suiza.

El primer ministro, Alexis Tsipras, cifró recientemente en 2.000 millones de euros los activos griegos no declarados en todo el mundo, de los que el Gobierno espera recuperar 800 millones.

El Ministro de Trabajo, Panos Skurlletis, ha anunciado la presentación, por parte del Gobierno, del proyecto de ley para aumentar en dos plazos el salario mínimo hasta los 751 euros, el nivel vigente hasta 2012, y restaurar los convenios colectivos.

Skurlletis asegura que restaurar el convenio colectivo no conlleva ningún coste, mientras que los socios europeos exigen la liberalización completa de los despidos en el sector privado. «No se puede hablar de despidos libres en Grecia, que es campeona en desempleo», ha aclarado en una reciente entrevista para evidenciar su posición en contra de esa opción y reafirmar su postura a favor de la reanudación del Convenio Colectivo general.

«El Gobierno no retrocederá», insistió Skurlletis con referencia a sus planes laborales en la negociación con los acreedores, a la vez que afirmó no estar dispuesto a asumir «la responsabilidad de romper Europa».

El Ministro de Trabajo se comprometió asimismo a no aplicar la cláusula de déficit cero en las cajas de pensiones -como insisten las instituciones- con el fin de evitar cualquier recorte de estas prestaciones.

«Nuestro compromiso es claro», reiteró Skurlletis, que añadió que no harán como los Gobiernos anteriores, que «eran indiferentes al mandato que habían recibido del pueblo griego para implementar su programa».

De hecho, la exigencia de la liberalización completa de los despidos en el sector privado fue uno de los puntos que impidieron que el otoño pasado la troika (Banco Central Europeo, Comisión Europea y Fondo Monetario Internacional) cerrara la quinta evaluación del programa de rescate.

La coalición de Gobierno anterior, dirigida por el conservador Andonis Samarás, eliminó la negociación colectiva entre los agentes sociales, por lo que los contratos se debían negociar de forma particular.

La reducción del salario mínimo interprofesional a los 586 euros -o 511 euros para los menores de 25 años- fue impuesta en 2012 por los acreedores del país, en el segundo plan de rescate, y su objetivo era mejorar la competitividad de las empresas griegas.

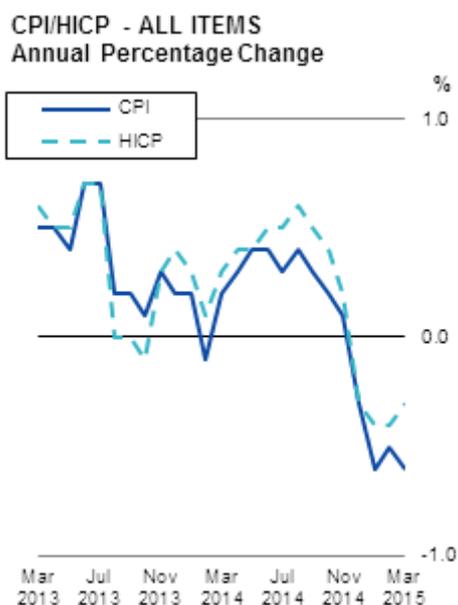
El objetivo de la bajada de los salarios de los jóvenes fue facilitar su acceso al mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de estas medidas, el desempleo en este sector de la población se mantiene por encima del 50 %, casi el doble del paro general, que rondó el 26 % en enero de 2014.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda descendió un 0,6% en el mes de marzo, comparado con el mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP) en los últimos tres años.



Fuente: CSO

Presentación del Informe de Primavera irlandés

Los ministros de Economía, Michael Noonan, y de Reforma y Gasto Público, Brendan Howlin, presentaron el pasado 28 de abril el informe de primavera (*Spring Statement*) para establecer los objetivos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del próximo octubre, aunque no anunciaron las medidas a adoptar. Este informe dispondrá 1.500 millones de euros para reducir los impuestos y mejorar los servicios públicos.

Entre los propósitos a desarrollar a partir de octubre, se encuentran los siguientes:

- Reducción de impuestos:
 - Se pretende reducir anualmente el impuesto sobre la renta y la tasa social universal (*universal social charge*¹) durante los próximos cinco años.
 - Está previsto un recorte de más de 600 millones de euros.
 - Se espera un incremento en el importe mínimo sobre el que se aplica el tipo impositivo más alto (40%), que actualmente se sitúa en 33.800 euros anuales.
 - Estas medidas beneficiarán especialmente a los trabajadores con ingresos medios o bajos, que verán crecer su poder adquisitivo entre el 1,5% y el 2,5%.
 - Se mantendrá el impuesto de sociedades al 12%.

¹ Impuesto que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF (*Income tax*).
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

Reversión de los recortes salariales efectuados en el sector público:

- Se está considerando el incremento de los salarios públicos, aunque se desconocen los términos y plazos para su ejecución.
 - Se baraja la posibilidad de rebajar la aportación a las pensiones privadas que se introdujo en 2009, por la que se deduce el 7,5% de media, en los salarios públicos.
 - Se pretende compensar la pérdida del 14-15% del poder adquisitivo soportada por los empleados públicos durante la crisis.
- Incremento de las ayudas y prestaciones sociales:
 - Se espera aumentar el presupuesto en protección social, lo que podría significar un incremento en las prestaciones y subsidios.
 - Se contempla la creación de ayudas para asumir los costes del cuidado de hijos o la exención de impuestos para familias con hijos.
- Propuestas en el sector bancario:
 - Se espera recuperar el dinero público invertido en el rescate de los bancos nacionales.
 - Fortalecimiento del marco jurídico de los impagos hipotecarios para ayudar a más de 30.000 propietarios con deudas de más de dos años.
 - Se iniciará un diálogo con los principales prestamistas hipotecarios para conocer sus planes para reducir los tipos de interés.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de abril comenzó con un cambio imprevisto en la composición del Gobierno. A finales del mes anterior, el Ministro de Infraestructuras, Maurizio Lupi había presentado su renuncia al verse salpicado por un caso de corrupción, a pesar de que no está siendo investigado ni ha sido imputado. Para el Ministro, la dimisión era casi inevitable después de que se produjera la detención de un alto responsable del Ministerio acusado de cobrar comisiones para la asignación de importantes obras públicas. Días antes, la prensa había informado de que, según el contenido filtrado de una serie de conversaciones telefónicas, el Ministro de Infraestructuras habría supuestamente pedido al alto responsable detenido que consiguiese trabajo para su hijo que acababa de licenciarse en Ingeniería. En comparecencia ante la Cámara de los Diputados, Maurizio Lupi negó estas afirmaciones.

Durante una semana fué el propio Primer Ministro quién asumió las funciones del Ministerio, para nombrar posteriormente Ministro de Infraestructuras a Graziano Delrio, quién había sido su más estrecho colaborador, hasta ese momento, en el cargo de Subsecretario de Presidencia (equivalente a un Ministerio de Presidencia) que se encarga de coordinar las relaciones entre el Presidente y sus ministros. El sustituto de Delrio, nombrado el 10 de abril, es Claudio De Vicenti, del Partido Democrático. Para este nombramiento, la prensa había señalado días antes que debía recaer en algún miembro del Nuevo Centroderecha (NCD), escisión de El Pueblo de la Libertad del ex primer ministro Silvio Berlusconi y principal socio de la coalición gubernamental que dirige Renzi ya que la salida de Maurizio Lupi, militante del NCD, había provocado ciertas desigualdades en los equilibrios de poder en el seno de la coalición. Su nombramiento, sin embargo, no ha tenido, hasta ahora, ninguna consecuencia. Sigue quedando vacante el Ministerio de Relaciones con las Regiones, sin titular desde que el pasado enero dimitiera la titular, Maria Carmela Lanzetta, para ocupar otro puesto.

No obstante, en abril, el foco político ha estado de nuevo sobre el proyecto de Ley electoral, el Italicum, como lo ha denominado el propio Matteo Renzi y en la situación interna del Partido Democrático. Durante casi todo el mes, hasta el 27 de abril, fecha de la votación en tercera lectura en la Cámara de Diputados, el Partido Democrático ha mostrado con crudeza las divergencias entre la mayoría renziana y la minoría izquierdista del partido. Entre estos últimos hay seguidores de anteriores dirigentes históricos del partido como Pierluigi Bersani, Massimo D'alema, o Enrico Letta.

La asamblea del PD que se celebró en la primera semana de abril, aprobó la propuesta de Renzi con una amplia mayoría, pero con un partido profundamente dividido. No obstante las llamadas a la unidad de Matteo Renzi, que llegó a declarar que o se da el sí a las reformas o caía el Gobierno, la minoría abandonó la reunión y no participó en el voto. Las diferencias llegaron a provocar la dimisión del portavoz del PD en la Cámara de Diputados, Roberto Speranza. La minoría disidente, además, había amenazado con votar en contra de la moción de confianza que se pensaba que podría solicitar el Gobierno para agilizar y garantizar el paso de la Ley por la Cámara de Diputados.

También el resto de partidos, Forza Italia, Liga Norte, Izquierda, Ecología y Libertad, y el derechista Hermanos de Italia, que enviaron un escrito al Presidente de la República, calificaron de “golpe a la Constitución” la posibilidad de que la ley electoral se votara a través de una moción de confianza.

Finalmente, el Primer Ministro decidió someter la nueva ley a la moción de confianza, decisión que como ya se esperaba, fue recibida con protestas por parte de la oposición, y de *Actualidad Internacional Sociolaboral* n° 190

la minoría disidente del PD e incluso, con sorpresa por parte de la mayoría del PD. El lunes 27, antes de la solicitud de la moción de confianza, la ley había pasado con holgura dos votaciones en secreto sobre valoraciones previas de la tramitación de la Ley, lo que había hecho pensar que el Gobierno no recurriría a este sistema.

En los 14 meses de su mandato era la 41ª ocasión en que Renzi planteaba una moción de confianza para la aprobación de una Ley, lo que constituye un record absoluto en la historia de la República italiana. La solicitud por parte de la Ministra para las Reformas, María Elena Boschi provocó de inmediato los ataques de la oposición, al igual que la decisión de la Presidenta de la Cámara de aceptar la propuesta del Gobierno. En una sesión tormentosa, algunos diputados de la oposición lanzaron crisantemos, como símbolo de funeral por la democracia. Matteo Renzi había justificado en Twitter su decisión: “Después de años de aplazamientos nosotros asumimos nuestras responsabilidades en el Parlamento y ante el país sin miedo” afirmó. “La Cámara tiene el derecho de enviarme a casa si quiere: la moción de confianza sirve para esto”, añadió, asegurando que desde que llegó al cargo, hace más de un año, intenta “cambiar Italia”.

Stefano Fassina, exviceministro de Economía con Letta, defendió la posición de los críticos por considerar “inaceptable” el uso de la moción confianza para la aprobación de una Ley que forma parte del “bloque constitucional”. Se repitieron de nuevo las protestas de la oposición haciendo referencia a la falta de democracia por parte del Primer Ministro. El líder de Forza Italia en la Cámara, Renato Brunetta, aseguró que no permitirían el “fascismo de Renzi”, mientras que la líder del Movimiento 5 Estrellas en la Cámara, Fabiana Dadone declaró que someter la ley electoral a una moción de confianza era “un comportamiento de miserables”.

En la primera votación de la moción de confianza, que se debería repetir en dos ocasiones más (el texto se presentó en tres bloques) el resultado fue favorable a Renzi con 352 votos a favor y 207 en contra. Un total de 38 diputados del PD rechazaron participar en la votación. El Gobierno consiguió superar las tres mociones de confianza incluso con el voto en contra de gran parte de la minoría izquierdista del PD. Aprobada la Ley en la Cámara de Diputados, con 334 votos a favor y 61 en contra (cincuenta diputados del PD votaron en contra, mientras que la mayoría de parlamentarios de la oposición no participó en la votación), la oposición ha amenazado con impulsar un referéndum popular para derogarla y la minoría interna de oposición del PD anunció que continuará la batalla en la votación de la reforma constitucional en el Senado, donde su oposición puede ser determinante ya que la mayoría de Gobierno en la Cámara alta es mucho más exigua. Mientras tanto Matteo Renzi se siente satisfecho y se mantiene en su posición de no ceder ante las amenazas de algunos miembros de su partido y de la oposición.

El principal partido de la oposición, Forza Italia, tampoco se encuentra en una situación óptima. En los últimos sondeos, el partido de Silvio Berlusconi sigue su caída en la intención de voto de los italianos. Para las elecciones regionales el partido quedaría por debajo del umbral de 10% (hace un año contaba con una intención de voto entre el 18 y 20%). En relación con la tramitación de la ley electoral, la prensa ha destacado que su líder no parece muy preocupado por estos asuntos y lo esté más por cómo resolver otras cuestiones relativas tanto sus negocios (el equipo de fútbol de Milán y sus canales de televisión), o la situación interna de su partido en el que se muestran también riesgos de escisión y, sobre todo, incertezas sobre el liderazgo futuro.

Las próximas elecciones que se celebrarán el 31 de mayo en 7 regiones italianas: Apulia, Campania, Toscana, Liguria, Veneto, Las Marcas y Umbría, pueden marcar un cambio en la posición de los partidos.

Situación económica

En abril se han dado ya los primeros pasos para la elaboración de los Presupuestos Generales para 2016 que incluye las proyecciones económicas hasta 2018.

El primer documento que ha preparado el Gobierno italiano es el llamado Documento de Economía y Finanzas (DEF), base del Programa Nacional de Reformas de Italia, que se ha enviado también este mes a la Comisión Europea. En la rueda de prensa de presentación del DEF, el Primer Ministro, Matteo Renzi, junto al Ministro de Economía, Pier Carlo Padoan anunciaron las cifras macroeconómicas que sirven de base al Plan de Estabilidad. Según el Gobierno no será necesario utilizar las “cláusulas de salvaguardia” establecidas en la ley de Presupuestos de 2014 por el Gobierno Letta, que supondrían una subida de impuestos en el caso de que se desvíen los objetivos comprometidos y fueran necesarios nuevos recursos. Por ahora será suficiente con un recorte del gasto público por importe de 10.000 millones de euros, aunque Renzi precisó que hay espacio para llegar hasta 20.000 millones.

Según el DEF, en el año 2015 el PIB aumentará el 0,7%, una décima más de lo previsto el pasado otoño. Para el 2016 el incremento del PIB será del 1,4% y del 1,5% para 2017. El déficit se mantiene en la cifra ya fijada del 2,6% para este año 2015, será el 1,8% en 2016 y el 0,8% en 2017. El equilibrio presupuestario llegará en el 2018. Con la aplicación de las nuevas normas de flexibilidad aprobadas por la Unión Europea, la corrección del déficit estructural será de aproximadamente 1.000 millones, 6.000 millones menos (0,4% de diferencia) de lo que costaría disminuir el déficit el 0,5% si no se aplicaran estas normas flexibles. La deuda pública ascenderá este año al 132,5% del PIB para descender al 130,9% en 2016, al 127,4% en 2017 y al 123,4% en 2018.

Para el mes de mayo se esperan recibir las Recomendaciones de la Comisión Europea en respuesta al Plan Nacional de Reformas.

La presentación de las cifras provocó críticas y quejas por parte de los alcaldes sobre la incidencia de la reducción del gasto público en las Corporaciones Locales que consideran que están sufriendo los mayores recortes en transferencias en los tres últimos años. Tras el revuelo levantado, Matteo Renzi se reunió con el Presidente de la Asociación Nacional de Ayuntamientos Italianos. Este último declaró a la salida de la reunión, que el Primer Ministro le había asegurado que no habrá nuevos recortes en las transferencias.

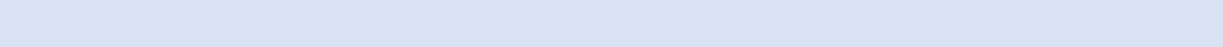
También los sindicatos manifestaron su desconfianza ante los posibles recortes en gastos sociales si bien Renzi descartó también que estén previstos nuevos recortes o nuevas subidas de impuestos.

La sentencia de la Corte Constitucional italiana que anula la congelación de las pensiones superiores a 1.400 euros, que acordó para el bienio 2012-2013 en Gobierno Monti ha venido a introducir un nuevo problema que obligará a la revisión de las previsiones y un posible ajuste del gasto público para asegurar el cumplimiento de los compromisos presupuestarios con la UE.

Entre los indicadores económicos conocidos en el mes de abril, se encuentra el índice PMI, que elabora Markit Economics. Según éste, Italia mejoró su situación en marzo pero el aumento fue inferior a la media europea (52,4 puntos de Italia frente a los 54 puntos de media en Europa)

La producción industrial volvió a crecer en febrero con respecto al mes de enero (+0,6%) pero aún sigue teniendo valores negativos en referencia anual (-0,25)

Por último, el clima de confianza de empresas y consumidores no se consolida. En abril se ha conocido que la confianza tanto de empresas como de consumidores aumentó en el mes de marzo, para volver a disminuir en abril.



LITUANIA

PROPUESTA DEL GOBIERNO DE NUEVO MODELO SOCIAL²

Con el fin de aumentar el empleo, mejorar las relaciones laborales, mejorar la seguridad social y luchar contra la pobreza, un modelo social de mayor sostenibilidad está siendo desarrollado por el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo y un grupo de científicos.

Ahora, estas propuestas están bajo consideración del Gobierno. Después, el documento incorporará las propuestas de diversas instituciones, aunque las características principales deberían seguir siendo las mismas.

Se espera que haya una decisión gubernamental a finales de mayo.

El modelo se apoya sobre cuatro pilares:

- Las relaciones laborales
- Empleo
- Seguro Social
- Lucha contra la pobreza

Relaciones laborales - nuevo Código del Trabajo

Relaciones laborales flexibles:

Diversidad de tipos de contratos y de sus peculiaridades para satisfacer las necesidades de los empleados y los empleadores y teniendo en cuenta las peculiaridades de empleo aplicadas a las distintas categorías de empleados:

El nuevo Código de Trabajo propone ampliar la diversidad de los contratos de trabajo (contratos de duración determinada, contratos de trabajo temporales, contratos de trabajo de proyectos, contratos de formación de empleo, contratos de aprendizaje, contratos de trabajo de volumen extraordinario, contratos de trabajo compartido, contrato de trabajo para varios empleadores).

En cuanto a la regulación de los contratos de duración determinada, la innovación esencial se establece con la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada en ausencia del criterio objetivo de la temporalidad. Se propone utilizar esta disposición de la siguiente manera las relaciones de empleo derivadas de un contrato de duración determinada, en ausencia de limitación del número de renovaciones, no podrán durar más de dos años. Por primera vez, la ley lituana prevé una indemnización por despido en caso de contrato a plazo fijo que haya durado más de un año y haya finalizado debido a la expiración de su plazo – a ese empleado se pagará una indemnización por despido en la cantidad de un salario mensual.

Regulación flexible del tiempo de trabajo: En el Código del Trabajo, se introduce un concepto de tasa de tiempo de trabajo que es distinto del concepto de régimen de tiempo de trabajo. Se propone rechazar la regulación estricta de período de trabajo diario e introducir tasa de tiempo de trabajo ordinario - 40 horas por semana. También se propone introducir el tiempo promedio de trabajo del empleado, lo que, incluidas las horas extraordinarias, durante el período de siete días no puede ser superior a 48 horas.

² **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Adecuación de la regulación de despido a las condiciones del mercado (plazo de aviso, pago despido, garantías en caso de despido);
- Eliminar las restricciones de despido y garantías del Código del Trabajo y llevarlas a los convenios colectivos;
- Acortar el plazo de preaviso de despido hasta 2 semanas o 1 mes (si la relación laboral dura más de 12 meses);
- Reducir el tamaño de la indemnización por despido hasta 1 mes (si la relación laboral dura más de 12 meses).

Fortalecimiento de la participación de los trabajadores y los convenios colectivos:

- La separación de competencias entre los sindicatos y comités de empresa

De acuerdo con el hecho de que en Lituania hay un sistema de representación de los trabajadores dualista, se sugiere que los sindicatos tengan los derechos exclusivos para negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos, así como el derecho a las acciones colectivas. Sin embargo, los consejos elegidos por todos los empleados de una empresa estarán organizados a nivel de empresa (se deben establecer obligatoriamente en empresas donde el número medio de empleados es de 50 o más), así como representar a todos los empleados de una empresa, pero sólo para información, consulta y otros procedimientos de participación.

- Los convenios colectivos serán aplicables sólo a los miembros de los sindicatos

Exenciones para micro y pequeñas empresas (entre 10 y 50 empleados):

- Menos obligaciones relativas a la presentación de la información
- Mayor período de prueba y más corto plazo de preaviso
- No aplicación de prioridad conservar el trabajo
- Terminación más fácil de las relaciones laborales

Reducción de la carga administrativa para los empleadores:

- Formas estandarizadas de los contratos de trabajo
- Posibilidad de utilizar TIC
- Más fácil la comunicación del historial del tiempo de trabajo
- Soluciones a conflictos laborales más claras y cortas

Equilibrio trabajo- vida familiar:

El principio del respeto de los compromisos de la familia del empleado (conciliación de la vida laboral) toma un nuevo significado en las normas legales que obligan al empleador a tomar medidas para ayudar a los empleados a conciliar, a excepción de los casos en que es imposible debido a las características específicas de la función de trabajo o de las actividades del empleador o debido a gastos excesivos por parte del empleador. El empleador debe considerar y dar una respuesta razonable a las peticiones de los empleados. Las acciones de los empleados en el trabajo se deben considerar con el fin de aplicar plena y eficazmente el principio de equilibrio entre trabajo y vida familiar.

- Trabajo a tiempo parcial y el desarrollo del teletrabajo
- Régimen de trabajo flexible y individual
- Garantías adicionales para padres, educación de los hijos

Aprendizaje permanente:

Los empleados cuya relación laboral con el empleador ha durado más de un año deberán tener los salarios de licencia de estudios de hasta cinco días hábiles al año, y la mitad de los salarios para una licencia de estudios que dure un máximo de veinte días hábiles al año, a menos que las normas de derecho laboral o contrato de trabajo disponga otra cosa.

Igualdad y no discriminación:

- Sistema de pago transparente
- Prevención del acoso laboral y la obligación de crear un entorno no discriminatorio

Medidas del modelo social que buscan incrementar las cifras de empleo

1. Una nueva medida se aplicará para desempleados: vales por adelantado de servicios de pago por servicios tales como alojamiento de compensación, los trabajos de economía hogar, reparación, jardín o supervisión medioambiental, la preparación de alimentos, los niños, servicios de atención de discapacitados. Esta medida ayudará a ampliar las posibilidades de empleo para los que encuentran dificultades para establecerse en el mercado de trabajo y disminuirá el riesgo de trabajo no declarado, ya que las actividades de economía del hogar son tradicionalmente la principal actividad de empleo no declarado.

2. Los adultos (a partir de 18 años), que estudian y buscan la educación básica o secundaria, tendrán derecho a obtener la condición de desempleado. Esta condición ayudará a evitar un posible abuso del uso del servicio de bolsa de trabajo y motivará para la búsqueda activa de empleo.

3. Nueva medida: empleo de acuerdo con el contacto empleo-aprendizaje, cuando se organice la formación práctica que comprenda entrenamiento de lugar de trabajo y teoría en una institución de formación profesional.

Otra medida de apoyo a la formación: empleo según contrato de capacitación para el trabajo. Esta medida es un eslabón intermedio entre la prolongación de la formación profesional y el ajuste de conocimiento concreto ganado en una práctica de trabajo. Esta medida será efectiva, cuando el empleado, previamente en paro no tiene las habilidades necesarias previas o está tratando de ganar otra experiencia laboral al tiempo que logra la condición de empleado y consigue retribuciones.

4. Las prácticas de 6 meses podrían organizarse para desempleados como un período de prácticas de trabajo no compensado mejorando habilidades de trabajo, cualificación profesional o el pago de una beca para desempleados. Mientras se implementa esta medida las personas que estaban trabajando, pero no según la cualificación obtenida en no menos de 6 meses, se integrarán en el mercado laboral.

5. Cuando el desempleado está siendo empleado o empleado de acuerdo de acuerdo con el contacto empleo-aprendizaje o un contrato de capacitación laboral o está participando en el empleo con apoyo, una parte del aumento de los gastos de viaje y alojamiento podría ser compensado. Esta medida ayudará a resolver problemas cuando los desempleados no pueden aceptar la oferta de trabajo debido a las dificultades financieras, en relación con el aumento de los gastos de viaje o alojamiento.

6. Uso de medidas complejas de política activa del mercado laboral (práctica). La formación profesional se organizará y combinará con empleo subsidiado. Dicho método ayudará a resolver la prevención del desempleo de larga duración.

7. Los municipios serán responsables de organizar y financiar trabajos públicos. Esto tendrá una influencia positiva para el sistema de apoyo social, solucionando los problemas de empleo de los beneficiarios de prestaciones sociales.

8. Las medidas activas de política de mercado de trabajo que no son eficaces (subsidio para la licencia comercial, la rotación de puestos) no se ofrecerán.

Sin perjuicio de otras medidas, a nivel de pensiones se está elaborando también una reforma. Se pretende que esté lista para entrar en vigor en julio de este año. Con ella, se incrementaría la pensión media de jubilación en un 2% y la pensión no contributiva se incrementaría en un 2'9%.



PAÍSES BAJOS

CASI UNA CRISIS GUBERNAMENTAL POR LOS SOLICITANTES DE ASILO³⁴

Los partidos de la coalición gubernamental VVD Y PvDA parece que finalmente han conjurado la crisis de Gobierno que casi se ha ocasionado por la discrepancia respecto de la forma de acogida a inmigrantes ilegales en el denominado asunto “cama, baño y comida”. Las negociaciones se han mantenido durante varios días.

Los partidos de la coalición no parecen estar ni siquiera de acuerdo sobre si los inmigrantes ilegales tienen derecho a un alojamiento básico, el denominado “Bed, Bad en Broad”.

La razón del conflicto parte de una declaración del Comité de Ministros del Consejo de Europa en Estrasburgo de principios de la pasada semana. El Gobierno debía dar una respuesta definitiva a este fallo pero el resultado fue una discrepancia entre ambos partidos por su interpretación, que ha estado a punto de producir la crisis de Gobierno.

Según el Comité, los Países Bajos infringen las reglas del procedimiento para los solicitantes de asilo que no tienen vivienda, ropa y alimentos, pero deja abierta la forma en la que el país puede proporcionar estos medios “Es un asunto del país y no del Consejo de Europa”.

Tanto VVD como PvDA contemplan que cuando el proceso de asilo ha fracasado los inmigrantes tienen que regresar a su país de origen. El partido VVD (liberal) no quiere que los ilegales rechazados tras su proceso de solicitud se alojen en los centros de acogida que ofrecen muchos municipios, los denominados “bed, bad en brood” (cama, baño y comida) porque considera que podría tener un efecto llamada para otros inmigrantes. La condición para un alojamiento básico, preferentemente centralizado, es que estos inmigrantes colaboren activamente en el regreso a su país de origen.

El Partido Laborista PvDA no quiere imponer esta condición, dice que, en cualquier caso, los inmigrantes ilegales en espera de deportación, tienen derecho a vivienda y a comida.

Finalmente, el día 22 de abril por la tarde, el Presidente Marc Rutte (VVD) y el Viceprimerministro, Lodewijk Asscher (PvDA) anunciaban un acuerdo respecto de los ilegales. Sus respectivas fracciones políticas VVD (liberal) y PvDA (socialdemócrata) apoyan el acuerdo alcanzado.

El mencionado acuerdo supone que sólo en cinco grandes ciudades del país habrá aún algún tipo de refugio temporal para inmigrantes ilegales.

Los inmigrantes ilegales que hayan sido rechazados en su solicitud de asilo deben volver a su país de origen. Tras un número limitado de semanas de estancia, se les preguntará si quieren colaborar en su salida del país. Rutte defiende que si la respuesta es positiva se les apoye en que puedan conseguirlo, si es negativa finalicen las prestaciones.

Asscher calificó el acuerdo de “compromiso muy refinado”. También el Presidente Rutte lo calificó como un asunto difícil porque ambas formaciones tienen puntos de vista muy distintos sobre el asunto, pero para Rutte lo importante es que “se ha logrado el acuerdo, y eso ya es una buena noticia”.

Fuente: Het Financieele Dagblad, De Volkskrant y NRC Handelsblad, abril de 2015.³

⁴ Fuente, Oficina Central de Estadística, CBS, abril de 2015

Los detalles del compromiso están contenidos en una carta del Secretario de Estado de Seguridad y Justicia Sr, Klaas Dijkhoff (VVD). En su opinión, son los propios inmigrantes los que optan por vivir en la calle al no colaborar en su salida del país y agrega que a las familias con niños nunca se les echará a la calle porque “los niños no deben ser víctimas de la elección de los padres”

Los cinco municipios son: Ámsterdam, Rotterdam, Utrecht, La Haya y Eindhoven. Según fuentes del grupo de prensa ANP, los alcaldes de estos municipios están de acuerdo con el plan. Otros municipios que actualmente ya proporcionan atención a los inmigrantes podrán seguir haciéndolo hasta que los tribunales se pronuncien sobre si tienen derecho a atención.

En estas grandes ciudades, los solicitantes de asilo podrán permanecer durante varias semanas en un refugio financiado por el Estado. Su tiempo de residencia no está vinculado a ningún máximo. La sobria acogida de cama, baño y comida es una especie de refugio en donde los inmigrantes ilegales pueden descansar un rato. Además, pueden elegir si colaboran o no en su salida del país. Si no lo hacen, se les puede poner en la calle.

Actualmente, decenas de municipios en los Países Bajos están dando acogida a los ilegales. El pasado año, el partido Unión Cristiana hizo un inventario. El resultado fue que por lo menos ya hay unos cincuenta municipios que ofrecen cama, baño y comida a los solicitantes de asilo o al menos están trabajando en estas instalaciones.

El resto de instalaciones que actualmente proporcionan cama, baño y pan a los ilegales tendrán que cerrar sus puertas, según ha comunicado el presidente del VVD (partido liberal), Halbe Zijlstra, en reacción al acuerdo alcanzado entre ambos partidos. El líder del PvdA (socialdemócrata), Diederik Samsom discrepa “provisionalmente hay municipios en donde queda una acogida, mientras quedamos a la espera de una sentencia del Consejo de Europa”.

Si embargo, ambos presidentes se sienten contentos con el resultado del acuerdo al que se ha llegado.

Samsom dijo “creo que se ha logrado algo bonito. Para el partido laborista es una buena solución que las personas no se queden en la calle. Vamos a trabajar de una forma diferente para las personas que realmente no pueden quedarse en el país. Sigue habiendo una forma de refugio. Nosotros también queremos que las personas que no puedan quedarse en el país vuelvan a su país de origen, pero a veces se necesita un poco de tiempo y de descanso. En ese tiempo, no queremos que duerman en la calle”.

El líder del VVD también dice estar satisfecho con el acuerdo “es un buen resultado”

Reacciones de otros partidos y organizaciones:

Otros partidos políticos también han manifestado sus opiniones. La opinión del líder del partido D66, Alexander Pechtold, es crítica. Habla de una “realidad de La Haya que está en contradicción con la realidad cotidiana” “si lo que leemos en los medios de comunicación es de verdad el resultado de las conversaciones, entonces realmente estamos ante un compromiso loco de La Haya. Resulta difícil decir que es equivocado porque han estado pensando durante once días, pero si es así lo único que haría este compromiso es cambiar la problemática de algunos municipios. Tan sólo supone aumentar el problema, porque tras algunas semanas se verá claramente que falla”.

Para el alcalde de la ciudad de Rotterdam, Joost Eerdmans, “es un problema porque Rotterdam tiene que recoger a todos los inmigrantes ilegales de Brabante y Zelanda”.

El líder del partido SP (socialista, radical), Emile Roemer, piensa que este compromiso no va a resolver los problemas actuales, “es inaceptable que ahora el Gobierno no haya hecho más que aumentar el problema. Tras algunas semanas los ilegales de nuevo andarán por la calle, también las personas que ahora están bajo un refugio”. El SP aboga por un periodo más largo, en varios lugares del país y como condición que los ilegales colaboren en la solución. Tener refugio es la mejor solución, porque además evita que los ilegales deambulen por las calles”

El Partido Unión Cristiana va más allá e incluso piensa que el plan de la coalición va en contra de la decisión del Consejo de Europa y también en contra de la adoptada por el “Movimiento de Unión Cristiana Pauluskerk”. Su líder, Joel Voordewind, quiere la comparecencia urgente de alcaldes y organizaciones de refugiados para debatir sobre el acuerdo alcanzado.

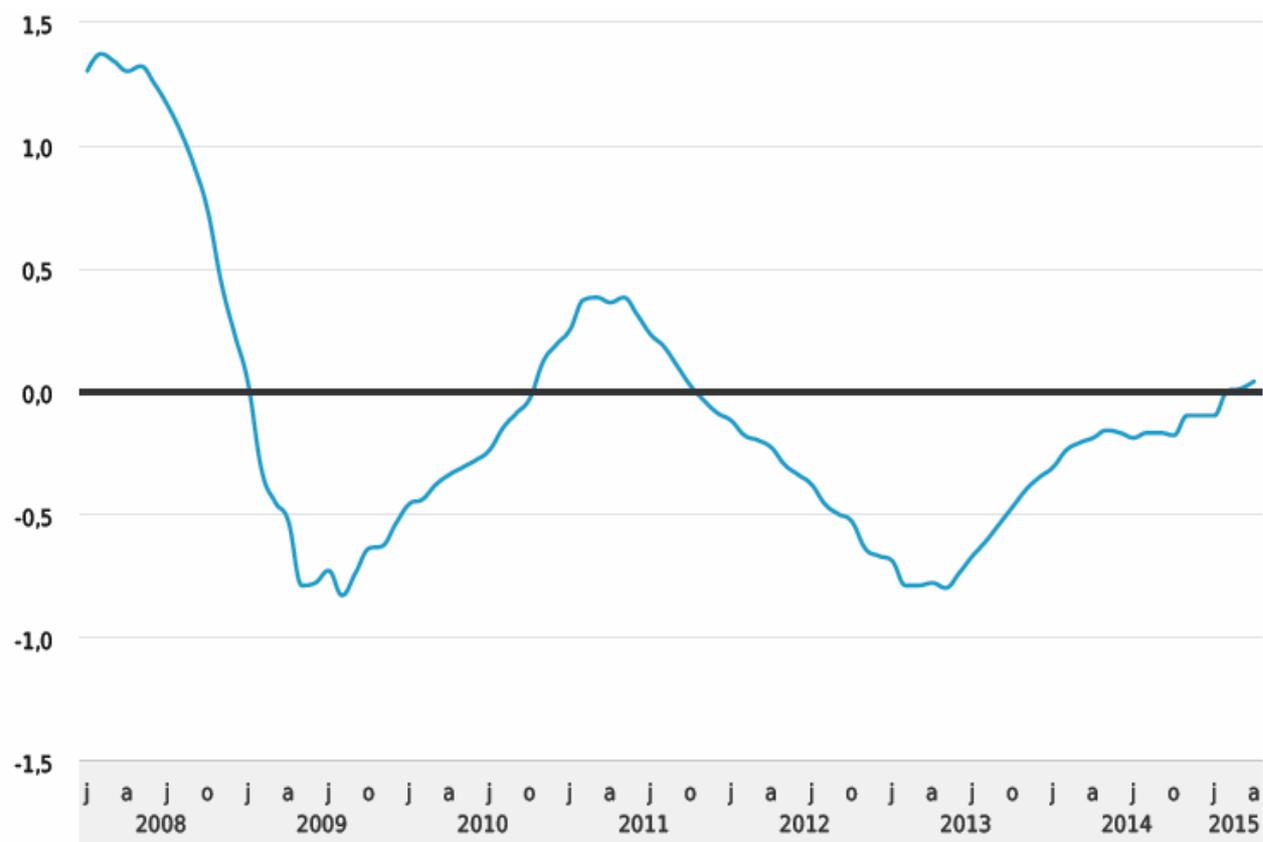
Aunque la crítica de Geerts Wilders (líder del partido PVV, radical, de tendencia antimusulmana) se centraba en otros puntos, no tuvo palabras de elogio para el acuerdo. Según Wilders “el partido VVD (liberal) premia la mala conducta de los ilegales cuidándolos de una forma especial. A los inmigrantes que no quieran colaborar en su salida del país se les premia ofreciéndoles un refugio a expensas del contribuyente holandés. Es el mundo al revés. Las decisiones débiles del VVD producen una relajación de la política de inmigración y llevan a los Países Bajos al abismo...” Poco después del cierre del acuerdo, Wilders puso en Twitter un video que él grabó para el Movimiento antimusulmán alemán Pégida. La pasada semana, Wilders habló ante una multitud de 10.000 seguidores de Pégida.

Los políticos municipales también han criticado el compromiso. Haarlem, Arnhem y Groninga han dicho que no quieren cerrar sus centros de refugiados ilegales.

VUELVE A MEJORAR LA IMAGEN ECONOMICA DE LOS PAÍSES BAJOS

La imagen coyuntural de los Países Bajos en abril de 2015 es un poco mejor que en marzo, según informa la Oficina Central de Estadística, CBS. Este es el segundo mes consecutivo en el que se visualiza mejoría. Desde el verano de 2013 hasta la primavera de 2014 hubo crecimiento económico, después se paralizó y ahora parece que vuelve a aumentar. La recuperación económica es lenta pero constante.

Imagen coyuntural de los Países Bajos



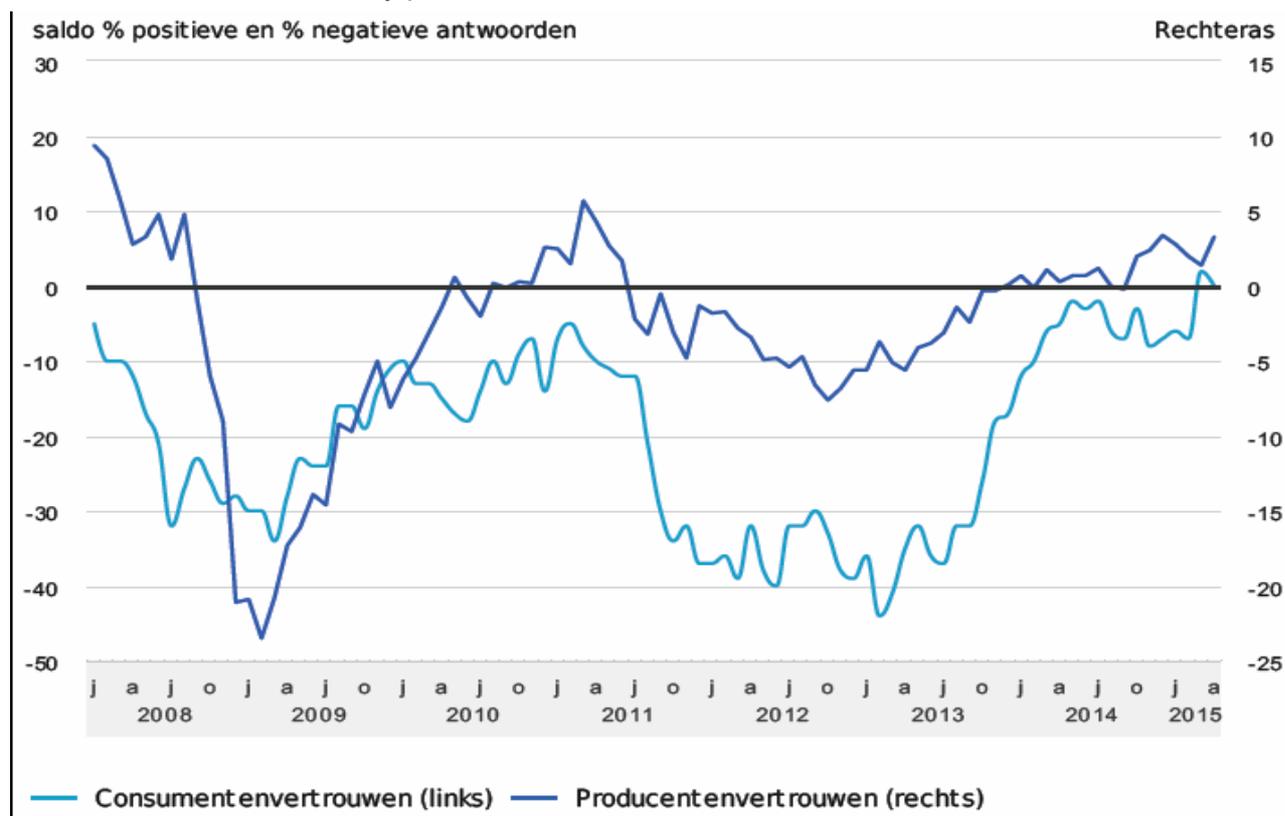
Confianza de productores

Los productores se sienten claramente más optimistas. La confianza empresarial aumentó significativamente en abril. Esto se debe a que se sintieron mucho más optimistas respecto de su producción futura. También se sintieron ligeramente más optimistas sobre sus existencias de productos terminados. La opinión sobre su cartera de pedidos se mantuvo invariable. Por otra parte, la utilización de maquinaria e instalaciones aumentó casi un 82% en el segundo trimestre de 2015. Este es el mayor aumento desde que comenzó la crisis a finales de 2008.

Confianza de Consumidores

La confianza de los consumidores ha disminuido un poco. El ligero descenso en la confianza de los consumidores se debe a que éstos se sienten menos optimistas respecto de la evolución de la economía. La disposición hacia las compras también bajó un poco. No obstante, tanto la confianza de los productores como la de los consumidores está por encima de la media a largo plazo.

Confianza de consumidores y productores



Leyenda:

Saldo % positieve en % negatieve antwoorden = Porcentaje de respuestas positivas y negativas

Rechteras = Escala derecha

Consumentenvertrouwen (links) = Confianza de los consumidores (izquierda)

Producentenvertrouwen (rechts) = Confianza de los productores (derecha)

Exportación de bienes y servicios

También ha crecido la exportación de bienes. En febrero de 2015, la exportación de bienes fue casi un 7% mayor que en febrero de 2014. En particular, ha aumentado mucho la exportación de material de transporte, productos derivados del petróleo y gas natural. Se ha producido crecimiento tanto en la exportación de productos holandeses como en la reexportación.

Inversiones

Las inversiones en activos fijos crecen desde hace seis meses. El volumen de inversiones en inmovilizado material era más de un 2% mayor en febrero de 2015 que en el mismo mes del año anterior. Esto se debe fundamentalmente a una mayor inversión en viviendas y camiones.

Consumo

El febrero de 2015, los consumidores gastaron un 2% más en bienes y servicios que en el mismo mes del año anterior. Es el mayor aumento en cuatro años. Los consumidores gastan más en gas, ropa y muebles para el hogar.

Producción industrial

En el mencionado mes de febrero, la producción de la industria manufacturera holandesa fue ligeramente inferior que en el año anterior. Desde hace algunos meses, la tasa de crecimiento se ve afectada por el influjo negativo de pérdida de una parte importante en la producción de tabaco. Sin esa pérdida, la producción industrial será un poco mayor que la del año anterior.

Mercado de trabajo

La situación del mercado de trabajo ha mejorado un poco. En marzo, de nuevo hubo menos personas desempleadas. Con ello, el número de desempleados se ha reducido en los últimos tres meses en una media de 6.000 parados menos por mes. Los jóvenes en particular han tenido mayores facilidades para conseguir un empleo. La tasa de desempleo cayó al **7,0% en marzo**; en febrero aún era del 7,2%.

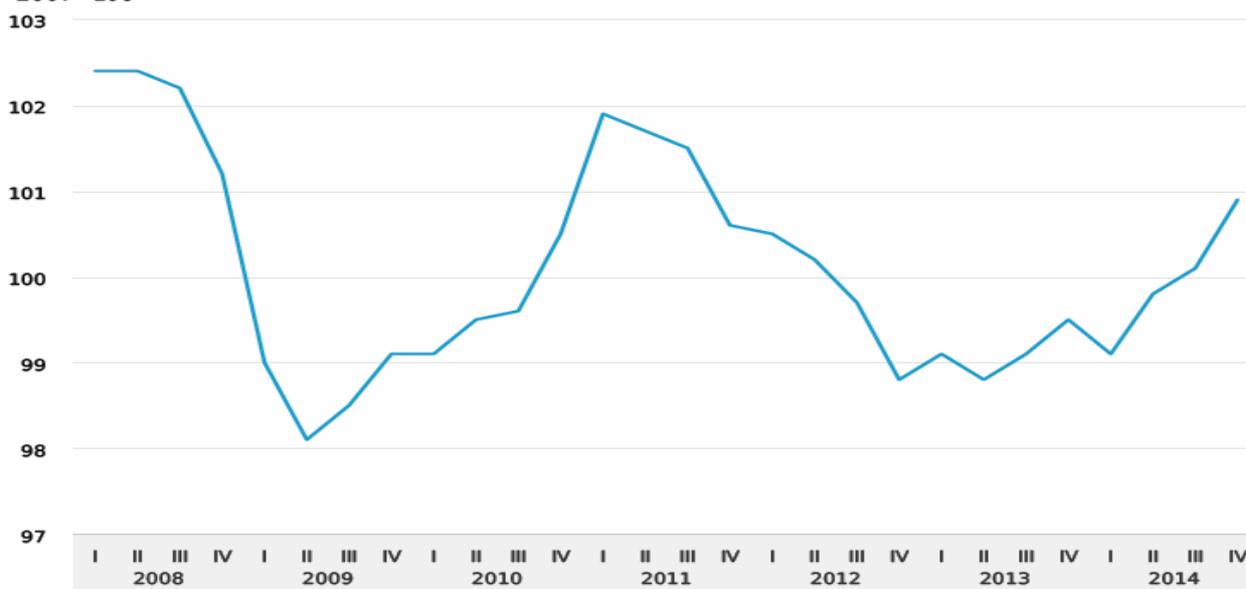
El número de ofertas de trabajo siguió aumentando en el cuarto trimestre de 2014. En ese trimestre, también aumentó el número de empleos, especialmente el número de puestos de trabajo para trabajadores temporales y para autónomos. Por el contrario, el número de empleos en el sector de cuidados cayó de forma muy considerable.

El número de horas trabajadas en trabajo temporal está creciendo desde comienzos de 2013. En el cuarto trimestre de 2014 ha aumentado tanto los contratos de trabajo temporal a largo plazo en forma de destacados a otras empresas, como el número de contratos a corto plazo.

En marzo de 2015 aumentó el número de quiebras de empresas e instituciones. El aumento se debe a que el mes de marzo tuvo un día más de plenos, que el mes de febrero. El máximo número de quiebras se registró a mediados de 2013. Desde entonces este número se ha reducido drásticamente. No obstante, en comparación con los años anteriores a la crisis, esta cifra sigue siendo alta.

Producto Interior Bruto

2007=100

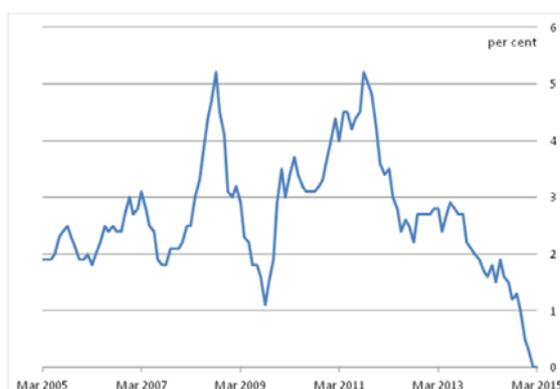


REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

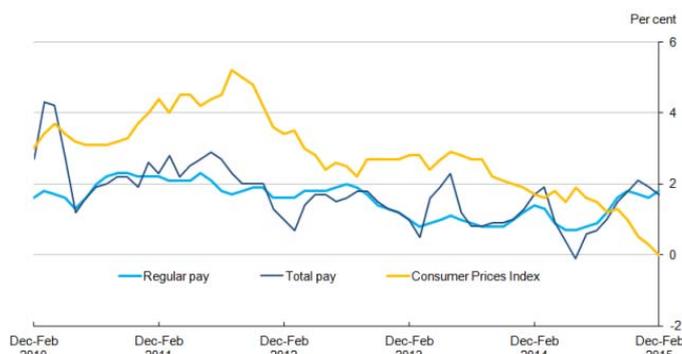
La economía británica registró un crecimiento del 0,3% en el primer trimestre de 2015, lo que supone el índice más bajo registrado en los dos últimos años. La tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*, se situó en el 2,4%.

En marzo el índice de precios al consumo (CPI) se ha mantenido en el 0% alcanzado el mes anterior. Este índice récord se ha conseguido gracias a los bajos precios del vestido y del calzado, compensado con la subida de los precios de los crudos. 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 diciembre 2009-febrero 2010 a diciembre 2014-febrero 2015.



Fte: Office for National Statistics

En febrero de 2015, el salario medio total se situaba en 485 libras semanales y el salario básico en 459 libras/semana.

En el período diciembre 2014-febrero 2015, el salario total en Reino Unido aumentó en un 1,7% con respecto al año anterior. En ese mismo período, el IPC alcanzó la cifra record del 0%.

Medidas sociolaborales anunciadas por los partidos políticos durante la campaña electoral

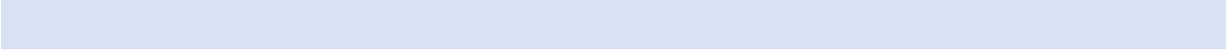
Como parte de la campaña electoral iniciada el pasado 30 de marzo, los partidos políticos han publicando sus programas electorales o *manifestos* en los que recogen la política a seguir. Se destaca, a continuación, las medidas dirigidas al ámbito sociolaboral de los dos partidos mayoritarios:

Partido Conservador:

- Promesa de que las personas que trabajen 30 horas semanales recibiendo el salario mínimo no paguen impuesto sobre la renta.
- Incremento de 15 a 30 horas del periodo de educación y cuidado gratuito para niños de 3 a 4 años.
- Dotación extra de 8 billones al año para el NHS a partir de 2020.
- Realización de un referéndum sobre la pertenencia a la UE en 2017.
- Consecución del pleno empleo ayudando a las empresas a crear dos millones de puestos de trabajo nuevos en la siguiente legislatura.
- Sustitución de la prestación por desempleo para jóvenes de entre 18 y 21 años, por una ayuda limitada a seis meses, transcurridos los cuales tendrán que apuntarse a unas prácticas, formación o trabajo voluntario si desean solicitar prestaciones.
- Exigencia a las empresas con más de 250 trabajadores que hagan pública la diferencia salarial entre hombres y mujeres.
- Incremento del salario mínimo a 6,70 libras/hora en otoño y a 8 libras/hora antes de que finalice la década.
- Negociación con la UE para lograr que a las personas que quieran beneficiarse de prestaciones por hijos y deducciones fiscales se les exija haber trabajado en el Reino Unido al menos cuatro años.
- Exigencia de cuatro años de residencia para que los inmigrantes de la UE puedan acceder a viviendas sociales.
- Los desempleados de la UE que no encuentren trabajo en seis meses deberán abandonar el país.

Partido Laborista

- Prohibición de los contratos cero horas.
- Incremento del salario mínimo por encima de las 8 libras/hora en octubre de 2019.
- Protección de las deducciones fiscales para familias trabajadoras, incrementándose en paridad con la inflación.
- Garantizar unas prácticas laborales a todos los jóvenes que abandonen los estudios a través de un contrato gubernamental con las empresas.
- Volver a implantar la cuota máxima del 50% en el IRPF para contribuyentes con ingresos superiores a 150.000 libras
- Extensión de 15 a 25 horas del cuidado gratuito de niños de 3 y 4 años con padres que trabajen.
- Ampliación del permiso de paternidad de dos a cuatro semanas y aumento de la prestación por paternidad por encima de las 100 libras semanales.
- Establecimiento de una "garantía obligatoria de trabajo" que consiga un empleo remunerado a todos los jóvenes que lleven más de un año desempleados.
- Prohibición a los inmigrantes de solicitar prestaciones sociales hasta que hayan residido en el Reino Unido un mínimo de dos años.
- Contratación de 1.000 trabajadores más para la seguridad de las fronteras.

- Exigencia a los empleados públicos que ocupen puestos de atención al público de que hablen inglés.
- 

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

A primeros del mes de abril, el Presidente de Rumanía, Klaus Iohannis, presentó los principales resultados de sus primeros 100 días de mandato, durante los cuales, según sus declaraciones, ha intentado ser un Presidente mediador invitando a la mesa del diálogo a los partidos políticos y a la sociedad civil.

Asimismo, ha declarado que Rumanía ha conseguido recuperar el respeto y la credibilidad en las grandes capitales europeas. Sin embargo, el Presidente ha mostrado su descontento con el hecho de que el Parlamento esté bloqueando la actividad de la justicia, dado que algunos parlamentarios han escapado del juicio penal o de la detención gracias al voto de sus compañeros que rechazaron las solicitudes de los fiscales. Actualmente, se encuentran en situación de detención o arresto preventivo varios personajes públicos, políticos o no políticos. Entre ellos, el empresario Ioan Niculae, el rumano más rico según la revista *Forbes*, acusado de haber financiado de manera ilícita la campaña electoral del socialdemócrata Mircea Geoană para las elecciones presidenciales de 2009 y el jefe del Consejo Distrital de Brăila, Bunea Stanciu, acusado en el mismo caso.

Entre las personas detenidas preventivamente están también el exministro de Hacienda, el socialdemócrata Darius Vâlcov, acusado de tráfico de influencias y corrupción, su compañero de partido, Radu Mazăre, alcalde de Constanța, investigado por haber aceptado sobornos, y la exministra de Desarrollo, Elena Udrea, acusada de abuso de poder y de haber aceptado sobornos.

El socialdemócrata Eugen Teodorovici (de 44 años de edad), exministro de Fondos Europeos, es el nuevo ministro de Hacienda, después de que Darius Vâlcov presentara su dimisión. El nuevo Ministro de Fondos Europeos es Marius Nica (de 35 años de edad), exsecretario general en el Ministerio de Trabajo. Actualmente, Rumanía tiene el nivel más reducido de absorción de fondos europeos (el 56%), siendo el único país con un nivel menor al 60%, un 20% por debajo de la media europea.

El 21 de abril el Presidente de Rumanía se reunió con los representantes de los partidos parlamentarios para abordar temas como la financiación de los partidos, las leyes electorales y los procedimientos para levantar inmunidades.

Al final de la reunión se llegó a un acuerdo sobre la necesidad de cumplir con plazos claros para la modificación de las leyes electorales. Según declaraciones del Jefe del Estado, «hay acuerdo sobre tres asuntos principales». Primero, antes de mediados de mayo, el Parlamento deberá adoptar y enviar la Ley de las Elecciones locales y la Ley de Financiación de los partidos y las campañas electorales. El segundo aspecto del acuerdo se refiere a la legislación sobre las elecciones parlamentarias. Todos los partidos han manifestado su acuerdo para finalizar este proyecto antes del cierre de esta sesión parlamentaria. El tercer aspecto se vincula a la votación en el extranjero, con el voto por correo. Todos los partidos han asegurado que existe la voluntad política para poder adoptar una solución legislativa cuanto antes.

Tras el grave escándalo generado por las elecciones presidenciales del pasado noviembre, cuando miles de rumanos del extranjero hicieron cola para votar a causa de la mala gestión de las elecciones, los partidos políticos de Bucarest ya habían pedido en reiteradas ocasiones la modificación de la legislación electoral. El Partido Social Demócrata, la principal formación en la coalición del gobierno considerado el principal responsable de la mala organización de las elecciones, quiere que la Autoridad Electoral Permanente gestione las elecciones en el extranjero.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

El líder socialdemócrata y Primer Ministro, Victor Ponta, derrotado en los comicios de noviembre, había reconocido entonces, entonando el mea culpa, la existencia de algunos problemas legislativos importantes. Durante la reunión con el presidente Klaus Iohannis, Ponta ha declarado que el PSD quiere que los rumanos en el extranjero se registren en las listas con 6 meses de antelación a los comicios, y que los alcaldes sean elegidos en la primera vuelta de las elecciones. Respecto a la legislación electoral, los líderes de los liberales, en la oposición, declaran que no hay ningún problema en la adopción de todo el paquete legislativo durante esta sesión parlamentaria.

El copresidente del PNL, Vasile Blaga, ha recordado que el Senado podría adoptar incluso esta semana tres leyes de este paquete, en primer lugar la Ley de Elecciones Locales.

En el contexto de la ofensiva contra la corrupción de alto nivel, uno de los temas abordados en las conversaciones mantenidas por el jefe del Estado con los partidos políticos del Legislativo ha sido establecer los procedimientos para solucionar en el Parlamento las solicitudes enviadas por los fiscales. La Justicia no debe ser obstruida por el Parlamento, según coinciden todos los partidos parlamentarios.

La economía rumana registrará este año un mayor crecimiento que las estimaciones anteriores, según ha destacado el Fondo Monetario Internacional en su último informe. El FMI ha revisado al alza, en un 0,3%, hasta el 2,7%, las estimaciones sobre el avance del PIB de Rumanía en 2015. Para 2016, el FMI estima un avance del 2,9%, mayor que el 2,5% anticipado en octubre del año pasado. El principal factor que determinará la evolución es la consolidación del consumo privado, a la vez del fuerte crecimiento del salario real, los bajos precios del petróleo y el nivel de los tipos de interés que han alcanzado niveles mínimos récord. La agencia de evaluación financiera Standard&Poor's (S&P) ha anticipado que entre 2015 y 2018, la economía de Rumanía registrará un crecimiento medio de aproximadamente el 3% al año. La agencia ha confirmado las calificaciones de Rumanía para las deudas a largo y corto plazo en divisas y moneda local en el nivel de 'BBB minus/A-3', con una perspectiva estable.

Rumanía está entre los países de la UE con la deuda pública más reducida y un déficit presupuestario bastante bajo en 2014, mientras que en la Unión en su conjunto, y sobre todo en la eurozona, los índices están aumentando, según muestran los datos preliminares publicados este martes por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). Aunque en los últimos cuatro años haya aumentado en aproximadamente 16.000 millones de euros, la deuda pública de Rumanía sigue siendo baja frente a otros países de la UE. Los datos de Eurostat muestran que, en 2014, la deuda pública de Rumanía se situó por debajo del 40% del PIB, el cuarto índice más bajo en la Unión, después de Estonia, Luxemburgo y Bulgaria.

En los últimos cuatro años, el déficit presupuestario de Rumanía se ha reducido de forma significativa del 5,5% del PIB en 2011, al 1,5% en 2014. El año pasado, el déficit presupuestario más bajo según el porcentaje del PIB se registró en Lituania, Letonia y Rumanía, mientras que Dinamarca, Alemania, Estonia y Luxemburgo registraron un excedente presupuestario.

Por otro lado, el economista jefe del Banco Nacional de Rumanía, Valentin Lazea, ha declarado que, para adherirse a la eurozona, el PIB por habitante en Rumanía según el poder de compra debería superar el 63% de la media europea. En 2014, el PIB por habitante alcanzó en Rumanía el 55% de la media europea. Lazea ha explicado que los países más pobres de la UE que fueron recibidos en la eurozona son Estonia, cuyo PIB por habitante alcanzaba entonces el 63,4% de la media europea, y Letonia, con el 63,8%.

Y es poco probable que la UE reciba a un Estado candidato cuyo PIB por habitante sea menor a esto índices, porque crearía problemas tanto en la Unión, como en el mismo Estado, ha añadido el economista jefe del Banco Nacional de Rumanía. En su opinión, para alcanzar el 63%, la economía de Rumanía debería superar a la UE en dos puntos porcentuales durante los próximos siete años.

SEGURIDAD SOCIAL



ARGENTINA

AVANCES EN LA CONSOLIDACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL⁵

Argentina cuenta con una larga historia en materia de protección social. En sus orígenes, los programas de la seguridad social se organizaron siguiendo el modelo contributivo del seguro social financiado por cotizaciones salariales. Desde su nacimiento, la seguridad social estuvo fragmentada dado que brindaba cobertura a distintos grupos de trabajadores con esquemas o subsistemas específicos. Asimismo, su evolución enfrentó las restricciones que impone un mercado de trabajo segmentado en el que la informalidad ha estado siempre presente aunque con distintas intensidades. Luego de varias décadas, los esquemas fueron unificándose y fueron incorporándose otras fuentes de financiamiento no contributivas, como son los recursos de impuestos generales.

Actualmente, la protección social cuenta con una compleja matriz de esquemas y programas que cubren los diversos riesgos sociales de gran parte de la población aunque no en forma universal: vejez, invalidez, fallecimiento y acceso a servicios de cuidados de salud, desempleo, maternidad, riesgos de trabajo y enfermedades profesionales. Estas coberturas para personas en distintas etapas del ciclo de vida se logran a partir de diversas fuentes de financiamiento, tanto contributivas como no contributivas.

La cobertura previsional y de salud constituyen la parte más significativa de la protección social en cuanto a la cantidad de población cubierta y el monto de los recursos asignados. Otros programas tienen una menor participación en el PIB, sin embargo, su importancia radica en los efectos positivos sobre la inversión social y el impacto social y económico. Por ejemplo, las asignaciones familiares son cruciales para la seguridad económica de las familias con niños, niñas y adolescentes y para facilitar el acceso a servicios esenciales, tales como la educación y la salud. Por otro lado, los programas de seguridad económica para los desempleados y trabajadores informales han jugado un papel muy relevante para aliviar las consecuencias de las crisis y para facilitar la transición hacia la formalidad laboral.

Principales cambios a partir de 2002-2003 y reformulaciones recientes

La crisis económica de 2001-2002 constituyó un punto de inflexión para la protección social en Argentina. El agotamiento del modelo macroeconómico de los años noventa con un largo período de estancamiento hacia fines de esa década, conjugado con un fuerte deterioro del mercado de trabajo, puso de relieve la necesidad de dar una rápida respuesta para atender las consecuencias de la crisis y, a la vez, generar un esquema que modificara la relación entre trabajo, ingresos y protección social. Así, en 2002 se puso en marcha un importante programa de naturaleza no contributiva para garantizar cierta seguridad de ingresos a hombres y mujeres sin empleo o que se desempeñaban en la economía informal. Con 2 millones de beneficiarios en mayo de 2003, el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados constituyó un cambio significativo: por un lado, porque rápidamente se implementó como un programa de transferencias con amplia cobertura e impactos sociales y, por otro lado, porque generó una transformación en la lógica que primó durante las décadas anteriores, con el predominio de los programas de transferencias contributivos y de los planes de empleo focalizados.

El cambio de modelo económico a partir de 2003 también llevó aparejada una fuerte recuperación económica con incrementos sustanciales del empleo formal. Tanto el contexto económico como las políticas laborales permitieron un aumento sostenido del empleo

⁵ Fuente: OIT Argentina

registrado y, por lo tanto, de la cobertura de la seguridad social contributiva. El mayor espacio fiscal permitió luego, en 2005 y en 2009, la implementación de políticas para el aumento de la cobertura de las prestaciones por vejez, a través del Plan de Inclusión Previsional (PIP), y de las transferencias para niños, niñas y adolescentes, mediante la Asignación Universal por Hijo (AUH). Complementariamente, otros programas reforzaron la cobertura al aumentar considerablemente el número de beneficiarios. Este es el caso de las pensiones no contributivas por invalidez y para madres de siete hijos o más, y la Asignación por Embarazo.

Como resultado, la década de 2000 fue testigo de una ampliación sustancial de la cobertura en tres etapas del ciclo de vida de las personas: a) en los niños, niñas y adolescentes, a través de la AUH; b) en las personas en edad de trabajar, a través del empleo formal, con su consecuente impacto sobre el grupo familiar en las coberturas de salud, asignaciones familiares y previsión social, y c) en los adultos mayores, por el PIP.

Estos tres logros pueden resumirse de la siguiente forma:

a) Aumento de la cobertura a través de las asignaciones familiares

Una reforma de gran escala fue la AUH implementada desde noviembre de 2009, que permitió la extensión de la cobertura de las asignaciones familiares a niños, niñas y adolescentes. Mediante este pilar no contributivo, se expande la prestación por hijo menor de 18 años (e hijo con discapacidad) a los trabajadores de la economía informal, a los monotributistas sociales y a las trabajadoras del servicio doméstico. Con la creación de la AUH, la cobertura de niños y jóvenes que reciben transferencias de ingresos por parte del sistema de protección social pasó de 37%, a principios de los años 2000, a 86%, en 2009. Como resultado, mientras las asignaciones contributivas habrían reducido la indigencia entre niños y adolescentes en un tercio, la AUH habría duplicado esta reducción. Hacia 2011, aproximadamente 3,6 millones de niños, niñas y adolescentes se encontraban cubiertos por este programa.

b) Aumento de la cobertura a través del empleo

La cobertura de trabajadores en edades activas entre 18 y 65 años aumentó de 27,9% a 38,9%, entre 2003 y 2011. Asimismo, si se considera solo a los asalariados, la cobertura de aportantes a la seguridad social se incrementó de 52,1% a 66,7%, en el mismo período. Finalmente, otro elocuente indicador corresponde a los datos administrativos de la seguridad social, el cual señala que la cantidad de puestos registrados aumentó un 82,5%, alcanzando a 8,8 millones de personas en marzo de 2011. El principal motor de este incremento fue el empleo en relación de dependencia, que explica el 73,9%, mientras el empleo independiente, principalmente de los monotributistas, explica un 20,1% y el servicio doméstico, el porcentaje restante.

c) Aumento de la cobertura a través de las jubilaciones y pensiones, mediante programas semicontributivos y no contributivos

Durante una primera instancia, para superar los efectos de la crisis de 2002, se extendió la cobertura de los programas de seguridad de ingresos a adultos mayores con altos niveles de vulnerabilidad. Luego, a partir de 2005, por medio del PIP, se estableció un mecanismo de moratorias que permitió que el número de beneficiarios de jubilaciones y pensiones del SIPA pasara de 2,9 millones, en 2005, a 4,6 millones, a principios de 2011. En particular, el PIP permitió elevar la cobertura previsional para adultos mayores de 67,7%, en el segundo semestre de 2005, hasta 90,8%, en el cuarto trimestre de 2011. El mayor incremento de la cobertura se registró entre las mujeres y entre los grupos más vulnerables, en particular, en

las regiones con menor desarrollo del país. Durante este período, se destaca la reestatización del régimen de capitalización a fines de 2008 y su unificación con el régimen público de reparto existente. Ese mismo año se estableció la ley de movilidad previsional, que permite un ajuste automático de las prestaciones para mantener su poder adquisitivo

En materia de servicios de salud, el incremento del empleo registrado y el aumento de la cobertura del sistema previsional han permitido extender el alcance del seguro social, luego del descenso registrado entre finales de la década de 1990 y principios de los años 2000. Según los datos del Censo 2010, la población con cobertura de salud (obra social o seguro privado) alcanza al 63,9% de la población. Este último registro de cobertura se ubica por encima del dato de 2001 (51,9%) y en un nivel levemente superior al de 1991 (63,1%). Si bien el sistema de salud está asentado sobre la provisión pública de servicios, a la que tienen derecho todos los habitantes del país, independientemente de que cuenten con seguro social. o privado, se creó el Plan Nacer, con el propósito de promover la construcción de seguros provinciales de salud materno infantiles para personas sin cobertura. Inicialmente, este plan busca fortalecer el acceso a los servicios esenciales de salud a las poblaciones más vulnerables. Desde su implementación, ha otorgado cobertura a más de 3 millones de beneficiarios, entre los que se encuentran mujeres embarazadas, puérperas y niños y niñas, quienes por primera vez gozan de cobertura explícita de salud.

Agenda para una protección social más sistémica y efectiva

En Argentina, la inversión en protección social es elevada y se ha incrementado durante la última década porque es una prioridad de la política pública. Dicho crecimiento además fue posible por el incremento de los recursos del Estado. La disponibilidad de un espacio fiscal más amplio, que permitió las expansiones de la protección social, se debe a la mayor recaudación general y al recupero de la matriz de financiamiento contributiva. La recaudación tributaria en términos del PIB (o presión tributaria) registró un incremento sostenido entre 2000 y 2011, ganando casi 13 p.p. y alcanzando 34,6% del PIB en 2011. Por otra parte, la recaudación de recursos de la seguridad social también se incrementó de manera considerable, pasando de 3,4% del PBI a 7,4% del PBI, entre 2000 y 2011.

El comportamiento de los recursos de la seguridad social (explicado por la creación de empleo registrado, la creación del SIPA y, en menor medida, la moratoria previsional y otros cambios normativos) permitió expandir el gasto e incrementar el peso de la porción contributiva en el financiamiento de la seguridad social. El peso de los aportes y contribuciones en el financiamiento del gasto en previsión pasó de 34% en 2000, a 80% en 2010. De esta forma, el presente encuentra un sistema de protección social desarrollado, con cierta madurez, donde la consolidación de los procesos ya iniciados junto con la garantía de su sostenibilidad constituyen los mayores desafíos a alcanzar.

Otro desafío para la protección social es el desarrollo e institucionalización de un sistema de cuidados, como respuesta a los cambios demográficos pero también para facilitar el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Ello permitiría una mejor conciliación de las responsabilidades familiares con el trabajo. En el caso de la cobertura previsional para los adultos mayores, resta institucionalizar la figura bajo la cual se cerrarán las brechas de protección que puedan surgir a futuro, como producto de los elevados niveles de informalidad que aún persisten en el mercado laboral. Por otra parte, en materia de provisión de servicios de salud, la presencia de un sistema caracterizado por la fragmentación y la falta de articulación entre los diferentes subsectores (y hacia el interior de cada uno de ellos), impone ciertos desafíos para alcanzar una cobertura universal efectiva, de calidad y equitativa. Estos puntos demandan una serie de reformas institucionales, como son el fortalecimiento de la presencia estatal en el sector y la redefinición de aspectos que hacen a la equidad y al financiamiento de la seguridad social

BÉLGICA

PLAN DE ACCIÓN 2015 DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE SOCIAL Y EL DUMPING SOCIAL⁶

El Gobierno federal belga, a través de la Secretaría de Estado para la lucha contra el fraude social, ha elaborado el Plan de Acción 2015 para luchar contra el fenómeno del fraude social y del dumping social. El plan incluye un total de 85 acciones que se agrupan en cinco capítulos: I) acciones comunes; II) acciones contra el dumping social; III) acciones específicas; IV) coordinación y apoyo; y V) política de seguimiento.

1. Acciones comunes

Las acciones comunes se estructuran entorno a los ocho ejes que se citan a continuación:

a) Lucha contra el trabajo no declarado y el fraude en las cotizaciones

Acción nº 1.- Realización de objetivos cuantitativos

El plan prevé la realización de un total de 9.935 inspecciones en materia de trabajo no declarado.

Acción nº 2.- Intercambio de datos

Se prevé un intercambio de datos entre las entidades gestoras que participan en las inspecciones indicadas (ONEM, INAMI, INASTI).

Acción nº 3.- Aproximación sectorial

Las actuaciones serán realizadas de forma prioritaria en determinados sectores proclives a este tipo de fraude, como son la construcción, la limpieza, la industria cárnica, la hostelería, el transporte de mercancías, el sector del taxi, etc.

Acción nº 4.- Aproximación cualitativa

El plan persigue no sólo el cumplimiento de los objetivos cuantitativos antes indicados. Los controles realizados deben obtener resultados positivos de alrededor del 28%.

b) Lucha contra la compatibilidad indebida de prestaciones o de una prestación y determinados ingresos

Acción nº 5- Datamining del asegurado

El “datamining” consiste en un cruce en profundidad de los datos de los asegurados perceptores de prestaciones con el fin de detectar perfiles de riesgo. Con este seguimiento se podrán detectar en origen situaciones de acumulación indebida de prestaciones, etc.

Acción nº 6.- Controles focalizados

⁶ Fte.: Plan de Acción 2015-Lucha contra el fraude social y el dumping social-Secretaría de Estado para la Lucha contra el Fraude Social

Las acciones tendrán como objetivo la detección prioritaria de las siguientes irregularidades: la incompatibilidad entre los ingresos derivados de una actividad por cuenta ajena o propia y el cobro de una prestación y la incompatibilidad entre dos o más prestaciones. Y todo ello tanto en su origen (control preventivo) como con posterioridad (control represivo).

Acción nº 7.- Alta médica y cese del pago de prestaciones de incapacidad laboral

Mediante esta acción se persigue controlar la duración de las situaciones de incapacidad laboral que dan derecho al cobro de prestaciones. Su finalidad es propiciar un alta médica y la reincorporación al trabajo del perceptor.

Acción nº 8.- Desarrollo de un flujo de información fiscal con FAMIFED

FAMIFED es la agencia federal belga para las prestaciones familiares. La acción persigue incrementar la colaboración entre esta agencia y la administración tributaria. El objetivo previsto consiste en disponer de datos suficientes de origen fiscal antes de la concesión de prestaciones familiares.

Acción nº 9.- Prolongación de los periodos de referencia

Los periodos de referencia para el cálculo de las prestaciones serán aumentados. En el caso de las prestaciones de desempleo y de incapacidad laboral, el periodo de referencia para dicho cálculo se aumentará a 12 meses.

c) [Lucha contra los falsos autónomos, los falsos asalariados y la subcontratación falsa](#)

Las acciones incluidas en este apartado pretenden hacer frente a fenómenos fraudulentos cada vez más extendidos, como son los falsos autónomos, los falsos trabajadores por cuenta ajena y la subcontratación falsa.

Acción nº 10.- Control de los falsos autónomos

El plan prevé la realización de 500 controles como mínimo en determinados sectores proclives a este tipo de fraude.

Acción nº 11.- Optimización de la inspección sobre falsos autónomos y asalariados

Se mejorarán los protocolos de actuación de la ONSS, del INASTI y del servicio de inspección social en los controles relativos a la detección de falsos autónomos y de falsos trabajadores por cuenta ajena.

Acción nº 12.- Evaluación de la ley sobre las relaciones de trabajo

La ley sobre las relaciones de trabajo será objeto de una evaluación con el fin de mejorar la normativa laboral en la lucha contra estas prácticas fraudulentas.

Acción nº 13.- Lucha contra los abusos de las sociedades cooperativas

La acción tiene como objetivo hacer frente a un fenómeno de falsos autónomos que se ha desarrollado recientemente: la creación de cooperativas por parte de extranjeros como trabajadores autónomos, aunque su actividad profesional se realiza en régimen de dependencia y ajenidad como trabajadores por cuenta ajena.

Acción nº 14.- Propuesta de lucha contra los falsos autónomos y asalariados desde el ámbito del derecho del trabajo

La acción tiene como finalidad abordar la lucha del fraude en los desplazamientos transfronterizos de autónomos y asalariados mejorando los mecanismos previstos en el ámbito normativo del derecho del trabajo.

d) [Control del desempleo temporal](#)

Acción nº 15.- Control del desempleo temporal

Las situaciones de desempleo temporal con cobro de prestaciones serán controladas por la ONEM de forma sistemática. Con ello se persigue detectar situaciones de diversa naturaleza: el uso del desempleo temporal para el disfrute de vacaciones, la sustitución de trabajadores en desempleo temporal por trabajadores desplazados, etc.

e) [Lucha contra la inclusión fraudulenta en la Seguridad Social](#)

La inclusión fraudulenta de personas en el ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social mediante el uso de documentos falsos persigue la obtención indebida de prestaciones (desempleo, incapacidad temporal, familiares, etc.) por quienes se benefician de este tipo de prácticas. Este fraude se caracteriza por la constitución de empresas ficticias, que constituyen el soporte de la inclusión fraudulenta en el sistema de la Seguridad Social belga.

Acción nº 16.- Mejora del procedimiento europeo de conciliación

El procedimiento europeo de conciliación de los litigios relativos a los certificados A1 que se consideran falsos (desplazamientos transfronterizos) debe ser objeto de seguimiento y mejora, tanto por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia.

Acción nº 17.- Continuación de las acciones contra las afiliaciones falsas

En 2015, los servicios de inspección continuarán sus acciones de lucha contra las afiliaciones falsas que persiguen la obtención indebida de prestaciones.

Acción nº 18.- Incremento de los controles de los movimientos societarios

Esta acción tiene como objetivo controlar la creación de sociedades ficticias (buzones postales, hombres de paja, etc.), sin actividad alguna, en las que son inscritas de forma fraudulenta las personas que se benefician indebidamente de prestaciones sociales.

Acción nº 19.- Prohibición temporal del ejercicio profesional a quienes asesoren en la comisión de actos fraudulentos

Esta acción persigue prohibir el ejercicio profesional a quienes ayuden o asesoren (gestores, abogados, etc.) en la constitución de sociedades ficticias o en la obtención de documentos falsos.

Acción nº 20.- Examen de la retirada del certificado de aptitud profesional

Se trata de analizar si el certificado de aptitud profesional puede ser retirado a su titular en los casos en que éste lo vende o alquila con el fin de que una tercera persona se afilie fraudulentamente a la Seguridad Social.

Acción nº 21.- Optimización del funcionamiento de la “célula mixta de apoyo” constituida en el seno del SIRS

Esta “célula mixta de apoyo” tiene carácter multidisciplinar y está integrada por funcionarios de la policía e inspectores sociales. Esta acción persigue optimizar el funcionamiento de esta célula mixta y adaptarla a la nueva estructura de la Dirección General de lucha contra la criminalidad económica y financiera.

Acción nº 22.- Evaluación y adaptación de la colaboración entre la célula de tratamiento de informaciones financieras (CTIF) y los servicios de inspección social

El objetivo de esta acción es que el SIRS reciba información de las infracciones sociales descubiertas en el ámbito de la lucha que la CTIF realiza contra el blanqueo de capitales.

f) Lucha contra el domicilio falso

La declaración de un domicilio falso o de una situación familiar falsa constituyen mecanismos de fraude para la obtención de prestaciones indebidas o en cuantía superior a la debida. En efecto, conforme a la normativa aplicable, el reconocimiento del derecho al complemento de determinadas prestaciones (desempleo, familiares, etc.) están condicionado a la situación familiar real del beneficiario (personas que viven sola o personas que cohabitan en un mismo domicilio).

Acción nº 23.- Adaptación de la normativa para obtener datos de consumos

Mediante esta acción se pretende que las empresas suministradoras de energía (agua, gas y electricidad) faciliten a los servicios de inspección los datos reales de consumo de los domicilios declarados por los beneficiarios de prestaciones. Estos datos de consumo serán utilizados por los servicios de inspección como indicadores complementarios y permitirán verificar si los mismos se corresponden de forma razonable con el número de personas que viven en el domicilio declarado.

Acción nº 24.- Continuación de los controles de domicilios inexistentes

En el año 2015, la ONEM, el INAMI y FAMIFED continuarán priorizando las acciones de lucha contra el fraude consistente en la declaración de domicilios inexistentes con el fin de obtener prestaciones indebidas.

Acción nº 25.- Adaptación de las competencias de los fiscales de trabajo

Esta acción persigue analizar la oportunidad de ampliar las competencias de los fiscales laborales (ministerio público en el ámbito de los tribunales de trabajo) en los casos de fraudes sociales vinculados al uso de falsos domicilios.

g) Lucha contra el fraude organizado en materia de cotizaciones a la Seguridad Social

En muchas ocasiones, la lucha contra el trabajo no declarado está directamente relacionada con fenómenos de ingeniería social que requieren un tratamiento específico.

Acción nº 26.- Continuación de los controles sobre los entramados en forma de tela de araña, carruseles de quiebras, etc.

Mediante esta acción se trata de luchar contra las construcciones fraudulentas que tienen como finalidad no declarar o no pagar las cotizaciones debidas (creación de sedes sociales ficticias, creación de sociedades en estructura de tela de araña, carruseles de quiebras para eludir el pago de las cuotas de Seguridad Social, etc.).

h) Lucha contra el fraude en las ayudas sociales

Acción nº 27.- Lucha contra el fraude en los CPAS

La mejora de la lucha contra el fraude social exige la implicación no sólo de las autoridades federales. Las autoridades regionales y locales deben implicarse también en este objetivo, sobre todo en lo que se refiere a la ayudas concedidas por los centros públicos de acción social (CPAS).

Acción nº 28.- Estatuto del artista

El reglamento que regula el estatuto de artista será reformado con el fin de prevenir abusos.

2. Acciones contra el dumping social

El fraude transfronterizo se caracteriza por el desplazamiento irregular de trabajadores extranjeros a Bélgica. Este desplazamiento irregular se refiere al incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo (salario, tiempo de trabajo, etc.) aplicables en Bélgica y/o al incumplimiento de las normas de seguridad social (impago de cotizaciones en Bélgica y en el país de origen). Las acciones para hacer frente al fenómeno del dumping social incluyen las medidas de diversa naturaleza que se exponen a continuación.

a) Generales

Acción nº 29.- Optimización de la utilización de las bases de datos y extensión de las existentes

Los incumplimientos podrán detectarse con mayor facilidad gracias a la utilización intensiva y extensiva de las bases de datos disponibles a nivel nacional e internacional.

Acción nº 30.- Solicitud de un salario mínimo de referencia interprofesional o sectorial en cada estado miembro

El Gobierno impulsará, a nivel europeo, la introducción por cada estado miembro de la UE de un salario mínimo interprofesional o sectorial.

Acción nº 31.- Definición de actuaciones específicas a través de datamining y seguimiento de los resultados

Mensualmente, la ONSS diseñará acciones específicas en colaboración con las células especializadas de otras entidades (CLS - control de leyes sociales, IS - inspección social e INAMI)

Acción nº 32.- Acciones anti-dumping front office

En 2105 se realizarán 150 inspecciones por las células especializadas con vistas a la detección de trabajadores desplazados irregularmente.

Acción nº 33.- Controles anti-dumping back office

Además de las anteriores inspecciones de calle, en 2015 se realizarán también 450 controles “back office” en relación con estos mecanismos de fraude.

Acción nº 34.- Desarrollo de estrategias contrastadas a través del comité de lucha contra el dumping social

El comité de lucha contra el dumping social, integrado por miembros de cinco instituciones con competencias en la lucha contra el fraude (CLS, IS, ONSS, INASTI y judicatura), desarrollará una estrategia que permita la adopción de acciones coherentes en la lucha contra el fraude transfronterizo.

Acción nº 35.- Continuación de las acciones en determinados sectores

Las acciones realizadas a lo largo del año 2014 en los siguientes sectores continuarán durante el 2015: industria cárnica, transporte internacional, construcción, limpieza industrial, etc.

Acción nº 36.- Conclusión de acuerdos de colaboración

El reforzamiento de la lucha contra el dumping social requiere la adopción de medidas preventivas y de sensibilización. Por tal motivo, la conclusión de acuerdos de colaboración con las organizaciones representativas de los sectores más proclives a este tipo de fraude se considera una acción prioritaria.

b) Sectoriales

Acción nº 37.- Realización de mesas redondas

Una lucha eficaz contra el fraude social y el dumping social requiere no sólo la adopción de medidas generales, sino también de una gran variedad de acciones específicas con el fin de conseguir una mayor implicación de los sectores afectados. A tal fin, la constitución de “mesas redondas” organizadas con los interlocutores sociales de los sectores sensibles al fraude pretende desgranar medidas eficaces de lucha contra el dumping social.

c) Transfronterizas

Acción nº 38.- Utilización del procedimiento de conciliación europea en caso de litigio

Como se señaló anteriormente, en caso de duda sobre la validez o la autenticidad de un documento A1, se abrirá un expediente con el fin de poner en marcha el procedimiento de conciliación existente a nivel europeo para resolver los litigios sobre esta cuestión.

Acción nº 39.- Aplicación de los convenios bilaterales

Los convenios bilaterales en materia de lucha contra el fraude social suscritos con Francia y los Países Bajos serán desarrollados con vista a su aplicación efectiva.

Acción nº 40.- Nuevos acuerdos de cooperación

Se propiciará la conclusión de acuerdos de cooperación con las instituciones de los países de procedencia del mayor número de trabajadores desplazados (Bulgaria, Rumanía, Portugal, etc.).

Acción nº 41.- Trasposición de la directiva de aplicación del derecho laboral

La nueva directiva europea de aplicación del derecho del trabajo será traspuesta rápidamente a la legislación belga.

Acción nº 42.- Moratoria en la aplicación de las disposiciones anti-abuso

La lucha contra el dumping social transfronterizo se realizará con pleno respeto a las disposiciones del derecho europeo. Mientras se sustancian los procedimientos en curso sobre la legalidad de determinadas disposiciones sobre desplazamiento de trabajadores previstas en la ley-programa de 27 de diciembre de 2012, se ha previsto el aplazamiento de su aplicación.

Acción nº 43.- Colaboración transfronteriza de los servicios de inspección

Esta acción pretende reforzar la colaboración de los servicios de inspección de los países de la UE y permitir un intercambio eficaz de la información suministrada por sus respectivas bases de datos. Asimismo, se tratará de establecer un punto de contacto único a nivel nacional que sirva de interlocutor directo para el intercambio de datos a nivel transnacional.

Acción nº 44.- Atención particular a la Plataforma Europea para el trabajo no declarado

Se impulsará el desarrollo de la Plataforma Europea para lucha contra el trabajo no declarado.

Acción nº 45.- Utilización y desarrollo del sistema LIMOSA

Esta acción persigue la utilización más eficaz de los datos contenidos en la declaración LIMOSA, tanto en relación con los trabajadores por cuenta ajena como propia. Además, esta declaración deberá ser adaptada en función de cada uno de los sectores de actividad.

Acción nº 46.- Participación en los grupos de trabajo BENELUX

La participación de los servicios de inspección belgas en los grupos de trabajo constituidos en el seno del BENELUX continuará durante 2015, propiciándose la elaboración de una recomendación al resto de países de la UE sobre lucha contra el fraude social transfronterizo.

Acción nº 47.- Realización de controles conjuntos y mejora de la colaboración estructural entre los servicios de inspección de determinados países para reforzar la lucha contra el fraude social transfronterizo

Acción nº 48.- Colaboración reforzada con determinados Estados miembros (países vecinos y países del este)

Esta acción pretende la elaboración de propuestas que tengan como objetivo la introducción de modificaciones y mejoras en el marco reglamentario europeo y el reforzamiento de las medidas de lucha contra el fraude social y el dumping social.

3. Acciones específicas

Las acciones específicas hacen referencia a las que deben ser adoptadas en el ámbito de determinadas entidades gestoras:

a) INAMI (Instituto Nacional de Enfermedad e Invalidez)

El Plan de Acción 2015 contiene una serie de acciones que implican al Instituto Nacional de Enfermedad e Invalidez (INAMI) con el fin de evitar las situaciones de fraude en las prestaciones que gestiona esta entidad.

Acción nº 49.- Control del fraude en las prestaciones de incapacidad laboral en casos de estancia en el extranjero

Salvo supuestos excepcionalmente previstos, el cobro de prestaciones económicas derivadas de situaciones de incapacidad laboral exige la residencia del beneficiario en territorio nacional. Por tal motivo, los servicios de inspección del INAMI reforzarán el fraude en la percepción de estas prestaciones en los supuestos de estancia en el extranjero.

Acción nº 50.- Control del fraude en las prestaciones sanitarias

Esta acción tiene como objetivo evitar el reembolso al paciente de parte de los honorarios médicos correspondientes a prestaciones sanitarias que en realidad no se han dispensado o que se han dispensado por personas que no cumplen las condiciones legales para prestar cuidados médicos.

Acción nº 51.- Aplicación del plan de acción de la Comisión anti-fraude

Esta acción persigue aplicar el plan de acción 2015 elaborado por la Comisión anti-fraude, que fue creada en el año 2014 para luchar específicamente contra los abusos en el ámbito de las prestaciones sanitarias.

Acción nº 52.- Control del fraude en la identidad de los pacientes

Los prestatarios de servicios sanitarios deberán controlar sistemáticamente la identidad de los pacientes para evitar suplantaciones de personalidad en la obtención de prestaciones sanitarias.

b) FAMIFED (Agencia Federal para las Prestaciones Familiares)

Acción nº 53.- Catastro de prestaciones familiares

La acción propuesta trata de propiciar una utilización intensiva de los datos acumulados en el catastro de prestaciones familiares con el fin de prevenir situaciones de fraude en las prestaciones que concede FAMIFED.

Acción nº 54.- Creación de FAMICONTROL

En 2015 se prevé la creación de FAMICONTROL. Se trata de una base de datos que servirá como herramienta de control de las prestaciones familiares.

c) ONEM (Oficina Nacional de Empleo)

Acción nº 55.- Control de los grandes acontecimientos

Mediante esta acción, la Oficina Nacional de Empleo realizará controles en los grandes acontecimientos deportivos o culturales con el fin de detectar trabajo no declarado, cobro indebido de prestaciones, faltas de alta en Seguridad Social, etc.

Acción nº 56.- Prohibición de trabajar de los beneficiarios de prestaciones

Esta acción promoverá la realización de controles específicos tendentes a poner de manifiesto situaciones de incompatibilidad entre el cobro de prestaciones de desempleo y la realización de actividades profesionales por cuenta propia o ajena.

d) ONSS (Oficina Nacional de Seguridad Social)

Acción nº 57.- Control de los empresarios nuevos o temporales con perfiles de riesgo

Durante 2015 se realizarán 1.500 inspecciones en empresas de nueva creación o temporales que operen en sectores con perfiles de riesgo en el fraude social y el dumping social.

Acción nº 58.- Control de las declaraciones de centro de trabajo y de situaciones de responsabilidad solidaria

A lo largo del año 2015 se realizarán 500 inspecciones en las declaraciones de centro de trabajo en los sectores inmobiliario, de jardinería y de la industria cárnica. También se vigilará especialmente los supuestos de derivación de responsabilidad en el pago de cuotas entre empresas principales y subcontratistas.

Acción nº 59.- Control específico del sector de la industria cárnica

Se prevé la realización de controles específicos en el sector de la industria cárnica.

e) INASTI (Instituto Nacional de Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos)

Acción nº 60.- Lucha contra los trabajadores autónomos ficticios

Esta acción trata de detectar las afiliaciones ficticias al régimen especial de trabajadores autónomos, es decir, aquellas que se realizan sin que exista una actividad profesional real por cuenta propia con la única finalidad de obtener prestaciones de forma indebida.

f) CLS (Control de Leyes Sociales)

Acción nº 61.- Control de la comisión paritaria competente

El servicio de Control de Leyes Sociales realizará 40 inspecciones en materia de comisiones paritarias competentes. La determinación de cuál es la comisión paritaria competente de una empresa lleva aparejada, entre otras cosas, una correcta cotización a la Seguridad Social en función de las retribuciones previstas para cada uno de los sectores de actividad.

Acción nº 62.- Control del trabajo del hogar y del personal de embajadas

Se realizarán 30 inspecciones en relación con la prestación de servicios del personal doméstico y de embajadas.

Acción nº 63.- Control de las horas extraordinarias

Esta acción prevé la realización de 45 inspecciones en relación con la realización de horas extraordinarias sin retribuir, sin cotizar a la Seguridad Social o sin compensar con descansos. Serán sectores prioritarios de estas inspecciones el de seguros, banca, hospitales, empresas de informática, etc.

Acción nº 64.- Control del uso abusivo de “stages” en empresas

En el año 2015 se realizarán 30 inspecciones en el sector de la hostelería para controlar el uso abusivo de la figura del “stagiere” en los supuestos en que existe una auténtica prestación como trabajador por cuenta ajena.

g) IS (Inspección Social)

Acción nº 65.- Lucha contra el tráfico de mano de obra

Los servicios de la Inspección Social realizarán 200 inspecciones con el fin de detectar situaciones de explotación económica, es decir, de trabajos realizados en condiciones contrarias a la dignidad humana.

Acción nº 66.- Trata de seres humanos y explotación económica

La IS participará en 2015 en el proyecto europeo EMPACT y colaborará en la realización del plan de acción de la UE sobre tráfico de mano de obra 2014 – 2017. En este proyecto, el desarrollo de una aproximación multidisciplinar al fenómeno de la explotación económica y la puesta en común de buenas prácticas entre estados de la UE constituyen las principales prioridades.

Acción nº 67.- Acceso del CLS a la plataforma electrónica SIENA

Se facilitará el acceso del CLS a la base de datos de la plataforma electrónica SIENA con el fin de que ambos servicios de inspección (CLS e IS) colaboren mutuamente en la lucha contra el tráfico de mano de obra.

h) ONP (Oficina Nacional de Pensiones)

Acción nº 68.- Certificados de residencia

Esta acción persigue comprobar la veracidad de los certificados de residencia. La finalidad de estos certificados es controlar el cumplimiento por parte de los beneficiarios del GRAPA (garantía de ingresos mínimos) de la obligación de residir de forma permanente y efectiva en territorio belga. En este sentido, todo beneficiario del GRAPA debe notificar a la ONP todo tipo de estancia en el extranjero, cualquiera que sea la duración de la misma.

Acción nº 69.- Fe de vida

Esta acción tiene como finalidad comprobar exhaustivamente todos los años si los beneficiarios de pensiones presentan puntualmente una fe de vida. La acción trata de evitar las transferencias económicas de pensiones con posterioridad al fallecimiento del beneficiario.

Acción nº 70.- Control de la actividad profesional

Mediante esta acción se persigue comprobar el cumplimiento de las condiciones legalmente previstas en los supuestos de compatibilidad entre el cobro de una pensión y la realización de una actividad profesional por parte del pensionista.

Acción nº 71.- Control del cobro de una pensión de jubilación y otras prestaciones sociales

La ONP continuará comprobando que los beneficiarios de una pensión de jubilación no perciben otro tipo de prestaciones sociales incompatibles con aquella.

Acción nº 72.- Recuperación de las cantidades abonadas indebidamente tras el fallecimiento del beneficiario de una pensión

Esta acción persigue reforzar los mecanismos de recuperación de los pagos realizados por la ONP tras el fallecimiento del beneficiario de la pensión.

4. Coordinación y apoyo

Las acciones de coordinación y apoyo se enmarcan en los siguientes apartados:

a) SIRS

Acción nº 73.- Continuación de la labor de coordinación por el SIRS

La lucha contra el fraude social requiere un tratamiento integrado, coordinado y profesional de este fenómeno. El Servicio de Información y de Investigación Social (SIRS) fue creado con esta finalidad y realiza la coordinación de los principales servicios de inspección que se encuentran representados en su seno.

b) Desarrollo de un mapa de riesgos y de un análisis de conexiones

Acción nº 74.- Desarrollo de análisis de riesgos y análisis de las conexiones y acceso a las bases de datos

La eficacia de la lucha contra el fraude social requiere una aproximación que supere las formas tradicionales y se enfoque en la explotación informática del mayor número de datos disponibles de cualquier tipo.

Acción nº 75.- Continuación del desarrollo del datamatching y del datamining

Esta acción trata de realizar una explotación masiva con técnicas de datamatching y datamining de las bases de datos disponibles en la ONSS, el Servicio Público Federal de Economía, la Administración Tributaria y la Oficina de Extranjería.

c) Refuerzo de los procesos de comunicación internos entre el SIRS, los servicios de inspección social y la administración tributaria

Acción nº 76.- Refuerzo de los procesos de comunicación internos entre el SIRS y los servicios de inspección social y fiscal

Mediante esta acción se persigue intensificar y optimizar los mecanismos de comunicación entre el SIRS y el resto de servicios de inspección, tanto en el ámbito social como fiscal.

Acción nº 77.- Optimización del intercambio de datos con la administración tributaria

En este ámbito, se prevé la puesta en funcionamiento de un intercambio de datos electrónico estructural entre el SIRS y la administración tributaria.

d) Monitorización

Acción nº 78.- Información semestral de los resultados de las acciones adoptadas en el presente plan de acción

Se trata mediante de hacer un seguimiento semestral de los resultados obtenidos por el plan.

Acción nº 79.- Creación de un observatorio para la lucha contra el fraude social

Este observatorio, que tendrá como misión evaluar el impacto y los resultados de la lucha contra el fraude social, estará integrado por expertos.

e) Aplicación E-PV

Acción nº 80.- Extensión del E-PV a la administración de justicia

Esta acción tiene como objetivo que el sistema de actas electrónicas utilizado por los servicios de inspección pueda ser utilizado también por los órganos judiciales en el marco del proceso de informatización global de la administración de justicia.

Acción nº 81.- Creación de un módulo central de gestión de los usuarios

Se considera necesaria la creación de un módulo central informático para facilitar la gestión de los usuarios de los diversos servicios de inspección.

f) Elaboración de protocolos de colaboración y de convenios de asociación

Acción nº 82.- Conclusión de protocolos de colaboración entre el SIRS y otras instituciones públicas

Mediante esta acción se trata de canalizar el intercambio de datos entre el SIRS y otras instituciones públicas en el marco de la lucha contra el fraude social y el dumping social.

Acción nº 83.- Elaboración de convenios de colaboración

El SIRS concluirá convenios de colaboración con los sectores más proclives al fraude (construcción, transporte, hostelería, agricultura, horticultura, etc.) con vistas a una mayor implicación de los mismos.

Acción nº 84.- Carta de servicios entre los servicios de inspección y los sectores inspeccionados

La elaboración de estas cartas de servicios suscritas entre los diversos servicios de inspección y los representantes de los sectores inspeccionados contribuirá a que las actuaciones administrativas se realicen respetando el buen funcionamiento de las empresas y el de sus clientes durante el desarrollo de los controles.

5. Política de seguimiento

Acción nº 85.- Mejora del sistema de cobro de las sanciones administrativas no pagadas a través de una mayor colaboración entre los servicios de inspección y la administración tributaria

EE. UU

LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PENSIONES

El Sistema de Seguridad Social de los Estados Unidos de América cubre las contingencias de Jubilación, Muerte y Supervivencia e Incapacidad. La gestión de las prestaciones se realiza a través de dos fondos, uno de ellos para las contingencias de jubilación y muerte y supervivencia, (OASI, por sus siglas en inglés correspondientes a Old Age and Survivors Insurance) y otro para las de Invalidez (DI- Disability Insurance). La suma de ambos fondos recibe el nombre de OASDI (Old Age, Survivor and Disability Insurance).

La mayor fuente de financiación del Sistema proviene de las cotizaciones de los empresarios y los trabajadores por cuenta ajena y propia, realizadas a modo de impuesto sobre los salarios, que abonan a partes iguales empresarios y trabajadores. Cuando los ingresos del trabajador se interrumpen o reducen debido a la jubilación, incapacidad o fallecimiento, el Seguro Social otorga prestaciones mensuales en efectivo para reemplazar parte de esos ingresos que el trabajador y su familia han perdido.

1. Jubilación

Es importante señalar que la prestación de jubilación de la Seguridad Social en Estados Unidos constituye una parte del plan completo de retiro de un trabajador. Es decir, no está concebida como única fuente de ingresos cuando se deja de trabajar.

Las prestaciones de la Seguridad Social sólo reemplazan una parte del salario, aproximadamente un **40%** del sueldo medio de un trabajador y los expertos consideran que para mantener el nivel de calidad de vida en la jubilación, se necesita al menos un **70%** del último salario. Fondos de pensiones, ahorros e inversiones van a ser pues un complemento obligado para cualquier jubilado.

a) Requisitos

- Edad
- Edad ordinaria

Actualmente la edad de acceso a la pensión de jubilación completa es de **66** años.

El requisito de la edad se incrementará paulatinamente hasta alcanzar los **67** años para los nacidos a partir de 1960. (Desde los 65 años en que estaba fijada la edad para los nacidos antes de 1943).

La solicitud de pensión se puede presentar con tres meses de antelación.

En el siguiente cuadro figura la edad de jubilación ordinaria (completa) que corresponde según año de nacimiento:

AÑO DE NACIMIENTO	DE	EDAD DE JUBILACIÓN COMPLETA
1943-1954		66
1955		66 y 2 meses
1956		66 y 4 meses
1957		66 y 6 meses
1958		66 y 8 meses
1959		66 y 10 meses
1960 en adelante		67

- Jubilación anticipada

Se puede acceder a la pensión de jubilación a partir de 62 años con aplicación de un coeficiente reductor del 25%. La pensión está en relación tanto con la edad como con los años cotizados, por lo que si se ha cesado en el trabajo con anterioridad a los 62 años, también se reducirá la cuantía.

En el cuadro siguiente, se aprecian los coeficientes reductores aplicables tanto a las pensiones de jubilación como a las prestaciones por cónyuge, según año de nacimiento y diferencia en meses entre la edad de jubilación completa y los 62 años:

Reducción de prestaciones de jubilación y cónyuge a los 62 años						
Año de Nto. ¹	Edad ordinaria (completa) de Jubilación	Meses entre los 62 años y la edad ordinaria	At Age 62 ³			
			Reducción por \$1000 de pensión de jubilación	Reducción en %e	Reducción por \$500 de pensión de cónyuge	Reducción en %
1937 or antes	65	36	\$800	20.00%	\$375	25.00%
1938	65 and 2 meses	38	\$791	20.83%	\$370	25.83%
1939	65 and 4 meses	40	\$783	21.67%	\$366	26.67%
1940	65 and 6 meses	42	\$775	22.50%	\$362	27.50%
1941	65 and 8 meses	44	\$766	23.33%	\$358	28.33%
1942	65 and 10 meses	46	\$758	24.17%	\$354	29.17%
1943-1954	66	48	\$750	25.00%	\$350	30.00%
1955	66 and 2 meses	50	\$741	25.83%	\$345	30.83%
1956	66 and 4 meses	52	\$733	26.67%	\$341	31.67%
1957	66 and 6 meses	54	\$725	27.50%	\$337	32.50%

Reducción de prestaciones de jubilación y cónyuge a los 62 años						
Año de Nto. ¹	Edad ordinaria (completa) de Jubilación	Meses entre los 62 años y la edad ordinaria	At Age 62 ³			
			Reducción por \$1000 de pensión de jubilación	Reducción en %	Reducción por \$500 de pensión de cónyuge	Reducción en %
1958	66 and 8 meses	56	\$716	28.33%	\$333	33.33%
1959	66 and 10 meses	58	\$708	29.17%	\$329	34.17%
1960 and later	67	60	\$700	30.00%	\$325	35.00%

- Prórroga de la edad de jubilación

La cuantía de la pensión aumenta con el retraso en el acceso a la jubilación así como con la prórroga del período de cotización. Cada año extra de trabajo supone mayor cuantía. Asimismo, la cuantía aumenta en un determinado porcentaje con cada año que se retrasa el acceso a la jubilación hasta los 70 años. El porcentaje varía según el año de nacimiento.

Para los nacidos a partir de 1943, se aplica un 8% de incremento por año de retraso sobre la edad de jubilación completa establecida

Incremento por retraso de la jubilación	
Año de nacimiento*	Porcentaje anual de incremento
1933-1934	5.5%
1935-1936	6.0%
1937-1938	6.5%
1939-1940	7.0%
1941-1942	7.5%
1943 or later	8.0%

Como regla general, la cantidad total que la Seguridad Social va a pagar por jubilación a un trabajador va a ser la misma tanto si se retira anticipadamente o no, ya que se tiene en cuenta la esperanza de vida. Es decir, la cuantía a percibir en el supuesto de anticipación será menor pero durante más tiempo y la cuantía en el caso de jubilación a la edad ordinaria o a una edad superior a la establecida será mayor pero durante un período de tiempo más corto.

- Jubilación para viudos y viudas

Los viudos pueden acceder a su pensión de jubilación a partir de los 60 años o 50 en el caso de estar incapacitados, con un coeficiente reductor. Al cumplir la edad de jubilación completa pueden acceder a su pensión completa.

- Cotizaciones

Se necesitan **10 años de trabajo (40 créditos)** para tener derecho a pensión de jubilación. Los créditos se miden en “trimestres de cobertura” y son asignados en función de la cuantía de los salarios.

En 2015, un crédito o trimestre de cobertura se corresponde con \$1.220 de salario con un tope máximo de cuatro créditos por año.

Cada año se incrementa la cuantía de salario que se necesita para alcanzar un crédito en la misma medida que se incrementa la media de los salarios.

b) Cuantía

La cuantía de la prestación está en relación con los salarios percibidos durante toda la carrera laboral. La prestación es mayor cuanto más largo es el período de trabajo así como cuanto mayor ha sido la remuneración.

Hay un tope máximo de pensión que depende de la edad. En 2015 los topes son los siguientes:

EDAD	TOPE \$
62	2.025
66	2.663
70	3.501

La pensión media de jubilación en enero de 2015 es de \$1.328.

c) Forma de cálculo

Los salarios reales se actualizan para tener en cuenta la evolución del salario medio a lo largo del período laboral. Se calcula la media mensual actualizada de los salarios más altos de 35 años. Sobre esta media se aplica una fórmula que dará lugar a la prestación básica “primary insurance amount”. Esta cuantía, así calculada, es la correspondiente a una pensión de jubilación completa, es decir con hecho causante a la edad ordinaria, sin anticipación.

d) Compatibilidad con el trabajo

El trabajo es compatible con la pensión de jubilación aunque con unos límites de ingresos.

a).-En el caso de tener la edad de acceso a pensión completa, no hay límite de ingresos por trabajo.

b).-En el caso de una pensión anticipada hay unos límites de ingresos que si se superan afectan a la cuantía de la pensión: \$1 menos por cada 2\$ que sobrepasen el límite anual

fijado; \$1 por cada \$3 en el año en que se tenga la edad de acceso a la pensión completa. A partir del siguiente año en que se tenga la edad de acceso a la pensión completa no se aplica ninguna deducción por las ganancias.

Las posibles variaciones en los ingresos dan lugar a los correspondientes ajustes en más o menos.

e) Concurrencia de pensiones

La concurrencia de una pensión de la Seguridad Social con una proveniente de un trabajo no cubierto por la Seguridad Social (Federal Civil Service, trabajos para gobiernos locales o estatales, o trabajos en otro país), puede dar lugar a una reducción en la cuantía de la de la Seguridad Social.

Información sobre este tema se puede encontrar en el siguiente link: <http://www.ssa.gov/planners/retire/gpo-wep.html>

f) Revalorización

Las prestaciones de la Seguridad Social se revalorizan en función del Índice de Precios al Consumo para trabajadores del ámbito urbano y personal administrativo (Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers). El objetivo de la revalorización es evitar las consecuencias de la inflación.

La revalorización (COLA por sus siglas en inglés: Cost of Living Adjustment) la fija la Oficina de Estadísticas del Departamento de Trabajo (Bureau of Labor Statistics in the Department of Labor).

Para 2015 la revalorización se ha fijado en un 1,7%.

2. Incapacidad

Se entiende por incapacidad la situación física o mental que se prevea que va a impedir la realización del trabajo durante al menos un año o que va a derivar en fallecimiento.

La concesión de la pensión la decide un tribunal de rango administrativo.

Al alcanzar la edad plena de jubilación, la pensión de incapacidad se transforma automáticamente en pensión de jubilación manteniendo la misma cuantía.

a) Requisitos

Además de los requisitos de incapacidad física o mental exigidos, se necesita un determinado número de años de cotización (trabajo) que depende de la edad del trabajador en el momento de sobrevenir la incapacidad.

- Cotizaciones

Generalmente, se necesitan **10 años de trabajo (40 créditos)** para tener derecho a pensión de incapacidad, 20 de los créditos deben estar comprendidos en los últimos diez años previos al inicio de la incapacidad. Sin embargo, el número de créditos requeridos varía con la edad del trabajador:

- **Menos de 24 años** -6 créditos dentro de los últimos 3 años previos a la incapacidad.

- **Entre 24 y 31**—La mitad del tiempo transcurrido entre la edad de 21 años y el momento de inicio de la incapacidad. Por ejemplo, en el caso de un trabajador que se incapacita a los 27 años, se necesitarían 3 años de trabajo (12 créditos) que equivaldría a la mitad del tiempo transcurrido entre los 21 años y los 27.
- **31 años o más**—En general se necesitan los créditos que figuran en la siguiente tabla, de los cuales, con excepción de las personas ciegas, al menos 20 de los créditos deben estar comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la incapacidad:

EDAD	CRÉDITOS
31 a 42	20
44	22
46	24
48	26
50	28
52	30
54	32
56	34
58	36
60	38
62 or older	40

Una vez concedida la pensión de incapacidad, la Seguridad Social estadounidense ofrece programas de educación, rehabilitación y formación dirigidos a la vuelta al trabajo.

b) Cuantía

La cuantía de la pensión está basada en la media de las retribuciones de toda la vida laboral.

Hay un período de espera de cinco meses para empezar a percibir la pensión a contar desde el momento en que se considera que la incapacidad ha comenzado.

3. Prestaciones familiares

Las pensiones de jubilación y de incapacidad abren el derecho a una serie de prestaciones para los familiares de los pensionistas.

Beneficiarios:

- Cónyuges con 62 años o mayores.

Una de las características de la pensiones de Seguridad Social en Estados Unidos es que existe una prestación para los cónyuges (Spouse's benefits) de los pensionistas de la Seguridad social que están en edad de jubilación. Los requisitos son tener cumplida la edad de jubilación y haber estado casados al menos un año.

En caso de divorcio, el cónyuge divorciado puede tener derecho si acredita 10 años de matrimonio y no se ha vuelto a casar.

La prestación equivale al **50%** de la pensión del cónyuge.

No se puede acceder a esta prestación hasta que el titular no presenta la solicitud de pensión de jubilación. Si el titular tiene edad de jubilación completa pero desea seguir trabajando hasta los 70 años, puede presentar la solicitud de pensión y luego pedir su suspensión. De esta manera el cónyuge puede empezar a percibir la prestación (spouse's benefit). (Ver cuadro en el apartado de jubilación anticipada).

Esta prestación es compatible con la jubilación propia, aunque con aplicación de determinadas reglas.

- Cónyuges menores de 62 años con hijos a su cargo menores de 16 años o incapacitados.
- Hijos menores de 18 años o 19 si son estudiantes.
- Hijos mayores de 18 años incapacitados.

Las prestaciones por hijos pueden ser de hasta un **50%** de la pensión completa de jubilación con un tope de entre 150-180 por ciento para repartir entre todos los beneficiarios, cónyuge e hijos.

4. Prestaciones de supervivencia

a) Beneficiarios

- Viudo/a con 60 años o 50 si está incapacitado, o sin límite de edad en el caso de tener a su cargo hijos menores de 16 años o discapacitados.

En caso de divorcio, se requiere además matrimonio durante 10 años, no haberse vuelto a casar y no tener derecho a otra prestación igual o superior por su propio trabajo.

- Hijos menores de 18 años o de 19 si están estudiando o mayores discapacitados.
- Padres dependientes

b) Cuantía

Un porcentaje de la pensión básica, generalmente entre el 75% y el 100% con un límite para el conjunto familiar que puede estar entre el 150% y el 180% de la pensión.

c) Subsidio de Defunción

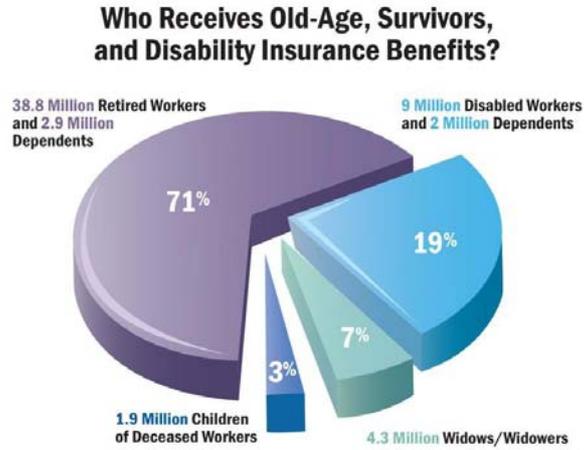
Consiste en una cantidad a tanto alzado de **\$255**.

Algunas cifras de interés

- En 2014, cerca de **59 millones** de norteamericanos percibieron prestaciones de Seguridad Social por valor de **\$863 miles de millones**.
- Se estima que en 2014, **165 millones de trabajadores estaban cubiertos por la Seguridad Social y pagaban cotizaciones**.
- En 1940 la esperanza de vida a los 65 años era de unos **14 años**. Hoy en día ha pasado a ser de unos **20 años**.
- En 2033, el número de norteamericanos mayores de 65 años pasará **de 46.6 millones a más de 77 millones**

- Actualmente la relación entre activos y pasivos es de **2.8 trabajadores por cada pensionista**. En 2033 se estima que esta relación será de **2.1 por pensionista**.
- En 2015, el tope de retribuciones sujetas a cotización es de **\$118.500**.

■ jubilación; ■ incapacidad; ■ superv.



Source: Social Security Administration, Master Beneficiary Record, September 2014

FINLANDIA

LA REFORMA SOCIAL Y DE LA SANIDAD ⁷

En una entrevista en *Finland Politics*⁸, el profesor *Juho Saari* explica por qué la reforma social y de la sanidad finlandesa será el primer y más difícil tema de decisión para el nuevo Gobierno⁹.

La reforma del bienestar social y de la sanidad ha sido uno de los fracasos del gobierno anterior y será sin duda, uno de los primeros expedientes sobre la mesa del gobierno nuevo y, tal vez, el tema más importante de los próximos años. *Juho Saari*, profesor de la Universidad del Este de Finlandia, es uno de los principales expertos del sistema social finlandés y ha seguido la preparación de la reforma de cerca.

El objetivo de la reforma

Si nos remontamos en la historia, en realidad, lo que ocurre es que habrá una fusión de dos líneas de formulación de la política y del pensamiento. Dice el profesor:

- “Por un lado, hemos tenido, desde 1960, un enfoque en la salud pública basado en los servicios municipales, que también cubre la salud social y, en cierta medida, los servicios de vivienda”.
- “Por otro lado, hemos tenido servicios de tipo seguro de enfermedad y éstos se han ampliado para cubrir, también, la salud laboral”.

El sistema se basaba en las llamadas “contribuciones y servicios reservados”,¹⁰ a través de los cuales el Gobierno dio subvenciones a los municipios en base al número de unidades de servicio que tenían.

Con las reformas de los años 1993 y 1996 el sistema cambió y se basó en las características estructurales del municipio, por ejemplo, el número de personas mayores, o el número de enfermos en el municipio, y así sucesivamente, y los municipios recibieron recursos sobre esta base.

Por otro lado, al mismo tiempo, la parte del seguro de enfermedad que cubría tanto el seguro de enfermedad en sí, como los servicios relacionados que se pueden obtener (por ejemplo, servicios subvencionados), se estaba expandiendo en el área de salud ocupacional. Lo que comenzó como una especie de asunto muy pequeño (que un trabajador podría tener un chequeo de su salud a través de los servicios prestados por su empleador), a su vez fueron subvencionados por las instituciones de la seguridad social. Pero se ha expandido rápidamente, de modo que, actualmente, si se está trabajando y un trabajador

⁷ Fuentes: Finland Politics

⁸ *Finland Politics*. 23.04.2015. <http://finlandpolitics.org/2015/04/23/pr-juho-saari-explains-the-finnish-social-and-health-reform-the-first-and-most-challenging-topic-for-decision-by-the-new-government/>

⁹ Se celebraron elecciones generales en Finlandia, el 19 de abril. El vencedor fue el Partido del Centro, de **Juha Sipilä**, que obtuvo el 21,7% de los votos (lo que supondría 49 escaños de los 200 del Parlamento). Por ser el más votado, le corresponde a su partido liderar las conversaciones para formar gobierno.

Juha Sipilä, informó, el 7 de mayo, que va a formar una coalición con el Partido de la Coalición Nacional (NCP) con 37 escaños y el Partido de los finlandeses (38 escaños). Se prevé que las conversaciones de formación del Gobierno nuevo terminarán el 30 de mayo, fecha en que también se anunciarán las carteras de los ministros nuevos.

¹⁰ “Earmarked contributions and services”

tiene un contrato de trabajo estable, nunca utiliza los servicios municipales de atención de salud, sino los proveedores de servicios privados (en algunos casos, los servicios de salud municipales pueden actuar como una unidad de salud ocupacional).

“Así que hay dos sistemas diferentes. Por un lado, los servicios prestados por los municipios y luego tenemos la salud ocupacional. Este sistema es excepcionalmente desigual, de manera que las personas con menos recursos están utilizando estos servicios de los municipios, proporcionados por los municipios, y todo el resto está utilizando la salud ocupacional, con la excepción de los servicios especializados de salud, que se prestan en el ámbito regional y cubren ambos lados”, dice el Profesor *Saari*.

Lo que ha hecho el Gobierno anterior

El gobierno tuvo dos aproximaciones.

¿Cuál es la forma más eficaz de abordar los servicios proporcionados por los municipios, que emplean a muchas personas? La mayoría de la población no necesariamente sabe que hay unas 450.000 personas trabajando en todos los servicios prestados por los municipios. ¿Cómo se organizan de manera que proporcionen el mismo nivel de acceso en diferentes partes de Finlandia, para que no existan diferencias entre los municipios y, dentro de los municipios, en los diferentes grupos de la población?

Por otro lado, ¿cómo se podría integrar la salud en el trabajo en este paquete?

Decidieron resolver, en primer lugar, el asunto de los municipios y luego trataron de resolver el asunto de la salud ocupacional.

En primer lugar, trataron de obligar a los municipios a fusionarse, por lo que los propios municipios serían más grandes y mejor capacitados para prestar estos servicios, los servicios de salud y sociales. Pero fracasaron principalmente. Una proporción significativa de los municipios más pequeños se negó a fusionarse y comenzaron a prestar servicios a través de modelos diferentes, que vinculaban a los municipios, pero crearon lo que los finlandeses llaman “*hallintohimmelit*”, estructuras administrativas muy complejas. No había ninguna eficacia clara de impacto.

Se insistió en este proceso y se trató de forzar a los municipios a fusionarse y crear unidades más grandes, hasta 2014. *Juho Saari* cree que fue en febrero o marzo, cuando los líderes de las cuatro partidos mayores (también invitaron a los más pequeños) decidieron que esto no funcionaba. Simplemente no funcionaba. Se estaba creando un sistema desordenado que no proporcionaba ninguno de los beneficios que se esperaban.

Entonces, decidieron simplemente crear cinco unidades grandes en Finlandia que proporcionen estos servicios. Gran cambio: partiendo del sistema antiguo que tenía unos 300 municipios, convertirlo en cinco unidades. Dentro de estas cinco unidades, habría un número limitado de proveedores de servicios regionales que harían el resto.

Los propios municipios, probablemente tendrían la responsabilidad de algunos servicios sociales locales, la vivienda, el empleo y la construcción dentro de esos mismos municipios. Además, las organizaciones de la sociedad civil, tendrían la responsabilidad de los servicios y el trabajo diaconal.

Cómo fracasó la reforma

Cuando trataron de poner este plan en práctica, muy poco tiempo después se dieron cuenta de que habría grandes cuestiones constitucionales, las dos principales eran ¿cómo se financiarían estos servicios?. Si los municipios fueran los responsables de la financiación de estas grandes organizaciones regionales, ¿cómo se podrían asignar cargas a diferentes municipios?

Por ejemplo, si hubiera un municipio que había estado haciendo las cosas muy bien hasta hace poco, proporcionando prestaciones a un precio bajo, pero que tiene una población más envejecida, ¿qué tipo de relación o indicador se utilizaría? Se decidió utilizar el llamado “principio de capitalización”, básicamente diciendo que es la estructura de la población la que determina la financiación, vinculado a algunos indicadores adicionales para la enfermedad. Pero dio lugar a cambios significativos y suponía sancionar a aquellos municipios que habían estado haciendo las cosas muy bien hasta hacía poco. Los que habían estado haciendo las cosas mal, de una manera ineficaz, en relación a su coste, podrían beneficiarse de este sistema. Después de un debate político breve, la Comisión Constitucional del Parlamento finlandés decidió que esto era inconstitucional

La segunda cuestión fue cómo organizar la supervisión política de este tipo de gran unidad regional. ¿Los municipios mismos deberían enviar un representante al consejo central o sería mejor tener diferentes indicadores, en los cuales los municipios más grandes tendrían más representantes que los pequeños?

El sistema que se decidió crear resultó ser inconstitucional, también. A saber, resultaría ser que un gran número de municipios pequeños habrían estado solamente pagando y no tendrían ningún control sobre los costes y la administración, porque las comunidades más grandes con las poblaciones más grandes hubieran tenido la mayoría de los votos en este consejo.

Además, el problema es que, debido a que Finlandia es una sociedad políticamente muy diferenciada, la mayoría de estas regiones habría sido controlado por uno o dos partidos.

¿Cómo podría encontrar una solución el nuevo Gobierno?

Hay dos asuntos que están vinculados entre sí, pero necesitan ser resueltos al mismo tiempo.

Primero: “Lo que tiene que ser resuelto, en todos los casos, es cómo se puede crear el vínculo entre los servicios que están dentro de este gran complejo de servicios y los servicios que están fuera de él. Es decir, cuando vinculamos los servicios sociales y de salud en un conjunto, estamos desvinculando los servicios sociales y de salud de la vivienda, el empleo, la sociedad civil y la iglesia, que son actores importantes. Cuando ahora los municipios están organizando estos servicios, hay maneras bien establecidas sobre cómo abordar los distintos temas. En el futuro, habrá una frontera clara entre los servicios para los desempleados de larga duración y este complejo social y sanitario. Por lo tanto, esto es algo que he estado siguiendo con mucha atención, y de hecho he sido parte de algunos procesos relacionados con el asunto”, dice *Saari*.

Segundo: “Otro asunto es, independientemente de la forma institucional o la forma de gobierno que se vaya a crear, el asunto más práctico e importante de ser capaces de asignar recursos de los servicios especializados a los servicios básicos. Actualmente, tenemos un sistema donde los servicios especializados, sobre todo en la atención de salud, están funcionando muy bien, en parte debido a que están muy bien dotados de recursos.

Pero no ha habido este tipo de presión política para desarrollar a los servicios sociales y de salud básicos, en parte, porque las personas de la clase alta o de la clase media, con un puesto fijo de empleo, están utilizando la salud ocupacional y los proveedores privados. Entonces, la pregunta es ¿cómo crear incentivos para que los servicios especializados se utilicen menos y que más servicios sean utilizados para los servicios básicos de salud y sociales, incluyendo la salud ocupacional? Además, lo que se está creando ahora es un sistema que se basa en las transferencias y los servicios correctivos, de manera que vamos a crear servicios especializados, que proporcionan una buena operación del corazón, o el cuidado de los menores acogidos, y así sucesivamente.”

“Actualmente no hay un plan de incentivos que promuevan políticas preventivas. Si permitimos, que los proveedores privados proporcionen los servicios básicos especializados de salud o de servicios sociales, sobre la base de los contratos,¹¹ no tendrán ningún incentivo en absoluto de proporcionar servicios de prevención, que en realidad bajen la demanda de sus servicios”, comenta *Juho Saari*.

Tercero: “La tercera cuestión técnica es que cada día hay indicios muy fuertes de que no estamos haciendo una reforma del servicio social y de salud, sino estamos haciendo una reforma de salud, además de algunos temas sociales. Por tanto, lo que está pasando es que la salud es la “atracción” principal de todo y analizamos los problemas sociales desde el punto de vista de la salud. Pero si empezamos a medicalizar todo, es probable que estemos cometiendo un error grave, porque consideramos los problemas sociales como problemas de salud”, opina el Profesor *Saari*.

¿Qué pasará con la estructura administrativa?

Juho Saari recomendaría que cualquier decisión, sería mejor que la situación actual, ya que ahora se enfrentan a un callejón sin salida en que se trata de fondos, financiación, así como de las diferentes formas de proporcionar servicios. Opina que, si no son capaces de hacerlo en un proceso democrático satisfactorio, quizás podrían tener algún tipo de “consejo de sabios” y que esto probablemente sería una manera buena de resolver este problema, como se hace, por ejemplo, en la reforma de las pensiones. A veces este tipo de vía “no-democrática”, puede producir resultados más democráticos.

Hay algunos asuntos pendientes más por aclarar, dice el Profesor *Saari*:

Primero: “¿Qué va a pasar, si el Gobierno no es capaz de llegar a una solución digna para toda Finlandia? Los actores regionales harán el trabajo, y habrá una gran variación de soluciones en diferentes partes de Finlandia. Además, los diferentes tipos de sistemas de almacenamiento de datos y servicios de información, y así sucesivamente, crearían un desastre, en este sentido”.

Pero los actores regionales también saben que tienen que hacer algo, porque la expansión de los costes es muy fuerte en el futuro, por lo que hay un riesgo grave de una incoherencia nacional.

Segundo: “El asunto es que ya presenciamos el hecho de que hay un desequilibrio fuerte entre los servicios sociales y de salud, en parte justificado, pues se necesita una unidad más grande para los servicios de salud, pero no se necesita necesariamente una unidad más grande para los servicios sociales”.

¹¹ Un puesto fijo de trabajo remunerado.
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

No hay economías de escala en los servicios sociales, o en el aspecto de seguro que está ahí. “Pero después de que hayamos resuelto este lío, hay dos problemas más que nos esperan por resolver”:

Primero: “Todavía no hemos acordado la financiación, o sea, cómo combinar los canales diferentes de financiación y cómo prevenir el llamado “juego de CCPP”¹², comunización de los costes/juego de privatizar las ganancias, de manera que se generan costes para otras personas de los cuales no son responsables y de las cuales se saca una ganancia”.

Segundo: “Otro problema, aún más difícil: el papel de la salud en el trabajo. La salud ocupacional, como tal, está bien, siempre y cuando se trate de cuestiones relacionadas con el empleo. Pero en este momento, está jugando el papel de centros de salud para los que tienen un empleo permanente con un contrato de trabajo fijo. Cómo se debe hacer para que el sistema sea más justo, más comparable, y para que la cantidad de servicios prestados, o el acceso a aquellos servicios para los que están afuera de la fuerza de trabajo y para aquéllos dentro de la fuerza de trabajo, sea más igualitaria, es un proceso muy difícil. Esto es así, en parte, o en su mayor parte, porque el asunto de salud ocupacional se negocia entre las partes sociales, mientras que estos servicios de salud sociales se deciden entre los municipios y el Estado, en algún tipo de proceso parlamentario”.

Concluye el Profesor *Juho Saari*: “Como saben muy bien, en Finlandia, tenemos una tradición larga de permitir que las partes sociales toman sus propias decisiones. ¡Así que, si estamos tomando decisiones al mismo tiempo en dos lugares distintos sin coordinación, tenemos un problema serio”!

¹² “CCPP game” = Communizing Costs/Privatising Profits game”; comunización de los costes/
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

FRANCIA

BAREMO DE MODULACIÓN DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES APLICABLE A PARTIR DEL 1 DE JULIO 2015

Sometido al Consejo de administración de la Caja nacional de Prestaciones Familiares el 7 de abril, que lo ha rechazado por mayoría, un proyecto de decreto de aplicación de la ley nº 2014-1554 de financiación de la Seguridad Social para 2015, de 22 de diciembre 2014, prevé modular las prestaciones familiares, el aumento de estas prestaciones y el aumento de las mismas según la edad, en función de tres umbrales de renta. Así, a partir del 1 de julio 2015, en la metrópolis, el importe de estas prestaciones debería variar según las rentas de la familia. El dispositivo va acompañado por un “complemento decreciente” que limita los efectos de umbral.

El Consejo constitucional, que se recurrió con esta ley de financiación de la Seguridad Social para 2015, ha estimado, en su decisión nº 2014-706 DC de 18 diciembre 2014, que la modulación de las prestaciones familiares era conforme a las exigencias constitucionales de implementación de una política de solidaridad nacional a favor de la familia. Sin embargo, puntualiza que los criterios (rentas e importe de las prestaciones familiares) tenidos en cuenta por el poder reglamentario no deberían conducir a que “teniendo en cuenta otras formas de ayudas a las familias”, se cuestionen las exigencias del Preámbulo de la Constitución de 1946 de ayudas a las familias.

En los departamentos de ultramar, el importe de las prestaciones familiares abonadas con el primer hijo a cargo y los aumentos por la edad no deberían ser modificadas.

Modulación de las prestaciones familiares y del aumento por edad

La cuantía mensual de las prestaciones familiares y del aumento por edad no cambiará si el hogar (pareja o persona sola) dispone, como máximo, de 55.950 euros de rentas anuales, aumentado en 5.595 euros por hijo a cargo, es decir:

- ▪ 67.140 euros para una familia con dos hijos;
- ▪ 72.735 euros para una familia con tres hijos y
- ▪ 78.330 euros para una familia con cuatro hijos.

El importe de las prestaciones familiares continuará siendo igual al 32% de la base mensual de cálculo de las prestaciones familiares (BMPF) (129,99 euros) por el segundo hijo a cargo, aumentado en un 41% de la BMPF (166,54 euros) por el tercer hijo a cargo y cada uno de los siguientes. El aumento de las prestaciones familiares por la edad continuaría siendo igual al 16% de la BMPF (64,99 euros).

Por el contrario, el importe mensual de las prestaciones familiares y del aumento por la edad quedaría dividido por dos si el hogar (pareja o persona sola) dispone de al menos 55.950 euros de rentas anuales, aumentado en 5.595 euros por hijo a cargo (pero menos de 78.300 euros + 5.595 euros por hijo a cargo). Las prestaciones familiares ascenderían al 16% de la BMPF (64,99 euros) por el segundo hijo a cargo, aumentadas en un 20,5% de la BMPF (83,27 euros) por el tercer hijo a cargo y cada uno de los siguientes. El aumento de las prestaciones familiares sería igual al 8% de la BMPF (32,49 euros).

Finalmente, cuando la familia disponga de rentas superiores a 78.300 euros anuales aumentadas en 5.595 euros por hijo a cargo, las prestaciones y aumentos de prestaciones quedarán divididos por cuatro, es decir:

- 89.490 euros en el caso de una familia con dos hijos;
- 95.085 euros en el caso de una familia con tres hijos, y
- 100.680 euros en el caso de una familia con cuatro hijos.

Las prestaciones familiares serían del 8% de la BMPF (32,49 euros) por el segundo hijo a cargo, aumentadas en el 10,25% de la BMPF (41,63 euros) por el tercer hijo a cargo y cada uno de los siguientes. El aumento de las prestaciones continuaría siendo igual al 4% de la BMPF (16,24 euros).

Complemento decreciente

Con el fin de evitar los efectos de umbral, se abonará un complemento decreciente. Así, cuando las rentas anuales del beneficiario sobrepasen uno de los techos (55.950 euros o 78.300 euros + 5.595 euros por hijo a cargo) en una cantidad inferior a 12 veces el importe mensual de las prestaciones familiares y el aumento por edad (cuando el o los hijos tienen derecho), el complemento decreciente sería igual a la doceava parte de la diferencia entre este techo de ingresos aumentado y el importe de los mismos.

Modulación de la cantidad a tanto alzado de las prestaciones familiares

El importe de la cantidad a tanto alzado de las prestaciones familiares no cambiará si el hogar (pareja o persona sola) dispone como máximo de 55.950 euros más 5.595 euros por hijo a cargo. Quedaría igual al 20,234% de la BMPF (82,19 euros).

El importe de la cantidad a tanto alzado de las prestaciones familiares será dividido por dos y quedaría en el 10,117% de la BMPF (41,09 euros) cuando el hogar disponga de al menos 55.950 euros de ingresos, aumentados en 5.595 euros por hijo a cargo (pero de menos de 78.300 euros + 5.595 euros por hijo a cargo).

Cuando la familia dispone de rentas superiores a 78.300 euros más los 5.595 euros por hijo a cargo, la cantidad a tanto alzado será rebajada al 5,059% de la BMPF (20,55 euros).

Finalmente, se podrá abonar un complemento decreciente según el mismo método de cálculo que se indica aquí arriba.

Aclaración: La base mensual de cálculo de las prestaciones familiares (BMPF) no ha sido revalorizada el 1 de abril de 2015 y sigue establecida en su nivel de 2014, es decir en 406,21 euros mensuales. La próxima revalorización podría intervenir el 1 de abril de 2016.

ITALIA

LA CONGELACIÓN DE LAS PENSIONES ALTAS HA SIDO DECLARADA INCONSTITUCIONAL. POSIBLES CONSECUENCIAS

El Tribunal Constitucional italiano hizo pública en la tarde del jueves 30 de abril una importante Sentencia que declara inconstitucional la congelación de las pensiones superiores a 1.402 euros que fue acordada para los años 2012 y 2013 en la Reforma Fornero-Monti de la Seguridad Social.

En la sentencia, el Tribunal Constitucional argumenta que la revisión de las pensiones conforme al incremento del coste de la vida constituye un “derecho fundado en la Constitución” que no puede ser “irrazonablemente sacrificado en nombre de las exigencias financieras”. El Tribunal considera que las pensiones son un salario diferido y que su reducción equivale a una expropiación de las contribuciones realizadas por el trabajador durante su vida laboral y, por último, critica la falta de progresividad en la congelación acordada para los años 2012 y 2013.

El caso tiene su origen en una demanda presentada ante los Tribunales ordinarios por *Federmanager* y *Manageritalia* (sindicatos de directivos y cuadros medios) que dio origen a la formulación de una cuestión de constitucionalidad por los Tribunales ordinarios a quienes correspondió la demanda.

La “reforma Fornero-Monti” aprobada por la ley 214/2011 de 22 de diciembre, supuso un cambio copernicano en el sistema de pensiones italiano al acordar una transición progresiva para el cálculo de las pensiones desde un sistema basado en el número de años de cotización y el importe de los últimos salarios (sistema “retributivo”) hacia un sistema de capitalización individual en función de las cotizaciones ingresadas durante toda la vida laboral (sistema “contributivo”).

En esta misma reforma se acordó la anulación para los años 2012 y 2013 de la revisión del importe de las pensiones en función del coste de la vida que afectó a todas aquellas que hubieran superado en el año 2011 el triple de la pensión mínima, es decir, todas las que superaran los 1.402,29 euros mensuales.

Aunque no está afectada por la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, debe recordarse que para el año 2014 la revalorización de las pensiones se realizó, con el Gobierno Letta, de manera más progresiva: el 100% del IPC para las pensiones inferiores al triple de la mínima, el 95% para las incluidas entre el triple y el cuádruplo de la mínima, el 75 entre el cuádruplo y el quíntuplo, y así progresivamente.

La sentencia del Tribunal Constitucional afecta a un total de **6.024.783 pensionistas** que vieron congeladas sus pensiones en el bienio 2012-2013, lo que representa casi un tercio del total de 16,3 millones de pensionistas existentes en aquel año.

Esos 6 millones de pensionistas se distribuyen de la siguiente manera, según el importe de su pensión:

- De 1.400 a 1.999 euros: 2.857.069
- De 2.000 a 2.999 euros: 2.247.066
- De 3.000 a 4.999 euros: 707.391
- De 5.000 a 9.999 euros: 201.324
- Más de 10.000 euros: 11.933

La inflación en los últimos años en Italia ha sido la siguiente: 2,3% en 2012; 1,2% en 2013 y 0,2% en 2014.

Según las primeras estimaciones, los pensionistas tendrían derecho a una paga de una media de 250 euros por trabajador y año, es decir, **500 euros de media para 2012 y 2013**. El coste total directo se estima en cerca de **5.000 millones de euros**: 1.800 millones para el año 2012 y 3.000 millones para el año 2013. A ello deben añadirse el abono de los intereses y las consecuencias que tendrá sobre el cálculo de las pensiones en los años sucesivos la actualización del importe que se debió pagar a partir de 2012. Según algunos analistas, si se incluye además la posible anulación por el Tribunal Constitucional de la congelación parcial acordada para el año 2014, el coste total para el sistema de Seguridad Social podría alcanzar entre **los 13.000 y los 16.000 millones de euros**.

La sentencia del Tribunal Constitucional no es, en un plano teórico, directa y automáticamente aplicable. Los interesados deben acudir a los Tribunales ordinarios para solicitar el abono de las cantidades a que puedan tener derecho. No obstante lo anterior, el Gobierno ha comenzado de inmediato a estudiar las posibles medidas a adoptar ante la evidente repercusión de esta sentencia en las finanzas públicas.

Según las primeras filtraciones que recoge la prensa, el problema se juzga como “serio” por el Gobierno, pero “gestionable sin demasiados problemas” y con un impacto relativamente limitado sobre las cuentas públicas. El abono de las cantidades a los pensionistas se imputaría, por otra parte, al déficit público de los años 2012 y 2013, por lo que no tendría repercusión en el cumplimiento de los compromisos de déficit público para este año y los sucesivos.

Se especula con la posibilidad de que el Gobierno pueda decidir no abonar los atrasos de forma inmediata a todos los pensionistas, limitándolo a las pensiones con importes más bajos.

Por otra parte algún artículo de prensa especula hoy que el Gobierno puede tener la “tentación” de recurrir la sentencia del Tribunal Constitucional italiano ante la Corte de Justicia europea argumentando que el fallo entra en contradicción con los compromisos de equilibrio presupuestario suscritos por Italia, que están incluidos en los Tratados y que, por tanto, tienen rango constitucional, debiendo además tomarse en consideración que el derecho europeo prevalece sobre el derecho nacional. Sería la primera vez que un Gobierno europeo recurriera ante las instancias jurisdiccionales europeas una sentencia de su propio Tribunal Constitucional nacional, por lo que se considera muy difícil que el Gobierno tome esta decisión.

Parece más previsible que el Gobierno se limite a estudiar medidas que atenúen las consecuencias económicas inmediatas de la sentencia, lo que empezará a realizarse en la reunión conjunta convocada para hoy de responsables del Ministerio de Economía, del Ministerio de Trabajo y de la Entidad gestora de la Seguridad Social.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

BAJA EL PARO AL 6,5%, LA CUOTA MÁS BAJA REGISTRADA EN UN MES DE ABRIL

Las estadísticas publicadas por la Agencia Federal de Empleo (BA) muestran que la cifra de desempleados disminuyó en abril en 89.000 a 2.843.000 personas con respecto a marzo, lo que implica una tasa de desempleo del 6,5% y una reducción de 0,3 puntos. En relación con abril de 2014 la cifra de desempleados bajó en 100.000. El retroceso del desempleo registrado es habitual en abril debido a la mejora de las condiciones climáticas, que afecta sobre todo a profesiones como la construcción o la agricultura. Aunque lo destacable es que en cifras desestacionalizadas haya bajado el desempleo en 8.000 personas. El subempleo, que comprende también a las personas que participan en medidas de integración laboral o en incapacidad laboral, disminuyó en cifras desestacionalizadas en 19.000 a 3.709.000 personas, 167.000 menos que en abril de 2014.

La cuota actual es la más baja registrada en un mes de abril desde 1991.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Desatis), la cifra de desempleados se situaba en marzo en 2,02 millones, con una cuota de desempleo del 4,8%.

En el ámbito del seguro de desempleo contributivo había registradas en abril 868.000 personas, 70.000 menos que un año antes. 834.000 personas percibieron la prestación por desempleo contributiva (-65.000).

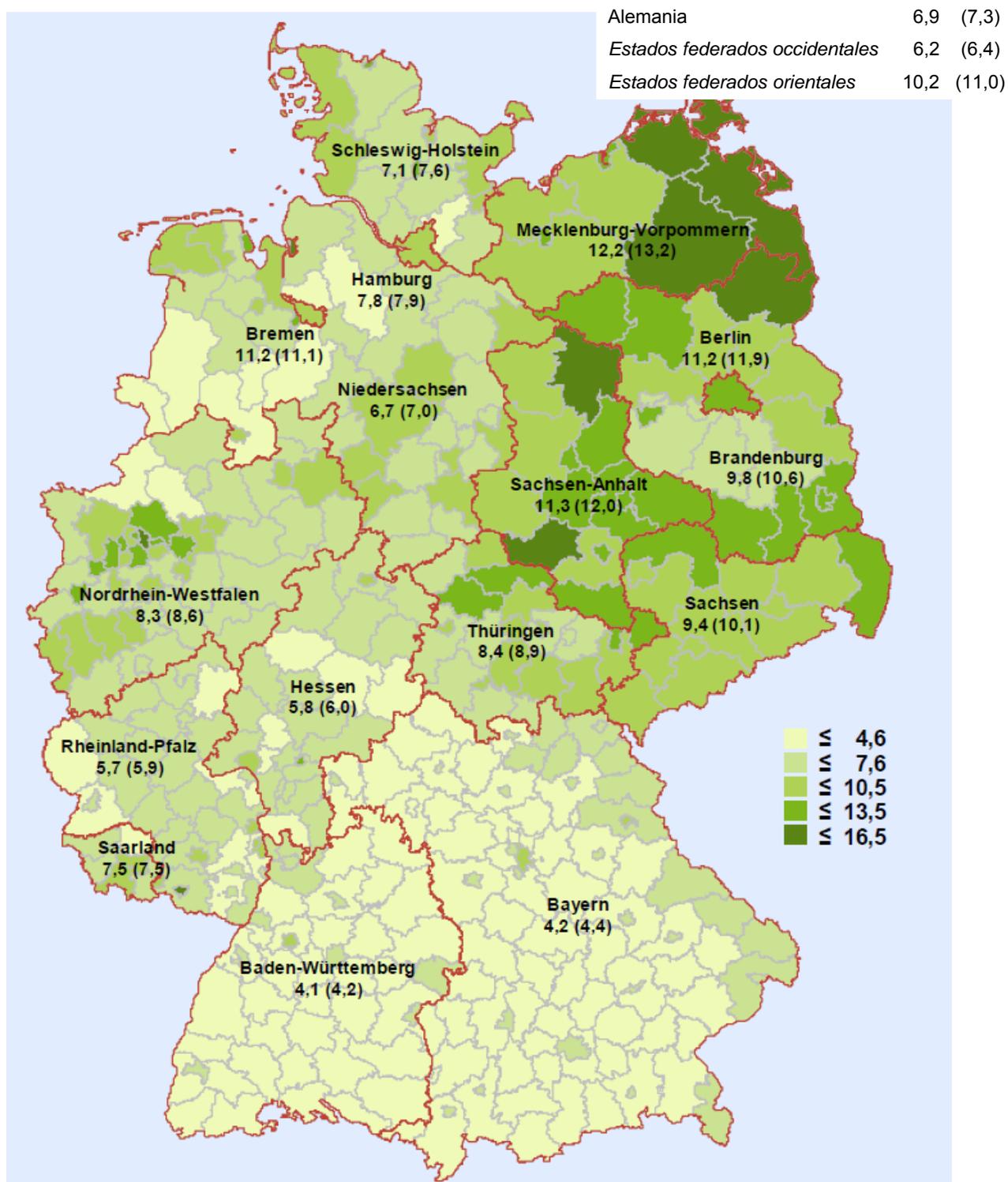
Con respecto a la prestación no contributiva la cifra de beneficiarios fue de 4.417.000 (-26.000 personas). Un 8,2% de la población alemana en edad laboral se encuentra en situación de necesidad. 1.975.000 personas estaban registradas en el ámbito del seguro, 30.000 menos que en abril de 2014.

En marzo aumentaron también la ocupación y la afiliación a la seguridad social alemana. Según los datos ofrecidos por Destatis la cifra de personas ocupadas subió con respecto a febrero en 10.000, a 42,47 millones de personas, 235.000 más en comparación interanual. La afiliación de trabajadores a la seguridad social alemana subió, según datos provisionales de la BA, de enero a febrero en 65.000 personas a 30,32 millones, 533.000 más que un año antes.

La demanda de mano de obra continúa creciendo. En abril estaban registradas en la BA 552.000 vacantes, 66.000 más que en abril de 2014. En términos desestacionalizados, la demanda creció con respecto a marzo en 5.000 puestos. Destaca la demanda de mano de obra en ventas, mecatrónica, tecnologías de la energía y la electrónica, transporte y logística. El índice BA-X subió en abril dos puntos a 186.

En el mercado de formación profesional, la cifra de solicitantes de una plaza de FP dual para el próximo otoño registrados desde octubre de 2014 fue de 439.000, 10.000 menos que en comparación interanual. La cifra de puestos de formación profesional se mantiene como un año antes en 435.000.

Cuota de desempleo en Alemania, ---- de 2015 (entre paréntesis 2014)¹³



¹³ Fuente:

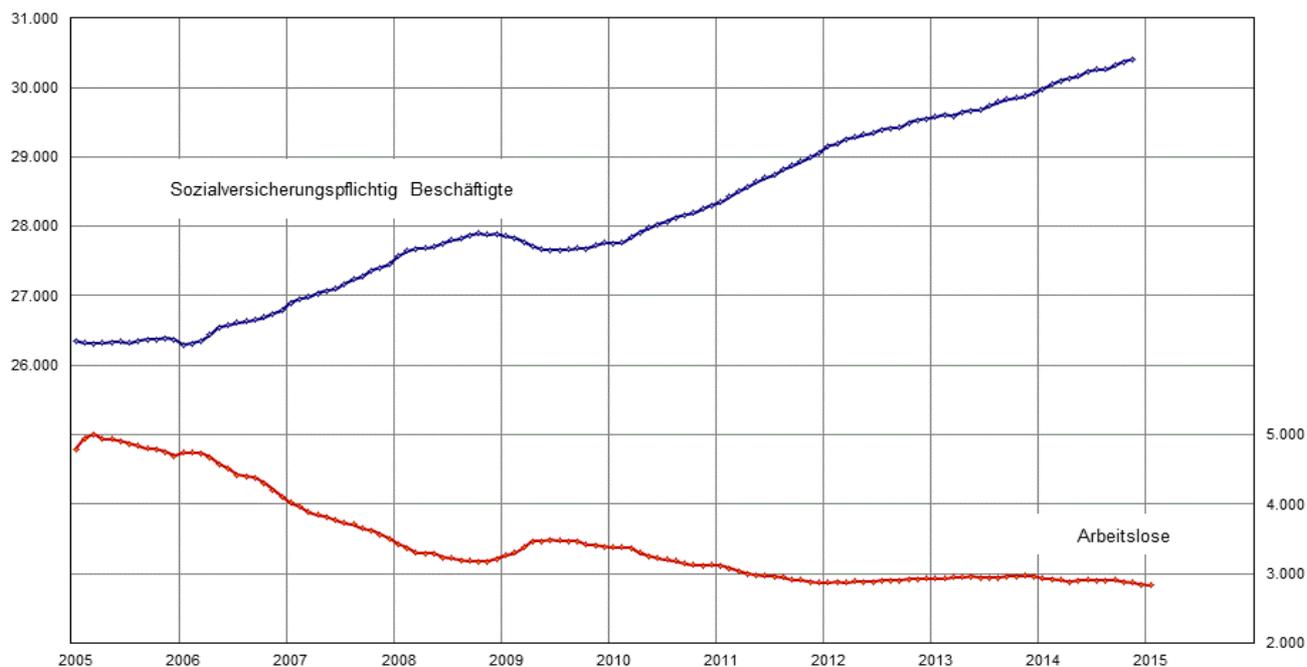
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/index.htm>
 Actualidad Internacional Sociolaboral n° 190

Abril 2015	2015				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	42.474.000	42.382.000	42.389.000	0,6	0,6
Empleados cotizantes a Seg. Social	30.316.700	30.257.700	1,8
DESEMPLEADOS								
- Total	2.842.844	2.931.505	3.017.003	3.031.604	-100.491	-3,4	-4,0	-3,9
De ellos: Código Social III 34,30%	867.776	955.071	1.034.273	1.042.882	-70.471	-7,5	-6,9	-6,4
Código Social II 65,70%	1.975.068	1.976.434	1.982.730	1.988.722	-30.020	-1,5	-2,6	-2,5
hombres 55,80%	1.551.653	1.626.451	1.683.402	1.679.859	-49.020	-3,1	-3,5	-3,6
mujeres 44,20%	1.291.184	1.305.054	1.333.601	1.351.745	-51.478	-3,8	-4,7	-4,1
jóvenes 15-25 8,60%	233.943	249.487	258.026	245.659	-22.846	-8,9	-9,2	-9,3
de ellos: 15-20 1,50%	42.073	44.276	44.245	42.927	-708	-1,7	-2,1	-4,2
personas 50-65 33,50%	955.854	982.504	1.009.825	1.023.778	-16.942	-1,7	-2,0	-1,5
de ellos: 55-65 20,30%	584.718	598.726	613.738	621.404	-6.673	-1,1	-1,1	-0,4
extranjeros 18,90%	564.372	569.010	571.653	570.368	34.283	6,5	5,1	4,5
alemanes 80,90%	2.273.494	2.357.695	2.441.054	2.456.913	-135.597	-5,6	-6,0	-5,6
discapacitados 6,10%	181.732	182.666	185.099	187.483	212	0,1	-0,3	0,2
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,5	6,8	6,9	7,0	6,8	-	7,1	7,3
Hombres	6,7	7,1	7,3	7,3	7,0	-	7,4	7,6
Mujeres	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	-	6,8	6,9
15 a 25 años	5,2	5,5	5,7	5,4	5,5	-	5,9	6,1
15 a 20 años	3,4	3,6	3,6	3,5	3,4	-	3,6	3,6
50 a 65 años	7,2	7,4	7,6	7,7	7,6	-	7,9	8,0
55 a 65 años	7,7	7,9	8,1	8,2	8,2	-	8,4	8,6
Extranjeros	14,9	15,1	15,1	15,1	14,9	-	15,2	15,4
Alemanes	5,7	6,0	6,2	6,2	6,1	-	6,3	6,5
- en rel. con la población civil asalariada	7,3	7,6	7,8	7,8	7,6	-	7,9	8,1
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.190.015	3.280.492	3.360.488	3.358.257	-76.431	-2,3	-2,8	-2,7
Subempleo sentido estricto	3.638.060	3.745.322	3.816.102	3.788.810	-141.504	-3,7	-3,6	-3,7
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.708.739	3.816.187	3.888.684	3.863.563	-167.024	-4,3	-4,2	-4,2
% de subempleo (sin jornada reducida)	8,4	8,6	8,8	8,8	8,8	-	9,1	9,3
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	833.814	937.500	1.018.567	1.003.079	-64.641	-7,2	-5,3	-4,9
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.417.098	4.421.261	4.395.776	4.360.204	-26.312	-0,6	-0,7	-0,9
- Subsidio social	1.723.950	1.726.203	1.718.002	1.711.691	6.458	0,4	0,5	0,2
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,3	8,2	8,1	8,3	.	8,3	8,3
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	183.906	190.019	189.188	128.804	11.262	6,5	5,3	7,0
- Nuevas desde principio de año	691.917	508.011	317.992	128.804	30.953	4,7	4,0	3,3
- Total de ofertas	551.595	542.049	518.890	485.172	66.261	13,7	13,9	13,7
- Índice de empleo BA-X	186	184	183	183	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	829.612	831.767	818.793	807.711	-13.449	-1,6	0,0	-0,5
De ellos: activación, reinserción	180.299	182.991	178.405	162.312	17.921	11,0	13,2	13,5
Orientación y formación profesional	180.738	182.630	184.884	189.736	-21.286	-10,5	-9,9	-9,2
Formación continua	175.901	175.151	172.011	171.458	12.551	7,7	9,1	8,8
Inicio de una ocupación	115.292	113.854	111.871	110.478	4.613	4,2	9,0	10,4
Medidas para personas con	68.709	68.777	69.267	70.440	-1.101	-1,6	-1,7	-1,9
Medidas de creación de ocupación	97.459	93.291	90.396	91.611	-24.850	-20,3	-22,5	-24,7
Otros tipos de fomento	11.214	15.073	11.959	11.676	-1.297	-10,4	22,3	-3,3
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Dic./14	Nov./14	Oct./14	Sept./14
Población activa	...	10.000	7.000	-14.000	30.000	21.000	35.000	33.000
Ocupados sujetos a seguridad social	65.000	38.000	50.000	71.000	29.000	63.000
Desempleados	-8.000	-14.000	-19.000	-9.000	-25.000	-15.000	-24.000	8.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-19.000	-18.000	-20.000	-15.000	-19.000	-19.000	-25.000	-2.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	5.000	5.000	3.000	6.000	7.000	8.000	8.000	5.000

Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,4	6,4	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6	6,7
Cuota de desempleo según OIT	...	4,7	4,7	4,8	4,8	4,9	5,0	5,0

Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)¹⁴

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



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

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

¹⁴ Fuente: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analyse-in-Grafiken/Monatliche-Zeitreihen/Monatliche-Zeitreihen-Nav.html>



EL EMPLEO EN ALEMANIA EN COMPARACIÓN EUROPEA

El Instituto de Macroeconomía e Investigación Coyuntural “IMK” dedica un nuevo estudio a la evolución del mercado laboral de Alemania desde 2005, comparándola con la situación actual de los mercados laborales de otros países europeos, así como a la valoración y repercusión del factor del trabajo en jornada parcial en la cuota de empleo¹⁵. El IMK es un instituto académico independiente perteneciente a la Fundación Hans Böckler, organización sin ánimo de lucro que fomenta la cogestión, así como la investigación y el estudio académico. La Fundación está vinculada a la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

La evolución del mercado laboral alemán ha sido excepcional en los últimos diez años y casi se consideraba un milagro la estabilidad que ha alcanzado en los años de la crisis financiera y económica. Uno de los factores al que se dedica más atención es la evolución de la **cuota de desempleo**, con la que se determina qué parte de la población activa no está ocupada y que del 11% en 2005 se vio reducida a la mitad en 2013. En la actualidad continúa la tendencia positiva de reducción del desempleo.

No obstante, a la hora de analizar la situación del mercado laboral se prestan también otros indicadores como la **cuota de empleo u ocupación**, que compara la cifra de las personas ocupadas con la cifra total de la población de edad laboral. En esta estadística se tienen en cuenta también las personas inactivas que las estadísticas de desempleo no consideran demandantes de empleo o disponibles para el mercado de trabajo. Los análisis de mercado laboral se basan frecuentemente en la cuota de ocupación valorando su profundo valor informativo sobre la evolución de las actividades económicas.

Pero la cuota de empleo nominal se basa en un puro recuento de personas sin diferenciar entre jornada laboral completa y parcial y sin tener en cuenta el volumen relativo de horas en los trabajos de jornada parcial, por lo que una elevada cuota de empleo puede conducir a error cuando, por ejemplo, al mismo tiempo **la cuota de los trabajos de jornada parcial** en relación con la cifra de empleo es elevada y los puestos de trabajo típicos de jornada parcial

¹⁵ Fuente: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_103_2015.pdf#page=2&zoom=auto,-12,709
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

comprenden pocas horas laborales. Situaciones como estas están muy vinculadas a la situación laboral de la mujer.

Este informe investiga la cuota de empleo existente en los países europeos, depurando el efecto que tienen sobre ella los trabajos de la jornada parcial y desglosada por géneros. El análisis de la cuota de empleo, una vez sustraídos los efectos de la jornada parcial, concluye que la situación en los Países Bajos, Alemania y Austria no es tan buena como podría insinuar el ranking de los países examinados en el estudio. Por otro lado, pese a la depuración de los efectos de jornada parcial en la estadística, se confirma en el ranking la baja posición de los mercados laborales de los países en crisis como Italia, España o Grecia, cuyas cuotas de empleo han disminuido a consecuencia de la recesión.

La Encuesta de Población Activa (EPA), que según los criterios definidos por la OIT captura datos sobre el mercado de trabajo para calcular la cuota de desempleo, da una imagen bastante precisa sobre las cuotas y el volumen de horas de trabajo en el caso de jornada parcial.

En la tabla I se reflejan cifras sobre la incidencia de la jornada parcial y el horario laboral medio en los países europeos de estudio. Llama la atención el elevado porcentaje de trabajadores en jornada parcial en los Países Bajos (45% de la población activa), que contrasta con los bajos porcentajes en los países del este y sur de Europa. En Alemania también se observa una elevada cuota de trabajos de jornada parcial (25%), que además suele abarcar relativamente pocas horas (18,8 h./semana). La cuota alemana, aparte de Países Bajos, solo es superada por Suiza (35%). Para completar la incidencia de la jornada parcial se refleja en la tercera columna de la tabla la relación media del horario laboral en los trabajos en jornada parcial y jornada completa. El intervalo va desde el 37% en Turquía hasta el 66% en Rumanía y Suecia. Con el 45%, Alemania se encuentra nuevamente al final del ranking y solo se sitúa por debajo Turquía (37%), debido principalmente al alto valor que alcanza en jornada completa de más 50 horas. En Alemania, la alta cuota de trabajos de jornada parcial y el bajo nivel de horas de la jornada parcial van acompañados de un incremento de los denominados *minijobs* en el espacio de tiempo investigado.

Horas de trabajo e incidencia de la jornada parcial (Tabla I)

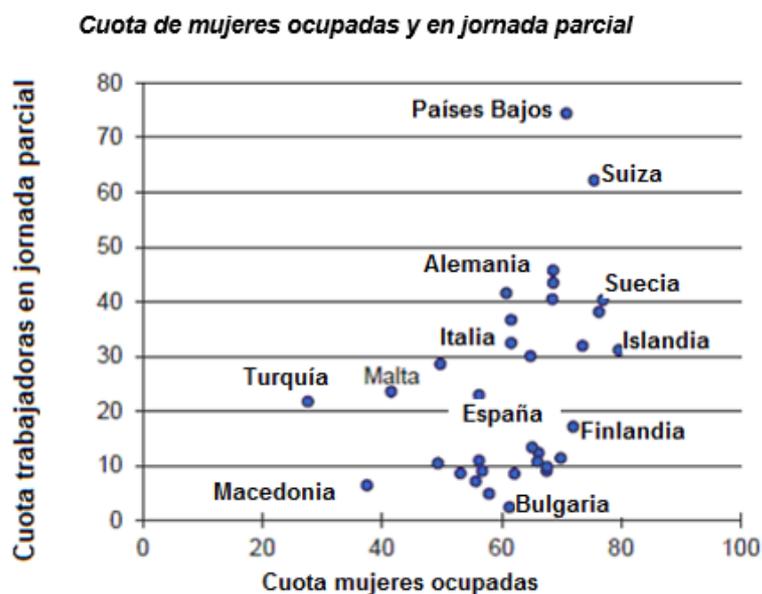
	Horas / jornada completa	Horas / jornada parcial	Relación horas jornada parcial / completa %	Cuota de ocupados a jornada parcial %
Europa28	40,8	21	51	18
Europa27	40,9	21	51	18
Europa15	40,8	20,7	51	20
Eurozona 18	40,8	20,8	51	19
Eurozona 17	40,8	20,8	51	19
Eurozona 13	40,8	20,8	51	20
Bélgica	41	24,1	59	23
Bulgaria	40,9	./.	./.	2
Dinamarca	39,5	21,4	54	20
Alemania	41,9	18,8	45	25
Estonia	40,6	22,6	56	8
Finlandia	39	21,8	56	12
Francia	39,5	23,8	60	17
Grecia	42,5	21,2	50	6
Reino Unido	41,2	19,5	47	23
Irlanda	40	19,5	49	20
Islandia	44,4	24,2	55	19
Italia	40,1	21,7	54	15
Croacia	41,2	21,3	51	7
Letonia	41	23,9	59	7
Lituania	39,8	25	63	8
Luxemburgo	41,2	22,6	55	18
Malta	40,6	./.	./.	11
Macedonia	43,1	23,3	53	5
Países Bajos	41,2	22	53	45
Noruega	38,9	23,5	61	25
Austria	42,4	21,1	50	24
Polonia	41,6	22,4	54	8
Portugal	40,9	19,6	48	9
Rumania	40,8	26,9	66	8
Suecia	39,6	25,9	66	24
Suiza	44,1	23,9	54	35
Eslovaquia	40,5	20,8	52	3
Eslovenia	41,3	19,6	47	8
España	40,9	19,7	48	13
Rep. Checa	41,7	22,5	54	5
Turquía	51,8	19,1	37	10
Hungría	40,4	23,7	59	5
Chipre	40,6	20,4	50	8

Las **causas** del el aumento que han registrado los trabajos de jornada parcial son principalmente que no se encuentre un trabajo con jornada completa, la necesidad de dedicarse al cuidado de hijos o familiares necesitados y por otras razones de carácter personal o familiar. En muchos países, incluidos Alemania, estas razones explican el 75% de los casos de personas que realizan un trabajo de jornada parcial.

En este campo, los países con una menor cuota de personas que realizan un trabajo de jornada parcial sin desearlo son Suiza (aprox. 6%), Países Bajos (aprox. 6%) y Turquía (aprox. 7%); y las que tienen una cuota más alta Italia (50%), España (52%), Grecia (55%) y Bulgaria (57%). Alemania, con un 18%, queda por debajo de la media de la Unión Europea.

Asimismo, en los países en los que la corrección de datos a raíz de una elevada cuota de trabajos de jornada parcial es relativamente alta, esta corrección suele ser menos sustancial en las trabajadoras que en los trabajadores (Gráfica I).

Gráfica I



En la gráfica II se presenta el estado actual y evolución de la cuota de empleo teniendo en cuenta la cuota de ocupación nominal y el valor que resulta después de haber realizado una depuración de los trabajos de jornada parcial. Para su estimación se ha tenido en cuenta la media de la cifra registrada entre el tercer trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2014.

Teniendo en cuenta la cuota de ocupación nominal, entre los grandes países europeos que se sitúan al final del ranking se encuentran Italia y España con casi un 60%, lo que se atribuye principalmente al gran descenso de la cuota de empleo en mujeres. Nueve países han superado el 75%, entre ellos Gran Bretaña, Alemania y los países escandinavos.

A la hora de depurar de la cuota de empleo nominal el efecto que tienen sobre esta los trabajos de jornada parcial se observa que en muchos grandes países, como Italia, Polonia, España y Francia no resulta muy llamativa esta corrección (máximo 5%). Por el contrario, en Alemania, Países Bajos y Suiza adquiere mayor importancia la corrección ya que oscila entre el 10% y 16%. Según las cuotas de trabajo depuradas de los efectos de trabajo de jornada parcial (computándolo en unidades de trabajo a jornada completa), Alemania ocupa en Europa el 11º lugar, en vez del quinto puesto que se le concede si se tienen en cuenta sólo las cuotas nominales.

De acuerdo a las diferencias registradas en la jornada parcial entre hombres y mujeres, la corrección tiene también repercusiones en la tasa de empleo en hombres y mujeres. Las mayores diferencias se dan nuevamente en Suiza, Países Bajos y Alemania. Mientras que Alemania adquiere un buen valor en lo referente a las diferencias de las cuotas nominales en cuanto a la equidad de género, se encuentra después de haber realizado las correcciones entre los seis peores.

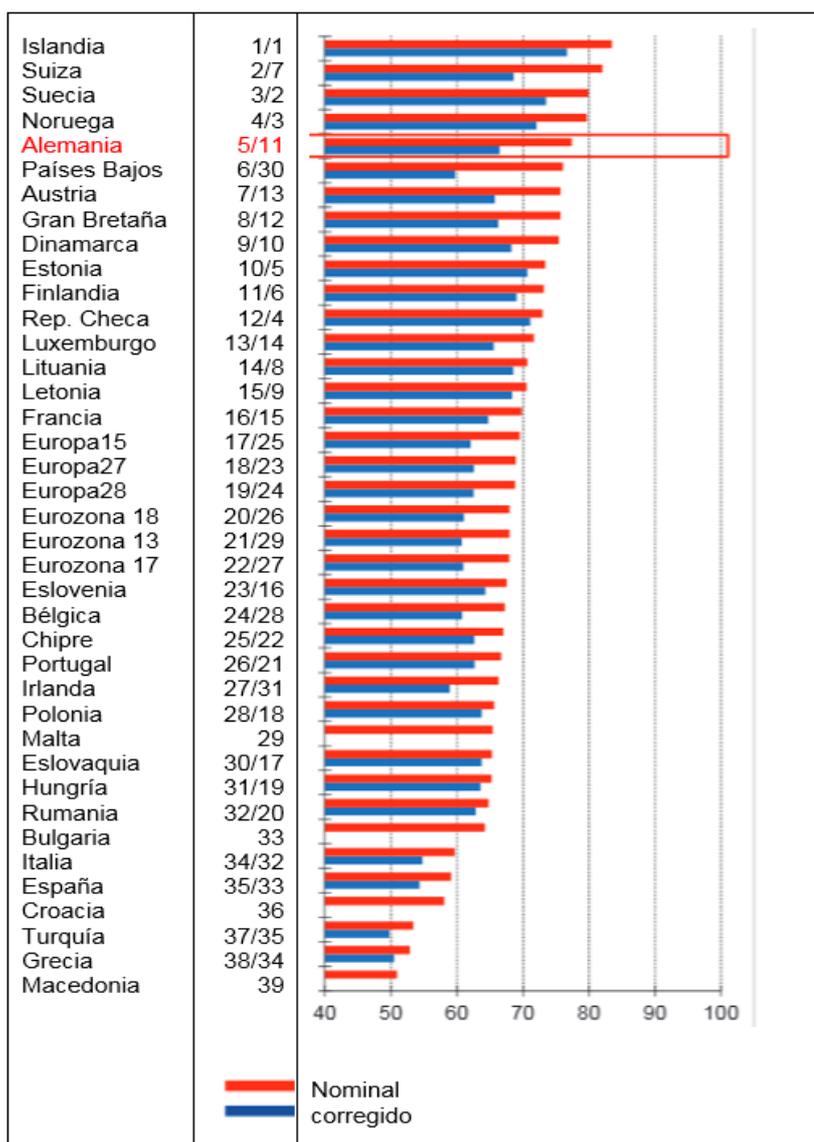
En base a los datos se constata que hay dos efectos en Alemania que contribuyen a que llame especialmente la atención la corrección del efecto del trabajo de jornada parcial en la cuota de empleo en comparación europea. En primer lugar hay un porcentaje relativamente alto de trabajos con jornada parcial y en segundo lugar, los trabajadores con este tipo de jornada trabajan un periodo de tiempo relativamente corto. También desempeña un papel en Alemania la propagación que han experimentado los minijobs durante el periodo de análisis.

Los efectos de la jornada parcial afectan en muchos países especialmente a las trabajadoras, lo que también tiene que ver directamente con las obligaciones del cuidado de hijos y familiares como razón importante para desarrollar un trabajo de este tipo. En muchos países, incluido Alemania, existe la necesidad de intervenir políticamente para mejorar la conciliación entre la vida laboral y la familiar.

El estudio muestra además que las correcciones realizadas tienen sólo un significado secundario a la hora de analizar la evolución del mercado laboral alemán.

GRAFICA II

Tasa actual de empleo en %



Resumiendo se puede decir que:

- desde 2005 se reafirma una positiva evolución del mercado laboral alemán, que es casi independiente del efecto que tengan los trabajos con jornada parcial,

- el alto nivel nominal de la cuota de empleo puede inducir al error debido a la alta cuota de trabajos de jornada parcial en comparación y al bajo volumen de horas en los puestos con esta jornada,
 - en comparación europea Alemania desciende como consecuencia del 5° puesto que ocupa con un valor nominal al 11° al depurar la cuota de jornada parcial,
 - los países que registran un alto grado de corrección debido a la cuota de trabajos con jornada parcial, tienden a presentar una cuota de empleo corregida más baja en mujeres que en hombres.
- 

BÉLGICA

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA DE 2014¹⁶

El Servicio Público Federal de Economía ha publicado la encuesta de población activa¹⁷ de Bélgica correspondiente al año 2014. Esta encuesta analiza la evolución del empleo y del desempleo según las definiciones internacionales y sirve para el cálculo de los indicadores más importantes del mercado de trabajo (tasa de empleo, tasa de desempleo y tasa de actividad). Se señalan a continuación las principales conclusiones que se derivan de los resultados de la encuesta y su relación con los objetivos de la “Estrategia UE 2020” fijados para Bélgica. Por último, se recogen en un cuadro los indicadores clave del mercado de trabajo belga durante el año 2014.

Principales conclusiones

El empleo de las mujeres continúa creciendo

La encuesta anual de población activa refleja que en el pasado ejercicio 2014, hubo en Bélgica 4.544.000 personas con empleo. En cómputo anual, el número de trabajadores ocupados se ha incrementado un 0,3%, observándose, no obstante, algunas disparidades en el reparto de la cifra anterior en función del género, región de residencia y edad de las personas ocupadas.

En el año 2014, al igual que ya se había producido en 2013, el número de varones ocupados disminuyó un 0,6% (-15.000 personas) y el de mujeres ocupadas aumentó un 1,4% (+28.000). También puede observarse que, pese a la mejora que se viene registrando desde 2001, la brecha de género (hombres-mujeres) sigue estando presente y continúa habiendo menos mujeres ocupadas que hombres.

El número de personas ocupadas mayores de 50 años también aumenta

En cuanto al nivel de ocupación en el colectivo de los mayores de 50 años, en el pasado año se registró un pequeño aumento del 2,5% (hombres + mujeres). A finales de 2014 la tasa de ocupación de las personas entre 50 y 64 años se situó en el 54,7% (42,7% en el colectivo de los 55 a 64 años).

Los jóvenes tienen una baja tasa de empleo

La tasa de empleo del colectivo joven (15-24 años) ha disminuido un 2,3% (-7.000 personas) en el año de referencia. La tasa de empleo de los jóvenes a nivel nacional ha bajado de un 23,6% en 2013 a un 23,2% en 2014. A nivel regional, la tasa de empleo fue de un 15,9% en Bruselas, un 19% en Valonia y un 27% en Flandes.

La población ocupada crece con fuerza en Bruselas

En términos regionales, la población ocupada (todas las categorías de edad) aumentó en Bruselas un 4,3%. En Flandes sólo creció un 0,2% y en Valonia se redujo un 0,8%. El aumento registrado en la región de Bruselas se produjo en todas las categorías de edad, mientras que en Valonia y en Flandes sólo se produjo en el colectivo de mayores de 50 años.

¹⁶ Fte.: Dirección General de Estadísticas del Servicio Público Federal de Economía belga

¹⁷ Realizada a lo largo de 2014 sobre una muestra de 42.240 familias (83.686 personas mayores de 15 años).

El desempleo aumenta en los hombres y se reduce en las mujeres

En el año 2014 Bélgica tuvo de media un total de 423.000 parados. En relación con el año anterior, esta cifra supuso un aumento del 1,6% (7.000 personas). El desempleo se incrementó en dos regiones del país (Valonia 4,3% y Flandes 0,5%). En la tercera región, Bruselas-capital, disminuyó un 1,5%. El análisis de los datos del desempleo en cuanto al género de los parados muestra que el desempleo aumentó un 4,3% en el colectivo de los hombres y que disminuyó un 1,7% en el de las mujeres. En el 2014, Bélgica contó con 242.000 hombres y 182.000 mujeres en situación de desempleo, cifras que han superado el récord que se alcanzó en el año 1983.

En el pasado año, el desempleo del colectivo de mayores de 50 años se incrementó un 7,3% y el de la categoría de 25 a 49 años un 2,6%, mientras que el del colectivo de jóvenes se redujo un 4,8%. En el año de referencia, la tasa de desempleo de las personas entre 15 y 64 años fue del 8,6%. En el año pasado, el 8% de la población activa femenina belga y el 9,1% de la masculina activa masculina estuvieron en situación de desempleo.

La tasa de desempleo de los jóvenes baja ligeramente

La tasa del desempleo juvenil (porcentaje del número de jóvenes desempleados en relación con la población activa) fue de un 23,2% en 2014 (23,7% en el 2013). Las tasas de los jóvenes según el género se situaron en el 24% para las mujeres y en el 22,3% para los hombres. También es de resaltar que aunque es la primera vez que disminuye el desempleo de los jóvenes desde 2011, la tasa de desempleo de éste colectivo sigue estando por encima de la de otras categorías de edad. En el caso de las personas entre 25 y 49 años la tasa de desempleo fue del 8% y la del colectivo entre 50 y 64 años se elevó al 5,5%.

Los objetivos de la estrategia UE 2020

Pese a que la estrategia Europa 2020 fijó que, en el horizonte del año 2020, la tasa de empleo (20 a 64 años) en la UE debía ser del orden del 75% de la población activa, el objetivo de Bélgica se colocó ligeramente por debajo del anterior porcentaje: un 73,2%. En el pasado año, la tasa de empleo belga fue del 67,3% (67,2% en 2013 y 67,6% en 2010).

En el cuadro siguiente se refleja la evolución de la tasa general de empleo en Bélgica, la de las mujeres y la de los mayores de 55 años.

	2010	2011	2012	2013	2014	Objetivo belga 2020	Media UE-28 2013
Tasa de empleo 20-64 años	67,6%	67,3%	67,2%	67,2%	67,3%	73,2%	68,4%
Tasa de empleo de las mujeres	61,6%	61,5%	61,7%	62,1%	62,9%	69,1%	62,6%
Tasa de empleo 55-64 años	37,3%	38,7%	39,5%	41,7%	42,7%	50,0%	50,1%

El análisis de los datos de la encuesta refleja que, a nivel regional, en el año 2014 la tasa de empleo más próxima al objetivo Europa 2020 fue la de Flandes (71,9%), mientras que las de Valonia y Bruselas se quedaron más alejadas del objetivo con un 61,8% y un 58,7% respectivamente.

También cabe resaltar, pese a que sigue alejada del objetivo nacional (69,1%), que la tasa de empleo del colectivo de las mujeres (20-64 años) creció un 0,8% en 2014 en relación con el año anterior y un 1,3% con respecto al 2010. En cuanto a la evolución de la tasa de empleo de los mayores de 55 años (42,7% en 2014), se observa un incremento de un 1% en relación con el 2013 y de un 5,4% si se compara con el año 2010, lo que supone el mayor crecimiento registrado por este colectivo, que en el año 2020 tiene que alcanzar una tasa de empleo del 50%.

Indicadores del mercado de trabajo en 2014

El cuadro siguiente recoge los indicadores claves del mercado de trabajo belga en 2014:

		Número en 2014	Evolución porcentual en relación con 2013
Personas ocupadas	Total	4.544.000	+0,3%
	Hombres	2.435.000	-0,6%
	Mujeres	2.108.000	+1,4%
	15-24 años	306.000	-2,3%
	25-49 años	2.979.000	-0,4%
	50 años y más	1.258.000	+2,5%
	Región de Bruselas-capital	430.000	+4,3%
	Región de Flandes	2.781.000	+0,2%
	Región de Valonia	1.332.000	-8,8%
Desempleados	Total	423.000	+1,6%
	Hombres	242.000	+4,3%
	Mujeres	182.000	-1,7%
	15-24 años	93.000	-4,8%
	25-49 años	260.000	+2,6%
	50 años y más	70.000	+7,3%
	Región de Bruselas-capital	96.000	-1,5%
	Región de Flandes	148.000	+0,5%
	Región de Valonia	179.000	+4,3%
Inactivos (15 años y +)	Total	4.316.000	+0,6%
	Hombres	1.843.000	+1,6%
	Mujeres	2.473.000	-0,1%
Tasa de empleo (15-64 años)	Total	61,9%	+0,1%
	Hombres	65,8%	-0,5%
	Mujeres	57,9%	+0,8%
Tasa de empleo (20-64 años)	Total	67,3%	+0,1%
	Hombres	71,6%	-0,7%
	Mujeres	62,9%	+0,8%
Tasa de empleo (55-64 años)	Total	42,7%	+0,9%
	Hombres	48,4%	+0,7%
	Mujeres	37,0%	+1,1%
Tasa de desempleo (15-64 años)	Total	8,6%	+0,1%
	Hombres	9,1%	+0,4%
	Mujeres	8,0%	-0,2%
Tasa de desempleo (15-24 años)	Total	23,2%	-0,5%
	Hombres	24,0%	-0,7%
	Mujeres	22,3%	-0,1%
Tasa de actividad (15-64 años)	Total	67,7%	+0,2%
	Hombres	72,4%	-0,3%
	Mujeres	63,0%	+0,7%

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MARZO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de abril había 567.705 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 19.253 personas en base intermensual y de 14.235 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2013— se situó en 11,2% (11,2% tanto para los hombres como para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,3%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de marzo hubo 452.148 ciudadanos belgas, 56.744 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.263 españoles) y 58.813 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 marzo de 2015.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AVRIL 2015

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	124.335	124.794	1.327	55.471	304.600	-10.526	-5.868
Femmes	103.420	111.273	1.311	48.412	263.105	-8.727	-8.367
Total	227.755	236.067	2.638	103.883	567.705	-19.253	-14.235
- 1 m.	-5.409	-11.767	-58	-2.077	-19.253		
- 12 m.	+2.965	-11.752	-166	-5.448	-14.235		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	23.601	24.867	233	6.174	54.642	-3.990	-4.132
Femmes	16.379	20.712	209	5.393	42.484	-2.861	-2.842
Total	39.980	45.579	442	11.567	97.126	-6.851	-6.974
- 1 m.	-2.887	-3.277	-3	-687	-6.851		
- 12 m.	-1.851	-3.464	-17	-1.659	-6.974		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	37.089	50.107	456	26.891	114.087	-2.154	+4.542
Femmes	28.976	42.809	475	22.627	94.412	-2.331	+256
Total	66.065	92.916	931	49.518	208.499	-4.485	+4.798
- 1 m.	+267	-4.314	-9	-438	-4.485		
- 12 m.	+7.177	-1.074	+57	-1.305	+4.798		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	6.818	10.790	103	2.692	20.300	-2.141	-257
Femmes	4.949	9.385	84	2.807	17.141	-1.645	-342
Total	11.767	20.175	187	5.499	37.441	-3.786	-599
- 1 m.	-1.620	-1.853	-6	-313	-3.786		
- 12 m.	-1.746	+1.546	+2	-399	-599		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2013 : source Steunpunt
WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7,8%	14,8%	7,1%	19,5%	11,2%	-0,4%	-0,3%
Femmes	7,6%	15,2%	8,4%	19,6%	11,2%	-0,4%	-0,4%
Total	7,7%	15,0%	7,7%	19,6%	11,2%	-0,4%	-0,3%
- 1 m.	-0,2%	-0,8%	-0,1%	-0,4%	-0,4%		
- 12 m.	+0,1%	-0,8%	-0,5%	-1,0%	-0,3%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2014 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: AVRIL 2015 -

PAYS

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	239.747	18.289	212.401	14.792	452.148	33.081
Autriche	34	2	49	1	83	3
Bulgarie	1.449	62	1.705	109	3.154	171
Chypre	5	0	13	0	18	0
République Tchèque	211	10	208	10	419	20
Allemagne	720	20	806	20	1.526	40
Danemark	24	0	38	1	62	1
Espagne	3.174	68	2.089	85	5.263	153
Estonie	10	0	26	1	36	1
Finlande	24	2	50	1	74	3
France	4.812	236	5.222	279	10.034	515
Grande Bretagne	520	15	331	5	851	20
Grèce	623	10	534	18	1.157	28
Croatie	44	2	29	0	73	2
Hongrie	135	3	227	7	362	10
Irlande	59	1	50	1	109	2
Italie	7.857	131	5.387	148	13.244	279
Lituanie	31	0	93	6	124	6
Luxembourg	97	2	90	2	187	4
Lettonie	26	1	60	0	86	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.418	112	4.065	110	8.483	222
Pologne	1.769	59	1.634	59	3.403	118
Portugal	1.848	69	1.282	65	3.130	134
Roumanie	1.745	105	2.073	208	3.818	313
Slovaquie	461	13	424	24	885	37
Slovénie	15	0	25	1	40	1
Suède	54	1	59	0	113	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	30171	924	26573	1161	56744	2085
TOTAL U.E.	269918	19213	238974	15953	508892	35166
Suisse	42	3	51	1	93	4
Congo (Rép. démocratique)	2.062	71	2.295	107	4.357	178
Algérie	1.543	23	537	19	2.080	42
Maroc	8.229	163	4.462	237	12.691	400
Macédoine	434	19	274	12	708	31
Norvège	25	0	19	0	44	0
Serbie + Monténégro	600	28	397	22	997	50
Tunisie	805	24	286	16	1.091	40
Turquie	3.102	52	1.524	58	4.626	110
Réfugiés et apatrides	1.553	105	1.038	120	2.591	225
Autres nationalités hors U.E.	16.287	599	13.248	596	29.535	1.195
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.682	1.087	24.131	1.188	58.813	2.275
TOTAL ETRANGERS	64.853	2.011	50.704	2.349	115.557	4.360
TOTAL GENERAL	304.600	20.300	263.105	17.141	567.705	37.441

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
31/03/2015	587	104	483	8,5	11,3	9,8
28/02/2015	596	108	487	8,5	11,3	9,8
31/01/2015	601	111	490	8,5	11,3	9,9
31/12/2014	590	111	479	8,5	11,4	9,9
30/11/2014	591	114	477	8,6	11,5	10,0
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,1
30/09/2014	617	131	486	8,6	11,5	10,01
31/08/2014	627	130	498	8,6	11,6	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	11,7	10,3
31/03/2014	593	110	483	8,4	11,7	10,4

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

² Taux de chômage harmonisé ajusté (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO CONTINÚA EN EL 6,8% POR TERCER MES CONSECUTIVO¹⁸

Abril deja 19.700 empleos menos, ya que el aumento de contratos de trabajo a tiempo completo no ha compensado el descenso sufrido en el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la tasa de desempleo continúa por tercer mes consecutivo en el 6,8% (1.310.200 desempleados), y en los últimos doce meses, Canadá ha ganado 139.100 (+0,8%) puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos a tiempo completo.

Distribución del empleo en abril

Empleo público, privado y autoempleo

En abril, con 24.100 autónomos menos, vuelve a descender el número de trabajadores por cuenta propia, aunque con respecto a abril de 2014 no experimenta cambios (+0,0%). El sector público también desciende este mes de abril en el que se registran 19.900 (-0,6%) puestos de trabajo menos que el mes anterior. No obstante, en los últimos 12 meses, este sector ha ganado 63.500 (+1,8%). En cambio, el sector privado gana 24.200 (+0,2%) empleos con respecto al mes de marzo. En términos interanuales, este sector ha experimentado un incremento de 75.300 (+0,7%) empleos.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En abril se registran 19.700 empleos menos que en el mes de marzo. Este descenso se debe a que, a pesar de que el trabajo a tiempo completo ha registrado un incremento de 46.900 (+0,3%) contratos, el empleo a tiempo parcial ha caído en 66.500 (-1,9%) puestos de trabajo, lo que hace dispar la buena cifra obtenida por el trabajo a tiempo completo.

Con respecto a abril de 2014, se han ganado 165.800 (+1,2%) puestos a tiempo completo y se han perdido 26.600 (-0,8%) puestos a tiempo parcial.

Distribución por sexo y edad

En abril, las mujeres mayores de 55 años han perdido 15.000 empleos, por lo que su tasa de desempleo asciende ligeramente y se sitúa en el 5,5%. En cambio, los hombres de este rango de edad ganan 12.000 puestos de trabajo con respecto al mes anterior, aunque su tasa de desempleo aumenta un punto porcentual y se sitúa en el 5,9%. Este colectivo, en los últimos doce meses, ha ganado 57.000 (+3,0%) empleos, correspondiendo la mayor parte de este crecimiento a los primeros meses de 2015.

Por su parte, los jóvenes de entre 15 y 24 años apenas experimentan cambios este mes. Sin embargo su tasa de desempleo aumenta 0,6 puntos porcentuales y se sitúa en el 13,6%, ya que también se ha incrementado el número de integrantes de este colectivo que busca empleo. En los últimos 12 meses, el grupo de jóvenes no experimenta cambios.

Tampoco presentan cambios significativos los mayores de 25 y menores de 55, aunque su tasa de desempleo desciende 0,2 puntos porcentuales al 5,6%. Sin embargo, con respecto a abril de 2014, este colectivo registra un incremento de 54.000 (+0,5%) empleos.

¹⁸ Fuente: Informe de diciembre de la "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 8 de mayo.

Distribución por sectores de actividad

En abril, la industria manufacturera registra 10.400 (+0,6%) empleos más que el mes anterior, rompiendo, de esta manera, la racha de pérdidas que venía arrastrando en los últimos meses. Aun así, en los últimos doce meses, este sector ha perdido 12.900 (-0,8%) empleos. La construcción vuelve a perder empleo este mes y registra 28.400 (-2,0%) puestos de trabajo menos que en el mes anterior, aunque en los últimos 12 meses ha ganado 19.900 empleos. El sector de los recursos naturales, tras la subida de empleo que experimentó el mes anterior, en abril vuelve a descender ligeramente y pierde 900 (-0,3%) puestos de trabajo. En los últimos doce meses, asciende a 25.300 (-6,6%) el número de trabajos que ha perdido este sector. La agricultura gana 2.000 (+2%) empleos, pero pierde 8.700 con respecto a abril de 2014 (-2,8%).

El sector servicios, por su parte, pierde en abril 4.200 empleos con respecto al mes anterior, debido en gran parte a que el comercio ha perdido 20.500 puestos de trabajo, una pérdida que no ha podido ser compensada con el aumento de empleo experimentado por los servicios integrales y logísticos (+11.000 empleos) y el transporte y almacenamiento (+5.400 empleos) que son los subsectores que más trabajo han creado este mes. El resto de subsectores de este sector apenas experimenta cambios en abril. Este es el caso de los servicios financieros y de seguros que suben apenas 2 puntos porcentuales aunque con respecto a abril de 2014 registran un incremento de 21.600 (+2,0%) puestos de trabajo. Los servicios profesionales, científicos y técnicos ganan 2.700 empleos, 28.600 (+2,2%) puestos de trabajo más que en abril de 2014. Los servicios educativos pierden 2.300 empleos, aunque con respecto a abril del año anterior registran un incremento de 72.500 (+6%) empleos, el crecimiento más importante en términos interanuales de todos los sectores. Los servicios sanitarios, en abril, se mantienen exactamente en los mismos niveles que el mes anterior y los servicios de información, cultura y ocio pierden 9.800 puestos de trabajo. La hostelería gana 3.600 puestos y la administración pública pierde 1.500.

Distribución territorial

La provincia que más empleo ha perdido este mes ha sido Columbia Británica que registra 28.700 puestos de trabajo menos y su tasa de desempleo sube 0,5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,3%. Aun así, esta provincia se mantiene estable con respecto a abril de 2014.

En cambio, Alberta gana 12.500 puestos de trabajo aunque su tasa de desempleo se mantiene en el 5,5%, ya que también se registra un mayor número de demandantes de empleo este mes. En los últimos doce meses, esta provincia ha ganado 53.300 puestos de trabajo (+2,4%).

Nueva Escocia, con 3.000 puestos de trabajo menos, vuelve a perder empleo este mes aunque su tasa de desempleo continúa en el 9,2% ya que en abril también ha descendido el número de demandantes de empleo.

Terranova y Labrador, por su parte, gana 2.200 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende 0,7 puntos porcentuales al 12,6%. Sin embargo, no experimenta apenas cambios con respecto a abril de 2014.

Quebec y Ontario se mantienen estables con respecto al mes anterior. Sin embargo, Quebec ha ganado 68.700 (+1,7%) empleos en los últimos doce meses, correspondiendo la mayor parte de este crecimiento a los últimos 5 meses.

En el resto de provincias, el empleo se mantiene bastante estable con respecto a marzo. Saskatchewan gana 2.500 (+0,4%) puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende un punto porcentual al 4,3%. Manitoba pierde 2.100 y su tasa de desempleo sube un punto

porcentual y se sitúa en el 5,5%. La tasa de desempleo en Nuevo Brunswick desciende al 9,9% aunque el empleo en la provincia no experimenta cambios con respecto al mes anterior. Por último, la Isla del Príncipe Eduardo pierde 400 empleos aunque su tasa de desempleo desciende al 10,5%.

Comentarios a estos datos

A pesar de que abril deja 46.900 trabajos a tiempo completo más que el mes anterior, el empleo a tiempo parcial ha registrado una pérdida de 66.500 contratos con respecto a marzo, por lo que Canadá pierde 19.700 puestos de trabajo este mes. Aun así, la tasa de desempleo de este país continúa estable en el 6,8% (1.310.200 desempleados), lo que supone una cifra nada desdeñable. Además, en los últimos doce meses, Canadá ha ganado 139.100 puestos de trabajo, por lo que podemos decir que el mercado laboral canadiense continúa estando en muy buena forma.

Por colectivos de edad y sexo, destacan las mujeres mayores de 55 años que pierden 15.000 puestos de trabajo y los hombres de este rango de edad que ganan 12.000.

Por provincias, destacan las pérdidas de Columbia Británica (-28.700) y Nueva Escocia (-3.000) y el incremento experimentado por Alberta (+12.500) y Terranova y Labrador (+2.200). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la industria (+10.400) y en el sector de los servicios integrales y logísticos (+11.000), y desciende nuevamente en la construcción (-28.400). El comercio (-20.500), y los servicios de información, ocio y cultura (-9.800) también pierden empleo este mes.

Finalmente, el número de trabajadores por cuenta propia y el número de empleados del sector público también descienden en abril.

DINAMARCA

MEDIDAS DE ESTIMULO DE LA ECONOMÍA Y FOMENTO DEL EMPLEO¹⁹

El Ministro de Finanzas, Bjarne Corydon (socialdemócrata) y el Ministro de Economía e Interior, Morten Østergaard (social-liberal) presentaron el 10 de mayo la última fase del plan, denominado *Crecimiento 2015*, que prevé una serie de medidas destinadas a impulsar el crecimiento, a crear empleo y favorecer el emprendimiento y las empresas.

A continuación se exponen las principales medidas adoptadas por el Gobierno, resaltando la propuesta destinada a fomentar el empleo de los de los desempleados de larga duración.

Gratificación para desempleados

El Gobierno afirma que Dinamarca ha pasado la crisis sin grandes secuelas gracias a sus iniciativas. Sin embargo, y pese a ello, aún hay demasiados desempleados de larga duración. La reinserción laboral de los parados se dificulta a medida que aumenta la duración del período inactivo. Por esa razón, el Gobierno ha propuesto una gratificación temporal a efectos de reducir el desempleo de larga duración.

Según el Ministro de Finanzas, todo parece indicar que la peor crisis ya ha pasado y para los próximos años se prevé un aumento del crecimiento económico y un aumento del empleo. Sin embargo, es importante que todos se beneficien del auge que empieza a consolidarse y, como consecuencia de ello, el Gobierno ha adoptado una medida extraordinaria para incentivar el empleo de todas aquellas personas que han estado fuera del mercado laboral durante un largo período de tiempo.

Por otra parte, el Ministro de Economía e Interior, ha calificado la gratificación de 9.000 coronas como “una motivación adicional y una oportunidad extraordinaria, resaltando que su ambición es “ampliar la población activa hasta 3 millones de personas y, para conseguir este objetivo, el Gobierno está dispuesto a aportar ideas innovadoras”.

La nueva medida para incentivar el empleo tiene las siguientes características:

- Todos los desempleados de larga duración, que puedan acogerse a la nueva medida, obtendrán una gratificación económica. La duración de la iniciativa se limitará a los últimos 6 meses de 2015.
- La gratificación se fija en el 10% de las rentas laborales inferiores a las 15.000 coronas/mes (aprox. 2.000€) y sólo podrá ascender a un máximo de 1.500 coronas/mes (aprox. 200€) y a 9.000 coronas (aprox. 1.200€) por todo el semestre de vigencia.
- La gratificación se podrá conceder a los siguientes colectivos:
 - Los desempleados beneficiarios de la renta mínima garantizada¹ y de la prestación de formación para parados.
 - Los refugiados en la fase de integración en la que todos obtienen la renta mínima garantizada¹.
 - Las personas activas discapacitadas que perciban la prestación por desempleo reducida.

¹⁹ **Fuentes:** Extracto del Plan Crecimiento 2015 de la Página Web del Gobierno danés

- Las personas que estén de baja por IT y participen en itinerarios de reinserción laboral con cargo a la prestación por incapacidad temporal.
- Se requiere que el desempleado haya percibido una de las prestaciones enumeradas en el apartado anterior por un período consecutivo mínimo de 1 año, a fecha 31 de marzo de 2015 y a razón de 329 días de 365 días. El colectivo que se podrá beneficiar de la citada gratificación asciende a 110.000 personas, de las cuales 100.000 son beneficiarias de la renta mínima garantizada¹.
- La gratificación está exenta de impuestos y se abona trimestralmente con efectos retroactivos.

Medidas de estímulo del crecimiento, apoyo al emprendimiento y a la creación de empleo

Destacan, entre otras, las siguientes iniciativas de estímulo del crecimiento y la creación de empleo:

Mejora de las condiciones para vivir y trabajar en las zonas rurales

Entre las medidas de fomento rural, destacan las siguientes:

- Incentivos de hipotecas flexibles.
- Demolición de viviendas rurales.
- Asignación presupuestaria para mejorar el transporte público en zonas rurales aisladas.
- Disponibilidad de ferries para las islas más alejadas de Dinamarca.
- Reducción del coste del transporte de pasajeros y coches en los ferries.
- Mejora del marco de las ofertas de escolarización en las islas pequeñas.
- Aumento de la cantidad de estudiantes de medicina en la Región del Norte de la Península de Jutlandia.

Mejora de las condiciones para las empresas establecidas en zonas aisladas y en zonas rurales

Con objeto de incentivar la actividad empresarial en las zonas rurales, se han adoptado las siguientes medidas principales:

- Incentivos para el establecimiento de empresas en zonas rurales.
- Aumento de la flexibilidad y recorte de la gestión física de los expedientes en los municipios.
- Establecimiento de centros urbanos y ubicación de tiendas de Internet y espacios comerciales amplios en las zonas rurales.
- Eliminación de bunkers en las costas danesas.
- Mejora de la banda ancha y de la cobertura de móviles en Dinamarca.
- Desarrollo de biocombustibles de segunda generación.

Mejora de las condiciones del sector agrario

El sector lleva mucho tiempo afectado, fundamentalmente, por la elevada deuda empresarial de los granjeros. Por ello, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas, entre las que destacan:

- Ayuda para realizar nuevas inversiones en pocilgas y establos.

- Establecimiento de un fondo de capital de 2.000 millones de coronas (aprox. 266 millones de €) para ayudar a los granjeros a reducir su creciente deuda.
- Fomentar los préstamos para la inversión en el sector.
- Ampliación provisional de los préstamos de crecimiento para el sector.
- Negociaciones con el sector agrario y el sector financiero para condonar deudas.

Hacer más eficiente la construcción y abaratar los suministros

Para obtener mayor eficacia en la construcción y en los suministros, destacan las siguientes medidas:

- Adaptación del cableado y de los planes de embellecimiento.
- Hacer más eficiente el sector de suministros por una cuantía de 3.300 millones de coronas (aprox. 440 millones de €).
- Modernización de de la gestión técnica de obras.
- Armonización de los requisitos daneses con los europeos respecto al consumo de energía de los edificios.

Mejora de las condiciones para los emprendedores y facilitar las inversiones

El Gobierno apuesta por el emprendimiento y se han adoptado, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Medidas para incentivar el emprendimiento.
- Impulsar el asesoramiento a las empresas.
- Vía rápida para convertir la investigación en innovación.
- Incentivar el control del pago del IVA por compra de productos en el extranjero a través de Internet.

Mejora de las condiciones para las empresas danesas

Según el Gobierno, las empresas necesitan mejorar su competitividad y, por ello, se han propuesto las siguientes medidas principales:

- Eliminación de impuestos indirectos para las empresas.
- Reducción de la gestión estatal de expedientes.
- Introducción de una regulación para incentivar la innovación de los requisitos medioambientales en empresas de producción.
- Libre elección de los proveedores de servicios de televisión.
- Creación de una estrategia destinada a fomentar el uso de los estándares internacionales.
- Subvenciones extraordinarias para las ONGs, los clubes y las entidades deportivas y culturales.

Otras iniciativas de crecimiento 2015

- Gratificación para los desempleados de larga duración (ver apartado 1. del presente informe).
- Mejora de los equipamientos en las escuelas de formación profesional.
- Proyecto de ley de Ofertas y Licitaciones.
- Medidas de crecimiento en la capital.
- Anulación del impuesto de publicidad y, a cambio, se incrementará el impuesto sobre el tabaco.

EE. UU.

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL MES DE ABRIL

Datos generales

Según publicó el día 8 de mayo el Departamento de Trabajo, en el mes de abril se crearon 223.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación de empleos se sitúa levemente por debajo de las predicciones de los analistas, aunque mejora sensiblemente el dato revisado de marzo. El informe, además, introduce una revisión al alza del dato de empleo de febrero (+2.000) y una a la baja del de marzo (-41.000).

La tasa de desempleo descendió una décima, situándose en el 5,4 por ciento. En los últimos doce meses la tasa de paro ha caído 0,8 puntos. En cifras, el número de desempleados descendió en 26.000 en abril, bajando a 8.549.000, y se produce un descenso interanual de más de 1.100.000, ya que en abril de 2014 la cifra de parados se situaba en 9.696.000.

El número de activos en abril fue de 157.072.000, tras experimentar un incremento mensual de 166.000. En abril de 2014 el dato se cifraba en 155.420.000. La tasa de actividad subió una décima, situándose en el 62,8%, superando un mínimo histórico, pero 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 abril se crearon 192.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de abril el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 38.000 personas con respecto a la cifra del mes de marzo, situándose en 2.525.000 y registró un descenso interanual de casi 900.000. El 29,0 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas, y el 42,1 por ciento durante al menos 15 semanas. También se registraron descensos en el número de desempleados de entre 15 y 26 semanas (-114.000) y en el de entre 5 y 14 semanas (-5.000). El número de parados durante menos de cinco semanas se incrementó en 241.000.

Aproximadamente 2,1 millones de personas, al igual que en marzo, 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, más de 750.000 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 10,8 por ciento, dato que registra un descenso mensual de una décima, y un descenso interanual de 1,5 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en marzo se crearon 223.000 puestos de trabajo, levemente por debajo de la media mensual de creación de empleos de los últimos doce meses. El sector privado aumentó sus nóminas en 213.000. El sector industrial continuó en el estancamiento del mes anterior, registrando apenas 1.000 contrataciones. La construcción, sin embargo, tuvo un fuerte crecimiento de 45.000 empleos en abril tras perder mil en marzo. La minería y extracción petrolífera perdió 15.000 puestos de trabajo.

En el sector servicios destacaron los incrementos de empleos de las ETTs (62.000), la sanidad y servicios sociales (57.000), y la hostelería (17.000). La práctica totalidad del resto de los sectores registró pequeños aumentos o descensos leves. Las administraciones públicas crearon 10.000 empleos, casi todos en administraciones locales (condados y municipios).

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 descenso se registró entre las personas de raza negra (-0,5%), situándose su tasa en el 9,6%. Los otros descensos recayeron sobre los menores de 20 años (-0,4%) y los varones adultos (-0,1%), situándose sus tasas respectivas en el 17,1% y el 5,0%. El único aumento lo sufrieron los trabajadores de origen hispano, subiendo su tasa al 6,9%. Las tasas de mujeres adultas y trabajadores de raza blanca se mantuvieron sin variaciones en el 4,9% y el 4,7%, respectivamente.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, el único grupo que experimentó un descenso (-0,1%) en su tasa de desempleo fue el de los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios, bajando su tasa al 4,7%. El mayor aumento de la tasa de paro (+0,2%), recayó sobre los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), subiendo al 2,7%. El otro incremento (+0,1%) afectó a los trabajadores que tras terminar el bachillerato no cursaron estudios universitarios, elevando su tasa al 5,4%. Los trabajadores que no llegaron a finalizar el bachillerato mantuvieron su tasa sin cambios, en el 8,6%.

Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de marzo) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 36 estados y en el Distrito federal de Columbia, descendió en trece estados y permaneció sin variación en uno. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en California (29.400), Georgia (25.400) y Nueva York (20.200). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 26 estados, se incrementó en seis y en el distrito federal y se mantuvo sin cambios en los 18 restantes. Solamente en dos estados y en el distrito federal se registraba una tasa de paro superior al 7%. Precisamente el distrito de Columbia cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,8%, mientras que el 2,7% de Nebraska es la más baja. En términos interanuales, el número de puestos de trabajo ha crecido en todos los estados y en el distrito, registrándose las mayores tasas de crecimiento porcentual en Utah (4,2%), y Dakota del Norte (4%). La tasa de desempleo descendió en 46 estados y creció en los otros cuatro, permaneciendo sin cambios en el distrito federal.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.440.229 durante la semana que terminó el 11 de abril, con una tasa de percepción de prestaciones del 28,54 por ciento.

Un total de 2.253.000 trabajadores, en dato desestacionalizado, percibieron la prestación estatal por desempleo durante la semana que terminó el 25 de abril, 28.000 menos que la semana anterior. La cifra de desempleados que recibe la prestación equivale al 1,7% de la totalidad de trabajadores activos en Estados Unidos con cobertura, mientras que la tasa de parados que percibía esta prestación era del 26,35%.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin variación en 34,5 horas, tras seis descensos mensuales consecutivos. En el sector industrial, la jornada media semanal descendió 0,1 horas, bajando a 40,8 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo sin cambios en 33,7 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 24,87 dólares por hora. La media de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión subió 2 céntimos, situándose en 20,90 dólares por hora.

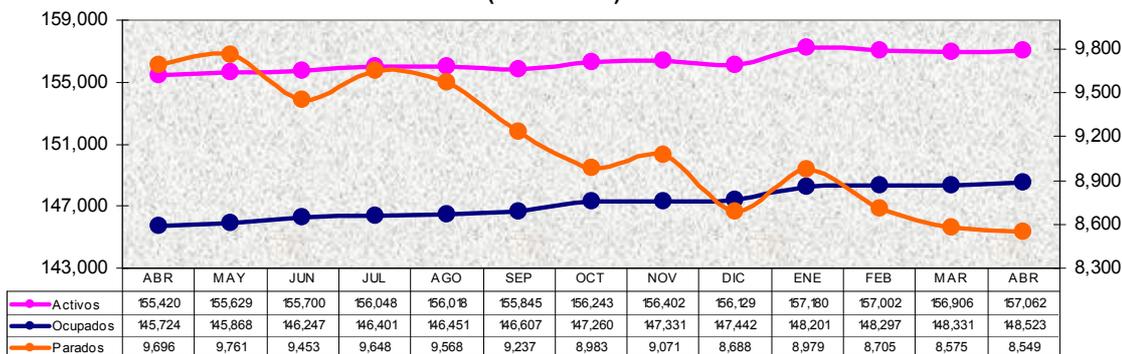
Valoración de la Consejería de Empleo y Seguridad Social

Los datos del informe del Departamento de Trabajo se consideran positivos, principalmente porque mejoran el decepcionante crecimiento del empleo de marzo y porque reflejan un ritmo suave de crecimiento a pesar de sufrir el lastre del elevado número de despidos en el sector de minería y extracción petrolífera. La cifra de creación de empleo de abril se sitúa por encima de la media de los últimos tres meses.

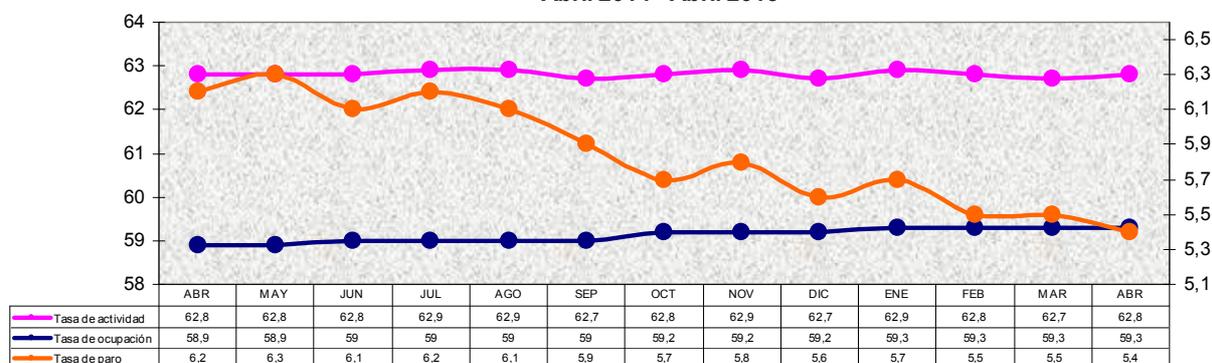
Los dos aspectos más positivos del informe son los descensos del número de trabajadores a jornada parcial que desearían un empleo a jornada completa, y el de desempleados de larga duración, cuyo porcentaje continúa descendiendo a buen ritmo.

Otros factores subyacentes continúan en tendencia positiva. Es el caso del fuerte descenso de las solicitudes de desempleo y del elevado número de vacantes (aunque éste último suavizado), que parecen indicar que el estado del mercado laboral es robusto. Tomando todos los datos en conjunto, se estima que en los próximos meses se mantendrá el ritmo de las contrataciones y descenderá la tasa de desempleo.

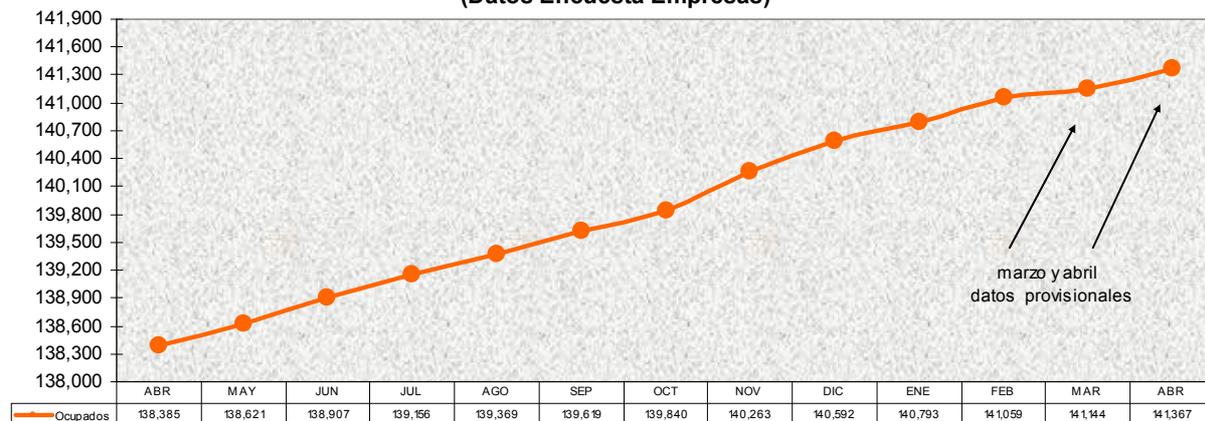
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos Abril 2014 - Abril 2015 (Datos EPA)



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



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



FRANCIA

AYUDAS DESTINADAS A LA CONTRATACION DE UN JOVEN. EXENCIÓN DE COTIZACIONES SOCIALES Y AYUDAS FINANCIERAS²⁰

Rejuvenecer la plantilla para reequilibrar la pirámide de edad, participar en el esfuerzo nacional de inserción profesional de los jóvenes, ofreciéndoles empleo y formación, buscar competencias en ramos en tensión a la salida de los centros de formación, etc. Muchas son las razones que empujan a las empresas a considerar la posibilidad de contratar a un joven y un argumento eventualmente decisivo es que las ayudas pueden concederse en esa ocasión, incluso cuando la contratación se realiza en el ámbito de un CDI, fuera de cualquier dispositivo específico de ayuda al empleo.

Más allá de las ayudas atribuidas según el nivel de salarios o la zona de implantación de la empresa, existe cierto número de dispositivos destinados específicamente a la contratación de los jóvenes.

A continuación presentamos los dispositivos existentes. No se mencionan las ayudas aplicables a nivel nacional ni las que pueden existir a nivel regional. Tampoco mencionamos las destinadas a los trabajadores discapacitados, que serían objeto de otro trabajo.

Exención por la contratación de un joven con CDI

Desde el 1 de julio de 2013 los empresarios que contratan un joven con menos de 26 años de edad con un contrato duración indefinida se benefician de una exención temporal de la contribución empresarial del seguro de desempleo, siempre y cuando el contrato continúe más allá del período de prueba.

Las modalidades de esta exención, establecidas por el Acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 11 de enero de 2013 y la Ley nº 2013-504, de 14 de junio de 2013, han sido fijadas por la cláusula adicional de 29 de mayo de 2013 al Convenio de 6 de mayo de 2011. Ahora están ya incluidas en el artículo 52, párrafo 3, del Reglamento general anejo al Convenio de seguro de desempleo de 14 de mayo de 2014.

Las modalidades de aplicación han sido detalladas por una circular de la Unedic nº 2013-17, de 29 de julio de 2013.

Empresas afectadas

Todas las empresas...

La exención se aplica a todas las empresas del sector privado que dependan del Régimen de seguro de Desempleo, a saber: las empresas del sector privado obligadas a asegurar a sus empleados contra el riesgo desempleo; los empleadores de trabajadores fijos discontinuos del espectáculo, por los artistas y técnicos del espectáculo que contratan con un CDI; los empleadores de trabajadores desplazados y expatriados (salvo adhesión individual de los trabajadores).

También están afectadas las empresas públicas han optado por adherir al Régimen de seguro de Desempleo.

Cabe destacar lo siguiente:

²⁰ Liaisons Sociales nº 76/2015, de 24 de abril 2015
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190

Las empresas privadas que contratan a un joven pasando por los servicios del cheque empleo asociativo (CEPA) o del título empleo servicio empresa (Tese) también se benefician de esta exención.

...salvo excepciones

Los empleadores del sector público con régimen de auto seguro o con un convenio de gestión con la Unedic y los particulares empleadores no entran en el ámbito de aplicación del dispositivo. El mismo se aplica los empleadores de empleados expatriados con una adhesión individual.

Por qué clase de contratación

Todas las contrataciones con un CDI...

Se concederá la exención por toda contratación de un joven con un CDI, siempre que el contrato continúe más allá del período de prueba. El contrato de trabajo puede ser para jornada completa o parcial.

La exención se aplicará asimismo cuando un CDD se transforme en CDI. Poco importa que esta transformación se desarrolle durante el cumplimiento del contrato, en el marco de una cláusula adicional al contrato de trabajo inicial, o resulte de la continuación de las relaciones contractuales al término del CDD.

Cabe destacar lo siguiente:

La contratación de un joven con un CDI, como continuación de un CDD, también permite dispensar a la empresa del abono de una cotización empresarial aumentada, vinculada a la contratación de trabajadores en el ámbito de determinados contratos cortos.

... de un joven menor de 26 años de edad

Para tener derecho a la exención, el joven debe ser menor de 26 años en la fecha de entrada en vigor del contrato o, cuando el CDI sea consecuencia de un CDD, en la fecha de transformación del contrato.

Alcance y modalidades de la exención

a) A qué contribuciones afecta la exención

La exención afecta solamente a la cuota empresarial de las contribuciones del seguro de Desempleo, dentro del límite del tipo de derecho común (actualmente el 4%).

En otras palabras, no se aplicará la contribución empresarial específica destinada a financiar el régimen de los anexos VIII y X al Convenio de seguro de Desempleo a los empleadores de los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo.

b) Cuáles son las formalidades

El empleador que considera que cumple todas las condiciones que le permitan beneficiarse de dicha exención se la aplicará por iniciativa propia. No es necesario que solicite una autorización previa.

c) A partir de cuándo se aplica la exención

La exención se aplica a partir del 1^{er} día del mes que sigue la confirmación del período de prueba, siempre que el joven forme parte de la plantilla de la empresa en esa fecha. En efecto, el derecho a la exención lo genera el final del período de prueba. En ausencia de período de prueba (no de período de prueba prevista o dispensada por la empresa), o cuando la prueba se ha efectuado en el ámbito de un CDD en el mismo puesto de trabajo, la exención se aplicará a partir del 1^{er} día del mes que sigue al 1^{er} día de ejecución del CDI.

d) Durante cuánto tiempo

La exención se aplicará durante un período que varía en función de la plantilla de trabajadores de la empresa:

- Tres meses en las empresas con 50 o más trabajadores;
- Cuatro meses en las empresas con menos de 50 trabajadores.

Este período de exención no es susceptible de suspensión ni interrupción. Por consiguiente, ningún acontecimiento, por ejemplo, la falta de remuneración en el transcurso de un mes- no puede producir el aplazamiento del término del período de exención.

La exención cesará, según el número de trabajadores de la empresa, al término del período de tres o cuatro meses. Sin embargo, en caso de ruptura del CDI (a iniciativa de la empresa o del trabajador), ésta terminará en la fecha de ruptura de dicho contrato.

Cabe destacar lo siguiente:

El número de trabajadores de la empresa que determina la duración de la exención se extiende a todas las empresas sin excepción. Y se toma en cuenta la plantilla a 31 de diciembre del año que preceda el día de finalización del período de prueba del CDI afectado.

e) Qué sucede si la empresa no aplica la exención

La empresa que no ha hecho valer la exención a la que podía pretender a finales del período de prueba, dispone de un plazo de tres años para solicitar el reembolso de las cotizaciones abonadas, y ello a partir del día de su abono (*Código de la Seguridad Social, artículo L. 243-6*).

Así, por un contrato celebrado el 1 de julio de 2013 que no incluya un período de prueba, un empleador de 50 trabajadores siempre puede reclamar la restitución de la parte empresarial de las cotizaciones abonadas del 1 de agosto al 31 de octubre de 2013, hasta final de julio de 2016.

f) Es la exención acumulable con otras ayudas al empleo

Este beneficio se puede acumular con todas las otras exenciones y ayudas para las que la ley no disponga otra cosa. Es especialmente el caso de las ayudas destinadas a la contratación de jóvenes vinculadas a los contratos de generación, los empleos de futuro o los contratos de profesionalización (*ver infra*). También se puede acumular con la reducción Fillon.

La ayuda al Contrato de Generación

Las empresas que emplean a menos de 300 trabajadores pueden beneficiarse de una ayuda financiera cuando contratan a un joven con un CDI, en el marco del contrato de generación (incluido el CDI de profesionalización o de aprendizaje), contratando al mismo tiempo o manteniendo en el empleo a un trabajador senior (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-17*). Este dispositivo fue creado por la Ley n° 2013-185, de 1 marzo de 2013.

Empresas afectadas

El contrato de generación puede ser aplicado en las empresas de derecho privado así como en los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial, que emplean a menos de 300 trabajadores.

Por qué clase de contratación

La ayuda se concederá por cada binomio de trabajadores constituido con la contratación de un joven y el mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor, que cumpla las condiciones acumulativas (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-17*).

La ayuda no podrá concederse si el joven y el senior ya están trabajando en la empresa.

a) Condiciones de contratación del joven

Para beneficiarse de la ayuda, la empresa debe contratar con un CDI – incluso con un CDI de aprendizaje, a un joven con menos de 26 años de edad o a un joven menor de 30 años reconocido como trabajador discapacitado. Estas condiciones de edad se aprecian el primer día de ejecución del contrato de trabajo del joven (*Código de Trabajo, artículo R. 5121-41*).

En principio, el empleo debe ser con jornada completa, pero cuando su trayectoria o su situación lo justifican, el joven -si acepta- puede ser empleado con jornada parcial y la duración semanal del trabajo no podrá ser inferior a 4/5.

Además, la empresa está obligada de mantener al joven en el empleo durante el periodo que dure la ayuda.

Cabe señalar lo siguiente:

De manera excepcional, la ley de 1 de marzo de 2013 ha previsto que la ayuda podía concederse a las empresas que emplean con un CDI a un joven que termina un CDD, un contrato de aprendizaje o un contrato de profesionalización concertado con él antes de sus 26 años, o antes de sus 30 años cuando se trata de un joven reconocido como trabajador discapacitado. Y esto antes de la fecha de la promulgación de la ley, o sea antes del 1 de marzo de 2013.

b) Condiciones de mantenimiento en el empleo del trabajador mayor

De forma paralela a la contratación de un joven, la empresa deberá mantener en el empleo, con un CDI, durante todo el periodo de abono de la ayuda o hasta su jubilación, a:

- Un trabajador con al menos 57 años de edad, o a
- Un trabajador con al menos 55 años de edad en el momento de su empleo, o a

- Un trabajador con al menos 55 años de edad reconocido como trabajador discapacitado.

El trabajador senior puede formar ya parte de la empresa en el momento de su demanda. La empresa puede beneficiarse de tantas ayudas a título de contrato de generación, como trabajadores mayores cuenta en su plantilla, desde el momento que contrata a un número equivalente de jóvenes, con CDI.

c) Especificidades en los casos de transmisión de empresa

En las empresas con menos de 50 trabajadores la ayuda puede también ser abonada cuando el empresario, de al menos 57 años de edad, contrata a un joven menor de 30 años, con la perspectiva de transmitirle su empresa (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-18*).

Cabe señalar lo siguiente:

En caso de marcha del empresario en los seis meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven, la ayuda se interrumpirá en su totalidad. Cuando la marcha del empresario se produzca más allá de este plazo de seis meses, la ayuda será mantenida (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46, párrafo 6).

Condiciones y modalidades de la ayuda

a) Condiciones

La ayuda no podrá ser concedida cuando la empresa procedió, en los seis meses anteriores a la contratación del joven, a un despido por motivos económicos que afectó a los puestos correspondientes de la categoría profesional en la que se prevé la contratación.

Tampoco se abonará cuando la empresa haya procedido, dentro de los mismos seis meses, a una ruptura convencional homologada, o a un despido por motivo distinto de la falta grave o muy grave, o por incapacidad para el puesto de trabajo para el que esté prevista la contratación (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-71*).

b) Formalidades

La ayuda debe ser solicitada por el empresario en Pôle emploi, en los tres meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven (*Código de Trabajo, artículo R. 5121-45*). Cada trimestre, el empresario deberá actualizar su declaración, de lo contrario la ayuda quedará interrumpida.

c) Importe y duración del pago

El importe de la ayuda será de 4 000 euros al año: 2 000 euros en concepto de contratación del joven y 2 000 euros a título de mantenimiento en el empleo del trabajador senior, o sea, 12 000 euros en tres años (*Código de Trabajo, artículo D. 5121-42*).

Desde el 15 de septiembre de 2014, la ayuda se ha duplicado y su importe global es de hasta 8 000 euros (es decir, 24 000 euros en tres años) cuando, en paralelo a la contratación del joven, la empresa haya contratado a un trabajador con al menos 55 años de edad. La contratación del joven debe intervenir, a más tardar, seis meses después de la del trabajador senior.

El importe de la ayuda será prorrateado cuando el joven o el senior trabaja con jornada parcial (*Código de Trabajo, artículo 5121-21*). La ayuda se abonará trimestralmente.

Bajo el control de Pôle emploi están previstos varios casos de interrupción temporal o definitiva del abono de la ayuda: ausencia de mantenimiento en el puesto de trabajo de los trabajadores mayores, en algunos casos de ruptura o de suspensión del contrato de trabajo de uno de los miembros del binomio, etc.

La ayuda se concederá por tres años a partir del primer día de ejecución del CDI por el joven (*Código de Trabajo, artículo D. 5121-44*).

Los empleos de futuro

Los empleos de futuro son contratos subvencionados destinados principalmente a las empresas del sector no comercial, aunque algunas empresas del sector comercial pertenecientes a determinados sectores de actividad creadores de empleo pueden firmar dichos contratos.

Condiciones relativas al joven

El dispositivo se dirige a los jóvenes desempleados con 16 a 25 años de edad en el momento de la firma del contrato, o con menos de 30 años si son personas con alguna discapacidad (*Código de Trabajo, artículo L. 5134-110*). Son subvencionables:

- Los jóvenes que abandonan la escuela sin haber concluido la enseñanza primaria y los que estaban escolarizados hasta el último año del bachillerato pero no han obtenido el título;
- Los jóvenes poco cualificados, es decir titulares de la formación profesional de primer grado, en búsqueda de empleo durante al menos 6 de los 12 últimos meses;
- Y, con carácter excepcional y previa validación la unidad territorial, los residentes en las zonas prioritarias (barrio prioritario de la política de la ciudad), que buscan empleo desde al menos 12 meses en los 18 últimos y que hayan alcanzado el nivel del primer ciclo de la enseñanza.

Condiciones de contratación

El contrato debe ser un CUI-CAE en el sector no comerciante, o un CUI-CIE en el sector comercial. Se celebra por un período indefinido (salvo por las personas jurídicas de derecho público) o determinado. Si se trata de un CDD, la duración del contrato será de 36 meses (que podrán ser prorrogados para completar la formación). Por derogación podrá ser inferior (al menos 12 meses) en caso de circunstancias especiales derivadas de la situación o de la trayectoria profesional del beneficiario.

En principio, el beneficiario trabaja con jornada completa, pero su trayectoria o su situación pueden justificar el recurso a la jornada parcial, con su acuerdo y dentro de un límite mínimo de 24 horas semanales.

Cabe señalar lo siguiente:

Una característica de los empleos de futuro de duración determinada es que estos contratos pueden ser rotos en su fecha aniversario, tanto por el trabajador -con un preaviso de dos semanas-, como por el empresario, si justifica una causa real y grave, con un preaviso de un mes.

Importe y características de la ayuda

A petición propia, el empleador se beneficia de una ayuda financiera como contrapartida de los compromisos que asume en favor del joven (compromisos en términos de encuadramiento, formación, acceso a una calificación, etc.), y a condición de que tenga la capacidad, principalmente financiera, de mantener el puesto de trabajo afectado durante el periodo de duración de la ayuda.

El importe de la ayuda se ha establecido en:

- El 75 % del SMI horario en el sector no comercial;
- El 35 % del SMI horario en el sector comercial.

La ayuda se concederá POR al menos 12 meses y como máximo 36, sin poder superar el plazo del contrato de trabajo. Si ha sido concedida para menos de tres años, puede prolongarse hasta 36 meses. No obstante, también puede prolongarse hasta 60 meses con el fin de permitir finalizar una formación (*Código de Trabajo, artículos L. 5134-113 y R. 5134-167*).

El contrato de profesionalización

El contrato de profesionalización es un contrato en alternancia destinado a favorecer la adquisición de una cualificación. Puede ser formalizado por cualquier empresario del sector privado sujeto a la financiación de la formación profesional, así como por los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (Epic). Quedan excluidos el Estado, las colectividades territoriales y sus establecimientos públicos de carácter administrativo. El dispositivo se está experimentado con los particulares empleadores.

Condiciones que afectan al joven y a su contratación

El contrato de profesionalización está destinado especialmente a los jóvenes de 16 a 25 años de edad, con objeto de que puedan completar su formación inicial (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-1*).

Se puede tratar de un CDI, que comience con una acción de profesionalización, o de un CDD (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-5*). La acción de profesionalización o el CDD dura entre seis y 12 meses. Este periodo de duración podrá ser de hasta 24 meses, y los grupos destinatarios son: los jóvenes de 16 a 25 años que no han validado un segundo ciclo de enseñanza secundaria (bachillerato) y que no son titulares de un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, los beneficiarios de los mínimos sociales y las personas que hayan se beneficiado de un contrato único de inserción (CUI) (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-1-1*).

El contrato podrá ser renovado una vez si el joven no ha obtenido el título al que aspira o si está preparando una cualificación superior o complementaria.

Las acciones de evaluación, acompañamiento, y formación tienen una duración mínima comprendida entre el 15 y el 25 % de la duración del contrato o de la acción de profesionalización, y de al menos 150 horas (*Código de Trabajo, artículos L. 6325-13 y D. 6332-106-1*). Un acuerdo sectorial puede establecer esta duración más allá del 25 % para los destinatarios (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-14*). Cabe señalar que el empresario está obligado a designar un tutor por cada beneficiario de un contrato de profesionalización (éste debe reunir ciertas condiciones de experiencia y calificación).

Cabe señalar lo siguiente:

Este dispositivo también está destinado a otros beneficiarios distintos de los jóvenes. Así, es accesible a los solicitantes de empleo mayores de 26 años y a los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio de solidaridad específico (ASS), del subsidio para los adultos discapacitados (AAH) o que se hayan beneficiado de un solo contrato de inserción.

A qué beneficios da derecho la contratación de un joven

Contratar a un joven con un contrato de profesionalización da derecho a ciertos beneficios, pero no a una ayuda financiera (ver nota infra). El dispositivo permite que la empresa abone a los jóvenes de 16 a 25 años de edad una remuneración por debajo del SMI: al menos el 55 % del SMI a los beneficiarios menores de 21 años y al menos el 70 % del SMI para los beneficiarios mayores de 21 años. O, respectivamente, al menos el 65 % y el 80 % del SMI si el beneficiario es titular de una cualificación al menos igual a la del bachillerato profesional, o de un título o diploma profesional del mismo nivel (*Código de Trabajo, artículos L. 6325-8 y D. 6325-15*).

Los gastos de formación serán sufragados por los organismos paritarios recaudadores reconocidos de las cuotas de formación (Opca), sobre la base de un número de horas establecido por convenio o acuerdo sectorial o interprofesional (*Código de Trabajo, artículo L. 6332-14*). A falta de acuerdo, la toma a cargo de las acciones de evaluación, acompañamiento y formación de los grupos destinatarios se realizará sobre la base de 9,15 euros/hora o 15 euros/hora (*Código de Trabajo, artículo D. 6332-87*). Los Opca también pueden asumir los costes relacionados con la formación del tutor, dentro del límite de 15 euros/hora, por una duración máxima de 40 horas (*Código de Trabajo, artículos L. 6332-15 y D. 6332-90 a D. 6332-92*).

Por otra parte, se deberá tener en cuenta que los beneficiarios de un contrato de profesionalización no forman parte de la plantilla de la empresa.

Cabe señalar lo siguiente:

Varias ayudas específicas relacionadas con el contrato de profesionalización están reservadas a otros destinatarios distintos de los jóvenes. Pôle emploi abonará una ayuda a tanto alzado de 2 000 euros, a título de contratación de desempleados mayores de 26 años. Cuando el demandante de empleo es mayor de 45 años, la empresa se beneficia de una segunda ayuda de 2 000 euros y de una exención de cotizaciones.

Ayudas específicas a los GEIQ

Las agrupaciones de empresarios para la inserción y la cualificación (GEIQ), que organizan itinerarios de inserción destinados a los jóvenes de 16 a 25 años egresados del sistema escolar sin cualificación o con dificultades particulares de acceso al empleo, gozan de una exención específica de cotizaciones patronales de accidente profesional y enfermedad profesional. Esta exención se aplicará a la parte del salario que no exceda el SMI (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-17*).

Estos GEIQ se benefician igualmente de una ayuda de acompañamiento del Estado, cuyo importe es de 686 euros por joven acompañado y por año. Esta se abona al 75% de ellas, después de la celebración de un convenio con el prefecto y, para el resto, a la vista de los resultados del acompañamiento.

Cabe señalar lo siguiente:

Estos mismos beneficios se conceden a los GEIQ a título de los contratos de profesionalización celebrados con demandantes de empleo mayores de 45 años.

El contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato en alternancia que destinado a favorecer la adquisición de una cualificación. Los empleadores del sector privado, así como los del sector público según algunas modalidades específicas (*Circular de 8 de abril de 2015*), pueden contratar aprendices.

Condiciones de empleo de un joven

Para poder formalizar un contrato de aprendizaje un joven debe de tener al menos a 16 años de edad (15 años se ha completado el primer ciclo escolar) y un máximo de 25, incluso de 30 en algunos casos de sucesión de contrato de aprendizaje (*Código de Trabajo, artículos L. 6222-1 y L. 6222-2*). No existe límite de edad para los trabajadores discapacitados o las personas que crean o recuperan una empresa.

El contrato toma la forma de un CDI -que comienza por un período de aprendizaje- o de un CDD. Salvo excepciones, se concluye por más de tres meses antes o después del inicio de la formación en un centro de formación en alternancia (CFA). La duración del contrato o el período de aprendizaje es al menos igual a la del ciclo de formación y varía entre uno y tres años (cuatro años en el caso de un trabajador discapacitado). Esta duración puede ser prolongada por un año para obtener un diploma en caso de fracaso una primera vez, o ser fijada entre 6 meses y un año para obtener otro diploma en relación con el primero o de nivel inferior.

Es de subrayar que durante los dos primeros meses del contrato de aprendizaje, este podrá ser roto libremente y sin indemnización. Transcurrido este plazo, un acuerdo expreso o una sentencia del Tribunal de lo Social (los *Prud'hommes*) será necesario a la empresa para romper el contrato (*Código de Trabajo, artículo L. 6222-18*).

El empresario deberá inscribir al aprendiz y velar por que éste siga la formación en un CFA y participe en los exámenes. La duración mínima de la formación es de 400 horas al año, en término medio.

Cada aprendiz estará acompañado en la empresa por “un maestro de aprendizaje” designado por el empleador (debe reunir ciertas condiciones de experiencia y cualificación).

A qué beneficios puede pretender la empresa

a) Ayudas financieras

Las empresas pueden aspirar a dos ayudas con ocasión de la contratación de un aprendiz:

- La ayuda a la contratación de un aprendiz suplementario (*Código de Trabajo, artículo L. 6243-1-1*). Reservada a las empresas con menos de 250 trabajadores, esta ayuda se concede desde el 29 de diciembre de 2014 a los contratos de aprendizaje celebrados a partir del 1 de julio de 2014. Es abonada por la región al final del período de dos meses durante el que el contrato de aprendizaje puede romperse libremente. Su importe no podrá ser inferior a 1.000 euros. Para beneficiarse, la empresa debe: bien justificar que no ha empleado, en el establecimiento afectado, a

ningún aprendiz desde el 1 de enero del año anterior; o bien, justificar un aumento del número de aprendices empleados en dicho establecimiento con relación a la plantilla de aprendices a 1 de enero del año de conclusión del nuevo contrato. Es de subrayar que, a partir del 1 de julio de 2015, una empresa no podrá optar a esta ayuda si está cubierta por un acuerdo sectorial que incluya compromisos cualitativos y cuantitativos en materia de desarrollo del aprendizaje;

- La prima para la enseñanza en las microempresas (*Código de Trabajo, artículo L. 6243-1*). Esta prima sustituirá a la indemnización compensatoria a tanto alzado (ICF) que se venía abonando a todas las empresas. Está reservada a las empresas con menos de 11 trabajadores, por los contratos de aprendizaje celebrados desde el 1 de enero de 2014. Su importe es definido por la región y no podrá ser inferior a 1.000 euros por año de formación. En algunos casos, la prima regional para las microempresas puede no ser abonada o ser reembolsada por la empresa (incumplimiento del contrato por culpa del empresario, no respeto de sus obligaciones, etc.).

Cabe señalar lo siguiente:

Los contratos de aprendizaje firmados antes del 1 de enero de 2014 continúan dando derecho a la percepción de una prima, en aplicación de un régimen transitorio (de 1.000 euros al año en las empresas con menos de 11 trabajadores, y de 1.000 euros el primer año, 500 euros el segundo y 200 euros el tercero en las demás empresas).

b) Exención de las cargas sociales

Las empresas con menos de 11 trabajadores (y los artesanos) se benefician de una exención total de las cargas sociales patronales y salariales (fuera de las cotizaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y, en determinadas condiciones, de la tasa de aprendizaje, de la de los salarios y la de la participación a la construcción.

Las que cuentan con al menos 11 trabajadores (no registradas en el repertorio de los oficios) están sólo exentas de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social y de las cotizaciones salariales de origen legal o convencional. El Estado asume una parte de las cotizaciones, el resto queda a cargo de la empresa, y se ha establecido según un baremo a tanto alzado.

c) Otros beneficios

El aprendiz percibe una remuneración que podrá ser inferior al SMI y que se establecerá en porcentaje de éste, variando en función de la edad y la antigüedad en el dispositivo (*Código de Trabajo, artículo L. 6222-27*). Sin embargo, a partir de 21 años, se aplica el SMI completo o el mínimo convencional. Las ventajas en especie son deducibles del salario en el límite del 75% (*Código de Trabajo, artículo D. 6222-35*).

Las empresas sujetas al impuesto sobre las sociedades o el impuesto sobre la renta se benefician de un crédito fiscal por el primer año de formación de sus aprendices (*Código general de Impuestos, artículo 244, 4º G*). Su importe será de 1.600 euros multiplicado por el número medio de aprendices en 1er año de formación, que preparan un diploma de nivel inferior o igual al del bachillerato + 2 años de estudios superiores. El importe de base se ampliará a 2.200 euros en el caso de ciertos aprendices (trabajadores discapacitados, beneficiarios de un acompañamiento personalizado, etc.) y en las empresas titulares del sello "patrimonio vivo".

Por último, los aprendices no se tendrán en cuenta en el cálculo de la plantilla de la empresa, excepto para el riesgo “accidentes de trabajo – enfermedades profesionales”.

BALANCE DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

Los interlocutores sociales y cuatro ministros (Trabajo, Asuntos sociales, Justicia y economía) se reunieron el 3 de abril con objeto de estudiar el balance de la ley para la seguridad del empleo de 14 de junio de 2013 (ley conocida en España como ley de reforma laboral), presentado por el ministerio de Trabajo.

El 3 de abril marca el fin de las grandes conferencias sociales abriendo el camino a las conferencias temáticas, siendo la primera de ellas la dedicada a la ley para la seguridad del empleo.

Numerosas medidas de la ley de reforma laboral no figuran en el balance detallado en razón del escaso tiempo desde que comenzaron a aplicarse (base de datos económicos y sociales, el plazo de prescripción, etc.) o de la falta de datos (movilidad voluntaria garantizada, etc.).

Sólo 10 acuerdos de conservación de empleo

Los acuerdos de conservación del empleo creados por la ley de 14 de junio de 2013 mencionada son una herramienta suplementaria para evitar los despidos en caso de degradación de la coyuntura económica. Los interlocutores sociales y el legislador han querido completar de este modo el abanico de instrumentos puestos a disposición de las empresas y de los trabajadores en caso de dificultad. Se trata de permitir mediante el diálogo social que las empresas que atraviesan grandes dificultades coyunturales puedan restaurar su competitividad evitando, al mismo tiempo, los despidos.

En las empresas que hacen frente a graves dificultades económicas coyunturales, estos acuerdos permiten adaptar temporalmente el tiempo de trabajo y el salario y, correlativamente, mantener el empleo de los trabajadores afectados por estas adaptaciones. Tienen una duración máxima de dos años.

A fecha de 15 de marzo de 2015, sólo se han firmado 10 acuerdos de conservación de empleo. No obstante, “la ley de 14 de junio de 2013 ha permitido el desarrollo de la negociación de empresa sobre las alternativas a las reestructuraciones para mejorar la competitividad de las empresas”, declara el ministro de Trabajo para restar importancia a este escaso número de acuerdos. Así, se han firmado 21 acuerdos de competitividad desde el 1 de enero de 2013. ¿Por qué prefieren las empresas estos acuerdos a los de conservación de empleo? Ciertas empresas consideran que la duración del acuerdo de conservación de empleo (limitado a dos años) es insuficiente para restablecer la competitividad, explica el ministerio, más aún cuando se sabe que la negociación del acuerdo puede durar seis meses. Otra explicación: el carácter limitado de las posibilidades de flexibilidad ofrecidas por los acuerdos de conservación de empleo. Estos acuerdos deben respetar la legislación sobre la duración legal del trabajo, el SMI y el principio de jerarquía de las normas. Además, el acuerdo de conservación de empleo desemboca a menudo en una nueva organización, en la cual puede resultar difícil integrar a los trabajadores que han rechazado el acuerdo. En ciertos casos, constata el ministerio, la empresa se encuentra en la paradójica situación de tener que “pagar numerosos despidos económicos y deber contratar para estos mismos puestos de trabajo”. Otro obstáculo: el compromiso de mantener el empleo, difícil de cumplir en periodo de crisis. Los empleadores prefieren firmar otros acuerdos para no estar comprometidos en mantener una determinada plantilla.

Acuerdos sobre la movilidad voluntaria

Antes de la ley de 14 de junio de 1913, los denominados acuerdos de gestión preventiva de empleos y habilidades profesionales (GPEC) preveían dispositivos de movilidad para que el trabajador pudiese ejercer fuera de la empresa. El procedimiento para transferir a un trabajador de una empresa a otra se organizaba y detallaba en estos GPEC. Sin embargo, ninguna norma jurídica preveía el derecho a retornar a su empresa de origen. La ley de reforma laboral regula este aspecto creando un periodo de movilidad voluntaria que permite al trabajador ejercer una actividad profesional en una nueva empresa con el fin de diversificar su experiencia y su itinerario profesional. Durante este periodo se suspende el contrato de trabajo y al final del mismo, el trabajador tiene la garantía de volver a su empleo o a un empleo similar, salvo que decida no volver a su empresa de origen, en cuyo caso el contrato se extingue. Esta extinción se considera asimilada a una dimisión.

La movilidad voluntaria resulta de un acuerdo entre el empresario y el trabajador en el marco de la ejecución del contrato de trabajo. No es necesaria ninguna formalidad administrativa. Debido a ello, no hay datos para efectuar una evaluación cuantitativa de esta disposición de la ley de reforma laboral.

Acuerdos sobre la movilidad interna

Antes de la ley de 14 de junio de 2013, el empresario podía imponer una movilidad interna, dentro de la empresa, al trabajador en dos hipótesis que presentaban muchas incertidumbres en su aplicación:

1ª) El empresario podía imponer al trabajador un nuevo centro de trabajo en el marco de un mismo sector geográfico. Ahora bien, la noción de sector geográfico no estaba definida con precisión, es el juez el que interpretaba esta noción.

2ª) El empresario podía imponer al trabajador un nuevo centro de trabajo en aplicación de una cláusula de movilidad del contrato de trabajo o del convenio colectivo, a condición que ambas definieran de manera precisa la zona geográfica en la que se aplica.

Los interlocutores sociales que firmaron el Acuerdo Nacional Interprofesional de 11 de enero de 2013, cuyas disposiciones se incluyeron en la ley de 14 de junio de 2013, acordaron que la movilidad interna en la empresa fuera un instrumento negociado y que se diera un marco jurídico a las medidas de acompañamiento a la movilidad. A partir de ahí, los acuerdos de movilidad interna son el resultado de negociaciones de empresa elaborados en un marco colectivo, sin que haya proyectos de despido, y son una herramienta de anticipación a las evoluciones de la empresa.

Según el balance presentado, no se ha firmado ningún acuerdo de movilidad interna. ¿Cuáles son las razones de este fracaso? Para el Ministerio de Trabajo es difícil articular estos acuerdos con las cláusulas de movilidad del contrato de trabajo. La jurisprudencia del Tribunal de Casación sobre la noción de “sector geográfico” puede igualmente frenar a los empresarios.

La modulación de las prestaciones de desempleo no alcanza sus objetivos

La ley prevé un aumento de las contribuciones patronales para los contratos de duración determinada (CDD) en función de la duración y el motivo por el que utiliza este tipo de contrato. El aumento se aplica a la contribución que debe pagar el empresario al seguro de desempleo.

Para el Ministerio de Trabajo, el balance muestra que los resultados de la modulación de las contribuciones patronales al seguro de desempleo son igualmente decepcionantes.

El aumento de las contribuciones al seguro de desempleo por contratar a trabajadores con contratos de corta duración debía aumentar la recaudación de 150 millones a 200 millones de euros. Pero de agosto de 2013 a junio de 2014, solo se han recaudado por este concepto 49,85 millones de euros y la medida ha afectado a 722.000 trabajadores. Si nos centramos en los resultados del conjunto del año 2014, se constata un ligero aumento, pero con 70,41 millones de euros recaudados, estamos aún muy lejos de los resultados esperados por el Gobierno. Estos resultados no se explican por una baja del número de contratos de duración determinada (CDD). Al contrario, siguen en aumento: en 2013 ha habido 14,98 millones de declaraciones contratación en régimen de CDD de menos de un mes y en 2014, 15,7 millones.

La exoneración prevista en la ley de las contribuciones patronales al seguro de desempleo por la contratación de un joven de menos de 26 años con contrato de duración indefinida (CDI) no ha tenido tampoco mucho éxito. Se preveía que esta exoneración de cuatro meses de duración (tres meses en las empresas de 50 o más trabajadores) costaría entre 150 a 200 millones de euros. Pero de Agosto de 2013 a junio de 2014, solo ha costado 45,21 millones de euros y beneficia a 205.000 jóvenes. En el año 2014, el costo ha sido de 74,24 millones de euros; dicho de otro modo, hasta el momento, la incitación al empleo de los jóvenes no ha dado los frutos esperados.

Reducción de las acciones judiciales sobre los planes de conservación del empleo (PSE)

La ley de 14 de junio de 2013 ha renovado profundamente la gestión de las reestructuraciones y la intervención del Gobierno, tanto en materia de procedimiento de negociación de los planes de salvaguarda de empleo (PSE) como en materia de información y consulta de las instancias representativas de personal (plazos, medios...) y evolución de la intervención de las DIRECCTE (Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo).

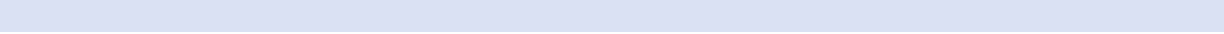
La ley sigue una línea directriz aceptada por el Gobierno y los interlocutores sociales: reforzar el ámbito del diálogo social y la negociación para facilitar la anticipación de las reclasificaciones cuando las supresiones de empleos no se pueden evitar. Las medidas de la ley en este sentido han dado resultados positivos.

En cuanto a las nuevas reglas aplicables a los planes de salvaguarda de empleo, el balance ha sido positivo. Desde su entrada en vigor el 1 de julio de 2013, las disposiciones de la ley no han provocado la avalancha de PSE que anunciaban los opositores a la norma. El número de PSE en 2013 (975) varía poco en relación con 2011 (952) y 2012 (914). Con 749 en 2014, parece constatar una reducción, aunque hay que ser prudente en la interpretación de estos datos por los cambios en las fuentes y en la legislación.

Otra satisfacción: las nuevas normas han favorecido la apertura de un espacio de negociación. Sobre las 642 decisiones tomadas por las DIRECCTE (Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo) más de la mitad afectan a un convenio colectivo (363 acuerdos validados, nueve denegados). Los acuerdos son firmados por una media de 2 o tres organizaciones sindicales. 46,5% de acuerdos han sido firmados por todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa.

Otro objetivo alcanzado: la bajada significativa de la judicialización de los planes sociales. La tasa de recursos ante las jurisdicciones competentes contra los PSE es de solamente un 8%

frente a un 25% antes de la ley. Los PSE aplicados en virtud de un acuerdo mayoritario generan menos contenciosos (5%).



GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE FEBRERO

En febrero de 2015, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística - ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa del 25,4% frente al 25,6% del mes anterior y al 27,2% de febrero de 2014. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en febrero, en un 50,1%.

Evolución de la tasa de desempleo mensual (Febrero 2013 - Febrero 2015)

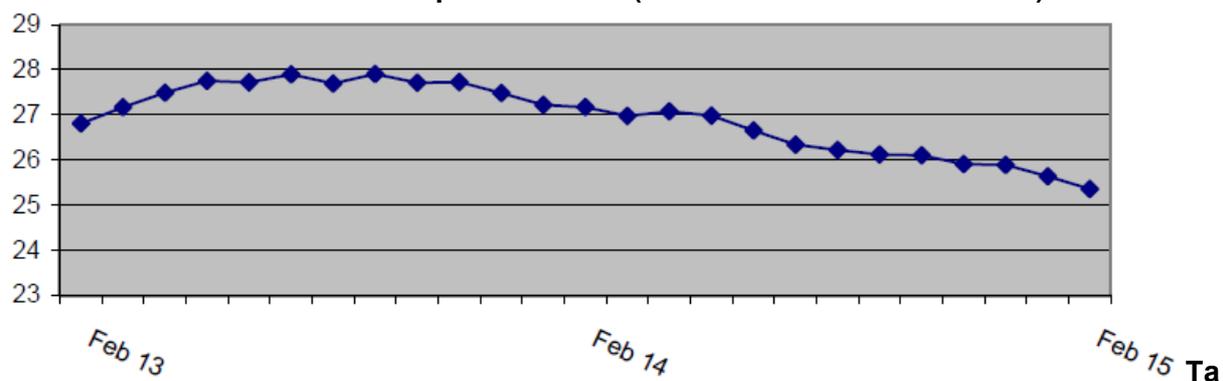


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Febrero, 2010 - 2015)

	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleados	4.466.109	4.186.464	3.803.659	3.522.631	3.493.712	3.549.166
Desempleados	573.520	764.888	1.084.136	1.290.452	1.303.369	1.205.857
Inactivos	3.358.717	3.369.720	3.389.340	3.387.376	3.357.514	3.347.358
Tasa de paro	11,4	15,4	22,2	26,8	27,2	25,4

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Febrero 2010-2015

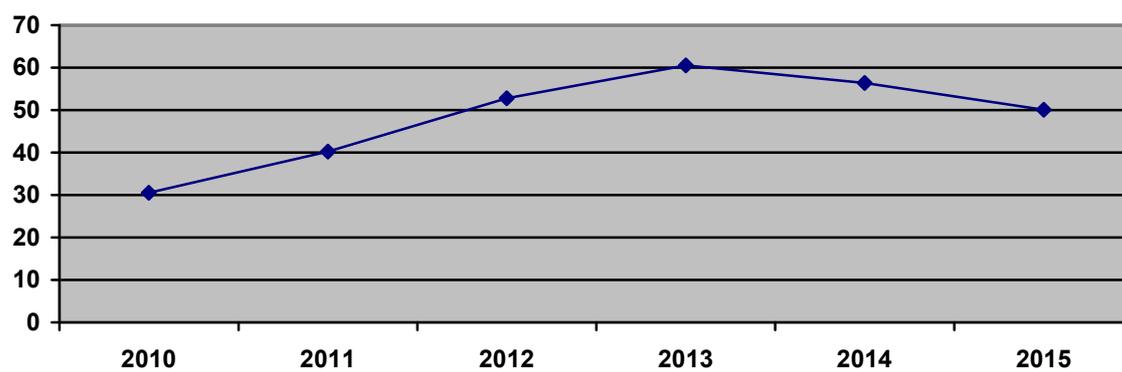
Género	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	8,5	12,8	19,3	24,0	24,4	22,4
Mujeres	15,3	19,0	25,9	30,4	30,7	29,1
Total	11,4	15,4	22,2	26,8	27,2	25,4

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Febrero 2010-2015

Tramos de edad	FEBRERO					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-24 años	30,5	40,2	52,8	60,5	56,4	50,1
25-34 "	14,5	20,9	29,3	34,9	36,0	31,3
35-44 "	9,5	12,7	18,8	23,4	24,7	22,2
45-54 "	7,6	10,3	16,6	20,4	20,6	21,3
55-64 "	6,1	7,7	11,7	16,0	17,9	17,8
65-74 "	1,2	2,5	3,5	8,1	14,5	7,8
Total	11,4	15,4	22,2	26,8	27,2	25,4

Fuente: Elstat

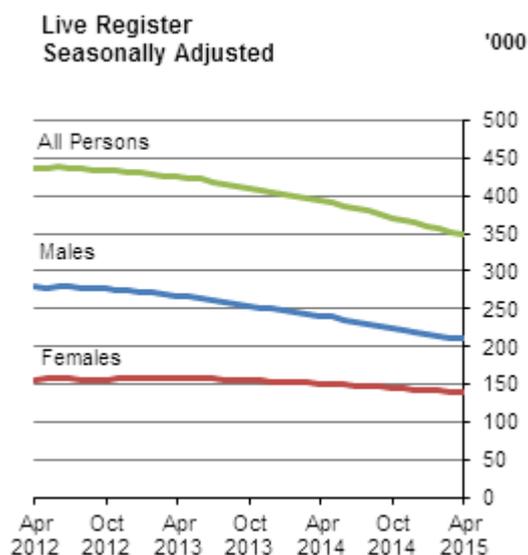
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de febrero 2010-2015)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL MES DE ABRIL

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de abril de 2015 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 349.500, habiéndose registrado un descenso de 1.800 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo, usando los parámetros de *Live Register*, se ha mantenido en el 10% alcanzado en el mes anterior.



Fuente: CSO

Las Oficinas Locales de apoyo a las empresas crean 4.012 empleos

El ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton, publicó el pasado 17 de abril el informe anual de los resultados obtenidos por los Oficinas Locales de apoyo a las empresas (*Local Enterprise Office, LEOs*) que ha mostrado que gracias a ellas se han creado 4.012 nuevos puestos de trabajo en 2014.

Como parte de un amplio programa de reforma llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo en los pasados años, se ha establecido a nivel nacional una red de 31 oficinas locales de apoyo a las empresas con el fin de asistir a las PYMES y empresas de nueva creación.

La misión de estas oficinas es promover la iniciativa empresarial, fomentar el espíritu emprendedor e impulsar el crecimiento de las micro-empresas y PYMES ya existentes con el fin de aumentar la creación de empleo. Ofrece apoyo y servicios estratégicos, administrativos, técnicos y financieros para empezar, ampliar y desarrollar negocios en cada área local.

Los resultados de este informe señalan que hasta final de 2014, el número total de empleados contratados en las 6.058 compañías que utilizan los servicios de las *LEOs* alcanzó los 31.326, siendo 22.555 a tiempo completo y 8.771 a tiempo parcial. También muestran que:

- Se crearon 7.305 nuevos empleos brutos, 4.568 a jornada completa y 2.737 a tiempo parcial.

- Tomando en cuenta las pérdidas de puestos de trabajo, se produjo un incremento neto de 4.012 nuevos trabajadores en estas empresas (14%).
- Todas las áreas del país aumentaron sus tasas de empleo.

En cuanto a los servicios:

- Aprobación de un total de 14,35 millones de euros en subvenciones para 850 proyectos.
 - Organización del Concurso Mejor Joven Emprendedor de Irlanda.
 - Celebración de 1.714 programas de actividades de formación, en los que tomaron parte 24.616 empleados de las empresas que usan los servicios de las *LEOs*.
 - Los servicios de orientación asistieron a 6.890 participantes.
- 

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO

En marzo de 2015, según los datos provisionales publicados por el ISTAT, el número de desempleados, 3.302.000, aumenta un 1,6% respecto al mes anterior (+52.000 personas).

Después de la disminución registrada en diciembre y en enero y el ligero aumento de febrero, en marzo el desempleo sube en 2 décimas, llegando al 13,0%. En los últimos doce meses, el número de desempleados ha crecido en un 4,4% (+138.000) y la tasa de desempleo en 5 décimas. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 43,1%, es decir 0,3 puntos más que en febrero pero 4 décimas menos que en marzo de 2014. Los desempleados en este tramo de edad son 655.000.

Por su parte, los trabajadores ocupados en marzo eran 22.195.000, con una disminución de 59.000 (-0,3%), volviendo al nivel de abril del año pasado. También respecto a marzo de 2014 se registra una disminución del 0,3%, equivalente a 70.000 trabajadores menos.

La tasa de empleo es 55,5%, una décima menos tanto respecto al mes anterior como respecto a marzo del 2014.

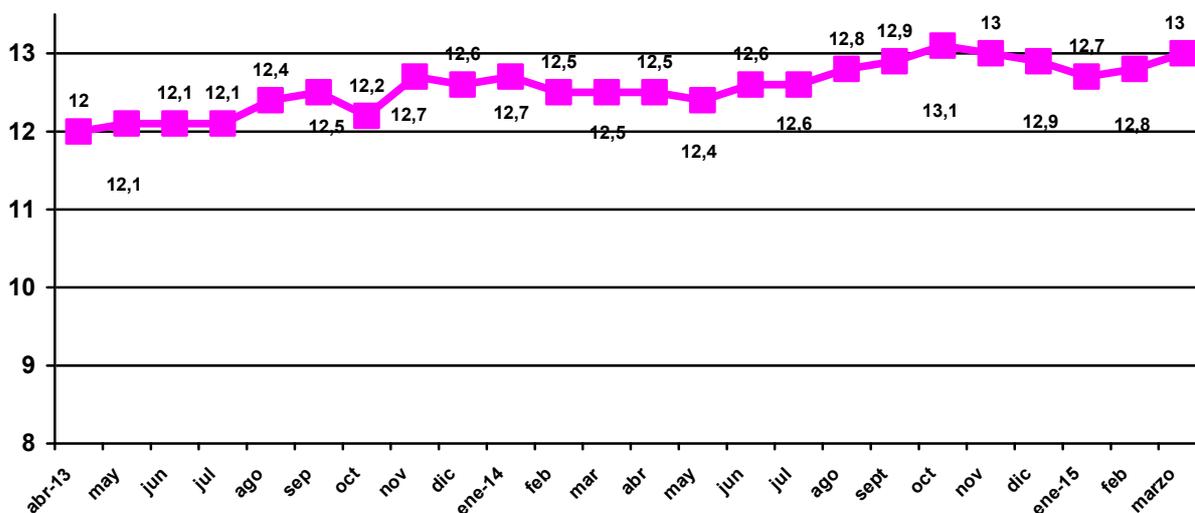
El número de inactivos entre los 15 y 64 años (14.072.000) aumenta un 0,1% respecto a febrero y permanece en niveles próximos a los de los tres meses anteriores. La tasa de inactividad se mantiene estable en un 36,0%. A nivel interanual los inactivos disminuyen del 1,0% (-140.000) y la tasa de inactividad baja en 2 décimas de punto.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (Marzo 2015)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	13,0	+0,2	+0,5
Tasa de desempleo juvenil	43,1	+0,3	-0,4
Tasa de empleo	55,5	- 0,1	-0,1
Tasa de inactividad	36,0	0,0	+0,2

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPEÑO GENERAL

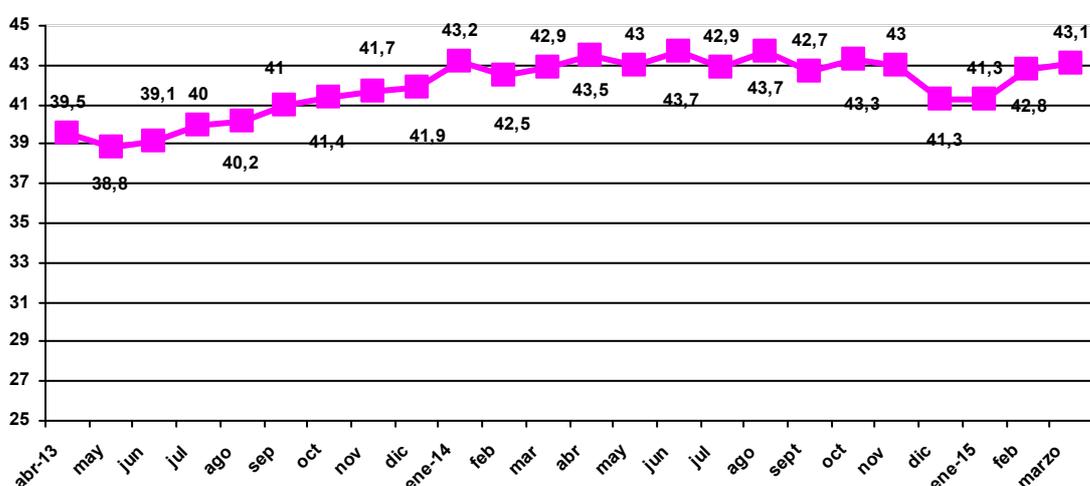


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (marzo 2015)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	655.000	+ 8.000	+1,2	-49.000	-6,9
Empleados	863.000	- 1.000	-0,1	-0.000	-5,5
Inactivos	4.431.000	-11.000	-0,3	+66.000	+1,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	43,1	+0,3	-0,4
Tasa de empleo	14,5	0,0	-0,8
Tasa de inactividad	74,5	-0,1	+1,5

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Garantía Juvenil. Seguimiento mensual

Según datos oficiales publicados en el portal de Garantía Juvenil italiano, al cabo de un año desde el comienzo del programa, (datos recogidos a las 13,00 horas del 29 de abril de 2015), se habían inscrito **542.369** jóvenes, lo que supone el 96,9% (hace cuatro semanas era el 87,8%) 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 cuanto a los jóvenes convocados para la entrevista inicial y la elaboración del perfil, en el último mes su número ha crecido un 3,6%. Por otra parte, del programa se han excluido 70.372 jóvenes (las bajas pueden ocurrir por falta de requisitos, anulación por parte del propio joven, no presentación a la primera entrevista con el servicio de empleo o rechazo por parte del joven de la medida propuesta). Sobre un total de **279.653** jóvenes que han realizado la entrevista, a 83.061 se les ha propuesto una medida. Este aumento es interpretado como una consolidación constante y progresiva de los estándares del sistema informativo que ha permitido mejorar el flujo de las informaciones de los sistemas informativos regionales al central.

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. Tampoco 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 (78.420, equivalentes al 14%

del total) reside en la Región Sicilia, seguidos por los de Campania (69.135 jóvenes, es decir el 13% de los inscritos) y Lazio (41.779, es decir el 8%).

Tabla 1.- Jóvenes inscritos y sometidos a la primera entrevista, por Región, a 29 de abril de 2015

Región de Residencia	Jóvenes inscritos	Jóvenes entrevistados
PIEMONTE	31.220	6.195
VALLE DE AOSTA	1.475	726
LOMBARDÍA	45.993	23.092
TRENTO	2.561	1.939
VÉNETO	24.744	20.335
FRIULI	12.896	6.561
LIGURIA	8.440	2.967
EMILIA ROMAÑA	36.965	22.001
TOSCANA	28.741	18.513
UMBRIA	11.629	7.286
MARCAS	23.598	12.842
LAZIO	39.843	22.035
ABRUZOS	17.135	10.087
MOLISE	5.065	1.409
CAMPANIA	51.761	24.260
APULIA	32.706	18.246
BASILICATA	13.306	7.781
CALABRIA	25.974	10.198
SICILIA	67.222	42.442
CERDEÑA	27.128	20.738
TOTAL	508.402	279.653

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 **50.176**, por un total de **71.852** puestos disponibles. A finales del mes de abril las ofertas activas en el portal de “*Garanzia Giovani*” (considerando que quedan publicadas por un máximo de 60 días) eran 9.188, por un total de 12.932 puestos disponibles. Estos datos se refieren al cruce demanda-oferta que se realiza a través del portal, sin considerar el encuentro que puede tener lugar a través de los Servicios de Empleo. El 72,2% de las ocasiones de trabajo se concentran en el Norte del país, el 12,3% en el Centro y el 15,4% en el Sur. Las ocasiones de trabajo en el extranjero representan el 0,1%.

LETONIA

LETONIA PRETENDE REDUCIR A LA MITAD LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN EN CINCO AÑOS²¹

Es uno de los objetivos de las “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020”, aprobado este mes por el gobierno. Actualmente, el 31 % de los desempleados lleva más de un año parado y el gobierno quiere disminuirlo al 15 % para 2020. Igualmente, el documento incluye medidas para reducir el desempleo juvenil, el número de parados de más de 50 años, fomentar los incentivos a la contratación de personas discapacitadas, y programas de cualificación y reciclaje profesional a trabajadores no cualificados.

Para ello ha reservado 314 millones de euros, cofinanciados por los fondos estructurales: 90 millones para formación, 58,5 millones para fomentar la reincorporación al mercado laboral de desempleados de larga duración, 62 millones en proyectos para jóvenes, 58 millones en medidas de fomento del empleo, 31 millones en formación de trabajadores no cualificados y 10,5 millones para mejorar la calidad del entorno laboral.

Objetivo

Como ocurrió en la mayor parte de los países europeos, Letonia acusó los efectos de la crisis económica especialmente en el ámbito laboral: la tasa de paro se duplicó, rozando el 20 %, y los más perjudicados fueron los trabajadores en riesgo de desempleo: personas de más de 50 años, discapacitados, jóvenes sin experiencia o trabajadores poco cualificados, especialmente, aunque no exclusivamente.

Aunque recientemente (desde 2013) la situación económica y del mercado laboral está mejorando bastante, pues el país crece a un ritmo superior al 2 – 2,5 % del PIB anual, la reincorporación al mercado laboral sigue siendo difícil para los colectivos arriba citados, muchos de los cuales se han convertido en este tiempo en parados de larga duración, lo cual complica aún más si cabe su reincorporación.

En este contexto, el Ministro de Bienestar propuso, y el Gobierno aprobó, una “hoja de ruta” hacia un mercado laboral inclusivo y sostenible, proponiendo políticas que estimulen la creación de empleo, mejoren las oportunidades de acceso al mercado laboral (especialmente de los parados con desventajas), y mejoren la empleabilidad de los trabajadores. En términos cuantitativos: alcanzar una tasa de ocupación del 73 % en 2020.

Situación de partida

En las “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020” se analizan e identifican los principales retos a resolver para alcanzar el objetivo propuesto, siendo los principales los siguientes:

- a) En relación con el factor demográfico:
 - Letonia está sufriendo una preocupante pérdida de mano de obra debido a dos factores: baja tasa de natalidad y emigración.

²¹ **Fuentes:** “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020”, aprobadas por el Consejo de Ministros de Letonia el 5 de mayo de 2015.

- Con la reducción de la población económicamente activa se produce una mayor dependencia del sistema en los mismos.
- En paralelo, se está produciendo un importante envejecimiento de la población: hay menos jóvenes por la baja tasa de natalidad que se arrastra desde los años 90 y los emigrantes suelen estar en edad de trabajar, por lo que el segmento de población que no mengua es el de las personas mayores.

b) Mercado de trabajo:

- Tras el fin de la crisis se empieza a crear empleo, pero a un ritmo mucho más lento de lo deseado.
- Dentro de la población económicamente inactiva (pensionistas, estudiantes, amas de casa, discapacitados...), preocupa especialmente el grupo de quienes no trabajan porque han perdido toda esperanza de encontrar un empleo y a estos se deberá prestar especial atención en el corto y medio plazo.
- Uno de los principales factores desencadenantes de desempleo es el bajo nivel educativo. La mayoría de los desempleados y personas económicamente inactivas carecen de estudios o solo terminaron la educación primaria. Del mismo modo, a mayor nivel de estudios, menor tasa de paro. La crisis demostró que este es uno de los grupos más vulnerables.
- Las ofertas de trabajo son mayoritariamente en Riga (la capital) y alrededores.
- Las perspectivas del mercado de trabajo a medio plazo muestran que, en el futuro, el nivel educativo será incluso más importante en términos de empleabilidad.
- Será muy útil en el futuro contar con una herramienta de predicción de la evolución del mercado de trabajo, para ajustar la oferta a la demanda.

c) Necesidad de un mercado de trabajo socialmente inclusivo:

- El mayor obstáculo para integrar a los jóvenes en el mercado laboral es su bajo nivel educativo y la falta de experiencia laboral, pues quienes la tienen suele ser en trabajos poco cualificados. El 70 % de los desempleados de menos de 29 años no tiene estudios o solo tiene estudios básicos.
- Los desempleados de larga duración suelen ofrecer una menor productividad, debida a la pérdida de habilidades. Su reingreso al mercado de trabajo requerirá de formación no sólo ocupacional, sino, en algunos casos, de la adquisición de otras habilidades sociales básicas. Habrá que tratar cada caso de forma individual.
- Los desempleados de mayor edad también ofrecen menor productividad, asociada a una menor capacidad física para el trabajo y a unos conocimientos y habilidades a veces inapropiados, no adaptados o desactualizados.
- El grupo de personas discapacitadas no puede ser tratado como un todo, pues los datos muestran que la empleabilidad depende fundamentalmente del tipo y grado de discapacidad, por lo que habrá que manejarlo de distintas formas.
- El emprendimiento social se perfila como un mecanismo muy interesante para la inclusión en el mercado laboral no sólo de discapacitados, sino también de otros grupos con desventajas.
- El mercado laboral está muy segregado en materia de género, especialmente en cuanto al ejercicio de profesiones por hombres y mujeres, y a nivel salarial.

d) Políticas activas de empleo:

- Como política preventiva, se deberá prestar especial atención a la carrera profesional, ya que determina la competitividad. Por eso se deberá apoyar a los

más jóvenes a la hora de elegir su futura carrera profesional, y no solo a estos, sino que el asesoramiento sobre la carrera profesional debe ser una constante a lo largo de la vida de un trabajador, especialmente en situación de desempleo.

e) Calidad del trabajo:

- Pese a que se ha incrementado el salario mínimo, parte de la población continúa en riesgo de pobreza porque no consigue un trabajo a jornada completa.
- Más del 25 % de los trabajadores reciben el salario mínimo, o incluso menos, lo que indica que hay mucha precariedad laboral, no se están pagando las horas extraordinarias y que muchos trabajadores están cobrando parte de su salario en “B”.
- Quienes trabajan en la economía sumergida, total o parcialmente, no recibirán suficiente cobertura social en el futuro (desempleo, pensión...) y suelen trabajar en peores condiciones laborales.
- Los trabajadores pagan muchos impuestos, en comparación con los países vecinos. Esto desincentiva a los trabajadores menos cualificados a encontrar un empleo, pues el salario neto no es mucho mayor que vivir de las prestaciones sociales.

Medidas para afrontar la situación

El Ministerio de Bienestar propone las siguientes once medidas para lograr un mercado laboral inclusivo:

1. Mejorar los servicios a los desempleados, una vez identificadas sus necesidades individuales, a través de políticas activas de empleo menos genéricas: más enfocadas y concentradas en perfiles específicos.
2. Incrementar el uso del servicio de asesoramiento de carrera profesional: especialmente dirigidos a desempleados y demandantes de empleo.
3. Mejorar la inclusión en el mercado laboral de personas en riesgo de desempleo, abordando las principales causas de la pérdida del empleo. Centrarse especialmente en los parados de larga duración y los discapacitados.
4. Desarrollar el emprendimiento social, para que cree puestos de trabajo para personas en mayor riesgo de desempleo. Para ello, van a poner en marcha un programa piloto de emprendimiento social entre 2015 y 2018, una vez finalizado el cual regularán el mismo.
5. Incrementar la movilidad de trabajadores hacia las provincias que, actualmente, no concentran un gran número de trabajadores, creando centros de actividad económica.
6. Mejorar la disponibilidad y acceso a la información sobre el comportamiento actual del mercado laboral y, a la vez, mejorar la capacidad de análisis de la situación del mismo. Para ello se mejorará la información sobre ofertas de empleo, sobre todo que sea accesible desde el exterior, para facilitar el retorno de la población expatriada.
7. Mejorar la cooperación entre distintas instituciones (entre ellas, la Agencia Estatal de Empleo y los servicios sociales) para promover el empleo.
8. Mejorar la competitividad de los desempleados y demandantes de empleo a través de la formación, en un sistema que involucre a los empleadores. También se mejorará la cualificación profesional de las personas empleadas, para que mantengan sus puestos de trabajo.
9. Fomentar el autoempleo y la puesta en marcha de empresas a través de los servicios públicos de empleo.

10. Mejorar la calidad del empleo: en un principio se abordarán distintos estudios en profundidad para conocer la situación real (no legal) en términos de derechos laborales, retribuciones, protección social, etc...
11. Desarrollo de un sistema impositivo más favorable para los trabajadores, especialmente aquellos que reciben los salarios más bajos, para que paguen menos impuestos y reciban más ayudas sociales, haciendo más atractivo aceptar un empleo de este tipo. Incrementar el mínimo exento de tributación para los trabajadores.

Resultados esperados

A través de las once medidas mencionadas, el gobierno letón prevé alcanzar los siguientes resultados:

RESULTADO	INDICADOR	LINEA DE BASE	ALCANZADO 2017	ALCANZADO 2020
Incrementada la tasa de ocupación en el país	Tasa de ocupación 20-64 años	69,7 % (2013)	70,5 %	73 %
Incrementada la tasa de ocupación 55-64 años	Tasa de ocupación 55-64 años	54,8 % (2013)	incremento	incremento
Reducido el número de los desempleados de larga duración (DLD)	Proporción de DLD con respecto a la población activa	5,8 % (2013)	4,5 %	2,5 %
Reducido el número de los desempleados de larga duración (DLD)	Proporción DLD con respecto a total de desempleados	48,6 % (2013)	30 %	15 %
Reducida la brecha salarial entre hombres y mujeres	Brecha salarial en %	13,8 % (2012)	reducción	reducción
Incrementados los salarios reales	Salarios reales %	100 (2012)	106	108
Reducido el riesgo de pobreza entre la población ocupada	% de trabajadores en riesgo de pobreza	9,6 % (2010)	6,5 %	5 %

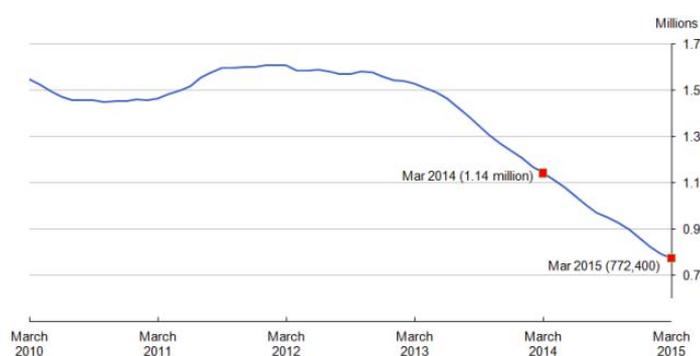
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre diciembre 2014-febrero 2015 se situó en el 5,6%, una décima menos que en el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,84 millones de personas. Esto supone un descenso de 76.000 personas respecto del período septiembre-noviembre 2014 y un descenso de 416.000 en términos anuales.²²

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo, descendió en 20.700 desde el mes de febrero de 2015 y en 369.400 desde el mismo período del año anterior, situándose en marzo de 2015 en 772.400 perceptores.²³

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

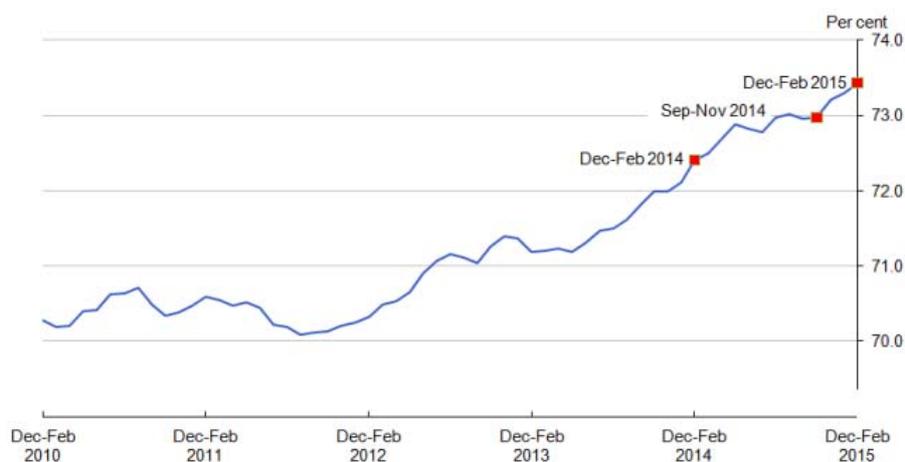
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 73,4% para el trimestre diciembre 2014-febrero 2015, la tasa más alta desde que comenzaron los registros en 1971. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 248.000 personas, alcanzando los 31,05 millones de personas en activo.

²²Cabe 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.

²³ 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 enero-marzo de 2015, estuvieron **vacantes** 743.000 puestos de trabajo, lo que supone un aumento de 32.000 respecto del trimestre octubre-diciembre 2014 y de 124.000 con respecto al año anterior, el mayor incremento registrado desde el inicio de los registros en 2001. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes desde 2002.

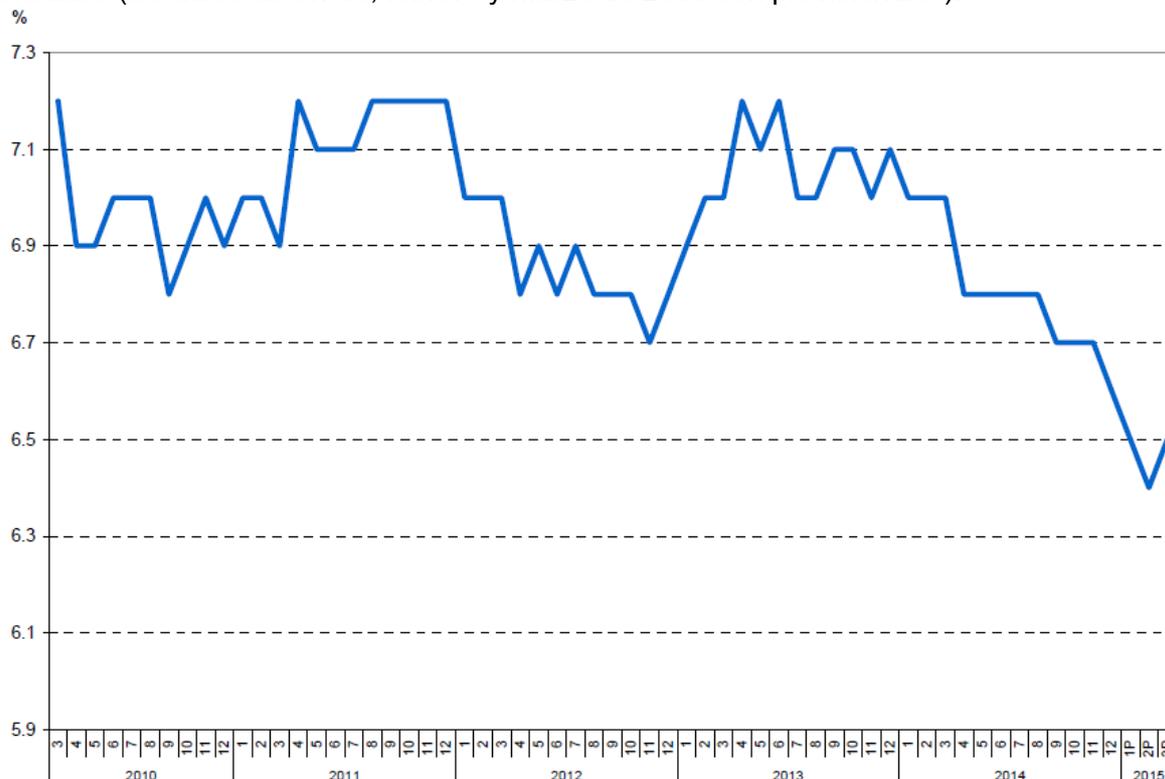


Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

RUMANÍA

DESEMPLEO EN MARZO

En marzo 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 más que en el mes anterior y 5 décimas menos que en marzo de 2014. En la siguiente tabla se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de marzo de 2010, según los nuevos datos revisados (los datos de enero, febrero y marzo de 2015 son provisionales).



El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de marzo de este año fue de 594.000 personas, en disminución tanto respecto al mes anterior (597.000) como respecto a marzo de 2014 (644.000).

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 5 décimas de punto al de las mujeres (respectivamente 6,7% y 6,2%).

Tasa de desempleo por género

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

Nota: los datos de enero, febrero y marzo de 2015 son provisionales

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,1% en el mes de marzo de 2015 (5,4% para los hombres y 4,7% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 72,9% del número total de desempleados estimado en el mes de diciembre de 2014.

**RELACIONES LABORALES
Y
CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

EFFECTOS DE LA LEY DE RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS EXTRANJEROS

La Ley para la mejora de la constatación y el reconocimiento de cualificaciones profesionales adquiridas en el extranjero, más conocida por Ley de homologaciones (*Anerkennungsgesetz*) entró en vigor hace tres años, el 1 de abril de 2012. A mediados de febrero el Ministerio de Educación e Investigación respondía a nombre del Gobierno Federal a una pregunta parlamentaria planteada por diputados de La Izquierda acerca de los efectos de dicha Ley.

Con la Ley de homologaciones el procedimiento de comprobación de la equivalencia de títulos profesionales se convierte en un derecho legal para todos, con independencia del país de origen, por lo cual las solicitudes pueden realizarse también desde el extranjero. Mientras que anteriormente solo se realizaba la comprobación de las equivalencias de los títulos expedidos en la UE para profesiones reglamentadas en Alemania, la Ley beneficia a todos los extranjeros, también a los titulados en profesiones de la formación profesional del sistema dual.

El Gobierno está incluso a favor de facilitar la integración de solicitantes de asilo y tolerados en el mercado laboral del país. Para ello ha creado una serie de medidas como la reducción a tres meses del periodo de carencia de los refugiados para tener acceso al mercado laboral, la eliminación de la comprobación de la prioridad para este grupo, así como un proyecto piloto desarrollado en siete estados federados en el que participan la Agencia Federal de empleo, la Oficina Federal de Migración y Refugiados y la Red para el derecho de estancia

La Ley de homologaciones se aplica a 450 profesiones; comprende por una parte la Ley sobre la constatación de cualificaciones profesionales, que regula el reconocimiento de cerca de 350 profesiones no reglamentadas del sistema dual de formación profesional, y por otra contiene disposiciones para el reconocimiento de cualificaciones profesionales en 63 profesiones reglamentadas bajo el derecho alemán, y para cuyo desempeño es requisito la posesión de una cualificación determinada. Entre ellas cabe destacar muchas profesiones sanitarias y las profesiones con título de maestría de la formación profesional.

Para el ejercicio de una profesión reglamentada (p.ej. medicina, enfermería, abogacía) es indispensable la homologación estatal y el reconocimiento de las aptitudes profesionales. La Ley no se aplica a las titulaciones de grado superior que conducen a una profesión no reglamentada (p.ej. matemáticas, economía, periodismo). Para ejercer estas profesiones en Alemania se recomienda la comprobación de la titulación universitaria a través de la Oficina central para asuntos educativos extranjeros (ZAB).

Algunos oficios de la formación profesional tienen una regulación especial si se ejercen por cuenta propia (panaderos, peluqueros). Las autoridades competentes de comprobar la equivalencia de oficios de la formación profesional son los colegios de oficios y las cámaras de industria y comercio. Éstos comparan la duración y los contenidos de la formación profesional. En caso positivo expiden los "certificados de equivalencia", que facultan al interesado para ejercer su profesión del mismo modo que si se hubiera titulado en Alemania. En caso de que no ser posible el reconocimiento, se expide al interesado un informe sobre sus competencias y su cualificación, y se le ofrece la información necesaria para realizar medidas de cualificación destinadas a equiparar la cualificación extranjera con una cualificación alemana.

Seguimiento

El proyecto Monitor de la aplicación de la Ley Federal de homologaciones como contribución a la garantía de calidad controla el desarrollo del procedimiento administrativo, pero también antes y después de dicho procedimiento, como son la asesoría, la adaptación de la cualificación, la aceptación de resoluciones en el mercado laboral alemán. El proyecto participa en la elaboración y valoración de estadísticas federales sobre homologación; también hace un seguimiento del tipo de personas interesadas, instituciones competentes, puestos de información y asesoría, instituciones ofertantes de formación continua, empresas y mercado laboral. Y finalmente participa como agente externo en la evaluación de la Ley.

Profesiones reglamentadas

De las 11.868 resoluciones positivas de homologación dictadas en 2013, 9.888 pertenecían a profesiones sanitarias médicas (6.030 médicos), la mayoría en profesiones reglamentadas, que no requieren una comprobación de la equivalencia. Las profesiones no reglamentadas constituyen menos del 20% de las homologaciones.

Las cifras oficiales sobre el reconocimiento de títulos desde la entrada en vigor de la Ley muestran aproximadamente 26.500 solicitudes, en particular relativas a profesiones del sector sanitario, en particular médicos o asistentes sanitarios y de dependencia, lo que tendrá repercusiones positivas en vista de la falta de especialistas en este sector, que probablemente se intensificará sobre todo en zonas rurales o en residencias para el cuidado de personas dependientes, entre otras causas debido a la evolución demográfica.

Desde junio de 2014, los *länder* alemanes aprobaron leyes propias para el reconocimiento de cualificaciones extranjeras, a fin de adaptarlas a profesiones reguladas regionalmente como por ejemplo maestros o educadores. También difieren los procesos de tramitación de las homologaciones entre los *länder*, así como las tarifas impuestas por la tramitación. En este sentido el Gobierno reconoce la necesidad de seguir unificando criterios administrativos en los *länder*, en particular en el ámbito de las profesiones reglamentadas, sobre todo sanitarias.

Profesiones no reglamentadas

En el ámbito de las profesiones no reglamentadas, en algunas de ellas también de difícil cobertura, la Ley de homologaciones introdujo el derecho general a realizar un procedimiento de equiparación para facilitar las posibilidades de integración en el mercado laboral de personas con cualificaciones extranjeras. En estos casos no es imprescindible la homologación para el desempeño de la profesión, pero sí mejora las oportunidades de desempeñarla conforme a la cualificación y de poder promocionarse profesionalmente con el acceso, por ejemplo, al examen de maestría profesional. Las autoridades competentes, las Cámaras, han creado nuevas estructuras para ello. Gracias a ello, el promedio de solicitudes que tienen entrada en un mes para el reconocimiento de profesiones no reglamentadas ascendió en 2013 un 16% con respecto a 2012, con un porcentaje de homologaciones del 96% con respecto a la totalidad de las solicitudes.

Asesoría e información

La demanda de información y asesoría también se mantiene elevada en estas profesiones, e incluye, adicionalmente a un primer contacto, la búsqueda de alternativas a una homologación, como podría ser la terminación de una formación, el reciclaje profesional o la formación continua. Además de la información ofrecida a través de Internet con el portal de homologaciones www.anerkennung-in-deutschland.de (también en español), el Gobierno financia proyectos destinados a fomentar la cultura del reconocimiento en las empresas.

Para ello, el portal BQ (www.bq-portal.de/de) del Ministerio Federal de Economía informa sobre cualificaciones y sistemas extranjeros de formación profesional.

Asimismo, la asesoría viene ampliada a través de la hotline “Arbeit und Leben in Deutschland” (Trabajar y vivir en Alemania) el programa “Integration durch Qualifizierung” (Integración mediante cualificación, IQ) y la asesoría sobre mercado laboral. Es importante el papel de las cámaras sobre todo, gracias al know how sobre las numerosas profesiones, porque su trabajo va más allá de la asesoría y a menudo comprende alternativas al procedimiento de homologación que facilitan la integración laboral, debido a la diversidad de las profesiones de referencia en las profesiones de la formación profesional.

En la asesoría sobre homologaciones no se realiza una selección de los solicitantes; el derecho a un procedimiento de homologación es el mismo para todos los interesados, con independencia de las oportunidades laborales que pudieran tener en el país o de si se trata de profesiones incluidas en la “lista positiva” de profesiones susceptibles de ser cubiertas por extranjeros de terceros países (que no podrían ejercer en diferentes profesiones).

Tarifas y financiación

Por lo que respecta al importe de las tarifas por el procedimiento de homologación, estas están reguladas por el Reglamento de tarifas de los länder y las cámaras, respectivamente, y depende del volumen individual de trabajo empleado en el procedimiento. En el ámbito de las cámaras, para profesiones no reglamentadas el importe oscila dentro de un margen de entre 100 y 600 euros). En los länder no se puede hablar de unas tarifas o de un margen de tarifas unificadas; no obstante, debido al reparto de competencias establecido por la reforma del federalismo de 2006, que determina que los procedimientos administrativos y las tarifas administrativas son competencia de cada land, es difícil que se puedan llegar a consensuar importes a nivel federal como ha propuesto el Ministerio de Educación.

Como apoyo a la financiación de los gastos de las homologaciones son relevantes los instrumentos de la política laboral y educativa: las personas que están registradas en las Agencias de Empleo o jobcenters reciben el apoyo de prestaciones del presupuesto de intermediación por medidas para la activación y la integración profesional, así como para el fomento de la formación profesional continua. En Hamburgo existe un “Programa de becas para el fomento de la homologación de títulos extranjeros”. En algunos casos el solicitante podrá también desgravar en la declaración de la renta los gastos incurridos para la homologación de su titulación.

Los solicitantes pueden recabar información sobre las posibilidades de financiación en las instituciones de asesoría. A partir de 2015 la cualificación de inmigrantes se ha convertido para el programa IQ en el aspecto central de sus actividades. En sus puntos regionales de información, asesora de forma gratuita tanto sobre el procedimiento de homologación como sobre cualificación. De este modo, los solicitantes reciben la información sobre las diferencias entre la titulación adquirida y el desarrollo de la profesión en Alemania, para lograr una integración adecuada en el mercado laboral.

GRECIA

REAPERTURA DE LA RADIOTELEVISIÓN PÚBLICA ERT

A finales del mes de abril, Grecia recuperó la radiotelevisión pública ERT, que volverá a abrir las puertas y a readmitir a sus empleados tras dos años de cierre, en una decisión unilateral del Gobierno del conservador Andonis Samarás, que provocó un gran revuelo mediático y popular dentro y fuera del país.

La ley contó únicamente con el respaldo del izquierdista Syriza, y su socio de Gobierno, el nacionalista Griegos Independientes.

“El regreso de la radiotelevisión pública ERT es una contundente respuesta de dignidad, una victoria de la democracia”, dijo durante el debate el ministro de Estado, Nikos Pappás, quien ha encabezado el proyecto.

Está previsto que ERT reabra conforme a su antigua estructura de cuatro canales, uno de ellos internacional, y 19 emisoras de radio regionales y cuente con los empleados despedidos que tenían contratos indefinidos.

La ley pretende garantizar la independencia y la pluralidad informativa y proteger a la nueva ERT de las antiguas prácticas de despilfarro de dinero público, control gubernamental y contrataciones amañadas.

“Necesitamos una emisora pública abierta y libre de los patologías del pasado. Un contrapeso a la propaganda, independiente de cualquier intervención del Estado, pero sobre todo, independiente de los intereses privados, como el proyecto de ley especifica”, destacó Pappás en el hemiciclo.

La norma recoge la reducción del gasto en las producciones propias y en las externalizadas, y una auditoría sobre el estado de las cuentas.

Respecto a la contratación de personal, de los 2.595 trabajadores despedidos, se readmitirá a unos 1.500 que tenían contratos indefinidos, y en caso de que sea necesario más personal se celebrarán concursos públicos.

Cinco de los siete miembros del Consejo de Administración de ERT serán elegidos por la Comisión de Transparencia del Parlamento y los dos restantes por el personal del medio a través de voto secreto.

El Gobierno ha prometido que desaparecerán los contratos privilegiados con que contaban algunos directivos, para eliminar así las diferencias salariales.

Su reapertura era una de las grandes promesas de Syriza, que criticó duramente el cierre en junio de 2013.

Para Fuli Zavitsanu, una de las periodistas despedidas, hoy es un gran día. «Estoy contenta porque parece que vamos a tener voz, no va a ser como antes cuando había gente en puestos de dirección colocada por los partidos para controlar y ganar dinero», asegura la periodista.

La periodista explica que se siente satisfecha, porque Syriza “ha hecho lo que dijo”, pero asegura no poder desligar esta buena noticia de la difícil situación que atraviesa el país en las negociaciones con los acreedores.

Ella ha estado durante estos dos años participando con un programa de radio en la plataforma "ERT Open", creada por los trabajadores y que ha seguido emitiendo de forma autogestionada.

La transición desde la actual cadena pública Nerit, que Samarás abrió en abril de 2014, a ERT será progresiva, es decir, el canal no pasará a negro, sino que paulatinamente introducirá los nuevos contenidos.

El cierre de ERT provocó una oleada de oposición popular, desde la ocupación de sus instalaciones por parte de los empleados en los cinco meses siguientes, hasta las protestas en el extranjero que pedían su reapertura.

El Ejecutivo ha recalcado que la puesta en marcha de la televisión y la radio pública no supondrán un gasto adicional para el Estado, lo que hubiese podido crear recelo en los acreedores, porque ambos medios se financian a través de un canon que pagan los ciudadanos.

Entre las medidas que el Gobierno tiene previsto presentar a sus socios con el fin de aumentar la recaudación de impuestos figuran la licitación de frecuencias de televisión, pues las cadenas privadas griegas no han pagado hasta ahora por la explotación de sus licencias, y la regulación de los impuestos en la publicidad televisiva

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**



ALEMANÍA

INFORME ESTRATÉGICO SOCIAL 2015²⁴

El Consejo de Ministros aprobó el 25 de marzo de 2015 el Informe Estratégico Social 2015²⁵, que comprende el periodo desde el 1 de julio de 2014 al 30 de abril de 2015 y mediante el cual el Gobierno alemán, al igual que otros Estados miembros de la UE, informa anualmente sobre las reformas aplicadas, la evolución y las medidas nacionales adoptadas en los campos de la inserción social, pensiones, sanidad y cuidado de personas necesitadas a largo plazo, de acuerdo a los objetivos comunes de la UE.

El Ministerio Federal de Trabajo y Seguridad Social (BMAS) elaboró el Informe Estratégico Social con el apoyo de los Ministerios de Sanidad (BMG), Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ), Educación e Investigación (BMBF) y Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza, Construcción y Seguridad Nuclear (BMUB). Con el fin de aumentar la transparencia y una mayor participación de todos los actores, invitó además a todos los agentes sociales, organizaciones sociales y de bienestar, así como a representantes de los *länder* y los municipios a participar en la elaboración del Informe y tuvo lugar además un intercambio de información entre los representantes de las partes interesadas y órganos especializados.

El informe del presente año se ocupa, entre otros, de los siguientes temas: salario mínimo interprofesional, reforma de las pensiones, lucha contra la pobreza y la marginación social en relación con los objetivos nacionales y europeos marcados por la Estrategia Europa 2020, proyecto de Ley para la participación equitativa de mujeres y hombres en cargos género en el mercado laboral, medidas de fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional, prestación parental y prestación parental plus, bonificaciones para la pareja, y nuevas disposiciones sobre el permiso parental para la educación de los hijos.

Contribución para alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020 en el campo de la lucha contra la pobreza y la marginación social

El Gobierno ha definido un objetivo cuantitativo para luchar contra la pobreza y fomentar la integración social con el objetivo reducir hasta 2020 la cifra de desempleados de larga duración un 20% (unos 320.000) en comparación con 2008 (1,62 millones).

Un punto central de la política social y de mercado laboral del Gobierno sigue siendo la lucha contra el desempleo de larga duración. Con este fin ofrece un mayor apoyo a los desempleados de larga duración y a los menos cualificados para integrarlos en el mercado laboral, cualificarlos de forma precisa y, en caso de necesidad, apoyarlos en el proceso de integración en el mercado laboral. El plan "Dar oportunidades y asegurar la participación social" contiene múltiples medidas y programas para alcanzar este propósito.

Un papel importante lo desempeña el Fondo Social Europeo (FSE) que, de acuerdo a las disposiciones, invertirá en el ámbito nacional un 20% de los fondos del periodo 2014-2020 a la inserción social y la lucha contra la pobreza, y del Fondo de Ayuda Europea para los más Necesitados (FEAD), con el que se apoyará a aquellas personas que no se benefician de las prestaciones de ayuda y asesoramiento del sistema de ayuda regular (inmigrantes de la UE y sus hijos, personas sin hogar o que se ven amenazadas de perderlo).

²⁴ Fuente: Oficina Federal de Estadística

²⁵ Fuente: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/strategische-sozialberichterstattung-2015.pdf;jsessionid=9CADE2F648E583DB80AFABD1A0D3659?_blob=publicationFile

El objetivo de aumentar la tasa de empleo de mujeres al 73% hasta 2020 ya se ha alcanzado (2014: 73,4%). También aumentó la tasa en las personas mayores (55-64 años; 2014: 66,1%)

Reformas recientes e iniciativas políticas en el ámbito de la inserción social

Acceso de todos a los recursos, derechos y prestación de servicios; evitar y luchar contra la marginación y todo tipo de discriminación; apoyo para entrar a formar parte del mercado laboral

Para garantizar la racionalidad y adecuación de las prestaciones de asistencia social, el Gobierno ha aprobado y enmendado una serie de leyes, como por ejemplo la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo (AsylbLG), la Ley para la clasificación de otros Estados como países de origen seguros y para facilitar el acceso al mercado laboral de los extranjeros solicitantes de asilo y de los que disfrutaban de una estancia tolerada y el Reglamento sobre empleo que elimina la priorización de alemanes para la contratación de especialistas o cuando el interesado reside en el país durante más de 15 meses.

La “Alianza para la Formación Profesional y Continua”, pactada por representantes del Estado central, los *länder* y el sector económico el 12 de diciembre de 2014, contribuye considerablemente a cubrir la necesidad de profesionales especializados en el país. Los socios de la alianza tienen la intención de fomentar ante todo la formación profesional dual, reducir regional y profesionalmente los problemas de compatibilidad que puedan surgir entre los candidatos a un puesto de formación profesional y las empresas, y conseguir que la formación profesional y académica adquieran la misma importancia.

Otras medidas adoptadas para mejorar las oportunidades en el campo de la formación profesional son la “Iniciativa Cadenas Educativas”, la 25ª Ley de enmienda de la Ley Federal de Promoción de la Formación, “Alianzas Laborales: Juventud y Profesión” y el fomento del perfeccionamiento profesional con primas. Asimismo se ofrece en el marco del asesoramiento sobre la formación continua un servicio telefónico para ayudar individualmente a los interesados y la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) se encarga de informar a través de la hotline “Trabajar y vivir en Alemania” sobre el reconocimiento de los estudios profesionales realizados en el extranjero.

Con el fin de mejorar la integración de personas discapacitadas el Gobierno federal aprobó en 2011 el Plan de Acción Nacional para la Aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además de los ámbitos “Trabajo y Empleo” y “Prevención, Rehabilitación, Salud y Cuidados”, son puntos significativos de este Plan Nacional “Menores, Jóvenes, Familia y Pareja”, “Mujer” y “Mayores”, así como “Construcción y Vivienda”, “Movilidad” e “Integración social y política”. Con la iniciativa “Inclusión en Formación y Empleo” se creó una medida de las políticas activas del mercado laboral para las personas con discapacidad, centrada principalmente en sensibilizar a los empresarios y asesorarlos para poder detectar el potencial que poseen las personas discapacitadas como mano de obra.

Asimismo, el Gobierno se propone reducir la segmentación de género que registra el mercado laboral y facilitar la integración de la mujer en el mismo. Con este fin, el Consejo de Ministros aprobó el diciembre de 2014 el Proyecto de Ley para la participación equitativa de mujeres y hombres en cargos ejecutivos de la empresa privada y del servicio público (Ley sobre la cuota femenina) y enmendó también la Ley de igualdad de género y la Ley de distribución de los órganos del Estado. Con el propósito de concienciar a la opinión pública sobre el derecho a la igualdad de remuneración se celebra todos los años el “Equal Pay Day”. Aspecto esencial en este punto es la ejecución de procesos de valoración y estructuras de remuneración transparentes en las empresas para reducir la brecha salarial

del 22% que existe actualmente entre los hombres y mujeres. El proyecto de investigación “Negociación de convenios colectivos & Equal Pay” se ocupa de las repercusiones que tienen las negociaciones salariales colectivas en esta diferencia salarial.

Otros proyectos y programas que pretenden reducir la segregación de género en el mercado laboral son el proyecto de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) “¿Cuánto gana la mujer? ¡Independencia Económica!”, conjuntamente con el Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ) y dedicado especialmente a fortalecer la independencia económica de las mujeres, especialmente de jóvenes y madres, y contribuye también a cerrar la brecha salarial, el Programa del FSE “Diversificación laboral – hombres y mujeres en las guarderías”, que tiene el objetivo de fomentar la cualificación de personas que quieren cambiar de profesión y dedicarse a la educación pedagógica, y la iniciativa federal “Orientación académica y profesional con equidad de género”.

Se ha reformado también la prestación parental con la introducción de la “prestación parental plus”, complementada con la bonificación para la pareja con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional y fomentar el reparto de las obligaciones familiares y profesionales entre la pareja. Asimismo se han flexibilizado las disposiciones sobre el permiso parental para el cuidado de hijos y, con la ayuda de programas como el programa del FSE iniciado en 2015 “Perspectivas: Reincorporación al mercado laboral – aprovechamiento de potenciales”, se apoya a hombres y mujeres que en su reincorporación laboral tras un largo periodo de ausencia en el mundo laboral.

Otras medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional son el portal “Prestación de servicios cercana a los hogares”, herramienta online que ayuda a familias en la conciliación y a encontrar más tiempo para la familia y la profesión, así como a favorecer la participación la mujer en el mercado laboral. También se implementan medidas para posibilitar que personas que realizan un minijob pasen a tener un empleo regular, lo que ha beneficiado especialmente a las mujeres.

Inversiones en hijos

Una buena oferta de servicios de atención y cuidado de menores fuera del hogar es una contribución importante para fomentar la justicia educativa y de oportunidades para todos los menores y para prevenir la pobreza; al mismo tiempo es una condición previa para garantizar la participación equitativa de padres y madres en la vida profesional. Con este fin se garantiza el derecho legal a una plaza de guardería para a partir del primer año de vida. Asimismo se seguirá impulsando la calidad de la oferta de los centros de atención y cuidado de menores, fomentando el trabajo pedagógico-lingüístico y la cooperación con los progenitores, y apoyando a centros e instituciones en la preparación y cualificación del personal. A través del “Fondo de Ayuda en Edad Temprana” se aporta un apoyo psicosocial a familias con bebés o menores de hasta 3 años.

Falta de hogar

A partir de mediados de 2015 las personas sin hogar o que se vean amenazadas con perderlo se podrán acoger a las ayudas que ofrece el Fondo de Ayuda Europea para los más Necesitados (FEAD) y tener acceso a las ofertas regulares del sistema de ayuda (p.ej. ayuda para las personas sin hogar, cuidados médicos, *jobcenter*, ayuda en caso de adicción).

Vivienda inclusiva”

El Gobierno promueve la construcción y reconstrucción de viviendas adaptadas a las personas mayores y discapacitadas, con programas como “Reconstruir de acuerdo a la edad”, o con la concesión de bonificaciones.

Lucha contra la discriminación

El Gobierno introdujo en enero de 2015 el salario mínimo interprofesional (SMI) para evitar y luchar de forma efectiva contra el dumping salarial. El SMI es una parte importante de la Ley sobre el fortalecimiento de la autonomía colectiva aprobada en junio de 2014, que también contiene reglamentaciones sobre el carácter de eficacia general de los acuerdos colectivos a otros trabajadores que no estén acogidos a convenio colectivo, así como la aplicación de la Ley sobre desplazamiento de trabajos a todos los sectores profesionales, fortaleciendo con ello la autonomía colectiva de todas las partes del convenio con el objetivo de asegurar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores.

El Gobierno apoya a los municipios desfavorecidos y con estructuras más débiles con el programa complementario de mercado laboral “Educación, Economía y Trabajo en el Barrio (BIWAQ)”, en funcionamiento desde 2008, y en el marco del programa de fomento urbanístico “Ciudad social”, que vincula medidas de fomento urbano con medidas de fomento laboral.

Una novedad en el nuevo periodo de fomento del FSE representa el programa “Fortalecer a los jóvenes en el Barrio”, con el que se pretende fortalecer el trabajo social de los jóvenes y se ocupa del proceso de transición de la escuela a la vida profesional de jóvenes que viven en barrios desfavorecidos.

Otros programas son: “FSE – Directrices de Integración” para apoyar a personas que tienen dificultades de integración en el mercado laboral, la “Estrategia Nacional de Alfabetización y Formación General de Adultos”, con el fin de proporcionar conocimientos generales necesarios; “Alfabetización orientada al puesto de trabajo y conocimientos generales para adultos”, el “Programa de fomento profesional destinado a superar las barreras lingüísticas para inmigrantes”, “Fortaleza profesional” orientado a mujeres inmigrantes.

Reformas más recientes para alcanzar pensiones adecuadas.

El Gobierno puso en marcha en los últimos años una serie de medidas para asegurar la tercera edad de las personas en el futuro teniendo en cuenta el cambio demográfico: aumento paulatino de la edad de jubilación hasta los 67 años en 2029, jubilación anticipada a los 63 años sin retenciones para personas que han trabajado durante un largo periodo de tiempo, pensión para madres de hijos nacidos antes de 1992, medidas para la protección social de personas con invalidez, introducción de un componente demográfico en la revalorización del presupuesto para rehabilitación. Por otro lado, la favorable evolución de la economía ha propiciado una reducción de las contribuciones al seguro de pensiones.

Reformas recientes en el sistema sanitario

En el campo de la atención sanitaria y el cuidado de personas necesitadas siguen siendo los efectos de la evolución demográfica el mayor reto a la hora de conformar la política del país. El creciente número de personas mayores y ancianas genera una mayor necesidad de prestaciones sanitarias, de cuidado y asistencia a personas discapacitadas. El Gobierno federal ha tenido en cuenta estos retos en las recientes reformas del sistema sanitario.

Con la Ley para el desarrollo de la estructura financiera y la calidad del seguro obligatorio de enfermedad (GKV-FQWG), en vigor desde el 1 de enero de 2015, se definieron de forma permanente las bases de financiación del seguro obligatorio de enfermedad, y se fortaleció la competitividad de calidad y precios en interés de los afiliados. Con la creación de un instituto de calidad, fijada en la Ley GKV-FQWG, se crean las condiciones necesarias para que los organismos prestadores orienten sus servicios a la calidad.

El Gobierno ha dado especial importancia a la mejora de la calidad de la asistencia médica, al fomento y a la prevención de la salud y la asistencia de las personas afectadas con demencia senil, adoptando una serie de medidas legales y prácticas. También son relevantes la financiación sostenible del sistema de asistencia sanitaria y la buena situación financiera del seguro obligatorio de asistencia sanitaria (GKV).

Reformas para el cuidado de personas necesitadas durante un largo periodo de tiempo

El Gobierno se ha propuesto mejorar la calidad de vida de las personas necesitadas y sus familiares con una asistencia sanitaria accesible, prolongada, de gran calidad y sostenible. Con este objetivo ha adoptado una serie de medidas, entre otras, la ampliación del seguro social de asistencia, cobertura de la necesidad de profesionales especializados en el sector de la asistencia domiciliaria personas impedidas, conciliación de la vida familiar, familiar y el cuidado de familiares necesitados de asistencia y ampliación del gasto en el seguro de dependencia.

Indicadores de empleo y pobreza

	Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tasa de empleo entre la población activa (20-64 años), en %							
UE 28		70,3	69,0	68,5	68,5	68,4	68,4
Hombres		77,8	75,7	75,0	74,9	74,5	74,3
Mujeres		62,8	62,3	62,0	62,2	62,4	62,6
Alemania		74,0	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1
Hombres		80,1	79,6	80,1	81,4	81,8	81,9
Mujeres		67,8	68,7	69,6	71,1	71,5	72,3
Tasa de empleo en personas con bajo nivel educativo (20-64 años), en % (Definición de nivel educativo bajo: haber terminado el primer ciclo de secundaria y sin título de F.P)							
UE28		56,4	54,3	53,3	52,9	52,1	51,4
Alemania		55,9	55,7	56,0	57,3	57,7	58,2
Tasa de empleo en personas mayores (55-64 años), en %							
UE28		45,5	45,9	46,3	47,3	48,8	50,2
Alemania		53,7	56,1	57,7	59,9	61,5	63,5
Tasa de desempleo en menores de 25 años, en %							
UE28		15,6	19,9	21,0	21,4	22,9	23,4
Alemania		10,6	11,2	9,9	8,6	8,1	7,9

Cifra absoluta de de empleados durante un largo periodo de tiempo en miles y porcentaje en relación con la cifra de desempleo total, en %

Alemania	1.623	1.447	1.380	1.189	1.043	1.009
Hombres	883	803	806	687	603	584
Mujeres	740	644	574	501	440	425
Alemania	52,5	45,5	47,3	48,0	45,5	44,7
Hombres	53,2	44,4	48,1	49,3	46,8	45,5
Mujeres	51,7	46,9	46,3	46,2	43,7	43,8

Umbral de riesgo de pobreza en familias monoparentales (60% de la renta mediana anual)

Alemania	10.986	11.151	11.278	11.426	11.757	11.749
----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Tasa de riesgo de pobreza (personas con menos del 60% de la renta mediana, en %)

UE28	16,5*	16,4*	16,5	17,0	16,9	16,7
Hombres	15,6*	15,5*	15,8	16,2	16,3	16,1
Mujeres	17,5*	17,2*	17,2	17,7	17,5	17,2
Menores de 18 años	20,4*	20,1*	20,8	20,8	20,7	20,3
Mayores de 64 años	18,9*	17,8*	15,9	15,9	14,6	13,8
Alemania	15,2	15,5	15,6	15,8	16,1	16,1
Hombres	14,2	14,7	14,9	14,9	14,9	15,0
Mujeres	16,2	16,3	16,4	16,8	17,2	17,2
Menores de 18 años	15,2	15,0	17,5	15,6	15,2	14,7
Mayores de 64 años	14,9	15,0	14,1	14,2	15,0	14,9

Media de la renta mediana euros/año y relación mediana relativa de la renta de personas mayores de 65 años

Renta media neta equivalente de personas mayores de 65 años en comparación menores de 65 años

*Valores para UE27; Fuente: EUROSTAT

EU 28	12.935*	13.203*	13.527	13.738	14.344	14.719
Total	0,85*	0,86*	0,88	0,89	0,91	0,93
Hombres	0,88*	0,90*	0,92	0,93	0,95	0,96
Mujeres	0,83*	0,84*	0,86	0,87	0,89	0,91
Alemania	16.498	16.804	17.167	17.611	17.729	17.904
Total	0,87	0,88	0,89	0,90	0,88	0,89
Hombres	0,89	0,90	0,90	0,91	0,88	0,90
Mujeres	0,87	0,86	0,88	0,89	0,87	0,88

Personas que dependen de la prestación básica, valor absoluto en miles y porcentaje en relación con la cifra de población

La base legal son el Código Social II, el Código Social XII, la Ley de prestaciones para solicitantes de asilo y la Ley Federal relativa a las Prestaciones Alimenticias (BVG)

Alemania	7.646	7.761	7.537	7.258	7.249	7.384
Alemania	9,3%	9,5%	9,2%	8,9%	9,0%	9,1%

Personas mayores de 65 años que perciben la prestación básica en miles y porcentaje en relación con la cifra de población

Alemania	410	400	412	436	465	499
Alemania	2,5%	2,4%	2,4%	2,6%	2,8%	3,0%

GRECIA

PLAN CONTRA LA POBREZA

El Gobierno griego recibió más de 8.500 solicitudes en el primer día de plazo para beneficiarse del programa de lucha contra la pobreza, que incluye alimentos y electricidad gratis y ayudas al alquiler, informó hoy la oficina de Seguridad Social helena.

Durante el periodo de inscripción, que empezó el 20 de abril, las personas que no reciban ayudas de otras iniciativas europeas o regionales pueden optar a las subvenciones mediante un formulario electrónico.

La responsable del Centro de Atención Ciudadana del barrio ateniense de Ambelokipi, María Kiassou, señaló en un comunicado que durante el día de hoy siguieron entrando peticiones e indicó que incluso llegaron a sobrepasar las de la primera jornada.

Kiassou declaró que siete de cada diez ciudadanos que visitaron el centro fue con el propósito de aspirar a los beneficios de la ley contra la crisis humanitaria aprobada recientemente por el Parlamento griego.

La mayoría de ellos, afirmó, optaron por la ayuda al pago del alquiler, de la que se beneficiarán 30.000 viviendas durante un año y que consiste en subvenciones de entre 70 y 220 euros al mes.

Asimismo, Kiassou detalló que lo segundo más solicitado fue la electricidad gratuita, que consta de un máximo de 300 kilovatios hora al mes por familia, y de la que se beneficiarán unos 153.000 hogares.

La norma prevé además, facilitar al mismo número de familias una tarjeta bancaria que podrá ser utilizada solo para la compra de alimentos y que el Gobierno recargará al inicio de cada mes.

Pueden optar a la iniciativa quienes el año pasado declararon a Hacienda unos ingresos anuales inferiores a los 2.400 euros para un hogar de una sola persona, e inferiores a 6.000 euros anuales para una familia a partir de 4 hijos.

En el caso de la ayuda al alquiler, la propiedad inmobiliaria no debe sobrepasar los 90.000 euros si es una vivienda de una persona, ni los 200.000 euros en caso de una familia.

La Ministra adjunta de Solidaridad Social, Theanó Fotíu, admitió recientemente que la ley aprobada por el Gobierno griego «no resuelve la crisis humanitaria», pero matizó que es un pequeño paso importante y que en él tendrán prioridad las familias con hijos.

Según datos de la agencia de estadísticas Elstat, a mediados de 2014 un 23,1 % de la población griega vivía por debajo del umbral de la pobreza y había un 28,8 % de pobreza infantil.

MIGRACIONES



ESTONIA

ESTONIA SE OPONE AL PLAN DE CUOTAS DE REFUGIADOS DE LA UE

Como ha sido recogido en los informes semanales Estonia se opone al plan impulsado desde la Unión Europea. La sociedad estonia está, además, muy dividida ante este asunto y hay artículos de opinión que dicen que Estonia no debe hacerse cargo de un problema que no ha generado, mientras que hay otros que dicen que pertenecer a la Unión Europea conlleva una responsabilidad y una muestra de solidaridad con los países de la Unión que más peso están llevando en el tema de la emigración y los refugiados.

El caso es que el país báltico mantiene, desde hace tiempo, una postura muy estricta contra las políticas de refugiados. Se ha negado a ser parte de los programas de desplazamiento de la Agencia de la ONU para los Refugiados y ha adoptado una posición firme contra los mecanismos de solidaridad dentro de la UE. Estonia sólo concede asilo a unas pocas docenas de personas al año. Este hecho ya había sido objeto de análisis por parte de las OONNGG estonias, que criticaban que no se facilitara estatus de refugiados, por ejemplo, a los ucranianos.

El ministro de Asuntos Exteriores dijo recientemente que los solicitantes de asilo son una secuela, pero el verdadero foco de la acción de la UE debe estar en asegurar la paz en Libia y en la lucha contra la trata de personas.

El Plan de la UE significaría que Estonia recibiría 326 personas al año. Pero ya el Ministro del Interior ha manifestado que el país no está preparado para aceptar un número significativo de refugiados a la vez. Tras afirmar esto, Hanno Pevkur también señaló que, en el momento actual, el centro para refugiados de Vao Village es muy pequeño y en él sólo caben 35 personas.

Sin embargo miembros estonios del Parlamento Europeo - Marju Lauristin, Urmas Paet, Tunne Kelam, Indrek Tarand y Kaja Kallas – creen que Estonia debe mostrar su solidaridad con el resto de Europa, lo que puede significar la aceptación de un pequeño número de refugiados.

Así Indrek Tarand ha manifestado que Estonia no tiene razones para continuar con su actitud y que el argumento de la falta de espacio es fácilmente solucionable, para añadir “la población estonia ha decrecido en 20.000 personas los últimos 10 años debido a la emigración y, de repente, el argumento es que aceptar 300 es mucho para Estonia”

Las OONNGG del ámbito de los refugiados reconocen que Estonia no tiene preparado, en la actualidad, un sistema para acoger refugiados, pero puede hacerse si el Gobierno establece un plan de acción.

La situación no debe analizarse, no obstante, sin tener en cuenta el día a día en Estonia. Son muy frecuentes las operaciones de vigilancia aérea realizadas por la OTAN (el ejército estonio no tiene ni aviones ni carros de combate) y está muy presente la presencia del poderoso vecino. Una minoría de estonios de origen ruso, se considera discriminada, pues considera que no se protege su cultura y la educación que es sufragada por el erario público no les da las mismas oportunidades que a los de etnia estonia.

Por su parte, los partidos populistas más tradicionalistas y nacionalistas, consideran que esa minoría nunca se va a considerar estonia, sino que siempre se considerarán primero rusos y, por lo tanto, suponen un auténtico caballo de Troya para la defensa del país.

Por otro lado, un informe de Amnistía Internacional sobre Estonia, presentado en 2015, señalaba que alrededor de 91.000 personas permanecen sin Estado en el país. El informe destacó la aprobación de la ley de convivencia como algo positivo, pero también indicaba que las personas apátridas gozaban de derechos políticos limitados y constató que las minorías étnicas continuaron estando afectadas de manera desproporcionada por el desempleo y la pobreza, lo que lleva a la conclusión de que la discriminación étnica y lingüística podría ser un factor contribuyente. Según el mismo informe, los requisitos de idiomas para el empleo estaban colocando las minorías étnicas en desventaja

GRECIA

GRECIA DETALLA SU PLAN DE EMERGENCIA PARA ACOGER LA OLA DE INDOCUMENTADOS

El Gobierno griego ha detallado el plan de emergencia para hacer frente a la ola de inmigrantes y refugiados que está recibiendo Grecia en los últimos días y puso como prioridad su traslado desde las islas.

El plan del Ejecutivo, detallado por la ministra adjunta de Inmigración del Gobierno griego, Tasia Jristodulopulu, establece la “descongestión inmediata” de las islas griegas, sobre todo las más pequeñas, ya que no disponen de las infraestructuras necesarias y se producen situaciones de hacinamiento.

Asimismo, el Ejecutivo planea alquilar barcos para transportar a los inmigrantes desde las islas hasta el resto del país, algo para lo que ya ha pedido financiación a la Unión Europea.

Anunció además que los indocumentados que lleguen a las islas serán trasladados a centros de todo el país y señaló que, si es necesario, se usarán como último recurso dependencias abandonadas del Gobierno y del Ejército como medida temporal para acogerlos.

El plan incluye un programa completo de exámenes médicos realizado conjuntamente con el centro de control de enfermedades infecciosas, que contará con la participación de unidades móviles y dará derecho a los indocumentados a ingresar en los hospitales públicos si así lo requiere su estado de salud.

Establecerá ocho oficinas regionales descentralizadas de asilo político, mientras que ahora solo hay tres -en Atenas, Rodas y Lesbos-, y contratará personal para trabajar en los centros de acogida.

Por último, imprimirá unos folletos con información útil en cinco idiomas que serán repartidos entre los refugiados.

Todo esto responde a la oleada masiva de inmigrantes y refugiados que están llegando a Grecia.

Solo en el primer trimestre del año, el país recibió a un total de 10.445 indocumentados por vía marítima, mientras que en el mismo periodo del año anterior fueron 2.863 personas.

Grecia es una de las principales puertas de entrada de inmigrantes que quieren llegar a territorio europeo.

El país ha pedido en repetidas ocasiones más apoyo a los socios europeos para gestionar el flujo de personas que llega por vía marítima a sus costas, tras asegurar que los guardacostas están desbordados.

Además, la intensificación de los conflictos en Siria e Irak ha disparado la entrada de indocumentados en suelo heleno.

Los jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea se reunieron en una cumbre extraordinaria en Bruselas para aprobar un plan de acción con medidas concretas destinadas a responder a la crisis migratoria, tras la muerte de más de mil inmigrantes en las últimas semanas en el Mediterráneo.

ITALIA

ITALIA PIDE LA IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD INTERNACIONAL ANTE EL PROBLEMA DE LOS DESEMBARCOS CLANDESTINOS

El enésimo naufragio, a finales del mes de abril, con centenares de víctimas en el canal de Sicilia, ha devuelto al primer plano de la actualidad política el problema de la inmigración ilegal en Italia. Algunos analistas estiman que la llegada de inmigrantes desde el norte de África, especialmente desde las costas libias, podrá alcanzar una cifra muy superior a la del pasado año (unos 150.000) que ya constituyó un récord histórico. Se habla de cerca de medio millón de personas que huyen de la guerra en Siria y de la inestabilidad en varios países árabes y que están esperando la manera de embarcarse para llegar a las costas italianas. Las declaraciones del líder de la liga Norte, Matteo Salvini, que ha acusado al Gobierno italiano de ser responsable de esta tragedia por su actitud favorable a la acogida de inmigrantes y ha llegado a llamarle "*becchino*" (sepulturero) han sido contestadas de la manera más terminante por el propio Renzi, que les ha acusado de ser unos "chacales".

Italia ha convertido en su principal reivindicación lograr una mayor implicación de la comunidad internacional para frenar el flujo de inmigrantes indocumentados desde el norte de África.

«Los medios italianos, junto a los de Tritón y a los mercantes privados, están afrontando esta emergencia que parte de la Libia y que ya ha supuesto el desembarco de más de 25.000 personas en lo que va de año», declaró el Premier Renzi ante el Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, y la Jefa de la diplomacia europea, Federica Mogherini, dispuesto a «hacerles ver físicamente lo que Italia está haciendo» para combatir este fenómeno.

Para ello los tres se desplazaron en un pequeño avión hasta la nave San Giusto de la Marina italiana y, tras una visita a sus instalaciones, Renzi declaró que "su estrategia" será hacerse escuchar en los foros internacionales. Calificó de "significativa" la presencia de Ban Ki-moon y de Mogherini, su antigua Ministra de Exteriores, ante quienes destacó que su país ya no está solo ante esta dramática situación. «Antes Italia estaba sola afrontando este tema, pero ahora toda la comunidad internacional es consciente de que se trata de un problema global y no de una cuestión que afecta solo a un país», dijo el jefe del Gobierno italiano.

Asimismo aseguró ante los periodistas que cuenta con el apoyo de la ONU para lo que consideró «la absoluta prioridad»: detener a los traficantes de seres humanos y desbaratar la red que se enriquece con las vidas de las personas.

Por su parte, el secretario general de las Naciones Unidas reafirmó su postura de que «las autoridades deberán centrarse en el salvamento» de los inmigrantes y alertó de que la situación que se da en el Mediterráneo supone «la peor crisis humanitaria desde la Segunda Guerra Mundial».

En su discurso en la nave, difundido a los medios, Ban Ki- Moon dijo que la ONU está "dispuesta" a trabajar con Italia y señaló que "en primer lugar urge detener y prevenir la trata de personas".

El diplomático surcoreano, que ha manifestado en varias ocasiones su oposición a una intervención militar en Libia para cortar la llegada de indocumentados, abogó hoy por una solución "política" a la situación en este país norteafricano, con dos gobiernos enfrentados.

Tras el naufragio de Lampedusa de octubre de 2013, en el que murieron más de 360 inmigrantes, mayoritariamente somalíes y eritreos, Italia decidió afrontar esta emergencia con el programa Mare Nostrum.

Un protocolo muy criticado en el país por su elevado coste -9,3 millones de euros mensuales- y que ha sido sustituido por el programa europeo Tritón, mucho más reducido en cuando a su presupuesto.

Los líderes de la UE se comprometieron a triplicar los fondos y aumentar los medios de las operaciones de vigilancia marítima Tritón y Poseidón este año y en 2016 para evitar que se repitan las tragedias de inmigrantes sucedidas en los últimos días.

La jefa de la diplomacia europea, Federica Mogherini, ha declarado que tratará de recabar apoyos en la ONU a una posible misión civil con un componente militar de la UE para detener y destruir los barcos utilizados por las mafias para transportar a los inmigrantes después de que los líderes europeos le pidieran estudiar opciones para ello.

En relación con el rechazo de Ban Ki Moon a una operación militar en el Mediterráneo, Mogherini ha admitido que la adopción de una resolución del Consejo de Seguridad de la ONU «no está en nuestras manos» y ha insistido en que no se trata de una intervención militar y que se hará en coordinación con los libios y en «respeto pleno de los Derechos Humanos y la dignidad de cualquier ser humano».

Al margen de la posible operación contra las mafias, los jefes de Estado y de Gobierno también acordaron aportar más aviones, buques y persona para las operaciones de control de fronteras en el Mediterráneo y triplicar su financiación entre las medidas de urgencia pactadas para responder al aumento de naufragios.