



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 199

Marzo-2016

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Bélgica.- 6

- Debate reabierto sobre el porte de símbolos religiosos en el trabajo

Francia.- 9

- Situación económica y social en febrero

Grecia.- 21

- Comentario general

Irlanda.- 25

- Comentario general

Italia.-30

- Comentario general

Lituania.- 33

- Iniciativa para un nuevo “modelo social”

Marruecos.- 36

- Comentario general

Países Bajos.- 38

- Comentario general

Reino Unido.- 42

- Comentario general

Rumanía.- 45

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Italia.- 50

- Las pensiones de supervivencia, ¿amenazadas por la nueva ley contra la pobreza?

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.- 53

- La oferta de empleo en febrero de 2016
- Evolución del mercado laboral en febrero de 2016

Argentina.- 67

- Denuncian que el Estado es el mayor empleador en negro

Bélgica.- 70

- Informe sobre el desempleo en febrero

Canadá.- 74

- La tasa de desempleo sube por tercer mes consecutivo

EE.UU.- 77

- Situación del mercado de trabajo en febrero

Estonia.-81

- Mercado de trabajo

Finlandia.-84

- El empleo en 2015

Francia.- 86

- Plan de urgencia para el empleo
- Informe del Tribunal de Cuentas sobre la Inspección de Trabajo

Grecia.- 94

- Los datos provisionales de diciembre

Italia.- 96

- Los datos (provisionales) de enero
- Garantía juvenil. Seguimiento mensual
- Breve informe sobre el incremento del empleo indefinido

Reino Unido.- 104

- Estadísticas de empleo/desempleo

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Suecia.- 107

- Nuevas disposiciones sobre el entorno laboral organizativo y social

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alemania.- 110

- Informe anual sobre políticas de negociación colectiva 2015

Argentina.- 119

- Las claves de la negociación salarial

EE.UU. .- 124

- Informe sobre el índice de afiliación sindical en Estados Unidos en 2015

Francia.- 126

- Negociaciones sobre el seguro de desempleo

Noruega.- 130

- Revisión salarial 2016

MIGRACIONES

Bélgica.- 134

- La gestión del asilo en Bélgica

Francia.- 137

- Población española en Francia

Dinamarca.- 139

- Acuerdo tripartito para la integración laboral de los refugiados

Grecia.- 144

- Grecia y la crisis de refugiados

Italia.- 147

- Refugiados. Iniciativa humanitaria

Rumanía.- 150

- Rumanía y el problema de los refugiados

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

BÉLGICA

DEBATE REABIERTO SOBRE EL PORTE DE SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO¹

Una sentencia del Tribunal de Trabajo de Bruselas (Sección francófona) ha reabierto en Bélgica el debate sobre el uso de símbolos religiosos externos. En efecto, el Tribunal de Trabajo bruselense ha considerado ilegal que los reglamentos internos de las empresas recojan prohibiciones de indumentarias que reflejen la pertenencia religiosa o filosófica del trabajador. En concreto, la sentencia se refiere al uso del velo islámico por una trabajadora de confesión musulmana en una empresa pública.

Aunque la sentencia se refiere específicamente al sector público, no cabe duda que relanza y reabre el debate sobre el uso de símbolos externos que manifiestan la convicción religiosa, filosófica y política de los trabajadores en el trabajo.

Contenido específico del sector público

Es importante resaltar que los hechos sometidos a consideración se produjeron en el sector público belga. Este sector tiene ciertas obligaciones, entre las que cabe destacar la obligación de neutralidad del Estado así como de todos los servicios públicos.

La sentencia pone de relieve que dentro del principio de neutralidad deben diferenciarse dos conceptos principales:

1. la neutralidad inclusiva: imparcialidad de acción pasiva o activa en favor de los usuarios. Es decir, trato similar, sin discriminación alguna, a todos los usuarios de los servicios públicos;
2. la neutralidad exclusiva: aspecto neutral por parte de los agentes públicos. Lo que requiere, durante el ejercicio de las funciones, imparcialidad en la forma de vestir o porte de cualquier símbolo u objeto que pueda manifestar la expresión filosófica, religiosa, comunitaria o partidista del trabajador.

La sentencia señala, sin embargo, que el principio constitucional de neutralidad sólo es aplicable a la neutralidad inclusiva. Según el Tribunal de Trabajo bruselense, teniendo en cuenta los hechos enjuiciados y la reglamentación aplicable, la generalización del principio de neutralidad en su vertiente exclusiva fracasaría frente a cualquier examen sobre la proporcionalidad.

La libertad religiosa desequilibra el principio de imparcialidad

En la sentencia de referencia se manifiesta explícitamente que, si bien ha de tenerse en cuenta el principio de la imparcialidad del Estado y de los Servicios públicos, también deben considerarse el derecho a la libertad religiosa y a la forma de vestir y utilizar símbolos/signos religiosos por los trabajadores.

La referida libertad puede ser objeto de restricciones «previstas por ley, siempre y cuando instituyan medidas ineludibles para la sociedad democrática, seguridad pública, protección del orden, salud o moral públicas y/o protección de los derechos y libertades de los demás».

¹ Fte.: SECUREX (Agencia especializada en recursos humanos)

La necesidad de estas medidas, que debe interpretarse de forma restrictiva, debe establecerse «de forma no eventual, pero si real y convincente».

Importancia de la igualdad de trato

Existe discriminación de trato cuando se pueden apreciar diferencias que sean menos favorables o más ventajosas para el denunciante que para otra/s persona/s.

Según los hechos del caso enjuiciado, el Tribunal argumenta que la prohibición de exhibir símbolos convencionales religiosos no se refiere a todas las trabajadoras de confesión musulmana, sino a aquellas que desean usar y utilizar el velo islámico.

Legalidad del objetivo: Pistas dirigidas a los empresarios:

La sentencia señala, por otra parte, que para no vulnerar el principio de la igualdad de trato prohibiendo el uso de símbolos religiosos externos el empresario debe establecer los siguientes aspectos:

- que la disposición incluida en el reglamento de trabajo:
 - persigue un objetivo legítimo;
 - que el requerimiento profesional prohibitivo es general, fundamental y aplicable a todos los miembros del personal por la naturaleza de la actividad y/o las condiciones de su ejecución;
 - que se estableció equitativamente con el objetivo previsto;
- o que el reglamento:
 - está establecido objetivamente y convenientemente para lograr un objetivo legítimo,
 - que los medios para lograr el objetivo son necesarios y oportunos.

El empresario deberá demostrar que la interdicción generalizada de llevar símbolos que reflejen la convicción religiosa, filosófica y política de aplicación a todos los empleados (del director general hasta empleados de limpieza) constituye un medio apropiado y necesario para lograr la neutralidad del objetivo perseguido.

Análisis del Tribunal

Según el Tribunal, a la vista de los hechos, la disposición analizada debe considerarse como una disposición aparentemente neutral que perjudica principalmente a aquellas personas de confesión musulmana que quieren llevar un símbolo particular o específico de relevante importancia para poder ejercer su derecho de libertad religiosa. El tribunal concluye que existe, por lo tanto, una discriminación indirecta.

¿Qué sucede en el sector privado?

En el sector privado, es práctica habitual considerar que, si el empresario dispone de una justificación objetiva y razonable, puede exigir o prohibir algunas indumentarias a sus trabajadores (prohibir el uso de símbolos distintivos de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas) durante el ejercicio de sus funciones.

La medida debe, no obstante, recogerse en el reglamento de trabajo o, al menos, en las recomendaciones escritas que el empresario dirige a todo el personal ocupado.

Principios a respetar

En lo que respecta a la eventual prohibición del llevar/usar símbolos religiosos, filosóficos, políticos, etc.... durante el ejercicio de la ocupación laboral, el empresario debe velar y respetar los siguientes principios para reflejarlo en el reglamento de trabajo:

- determinar cada etapa del proceso de prohibición con los órganos de concertación;
- comprobar que la prohibición es necesaria;
- comprobar la proporción en la que la prohibición afecta tanto a los trabajadores como a las situaciones;
- informar a los trabajadores (transparencia) sobre las razones que han llevado a la decisión.

A tener en cuenta

Es importante destacar que las recomendaciones promovidas sobre el particular por el Tribunal de Trabajo de Amberes, Orden del 23/12/2011 han sido recurridas ante el Tribunal Constitucional, que, a su vez, ha decidido elevar una consulta al Tribunal de Justicia Europeo. Consulta que, al día de la fecha, no ha recibido contestación alguna. La consulta ha sido presentada al TJE en los siguientes términos «*¿Debe/puede interpretarse que la prohibición de vestir el velo islámico durante la realización de las funciones profesionales por parte de personas de confesión musulmana constituye alguna discriminación de trato, siempre y cuando la prohibición sea de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa y se refiera a cualquier símbolo exterior relacionado con la convicción política, filosófica y religiosa en el trabajo y esté recogida en el reglamento interno de trabajo?*».

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN FEBRERO 2016

El mes de febrero de 2016 se inicia con el pago decreciente de las prestaciones de paro. Cuando faltan dos semanas para la nueva negociación entre sindicatos y empresariado de la normativa del seguro de paro, la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, indicó -el domingo 30 de enero- que “todas las pistas serán estudiadas [...], incluido el pago decreciente de las prestaciones”.

El lunes, 1 de febrero, el ministro de Finanzas, Michel Sapin, abundó en este sentido, viendo en esta “pista” el doble de los esfuerzos que se están llevando a cabo en relación con la formación de los demandantes de empleo: al estar mejor formados encontrarán un empleo con mayor rapidez y “todo el mundo ganará con ello”. Fue François Hollande, quien, a mediados de enero, declaró que “el periodo durante el cual se abonan las prestaciones de paro en Francia es el más largo de Europa”. Este alcanza dos años, e incluso tres en el caso de los seniors.

A principios de 2014, durante la última negociación del convenio Unedic, el Elíseo y Matignon exhortaron a los interlocutores sociales que gestionan el seguro de paro a no reducir los derechos de los demandantes de empleo. Visiblemente, han cambiado el tono. Ante todo es el reconocimiento de su fracaso: a falta de la reversión de la curva del paro, el Gobierno y los interlocutores sociales han dejado que el déficit de la Unedic crezca peligrosamente. Del orden de 3.000 a 4.000 millones de euros de pérdidas anuales, la deuda acumulada aflora 26.000 millones, un verdadero record. Sin haber modificado la normativa y, a pesar de un ligero retroceso del paro anticipado este año, la deuda rozaría los 30.000 millones a final de 2016, y sobrepasaría así un año de ingresos netos de la Unedic...La debilidad de los tipos de interés permite, por el momento, financiarla a bajo coste pero el Estado, que aporta su garantía en los mercados financieros, ve la factura inflar el déficit y la deuda públicos, bajo la mirada reprobadora de Bruselas.

La ministra de Trabajo insistió en que sindicatos y empresarios “deberán trabajar en la disminución de la deuda”, aunque ello suponga atacar un tabú de la izquierda. La Sra. El Khomri llama a un debate “desapasionado y recuerda que la disminución decreciente aplicada en Francia desde 1992 hasta 2001, no tuvo los efectos esperados sobre el retorno al empleo, según un estudio del Insee. “La negociación no debe ser sólo financiera, ésta debe permitir el retorno al empleo”, indica la ministra.

El discurso del Ejecutivo también sirve para preparar el terreno en caso de que recuperase el expediente. En un primer tiempo, la negociación corresponde únicamente a los interlocutores sociales -al menos en teoría-. Pero el Estado puede denegar el reconocimiento del convenio que éstos acuerden (un escenario nunca visto y muy improbable) y, sobre todo, puede retomar la mano si fracasan las negociaciones. Escenario que no se puede excluir debido a lo tensas que se anuncian las negociaciones.

El empresariado, que estima que ha llegado el momento de llevar a cabo una amplia reforma estructural, se va a colar por el resquicio del pago decreciente de las prestaciones de paro, una pista que viene trabajando desde hace tiempo. Por lo que se sabe, está reflexionando, principalmente, sobre un sistema en el que las prestaciones disminuirían en caso de que el trabajador en paro rechazase una o varias ofertas de empleo. Pero se va a encontrar con un frente sindical resueltamente opuesto.

Actora clave de este expediente, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, que comparte con el Medef la presidencia rotatoria de la Unedic, no quiere oír hablar de ello.

“Dar a pensar que se debería tener una lógica presupuestaria (volver al equilibrio sin preocuparse de las consecuencias sociales) o punitiva (las gente permanece en paro porque no quiere trabajar), es insostenible”, ha prevenido Laurent Berger, secretario general de la central sindical, la semana pasada. La pugna sólo acaba de empezar. El actual convenio de Unedic caduca el 1 de julio próximo.

Un informe del Gobierno relacionado con el seguro de paro subraya la necesidad de realizar esfuerzos a corto plazo que garanticen la perennidad del régimen. Oficialmente, el Estado no interviene en las negociaciones sobre el seguro de paro, que dependen únicamente de los interlocutores sociales. Sin embargo, éste multiplica las señales antes de la apertura de las discusiones el 22 de febrero.

Es cierto que el Estado es un actor clave de este expediente pues es él quien garantiza los empréstitos de la Unedic en los mercados financieros y quien asume ante Bruselas su déficit acumulado record.

El 2 de febrero, la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, repitió en la emisora de radio RTL que “se deben estudiar todas las vías”, desde las prestaciones de paro decrecientes hasta una disminución de su cuantía y de su duración. Aunque la prioridad manifestada es “echar toda la carne en el asador para que se cree empleo”, el mensaje oculto es claro: ante todo, hay que sanear las cuentas cuya deriva es intolerable.

A falta de “esfuerzos razonables a corto plazo, la perennidad del régimen podría peligrar”, advierte así un informe firmado por el Gobierno, que fue transmitido el 20 de enero a la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea Nacional. Este documento, desvelado el martes 2 de febrero por la Agencia de noticias France Presse, no adelanta objetivos ya calculados de ahorro; pero el otoño pasado, el secretario de Estado de los Presupuestos, Christian Eckert, indicó que en 2016 se deberían ahorrar “800 millones”.

El informe recoge un listado de los ahorros que se podrían llevar a cabo. Reducir en 100 días el periodo de indemnización del paro ahorraría 1.100 millones de euros, repartidos entre 406.000 demandantes de empleo indemnizados (de los 2.640.000 registrados). Pasar a un ratio de 0,9 día indemnizado por día cotizado, y no ya 1 por 1, produciría 900 millones, en detrimento de 1.000.000 de beneficiarios. Otro ejemplo: bajar el umbral de indemnización del 57 al 49% del salario íntegro aportaría 1.000 millones de euros.

En cuanto a los ingresos, el informe evoca un alza del “tipo de contribución efectivo” de las empresas y de los trabajadores, que pasaría del 6,33 al 6,52% y aportaría 1.000 millones.

El Ejecutivo no indica ninguna preferencia, pero semejante inventario viene a recordar a los sindicatos que, a falta de un acuerdo, “el Gobierno asumirá su responsabilidad”.

Este informe corrobora el que ya estableció, a mediados de enero, el Tribunal de Cuentas. Este apuntaba que “no es posible esperar únicamente de la reactivación del crecimiento la reabsorción de la deuda de la Unedic”, y recomienda una mezcla de medidas que reduzcan las prestaciones de paro, que aumenten -aunque ligeramente- las cotizaciones.

Por su parte, el presidente de la patronal Medef ha declarado que va a entrar en las negociaciones “con una enorme determinación de llevar a cabo una reforma estructural”. Sus objetivos son “mejorar el acompañamiento de los demandantes de empleo que verdaderamente lo necesitan y hacerlo con mayor rapidez”, y fortalecer “el estímulo para trabajar, de las personas que pueden y no lo hacen”. Pierre Gattaz estima que el pago decreciente de las prestaciones de paro es una pista, aunque “no es la mejor”. En todo caso, sí es un verdadero trapo rojo que la patronal agitará ante de los sindicatos para obligarlos a que hagan concesiones.

El primer ministro lanzó en febrero un tren de medidas de simplificación. Manuel Valls, acompañado de cinco de sus ministros y de la secretaria de Estado encargada de la Simplificación, Clotilde Valter, presentó el miércoles 3 de febrero una nueva ola de medidas de simplificación, la cuarta de esta clase, destinada a las empresas y los particulares.

Se trata de proseguir el “choque de la simplificación” prometido por François Hollande en mayo de 2013. En estos temas, el Ejecutivo juega con los efectos de volumen -90 medidas nuevas para las empresas han sido ya retenidas y otras 80 para los particulares-, pues una por una no son forzosamente espectaculares.

Subvenciones para la contratación destinada a las Pymes

Se deben señalar algunos dispositivos que deberían ser apreciados por los empresarios, principalmente la creación de un simulador de los costes y de las subvenciones para la contratación en las Pymes. Entre el crédito fiscal para la competitividad y el empleo, las reducciones de las cargas del Pacto de Responsabilidad (que se suman a las anteriores reducciones de cargas Fillon), la prima destinada a la contratación de un primer trabajador o la prima destinada a la contratación anunciada recientemente por François Hollande para las Pymes con menos de 250 asalariados, es normal que las empresas no sepan por donde salir. Igual ocurre con el “procedimiento de consulta vinculante” del crédito fiscal investigación, en caso de modificación del proyecto de investigación inicial, que debería permitir que las empresas puedan obtener la respuesta de la Administración con mayor rapidez.

Al igual que en veces anteriores, buena parte de estas medidas afectan al urbanismo. Pero más allá de las 90 medidas que se aplican a las empresas, otras 80 deberían simplificar la vida de los particulares. Una mayoría está ligada a la desmaterialización de los procedimientos administrativos: los convenios de prácticas de los escolares, el intercambio de datos de los registros civiles entre la Administración y los notarios, etc.

La mayoría de estas medidas deberían ser efectivas de aquí a finales de 2016.

La Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas quiere reducir los derechos de los demandantes de empleo. Mientras las otras organizaciones patronales no han dado a conocer de manera clara sus recomendaciones relativas a la reforma del seguro de paro (Unedic), la CGPME ha publicado una primera serie de propuestas. Por definición, éstas están pensadas para dar comienzo a las negociaciones y, por lo tanto, están llamadas a mayor flexibilidad; aunque, por el carácter innovador de algunas y explosivo de otras, ilustran la voluntad de esta patronal de adoptar medidas fuertes para sanear las cuentas de la Unedic, cuya deuda roza los 30.000 millones de euros.

La CGPME excluye “cualquier alza de las cotizaciones”. Para aumentar los ingresos del régimen recomienda más bien establecer una “cotización excepcional” sobre el salario de los funcionarios. Cuestión de “justicia”: éstos disfrutaban de un empleo vitalicio y, por lo tanto, pueden pagar por los que están expuestos al paro.

Esta clase de contribución ya existe: es del 1% del salario y financia, en parte, la prestación que se abona a los parados que han agotado sus derechos, y ayuda a aquellos que crean una empresa. Aumentarla y orientar una parte hacia la Unedic, como lo preconiza también el economista Bruno Coquet, es poco probable: el Estado empleador, con poder decisorio, no desea pagar ni que los funcionarios –ya afectados por la congelación de uno de sus módulos- asuman esta medida.

En relación con las prestaciones de paro, la CGPME evoca “una eventual reducción progresiva al cabo de un año”, la disminución de la tasa de sustitución del antiguo salario

(sin especificar su amplitud) y una refundición del complejo mecanismo de apoyo a la actividad reducida, que cuesta muy caro al régimen y precariza el empleo. Este último punto, identificado por todos los actores, estará sobre la mesa durante las discusiones.

Por el contrario, la patronal no tiene probabilidades de lograr una de sus propuestas, que consiste en limitar el derecho a las prestaciones de los demandantes de empleo que han trabajado al menos ocho meses (en los 28 últimos), frente a cuatro en la actualidad. “¿Es lógico que en Francia trabajar cuatro meses sea suficiente para abrir derechos cuando en la mayoría de los países europeos se requieren 12 meses?, argumenta la organización. Aunque la Unedic no ha calculado su impacto, semejante medida excluiría del sistema a enormemente de parados. Una opción que descartan los sindicatos.

La CGPME también va a enojar evocando una reconfiguración de la oferta razonable de empleo “para incitar a retornar al empleo”: un doble rechazo a una propuesta de empleo o de formación provocaría entonces la “exclusión” del régimen. Pero existe un inconveniente: ya existe un dispositivo de este tipo, creado en la época de Nicolas Sarkozy. Aunque prácticamente no se aplica debido a dificultades prácticas (definición de la “oferta razonable”).

Finalmente, la CGPME subraya que “el tema de los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo no debe ser ignorado”. Lo que va a producir escalofríos al Gobierno, que quiere evitar absolutamente un conflicto con el mundo de la cultura antes de las elecciones presidenciales de 2017.

Representatividad patronal: el Medef sufre un serio revés. El Consejo Constitucional desmiente a la organización de Pierre Gattaz en la cuestión prioritaria de constitucionalidad (QPC), que fue depositada por la principal organización empresarial de Francia, en relación con el tema de la representatividad.

Atacando el decreto de 10 de junio de 2015, resultante de la ley Sapin de 5 de marzo de 2014, el Medef esperaba poner fin a una medida de la audiencia que debe realizarse, en parte, sobre el número de afiliados. Lo cual también es más beneficioso para la CGPME y la UPA (artesanos y comerciantes), que tienen un número más elevado de afiliados que el Medef. Este último tiene de su parte a empresas afiliadas con plantillas mucho más numerosas.

Según el decreto, el reparto de los fondos de financiación del paritarismo y el reparto de los puestos en las instancias paritarias deberán basarse en el número de afiliados, mientras que la validación de los acuerdos sociales interprofesionales tendrá en cuenta el número de trabajadores.

Esta doble medida de la audiencia ha sido estimada conforme a la Constitución por los “sabios” del Consejo Constitucional. “Al establecer que la audiencia de estas organizaciones se mide en función del número de las empresas afiliadas, el legislador ha querido garantizar un acceso igual a la representatividad de las organizaciones profesionales de empresarios, cualquiera que sea el número de trabajadores empleados”, estima el Consejo Constitucional en su decisión. “Estableciendo el umbral mínimo de audiencia que permite el acceso a la representatividad en el 8%”, el legislador ha “deseado evitar la dispersión de la representatividad patronal”, prosigue el Consejo.

La UPA ha saludado la “gran sabiduría” de esta decisión “que descarta la primacía de las empresas muy grandes sobre las otras”. La CGPME se ha felicitado de este resultado, estimando que el Medef, en su recurso, “no estuvo muy inspirado”.

En el Medef, el bochorno es palpable. Alexandre Saubot, de la Asociación francesa de periodistas de la información social, invitado el miércoles, ha reaccionado a regañadientes indicando que “él no estuvo encargado de estos temas cuando se firmó un compromiso en 2013”, y que él “no hubiese redactado la posición común del empresariado, en la época, en los términos escogidos”. Una manera, a penas velada, de criticar la ligereza con que, en la época, el Medef trató el tema, sin preocuparse demasiado de las consecuencias que podría tener esta reforma.

Pero el Medef no es el único en sentirse incómodo. El Gobierno tampoco ve con muy buenos ojos el que las “pequeñas” organizaciones patronales tengan demasiada influencia en el paisaje empresarial. Según el Ejecutivo, esto podría complicar, a largo plazo, las discusiones y las negociaciones con los interlocutores sociales.

Aumenta en 2015 el número de aprendices. Según los datos provisionales publicados por el ministerio de Trabajo, en 2015 la administración ha registrado 280.052 entradas en formación en la modalidad de aprendizaje, 5861 más que en 2014 (+2,1%).

De manera más detallada, 269.083 jóvenes han realizado su aprendizaje en el sector privado (+1,4%) y 10.969 en el sector público (+24,8%). Pero el aumento de 2015 no compensa los bajos resultados de 2013 (-8%) y de 2014 (-3%). Por otra parte, el aumento en el sector público (+2.178) es menos importante de lo previsto; el Gobierno había pronosticado acoger unos 4.000 aprendices en 2015 en la función pública.

Gracias al aumento de estos nuevos contratos en 2015, el total de aprendices han aumentado ligeramente (a finales de 2015 había un total de 402.900 en Francia metropolitana, frente a 400.900 a finales de 2014). Pero el objetivo del Gobierno (500.000 aprendices en 2017) parece inalcanzable.

Convocatoria a una huelga contra la nueva organización de los servicios públicos del empleo, “Pôle emploi”. Varias organizaciones sindicales de *Pôle emploi* convocaron, el 8 de febrero, una huelga en las regiones Ille de France, Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées y Auvergne, y Rhône-Alpes, para denunciar la nueva organización de las agencias de empleo. El nuevo dispositivo, denominado “Acceso directo a su referente” supone el cierre de agencias todas las tardes a la totalidad de los desempleados, salvo a aquellos que hayan sido convocados.

Según los sindicatos, esta nueva organización “degrada las condiciones de acceso al servicio público”. Los sindicatos protestan también contra la entrada en funcionamiento del nuevo “itinerario del solicitante de empleo”, en el que ven un desvío hacia Internet y prestaciones en línea para toda una serie de servicios que los desempleados no podrán obtener de forma directa en una entrevista.

La asociación de desempleados “Recours radiation” apoyaba esta huelga, protesta contra una “deshumanización impuesta” y reclamaba una zona de acceso a los derechos con “servicios de acogida más humanos”.

Cambios en el gobierno de Manuel Valls. El 11 de febrero el presidente de la República decretó un importante cambio en la composición del Gobierno, del que cabe destacar, entre otros, los ceses del ministro de Asuntos Exteriores, Laurent Fabius y de la ministra de la Descentralización y la Función Pública, Marylise Lebranchu.

En cuanto a los nombramientos, hay que subrayar el de Jean-Mac Ayrault (que precedió a Manuel Valls como primer ministro), como ministro de Asuntos Exteriores y Desarrollo Internacional.

Por lo que se refiere al ministerio de Trabajo, la Sra. Clotilde VALTER fue nombrada secretaria de Estado encargada de la Formación Profesional y el Aprendizaje, dependiente de la ministra de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social.

El artículo 3 del decreto indica que los secretarios de Estado deberán “participar en los consejos de ministros, en aquellos asuntos relacionados con sus atribuciones”.

El decreto de la remodelación fue publicado en el “Journal Officiel” de 12 de febrero de 2016.

Declaraciones del presidente de la República en la televisión francesa. El presidente de la República François Hollande respondió el 11 de febrero durante treinta minutos a las preguntas de periodistas de los canales de televisión francesa TF1 y France 2. La finalidad principal de su intervención FUE explicar los cambios efectuados en el Gobierno, y definir los objetivos del nuevo equipo ministerial. Sobre las tareas del próximo Gobierno, explicó que su misión será: “actuar, reformar, avanzar” en tres campos prioritarios “proteger a los franceses, el empleo y aplicar el acuerdo firmado en la “COP 21”, la gran conferencia sobre el clima.

Sobre la remodelación, respondiendo a una pregunta sobre la apertura a la izquierda del nuevo equipo, donde han entrado varios ecologistas, el presidente respondió que ello se debía a la necesidad de “conservar una cierta coherencia”. Habló del paro, empleo, lucha contra el terrorismo, en particular sobre la reforma constitucional que se está debatiendo en el Parlamento y sobre las elecciones presidenciales de 2017.

En relación con el empleo y el paro, François Hollande reafirmó una vez más estar luchando para cambiar la tendencia de la curva del paro y ha evocado la próxima reforma del código de trabajo: “Tengo dos principios, flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores”. Continuó su intervención: “la reforma dará más flexibilidad a las empresas permitiéndoles modificar la duración del trabajo. Para ello se va a establecer el referéndum de empresa...”

En cuanto al trabajo dominical, lo considera posible siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones: “es necesario que las empresas negocien para poder aplicarlo. No es fácil. El referéndum de empresa hará avanzar las cosas en este campo”.

Y por lo que respecta a la crisis en la agricultura, que ha dado lugar a importantes movilizaciones, el presidente declaró que “el primer ministro anunciará antes del 17 de febrero, una nueva e inmediata reducción de las cotizaciones sociales para todos los agricultores. Pero para resolver el problema, ha afirmado que se iba a pedir la actuación de las instancias europeas.

El Gobierno quiere clarificar las normas sobre el despido económico. El Ejecutivo quiere definir de manera precisa las causas del despido económico con objeto de limitar el poder de interpretación de los jueces en caso de contencioso.

En el proyecto de ley de reforma del mercado de trabajo que presentará la ministra de Trabajo en el Parlamento, figurará con toda probabilidad una reforma del despido económico. El Gobierno incluirá esta medida tras constatar que la mayoría de las contrataciones se efectúan bajo el régimen del contrato de duración determinada (CDD) debido, principalmente, a dos razones: porque el empresario busca limitar las incertidumbres ligadas a su actividad futura y, también, para evitar las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo. La incertidumbre es tal que el empresario prefiere un contrato rígido, como el CDD (duración limitada, número máximo de renovaciones) y pagar, además, una

prima de precariedad, antes que contratar en régimen de duración indefinida (CDI), cuya extinción en caso de despido económico puede ser recurrida ante el Juez.

El diario “Les Echos” pone como ejemplo la reforma laboral española, porque define claramente en la ley en qué condiciones una empresa puede proceder a un despido económico: “El derecho laboral español establece que la empresa podrá proceder a despidos económicos si encuentra pérdidas persistentes; la disminución será persistente si durante tres trimestres consecutivos el importe de ingresos ordinarios o de ingresos procedentes de ventas de cada trimestre es inferior a los ingresos del mismo trimestre del año precedente. Esta disposición define la causa objetiva del despido económico y neutraliza el poder de interpretación de los jueces...”

Otra posible vía de reforma sería incluir en la ley la jurisprudencia de la “Cour de Cassation” de 1995, que reconoce al empresario el derecho a suprimir o modificar los empleos, aun cuando no haya dificultades económicas o de innovación tecnológica, con objeto de salvaguardar la competitividad de la empresa.

De todas formas, este tema está dando lugar a serios debates entre los miembros del Gobierno sobre la pertinencia de estas medidas o sobre su aceptación por los sindicatos o la mayoría parlamentaria.

Pacto de responsabilidad: El primer ministro amenaza con reorientar las ayudas a las empresas. Al término de la reunión del comité de seguimiento de las ayudas públicas a las empresas y de las contrapartidas, que tuvo lugar el 15 de febrero en la sede de “France Stratégie”, el primer ministro Manuel Valls, declaró que la aplicación del pacto de responsabilidad por parte de las empresas no es satisfactoria. Conviene recordar que, básicamente, el pacto consiste en reducciones fiscales y sociales a las empresas que, como contrapartida, deben implicarse en inversiones y en creación de empleo.

Según Manuel Valls, sólo 16 de los 50 sectores profesionales que cuentan con mayor número de trabajadores han firmado un acuerdo sobre la creación de empleo en el marco del pacto. Esta situación se constata dos años después del documento sobre las contrapartidas a las ayudas concedidas, firmado por las organizaciones sindicales y cinco sindicatos de trabajadores representativos. “No hemos alcanzado los objetivos que nos habíamos fijado”, ha declarado Manuel Valls, que dice estar decidido a revisar las reducciones de cargas y fiscales previstas para 2017 en función de una nueva evaluación de la aplicación del pacto que tendrá lugar antes del próximo verano. “Las ayudas a las empresas se pueden someter a condiciones o pueden ser reorientadas hacia otras empresas, es lo que vamos a estudiar”.

El comisario general de France Stratégie, Jean Pisani-Ferry, ha indicado que la nueva evaluación del pacto, que contendrá el volumen de creación de empleos y de inversiones, se publicará en septiembre de 2016.

El 18 de febrero, el diario “Les Echos” publicó las principales líneas del proyecto de ley de reforma laboral del Gobierno. Antes de la publicación oficial del texto, dicho diario destaca las importantes y novedosas disposiciones que contiene. Según él mismo, el Ejecutivo quiere ir rápido, puesto que el texto será presentado en el consejo de ministros de 9 de marzo, en la Asamblea Nacional en abril, y en el Senado en mayo. A continuación indicamos algunos de los cambios más importantes en el derecho laboral:

Primacía de la negociación colectiva en el seno de las empresas

Ampliación del ámbito de los acuerdos de empresa

Actualmente, en aplicación de la ley para la seguridad del empleo de 2013, para conservar el empleo en caso de dificultades coyunturales, las empresas podían, con el acuerdo de los sindicatos, variar el salario o el tiempo de trabajo de manera derogatoria. La posterior ley Macron flexibilizaba este tipo de acuerdos.

El proyecto de ley El Khomri amplía las circunstancias en las que se puede firmar un acuerdo derogatorio, incluyendo el “desarrollo del empleo”. Esto implica, entre otras cosas, que si una empresa obtiene un importante contrato que le obliga a aumentar el tiempo de trabajo de sus asalariados sin aumentar el salario de manera proporcional, lo podrá hacer siempre y cuando obtenga el acuerdo de los sindicatos.

Y, más importante aún, los trabajadores que rechacen el acuerdo colectivo serán despedidos sin que la extinción del contrato sea considerada por motivos económicos. El motivo del despido será simplemente el hecho de rechazar la aplicación del acuerdo.

Referéndum de los trabajadores

El proyecto generaliza la regla de los acuerdos de empresa mayoritarios. Pero en caso de que no se consiga una mayoría sindical, si sindicatos que representen el 30% de los trabajadores son favorables a un acuerdo, estos pueden pedir que se celebre un referéndum de empresa. En caso de no aprobación por referéndum se considerará que no hay acuerdo.

El texto suprime el derecho de oposición al acuerdo de los sindicatos que representen, como mínimo, a un 50% de trabajadores.

Ampliación de los supuestos de modificación de la duración máxima de trabajo

El anteproyecto de ley extiende la posibilidad de ampliar la duración máxima diaria de trabajo de 10 horas a 12 horas (posible actualmente en el supuesto de aumentos temporal de actividad) al aumento de actividad por motivos ligados a la organización de la empresa, siempre que así lo prevea un acuerdo de empresa, o en su defecto, de sector. En defecto de ambos, habrá de obtenerse una autorización administrativa. El mismo procedimiento será aplicable para poder sobrepasar las 44 horas semanales de media en un periodo de 16 semanas, a 46 horas, o para reducir el tiempo mínimo de descanso por debajo de 11 horas.

Otra novedad importante afecta a las empresas de menos de 50 trabajadores no incluidas en el ámbito de aplicación de algún convenio colectivo. El texto permite firmar una distribución individual de días de trabajo siempre que se respete el total máximo de 235 días anuales de trabajo (14 días más de los actualmente previstos para una duración semanal del trabajo de 35 horas).

Flexibilización de las horas extraordinarias

El texto mantiene un aumento mínimo de salario por hora extraordinaria del 10%, pero la posibilidad de fijar una tasa inferior al 25% (umbral legal) la puede determinar un convenio de empresa (no únicamente el convenio de sector como ocurre ahora).

Marco para el derecho de “desconectar”

El proyecto de ley contempla la instauración del derecho a desconectar (o derecho del trabajador al respeto de sus horas de descanso, a que la empresa no le contacte fuera de la jornada laboral). Las modalidades de aplicación las decidirá la negociación en la empresa.

Este derecho fue evocado en un informe elaborado por el director de recursos humanos de Orange tras la serie de suicidios acaecidos en las empresas y particularmente en Orange.

Tasa sobre el desplazamiento de trabajadores

El texto contiene varias medidas de lucha contra el desplazamiento ilegal de trabajadores y, sobre todo, una “contribución que compense los gastos administrativos originados por el desplazamiento a Francia de trabajadores por empresas con sede en el extranjero”.

Reforma del despido por motivos económicos

Siempre según el diario “Les Echos”, esta es “la medida que reclamaban a gritos las organizaciones patronales”. Una reforma que ni Nicolas Sarkozy ni Jacques Chirac se atrevieron a efectuar. El texto concreta y amplía las condiciones requeridas a las empresas para proceder a despidos por motivos económicos. Se podrán invocar cuatro tipos de causas. Las dos primeras son clásicas y se pueden alegar actualmente: el cese de actividad en la empresa o las mutaciones tecnológicas.

El tercer supuesto recoge una decisión jurisprudencial de la “Cour de Cassation” de 1995: “la empresa puede invocar una reorganización necesaria para la salvaguarda de la empresa”, lo que significa en la práctica un amplio abanico de situaciones.

El cuarto supuesto es novedoso: el juez puede considerar como una dificultad económica “una reducción de pedidos o de cifra de negocios de varios trimestres consecutivos, en comparación con el mismo periodo del año precedente; ya sean pérdidas de explotación de varios meses, una degradación importante de la tesorería o cualquier elemento que pueda justificar estas dificultades. El número necesario de trimestres consecutivos de bajada de cifras de negocios se puede determinar en un convenio de sector pero “no puede ser inferior a dos trimestres”. A falta de acuerdo, serían cuatro trimestres de disminución de pedidos o cifra de negocios. En cuanto a la duración de las pérdidas de explotación que caractericen las dificultades económicas, se aplicará de manera supletoria un semestre.

Otro aspecto novedoso, reclamado desde hace tiempo por las asociaciones de empresarios es la posibilidad de proceder a despidos por motivos económicos cuando las actividades en Francia de una empresa son deficitarias aunque las actividades de la empresa, fuera del territorio nacional, presenten buenos resultados. Antes del texto no era posible. El proyecto aprueba esta posibilidad.

También, cuando las actividades tengan lugar en el territorio nacional, una empresa podrá invocar la necesidad de despidos económicos por una de sus actividades que presenten dificultades, aunque sus otras actividades, en otros sectores, sean florecientes.

El lunes 22 de febrero dieron comienzo las negociaciones entre los interlocutores sociales para la **renovación del Convenio regulador del seguro de desempleo (UNEDIC)**, que deberán culminarse antes del día 30 de junio cuando termine el actual Convenio, negociado en 2014.

Estas negociaciones se insertan en un pésimo ambiente derivado del contenido del anteproyecto de ley El Khomri, de reforma del derecho de trabajo, que ha sentado muy mal a los sindicatos.

La presión de renovación de este Convenio es muy grande, derivada del enorme y creciente déficit del seguro de desempleo (UNEDIC), que se estima en 25,8 millardos de euros (todo un año de cotizaciones) para 2015, y que se prevé pueda ascender a 35 millardos en 2018 si no se toman medidas correctoras.

Esta presión sobre los interlocutores sociales (que son quienes gestionan UNEDIC) para que alcancen este acuerdo se ve acrecentada por la necesidad del Estado, como garante de la deuda de UNEDIC de asegurar que esa deuda no siga creciendo. De hecho, de no llegarse a un acuerdo, sería al Gobierno a quien correspondería ofrecer una solución. No en vano, el pasado 2 de febrero, el propio Gobierno envió a los diputados nacionales un informe donde ofrecía algunas posibles pistas para reducir este déficit, algo que sentó muy mal a los interlocutores sociales, que lo sintieron como una intromisión en su responsabilidad.

Aunque no se sabe cuáles pueden ser las propuestas para solucionar este déficit, se ha venido hablando de la posibilidad de implementar derechos decrecientes en función del tiempo de permanencia en el desempleo, pero esta fórmula no es del agrado de los sindicatos.

El Gobierno, en este contexto, ha dejado claro que deben producirse reformas ya que Francia es, en el momento actual, el país de la UE con la duración de indemnización más alta de Europa y con un nivel de techo mensual de indemnización más alto (este puede llegar a 6.807 euros, aunque el nivel medio es de 1.119 euros por mes).

La UNEDIC revisa a la baja sus previsiones de empleo para 2016. El organismo paritario formado por los interlocutores sociales que gestionan el seguro de desempleo ha publicado sus previsiones de evolución del mercado de trabajo para los próximos años y ha revisado a la baja sus anteriores previsiones del mes de octubre de 2015.

Así, la UNEDIC sólo prevé que el número de desempleados de categoría A se reduzca en 25.000 personas en 2016 y en 26.000 en 2017, lo que no compensará el incremento de desempleados de los anteriores ejercicios (por ejemplo, 90.000 en 2015). Incluso señala que esa ligera reducción no será "real" ya que vendrá explicada, únicamente, por el lanzamiento del plan de formación que implica a 500.000 personas, lo que tendrá el efecto estadístico de sacar a estos de las listas de parados de la categoría A.

Esto también repercutirá en el déficit y la deuda acumulada del seguro de desempleo de los próximos años, cuyas previsiones también se degradan ante este escenario. Así, este organismo prevé que el déficit de la UNEDIC para 2016 sea de 4,3 millardos de euros y que la deuda se eleve a 30 millardos. Para 2017, esa deuda alcanzaría ya los 33,6 millardos de euros.

Es en este marco donde se han producido, desde el lunes 22 de febrero, las negociaciones entre los interlocutores sociales sobre la reforma del seguro de desempleo de las que venimos reportando en las pasadas Notas Diarias.

Descenso del desempleo en el mes de enero. Las cifras de parados para el mes de enero han dado una pequeña alegría al Gobierno francés, en un contexto de grandes tensiones. La cifra de parados de Categoría A (sin ninguna actividad en el último mes) se ha reducido en 27.100 personas, un descenso que no se registraba desde agosto de 2013.

Parece que se confirma la estabilización en la cifra de parados ya que, con datos de los tres últimos meses, ésta caería en 27.500.

Sin embargo, existen algunas dudas sobre la fiabilidad de estas cifras y el propio ministerio ha sido prudente con ellas, ya que una buena parte de las mismas podría venir de un efecto de *“radiation temporaire”* por cese en su inscripción en los registros de Pôle Emploi.

Con ello, desde el comienzo de mandato del presidente Hollande, el número de parados inscritos en Categoría A ha crecido en 685.000 personas y asciende a un total de 3.8 millones.

No todos los colectivos están viendo la misma evolución, siendo los más afectados los seniors y los parados de larga duración (un 15% de aumento en un año del desempleo de los parados con más de tres años en paro), mientras que la evolución es mejor para los jóvenes (un 5% menor que hace un año.)

Manifiesto de líderes de la izquierda contra las medidas del Gobierno. Liderados por Martine Aubry, un grupo de líderes de la izquierda han publicado una tribuna muy dura en el diario Le Monde contra las políticas del Gobierno.

La tribuna destaca por su dureza contra muchas medidas del Gobierno y, muy especialmente, a las tomadas desde hace dos años cuando fue nombrado primer ministro Manuel Valls. La gota que ha colmado el vaso ha sido el proyecto de Ley de reforma del Código de Trabajo o *“Ley El Khomri”*.

Con ello se ha manifestado de forma muy clara la ruptura del partido que sostiene a la mayoría parlamentaria y al gobierno, y la previsión de unos enfrentamientos que se recrudecerán no sólo ante la tramitación de ese proyecto de Ley sino, aún más, ante las perspectivas de las próximas elecciones presidenciales, cuando el Partido Socialista deba nominar a su candidato.

Los sindicatos acuerdan una línea de trabajo contra el proyecto de Ley El Khomri. Reunidos el día 24 para decidir actuaciones conjuntas ante el anuncio del proyecto de Ley El Khomri, los principales sindicatos franceses se mostraron muy contrarios a dicho proyecto y firmaron (todos excepto FO y el sindicato CFTC, que no acudió a la reunión) un manifiesto titulado *“El derecho colectivo no es enemigo del empleo”*. FO rechazó firmarlo pues afirmó que su propuesta es la retirada total del proyecto y no sólo su posible retoque, al considerar ese texto *“imposible de retocar”*.

Se convocó una nueva reunión el día 3 de marzo en la que, entre otras cosas, habrá que decidir sobre el anuncio de una movilización masiva de trabajadores para el 31 de marzo.

Y el mes finaliza con la **reforma laboral: el Gobierno podría aplazar la presentación del proyecto de la ley de reforma.** Frente a la cantidad e intensidad de las protestas contra las medidas anunciadas relativas a la reforma laboral, es posible que el Gobierno aplaze la presentación del proyecto de ley de reforma, que estaba prevista para el 9 de marzo. No se trata, en principio, de retirar definitivamente el proyecto sino de presentarlo dentro de varias semanas porque el Gobierno teme que este tema concentre todo el malestar y el descontento de la población. *“Todo el mundo en el Ejecutivo es consciente de la amplitud que puede alcanzar un movimiento de protesta”* explican personas próximas a los medios gubernamentales. A las protestas de los sindicatos y de la izquierda, principalmente, la izquierda socialista, se ha unido un movimiento ciudadano con recogida de firmas, que refuerza sobremanera la presión social sobre el Ejecutivo.

Las peticiones contra la ley están circulando a través de las redes sociales. Los sindicatos de estudiantes y diversas organizaciones juveniles han convocado movilizaciones para el miércoles 9 de marzo, fecha inicial prevista para la presentación del proyecto de ley de reforma laboral en consejo de ministros. Se han contabilizado por el momento una cincuentena de movilizaciones de protesta en todo el territorio francés en una página WEB habilitada a tales efectos, contra la ley de reforma. El riesgo del efecto “bola de nieve” es real: también han anunciado movilizaciones para el 9 de marzo los trabajadores del metro y trenes de cercanías y la tensión aumenta en los sindicatos de funcionarios. Este clima hace temer a algunos que se reproduzcan los importantes movimientos de protesta de hace 10 años, iniciados por los jóvenes, contra el “contrato primer empleo” que obligó al Gobierno de Villepin a retirar su proyecto de reforma laboral.

Así pues, por el momento, la acción del Gobierno se centra en hacer una pausa para profundizar en la concertación mientras que la ministra de Trabajo continuará, a lo largo de esta última semana de febrero, recibiendo a los interlocutores sociales.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Como ha quedado reflejado durante todo el mes en los medios de comunicación internacionales, los dos principales asuntos que han ocupado la agenda política griega en febrero han sido las negociaciones para el tercer rescate, con las consecuentes medidas de austeridad que golpean sobre todo pensiones, y el drama de los refugiados que se agolpan en las fronteras griegas, tanto marinas como terrestres.

(Sobre este asunto se analizan los distintos aspectos de la cuestión en el apartado correspondiente de esta revista)

En la segunda semana del mes el Gobierno griego y las instituciones acreedoras concluyeron la primera fase de las negociaciones sobre la aplicación del tercer rescate sin cerrar ningún asunto.

Los representantes de las instituciones acreedoras habían iniciado a primeros de mes la primera revisión del tercer rescate, con un amplio catálogo de asuntos todavía pendientes de resolver y un Gobierno frágil para responder a la protesta de la calle contra el enésimo paquete de recortes.

Han sido cinco los puntos conflictivos que se han tratado en esta primera negociación, de cuyo éxito dependía no sólo que Grecia perciba el nuevo tramo de rescate, sino que pueda abrirse el debate sobre el alivio de la deuda, uno de los principales condiciones defendidas por Tsipras.

El punto más controvertido en la población es sin duda el que afecta a la reforma de pensiones. El Ejecutivo ha desarrollado una propuesta que pretende evitar nuevos recortes a los actuales pensionistas (desde 2010 ha habido once reducciones). A cambio, plantea subidas de las cotizaciones y recortes de las pensiones suplementarias, que pese a tener ese nombre, forman el pilar fundamental de los ingresos de los jubilados. Desde que estalló la crisis hace más de seis años las pensiones se han convertido en el principal sustento de la mayoría de las familias en este país, como refleja un estudio realizado por la asociación de Pymes griegas. De acuerdo a estos datos, las pensiones son la fuente principal de ingresos en el 51,8% de los hogares, casi un 10% más que en 2012.

El FMI, como interlocutor más duro del cuarteto, considera insuficiente y poco sostenible el proyecto presentado por Atenas, y según los medios de información, reclama un recorte del 15% a las pensiones actuales y es contrario a que se les suban las cotizaciones a los patronos.

Tsipras ha insistido repetidamente que no está dispuesto a bajar las pensiones actuales, sino solo las futuras, y así se lo ha dicho, según citan los medios, fuentes gubernamentales, a la Directora gerente del FMI, Christine Lagarde, durante la cumbre de Davos.

Además de en materia de pensiones, hay diferencias respecto a la planificación financiera a medio plazo. Al firmar en agosto del año pasado el tercer rescate por un total de 86.000 millones de euros, el Gobierno se comprometió a alcanzar en 2018 un superávit primario del 3,5% del Producto Interior Bruto (PIB) y un 0,5% en 2016. Los acreedores ponen en duda el ahorro previsto este año en los Presupuestos Generales del Estado, de 1.200 millones de euros. Atenas quiere argumentar que en 2015 se ha logrado obtener un “colchón” gracias a que el Estado logró un superávit primario del 0,4% del PIB cuando el compromiso firmado

con los acreedores preveía un déficit del 0,25%.

Otro de los puntos más controvertidos de la negociación afecta a la cartera de préstamos en mora de la banca griega. En diciembre, el Parlamento aprobó una ley que permite vender a fondos privados (los denominados fondos buitres) las carteras de créditos impagados de grandes empresas -con una plantilla superior a 250 empleados y una facturación de más de 50 millones de euros- así como las de viviendas secundarias. Dejó, sin embargo, para febrero la legislación de los créditos no pagados de las pymes, de consumo y de todas aquellas viviendas habituales que no están protegidas frente al desahucio. La venta de deudas a fondos buitres es uno de los puntos que en verano pasado todavía había constituido una de las "líneas rojas" del Gobierno, en las que finalmente tuvo que ceder.

De todas formas, según declaraciones del Ministro de Finanzas, Euclides Tsakalotos, «lo que está bien es que tanto en el tema del impuesto sobre la renta como en la reforma de pensiones hay acuerdo sobre su estructura básica». Y «los acreedores entienden el compromiso del Gobierno de no reducir las pensiones», añadió el ministro. En la reforma fiscal, el Gobierno propone, entre otras medidas, elevar del 42 al 50 por ciento el tipo máximo del IRPF, para ingresos anuales que superen los 60.000 euros.

En cuanto a la reforma de pensiones, el Ministro de Trabajo, Yorgos Katrúngalos, ha afirmado que, en contra de lo que se ha asegurado en los medios, los acreedores no han exigido una bajada de las pensiones. El Gobierno ha prometido no tocar las pensiones principales -solo las suplementarias- de los que ya están jubilados y, a cambio, propone elevar en medio punto porcentual las cotizaciones de los trabajadores y en 1% las de los patronos. En una entrevista televisada, Katrúngalos explicó que las principales objeciones de los acreedores afectan precisamente a las alzas de las cotizaciones, pero también a la cantidad de la pensión estatal garantizada y a la rentabilidad del sistema en general. Los acreedores ya habían planteado a priori sus reservas a la subida de las cotizaciones, pues consideran que elevar la presión sobre los empresarios es contraproducente en un país con tan elevado paro.

El plan del Gobierno pretende además introducir una renta garantizada mínima de 384 euros tras 15 años de cotización; los acreedores planteaban una cotización mínima de 20 años, y consideran excesiva la cuantía.

Situación económica

La economía griega creció un 0,1% en el cuarto trimestre de 2015 con respecto a los tres meses precedentes, según los datos definitivos publicados esta semana por la oficina helena de estadísticas (Elstat) que corrigió hoy sensiblemente al alza sus estimaciones iniciales. La estimación inicial de Elstat había partido de una contracción del Producto Interior Bruto del 0,6% respecto al trimestre anterior. En comparación con el cuarto trimestre de 2014, el PIB se redujo un 0,8%, mientras la estimación inicial preveía una contracción de 1,9%.

El país registraba dos trimestres de crecimiento justo antes de que el 29 de junio de 2015 el Gobierno decretase los controles de capital, que aún siguen vigentes.

El Comisario europeo para los Asuntos Económicos y Monetarios, Pierre Moscovici, ha señalado que en las previsiones macroeconómicas de invierno de la CE se espera que la recesión que sufre Grecia será este año menor de lo previsto que en sus anteriores cálculos, del 0,7% frente al 1,3% de otoño, y que la economía se acelerará en la segunda mitad del año para registrar crecimiento. Sin embargo advirtió que la revisión al alza de las previsiones de la CE no debe llevar a la complacencia ni tampoco a una pérdida del impulso (reformista) recuperado en los últimos meses para perseguir una agenda de reformas muy necesaria e

integral. El Ejecutivo comunitario prevé por lo demás unas tasas de desempleo del 24% este año en Grecia, frente al 25,8% calculado anteriormente, y del 22,8% en 2017 (en comparación con el 24,4%). La deuda por su parte, se situará en 2016 en el 185% del PIB griego, menos que el 199,7% augurado en otoño pasado, para bajar al 181,8% en 2017 (185,6%).

Situación social

Grecia vivió el jueves día 4 de febrero la primera huelga general del año convocada por los sindicatos contra la reforma del sistema de pensiones que el Gobierno de Alexis Tsipras negocia con los acreedores. Se trata de la tercera huelga desde que el Gobierno de izquierdas asumió el poder hace un año, pero la primera que cuenta con una amplia participación de diversos colectivos autónomos como comerciantes y taxistas, así como de los agricultores. Como suele ocurrir en Grecia, dada la abundancia de huelgas, los paros no son totales, pues muchos trabajadores y autónomos temen nuevas pérdidas en sus ya de por sí precarios ingresos. En la Administración Pública, por ejemplo, ha habido escuelas que no han cerrado sus puertas.

Las principales confederaciones de sindicatos del sector público (ADEDY) y privado (GSEE) se han manifestado en la céntrica plaza de Klathmonos, vecina del Ministerio de Trabajo.

El metro y los tranvías de Atenas sólo circularon entre las ocho de la mañana y las tres de la tarde, mientras que los trenes interurbanos, los de cercanías y los trolebuses pararon durante todo el día. Los autobuses urbanos, en cambio, funcionaron de siete de la mañana a siete de la tarde. Por primera vez en muchos años, los taxistas, que hasta ahora declinaban unirse masivamente a los paros, han secundado la huelga. También los barcos permanecieron amarrados en los puertos, y las compañías aéreas locales Olympic Airways y Aegean Air tuvieron que cancelar 66 vuelos nacionales a causa del paro parcial de los controladores.

En el sector sanitario, los hospitales públicos han ofrecido sólo servicios mínimos, ya que los médicos y el resto de trabajadores se han adherido a la huelga, así como también los farmacéuticos.

Trabajadores de profesiones liberales como los abogados y los ingenieros que ejercen como autónomos se han sumado igualmente a esta protesta.

Los agricultores han mantenido los bloqueos en puntos centrales de las carreteras y autopistas de todo el país que iniciaron hace más de dos semanas.

La huelga ha tenido lugar mientras el Gobierno de Tsipras negociaba en Atenas con los representantes de las instituciones acreedoras la reforma de las pensiones, en el ámbito de la primera revisión del tercer rescate.

La manifestación fue la más multitudinaria de los últimos años, con unos 40.000 participantes, según la Policía, y 100.000, de acuerdo con los organizadores. Al grito de "Tenéis que retirar la reforma de pensiones o marcharos" o "Os votamos para salvarnos, no para que acabéis con nosotros" abogados, médicos, maestros, farmacéuticos, trabajadores de los aeropuertos y puertos, pensionistas y muchos otros profesionales marcharon no solo por el centro de Atenas sino por otras muchas ciudades.

Un representante de la confederación de sindicatos del sector público (ADEDY) aseguró que no contaban con cifras de participación, pero que todas las asociaciones de funcionarios anunciaron su adhesión a la huelga.

En el sector privado, todos los sindicatos se unieron a la huelga con tasas de participación superiores al 95%. A diferencia de las últimas dos convocatorias, la mayoría de comercios del centro de Atenas permanecieron cerrados, una imagen que no se repetía desde hacía años, pues las sucesivas huelgas han desincentivado la adhesión de muchos autónomos. El presidente de la asociación de PYMEs, Yorgos Kavazás, aseguró que en algunas ciudades como Salónica o Volos la participación se acercó al 100%. Según la confederación nacional del comercio, el coste del cierre de un día supone pérdidas de 210 millones de euros para el sector y de 8 millones para el Estado por la recaudación del IVA.

Las mayores manifestaciones de protesta han sido las llevadas a cabo por los agricultores, que hasta final de mes han continuado en sus bloqueos, incluso después de una reunión con el Primer Ministro, cuyas propuestas decidieron rechazar. Los agricultores ponen como condición para dialogar con el Gobierno, la retirada completa del plan de reformas del Gobierno. Las exigencias principales de los que negociaron con el Primer Ministro son el mantenimiento de su caja de pensiones independiente (OGA) -la propuesta gubernamental inicial prevé una sola caja de pensiones para todos- y de sus cotizaciones al nivel actual, además de la revocación del incremento del impuesto sobre la renta, aprobado el pasado otoño.

La contrapropuesta de Tsipras plantea, entre otras medidas, un periodo transitorio de cinco años en el que su caja seguiría siendo independiente. Además, el Primer Ministro les ofreció una fórmula escalonada en cinco años, en lugar de los tres iniciales, de las subidas de sus cotizaciones del 7% actual de sus ingresos al 26,95%, el mismo nivel que rige para los asalariados. Respecto a la exigencia de que se revoquen los incrementos de impuestos aprobados en otoño pasado (supresión de las subvenciones al fuel y subidas del IRPF) Tsipras ofreció un ingreso mínimo libre de impuestos para los agricultores pequeños y medios. Aceptó también su reivindicación de diferenciar fiscalmente entre los agricultores profesionales y los que cultivan tierras pero no viven de ello. Así, el Gobierno accedió a la petición de considerar profesional de este ramo tan solo a los granjeros que obtengan al menos el 51% de sus ingresos de esta actividad, y no como hasta ahora, el 35%.

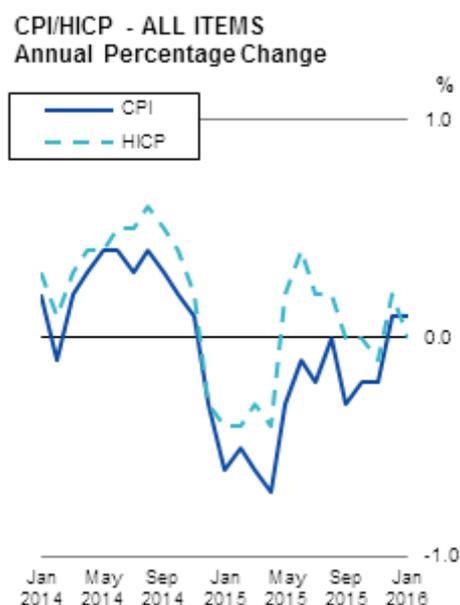
Finalmente, tras casi tres semanas de protestas, el 29 de febrero los agricultores griegos decidieron poner punto final a los bloqueos de las carreteras, pero asegurando que mantendrán algunas acciones, como las movilizaciones en las ciudades y las ocupaciones en delegaciones de la Hacienda griega mientras negocian con el Ejecutivo.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Situación económica

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó un 0,1% en el mes de enero, 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

Los partidos políticos presentan sus programas electorales

Tras la disolución del Parlamento el pasado 31 de enero, los partidos políticos han publicado sus programas electorales o *manifestos*. Se recogen a continuación las propuestas principales de los cuatro partidos más relevantes:

1) **FINE GAEL** (Gobierna en Coalición con el partido Laborista desde marzo de 2011)

El lema del programa del partido conservador-demócrata, Fine Gael, *Manteniendo la recuperación*, presenta tres mensajes claves: más y mejor empleo, conseguir que trabajar sea rentable e invertir en mejores servicios.

Empleo

- Creación de 200.000 nuevos puestos de trabajo para 2020, alcanzando una tasa de empleo récord.
- Duplicar el número de puesto de trabajo-formación hasta 31.000 incluyendo sectores nuevos o en expansión.
- Mantener y preservar el impuesto de sociedades en el 12,5%.
- Erradicar la tasa social universal² en los próximos 5 años.
- Igualdad de trato fiscal para los trabajadores por cuenta propia para 2018.

² Tasa que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF (*income tax*).

- Reducción de las contribuciones empresariales a la Seguridad Social por trabajadores a tiempo parcial o con bajos ingresos.
- Incremento del salario mínimo a 10,50 €/hora.

Seguridad Social

- Incremento de 25 €/semana en la pensión estatal de jubilación, así como un aumento en las prestaciones sociales de 20 €/semanales para cuidadores, discapacitados y enfermos.
- Creación de una nueva prestación para familias trabajadoras, Working Family Payment, para asegurar que cada progenitor que trabaje 15 horas/semana o más, perciba al menos 11,75 € por hora.
- Aumento de la prestación por desempleo hasta 215 €/semana o 200 €/semana durante los primeros 3 ó 6 meses, respectivamente.
- Extensión del descanso parental retribuido en 8 semanas adicionales al año.
- Subvención de 2.000 € para el cuidado de menores.
- Extensión del programa de atención primaria gratuita para los menores de todas las unidades familiares en 2019.

Inmigración

- Fomentar el retorno de 70.000 emigrantes.

2) **PARTIDO LABORISTA** (Gobierna en coalición con Fine Gael)

La consigna del programa electoral laborista: *Defendiendo el futuro de Irlanda*, aboga por el apoyo a trabajadores, familias y comunidad, la reanimación del empleo y las oportunidades de trabajo y la lucha por una Irlanda moderna.

Empleo

- Alcanzar el pleno empleo en 2018 con la creación de, al menos, 150.000 nuevos puestos de trabajo en los próximos 3 años.
- Puesta en marcha de 50.000 nuevas plazas de trabajo-formación y aprendizaje.
- Incremento del salario mínimo a 11,30 €/hora.
- Abolición de la tasa social universal por los primeros 72.000 € de ingresos.
- Cambio en el sistema de contribuciones a la Seguridad Social para reducir la presión fiscal a trabajadores con ingresos entre 18.305 y 36.608 €.
- Igualdad de trato fiscal para los trabajadores autónomos.
- Negociación de un nuevo acuerdo salarial con el sector público.
- Convertir al Gobierno en un empleador que abone el salario mínimo de subsistencia.
- Tomar medidas para atajar las diferencias salariales por género.

Seguridad Social

- Aumento de la pensión estatal de jubilación a 260 €/semana.
- Introducir un nuevo programa de pensiones ocupacionales.
- Reducir y limitar el coste del cuidado de hijos.
- Incrementar la ayuda por hijo a cargo.
- Extensión del descanso parental.
- Atención primaria para todos.

3) **FIANNA FÁIL**

El lema del programa electoral del partido liberal-conservador Fianna Fáil es: *Una Irlanda para todos*.

Empleo

- Creación de 250.000 nuevos puestos de trabajo para 2021.

- Eliminación de los contratos cero horas.
- Puesta en marcha de un nuevo programa de trabajo-formación en un amplio abanico de sectores.
- Reducción de la carga fiscal para los trabajadores por cuenta propia con el fin de fomentar la creación de start-ups.
- Eliminación de la tasa social universal para los primeros 80.000 € de ingresos.

Seguridad Social

- Incremento de la pensión estatal de jubilación en 30 €/semana.
- Aumento de la prestación por maternidad a 30 semanas y posibilidad de compartir el período de descanso entre ambos progenitores.
- Subida en la ayuda por hijo a cargo en 10 €/mes así como en el resto de prestaciones relativas al empleo.

4) SINN FEIN

El eslogan del partido republicano Sinn Féin defiende *Una recuperación para todos*.

Empleo

- Creación de 250.000 nuevos puestos de trabajo en los próximos 5 años, tanto en el sector público como en el privado.
- Establecimiento del salario mínimo en 9,65 €/hora y conseguir que el Estado se convierta en un empleador que abone el salario mínimo de subsistencia.
- Enmendar la legislación relativa a las relaciones laborales para establecer la obligatoriedad del reconociendo de los sindicatos y los derechos establecidos en los convenios colectivos.
- Abolición de la tasa social universal por los primeros 19.572 € de ingresos.
- Incremento en los impuestos para los ingresos superiores a 100.000 €/anuales en un 7%.
- Reducción de presión fiscal para los autónomos con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato con los trabajadores por cuenta ajena.

Seguridad Social

- Extensión de la prestación por maternidad en 6 semanas más en el primer año de legislatura para alcanzar, al final de la misma, un total de 52 semanas, con un incremento a 260 €/semana.
- Implantación de un sistema de atención primaria gratuita para 250.000 nuevos ciudadanos cada año.

Inmigración

- Introducción de un programa piloto para ayudar al asentamiento en zonas rurales, ofreciendo un paquete de hasta 5.000 € para emigrantes cualificados que deseen retornar al país.

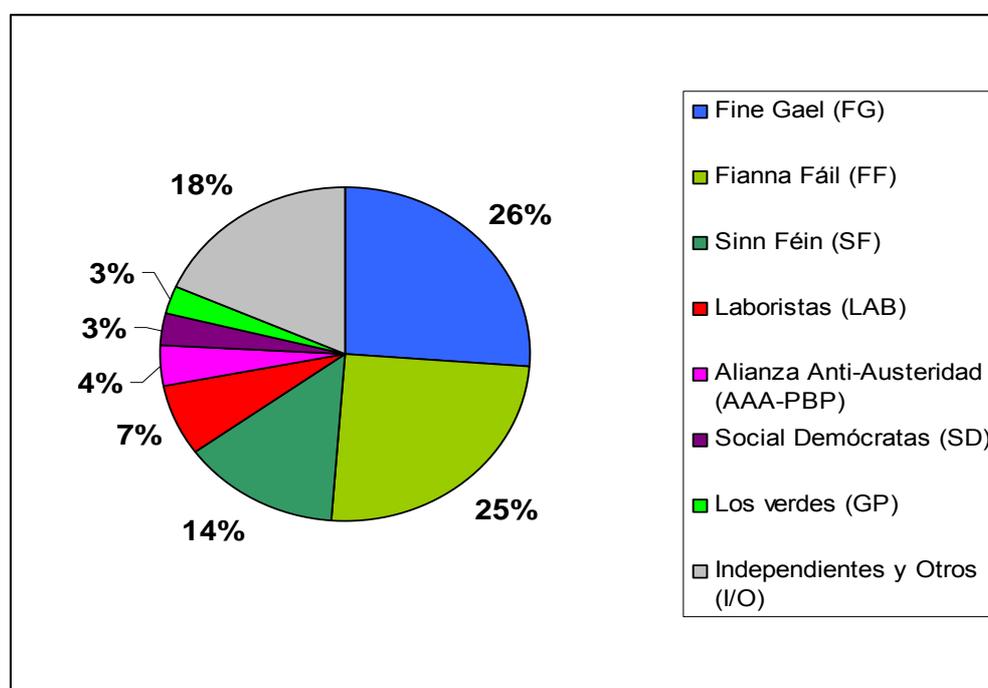
Incertidumbre tras la celebración de las elecciones

El pasado 26 de febrero se celebraron las elecciones generales en Irlanda. Estos comicios no han dejado un claro vencedor, sin embargo, los votantes han castigado duramente a los dos partidos que han gobernado en coalición los últimos cinco años (Fine Gael y Laboristas). Aunque el partido conservador demócrata (FG), liderado por el hasta ahora primer ministro Enda Kenny, se ha alzado con la mayoría de votos y el mayor número de diputados, no ha conseguido una mayoría suficiente para gobernar en solitario. Su principal rival, el partido liberal conservador Fianna Fáil, le ha seguido muy de cerca y se ha situado en segundo lugar. La participación ha alcanzado el 65%.

PARTIDO POLÍTICO	Diputados 2016	Variación 2011
Fine Gael (FG)	50	-17
Fianna Fáil (FF)	44	+23
Sinn Féin (SF)	23	+9
Laboristas (LAB)	7	-26
Alianza Anti-Austeridad (AAA-PBP)	6	+2
Social Demócratas (SD)	3	0
Los verdes (GP)	2	+1
Independientes y Otros (I/O)	23	+3

Los grandes beneficiados en estas elecciones han sido Fianna Fáil y Sinn Féin (tradicionalmente vinculado a la organización IRA) doblando casi el número de diputados con respecto a las elecciones de 2011. Los partidos hasta ahora en el Gobierno han sufrido las consecuencias de la austeridad impuesta al país, si bien han sido los laboristas con una pérdida de 26 diputados los más castigados por los votantes.

Si atendemos a la cuota de votos, el resultado de las elecciones es el siguiente:

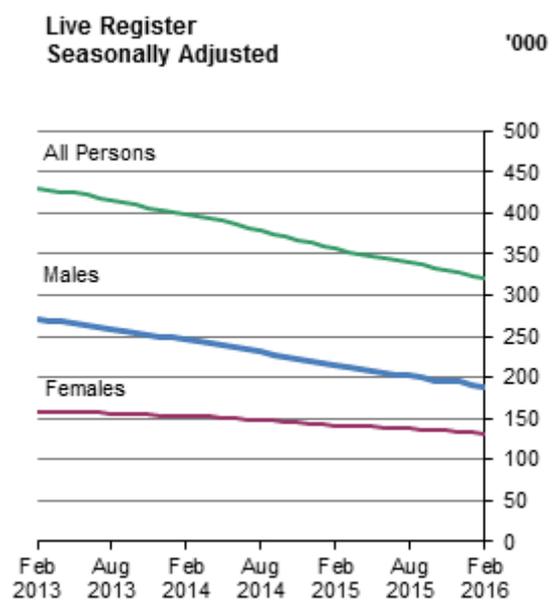


Fte. Elaboración propia con datos de *The Irish Times*

El primer ministro en funciones y líder del partido Fine Gael, Enda Kenny, ha manifestado su decisión de empezar las negociaciones lo antes posible, ya que la Cámara Baja se reúne el próximo 10 de marzo. Asimismo, estaría dispuesto a gobernar en minoría si se alcanza un acuerdo con el segundo partido más votado (Fianna Fáil). Los laboristas ya han mostrado su apoyo a un nuevo Gobierno de Fine Gael.

Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de febrero de 2016 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 321.000, habiéndose registrado un descenso de 2.700 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo ha descendido al 8,8%.



Fuente: CSO

Situación política

Este mes de febrero de 2016 se han cumplido dos años de Gobierno de Matteo Renzi. El 13 de febrero de 2014, en una reunión del Comité de Dirección del Partido Democrático, se daba vía libre al cambio en la Presidencia del Consejo de Ministros. Matteo Renzi, elegido secretario general del PD dos meses antes, justificaba la necesidad de un remplazo en el Palazzo Chigi por la situación de estancamiento que, consideraba, mantenía el Gobierno presidido por Enrico Letta y para dar un nuevo impulso al país.

Durante todo este tiempo sus apoyos parlamentarios han resultado los mismos que había tenido su antecesor: el Nuevo Centro Derecha liderado por Angelino Alfano y “Scelta Cívica”, partido que creó Mario Monti para las elecciones de 2013 pero que luego abandonó. En la oposición se mantienen “Forza Italia”, el Movimiento 5 Estrellas, el partido “Sinistra, Ecología y Libertad” y la Liga Norte. Pero a la oposición de otros grupos, durante estos dos años se ha sumado la oposición de parte de su mismo partido. La minoría más a la izquierda del PD, entre la que se encuentran Pierluigi Bersani, anterior secretario general, o Gianni Cuperlo, que perdió en últimas elecciones primarias a secretario general frente a Renzi, han actuado en el Parlamento como una verdadera oposición, presionando al Gobierno a rectificar en ocasiones algunas de sus propuestas ante el riesgo de perder votaciones.

Tras una rueda de prensa para corresponsales extranjeros que convocó el Primer Ministro en el segundo aniversario de su Gobierno, la prensa internacional ha querido destacar algunos logros y fracasos del Gobierno del Partido Democrático. Como logros, han destacado la salida de la recesión económica, la rebaja de impuestos, la estabilidad política, aunque con difícil equilibrio, y las reformas realizadas (reforma laboral, ley electoral y del Senado), y como fracasos, el débil crecimiento económico, la crisis bancaria y sus declaraciones populistas y en ocasiones, demagógicas que superan la realidad de los efectos de sus reformas. Recientemente, el mismo Matteo Renzi ha reconocido que la ciudadanía no percibe, tal como el esperaba, los efectos de las medidas puestas en marcha como la reducción de 80 euros de impuestos en la nómina mensual, la reforma del mercado de trabajo o medidas de simplificación administrativa.

En relación con Europa, Matteo Renzi, claramente europeísta, mantiene una dialéctica ambigua. Sus declaraciones a favor de la construcción del proyecto europeo y de impulso a la unión, se mezclan con declaraciones, calificadas por algunos analistas como populistas, contra las políticas de la Comisión. En todo caso, los enfrentamientos mediáticos entre Matteo Renzi y dirigentes de la Comisión Europea, están en relación con la situación económica de Italia. Los Presupuestos italianos para 2016 y su plan de estabilidad para los próximos tres años, están pendientes de valorar por parte de la Comisión, a la que se le pide por parte del Gobierno una aplicación extensa de las cláusulas de flexibilidad establecidas en las normas europeas, ya que en función de las interpretaciones y valoraciones de unos u otros podrían variar la disponibilidad financiera, hacía arriba o abajo, en más de 2.000 millones de euros.

Situación económica

En este mes de febrero, Europa ha elevado la estimación del déficit italiano para 2016 desde el 2,3% previsto en noviembre hasta el 2,5%. El déficit en 2015 lo ha confirmado en el 2,6%. Según declaraciones del Comisario europeo de Economía, “para 2016, no obstante el crecimiento positivo, el déficit se reduce de forma muy leve, reflejo del impacto expansivo de la Ley de Presupuestos, incluidos los 3.200 millones de euros añadidos a los gastos

presupuestarios en el último momento de la tramitación de la Ley para seguridad y cultura”. La Comisión también ha elevado las previsiones de la Deuda Pública, desde el 132,2% al 132,4% y, por último, ha rebajado las previsiones de crecimiento económico: 0,8% en 2015, 1,4% en 2016 y 1,3% en 2017 (en noviembre eran: 0,9% en 2015, 1,5% en 2016 y 1,4% en 2017).

Otro punto débil de la situación económica italiana es la elevada cifra de créditos morosos en la banca italiana a la que se unen las caídas de la Bolsa de Milán. Tras dos jornadas negras a principio del mes de febrero tanto el Jefe del Gobierno, Matteo Renzi como el Ministro de Economía, Pier Carlo Padoan se apresuraron a emitir mensajes de tranquilidad declarando que el problema no era Italia, pero los medios de comunicación achacaban esta situación a la debilidad de la economía lastrada por los problemas bancarios y a la elevadísima deuda pública que ha llegado a máximos del 134,60%.

Precisamente este mes la Comisión Europea ha dado el visto bueno al sistema de rescate bancario propuesto por el Ministro de Economía, formalizando así el acuerdo al que ya se había llegado a finales de enero con la Comisaria europea Margrethe Vestager. Tras el acuerdo, el Consejo de Ministros aprobaba un Decreto de reforma de la banca corporativa que favorece las fusiones bancarias. Existe un ambiente de creciente pesimismo sobre la salud del tejido financiero italiano y cierto escepticismo sobre si las medidas que se adopten serán eficaces.

Situación social

Dos estudios publicados en febrero por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) pueden ser ocasión de reflexión sobre la realidad social del país. Se trata de los datos trimestrales sobre mercado de trabajo y de los indicadores demográficos en 2015.

Las señales de ralentización progresiva del crecimiento coyuntural del PIB, registradas a comienzos de 2015 se han confirmado en el último trimestre del año. La (si bien débil) dinámica positiva ha conducido de todas formas a una ulterior recuperación de la tasa de crecimiento a nivel interanual, que ha pasado a +1,0% desde el +0,8% del tercer trimestre y +0,6% del segundo. Este resultado está acompañado por una mejora de las condiciones del mercado de trabajo, relevado por la mayoría de los indicadores, con aumentos coyunturales tanto en el input de trabajo empleado, como de la tasa de empleo. Una característica de esta fase coyuntural es el desequilibrio entre la evolución positiva del empleo por cuenta ajena y la debilidad persistente del trabajo autónomo; además, en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, crece significativamente el empleo fijo, en un contexto, según las instituciones, de progresiva extensión de la oferta de empleo también por parte de la industria, después de la recuperación ya registrada en el sector de los servicios.

El aumento, a lo largo de 2015, de la contratación indefinida se presenta, por parte del Gobierno, como un éxito de su paquete de reformas denominado “Jobs act” y, concretamente, de la introducción del contrato de trabajo indefinido con protección “creciente en función de la antigüedad”, que en caso de despido improcedente sustituye la readmisión obligatoria (hasta ahora impuesta para la mayoría de los casos) por una indemnización creciente según el tiempo de servicio en la empresa. Sin embargo, una segunda perspectiva, que viene recogida en un estudio reciente del Banco de Italia, indica como más probable causa del aumento de la contratación indefinida la medida incluida en la ley de Presupuestos para 2015, que exonera durante tres años del pago de cotizaciones sociales a los nuevos contratos indefinidos. Según esta tesis, la reforma laboral sólo explica la creación de un 1% de los nuevos contratos indefinidos.

En el artículo ***Breve informe sobre el incremento de la contratación indefinida*** (pág.101) se reproduce un análisis sobre esta doble visión de las causas del aumento de la contratación indefinida.

En cuanto a los últimos indicadores demográficos, publicados el 19 de febrero por el ISTAT y referidos a 2015, han deparado alguna sorpresa (aumenta la mortalidad y disminuye la esperanza de vida) y confirmado algunas tendencias (Italia es un país cada vez más viejo).

En efecto, el año pasado ha estado caracterizado por un significativo aumento de los fallecimientos, que ha puesto en alarma tanto a los profesionales con competencias específicas (médicos, epidemiólogos, demógrafos) como los medios de comunicación. En total, las personas fallecidas han sido 653.000, es decir 54.000 más que el año anterior (+9,1%). Por género, en 2015 han fallecido 310.000 hombres (+7,1% respecto a 2014) y 343.000 mujeres (+10,9%).

En relación con el número de residentes, la mortalidad ha sido de 10,7 por mil habitantes, el valor más alto desde la segunda posguerra hasta hoy.

El empeoramiento de las condiciones de supervivencia se ha traducido en un descenso de la esperanza de vida: 80,1 años para los hombres (frente a los 80,3 del año anterior) y 84,7 para las mujeres (era de 85 en 2014).

Sin embargo, el aumento de la mortalidad, concentrado particularmente en las personas de mayor edad (75-95 años), no ha ralentizado el proceso de envejecimiento de la población. Entre el 1 de enero de 2015 y el 1 de enero de 2016 los mayores de 65 años residentes en Italia pasan de 13,2 a 13,4 millones en términos absolutos y del 21,7 al 22% en términos relativos.

Por su parte, baja a 39 millones la población en edad laboral (15-64 años) que representa el 64,3% del total (frente al 64,5% de 2014). También baja el número de menores de 15 años, del 13,8 al 13,7% del total, en parte debido al descenso de la natalidad.

Los indicadores de carga estructural de la población confirman que a 1 de enero de 2016 el proceso de envejecimiento continúa inexorable su camino. El índice de dependencia estructural crece en un año del 55,1 al 55,5% y el de dependencia de las personas mayores del 33,7 al 34,2%. La edad media de la población sube en dos décimas, llegando a 44,6 años.

LITUANIA

INICIATIVA PARA UN NUEVO “MODELO SOCIAL”³

Desde hace más de un año se ha estado informando de la nueva legislación que el Gobierno lituano está impulsando con el fin de conseguir un nuevo “modelo social”. Esta iniciativa supondrá, en caso de ser aprobada, la modificación de un importante número de normas, entre ellas, el Código de Trabajo de Lituania.

Aunque algunos de los indicadores de la economía del país han mejorado en los últimos años, tanto en cifras como en confianza en la economía, libertad de mercado y facilidad para hacer negocios, todavía hay instituciones internacionales que aconsejan que Lituania actualice su mercado laboral necesariamente para consolidar su crecimiento⁴

Las últimas noticias señalan que hay avances importantes en las negociaciones parlamentarias, pero la proximidad de las elecciones generales, a más tardar, en octubre de este año, puede hacer que el actual Parlamento decida dejar que pase el tiempo y que sea el nuevo quien retome el tema, en caso de que el nuevo Gobierno quiera seguir impulsando la reforma.

A continuación, se resumen diez cuestiones que pueden servir para entender en qué consiste la reforma.

1.- Creación de 85000 nuevos puestos de trabajo y tasa de desempleo al 7%

6 de cada 10 empresas estarían dispuestas a contratar a más personas si los procedimientos de despido de personas no aptas o incompetentes no fueran tan estrictos (según la investigación realizada por "Invest Lituania" en 2014). Hoy, en base a la flexibilidad de sus normas laborales, Lituania ocupa el número 106 en el mundo, mientras que Estonia ocupa el puesto 12 y Letonia el 55 (Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial).

Si las garantías estuvieran equilibradas, los empleadores estarían dispuestos a contratar más trabajadores de grupos protegidos - padres de niños pequeños, las personas con discapacidad, jóvenes, etc. El número de puestos de trabajo creados sería igual a la mitad de los actualmente en paro (160 000).

2.- 60 nuevos derechos para los empleados

Posibilidad de tener un horario de trabajo flexible, derecho a un aprendizaje permanente, 5 días adicionales de vacaciones pagadas al año y hasta un 20 con media paga, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y de forma remota, nuevas garantías para los que trabajan en contratos a término (por ejemplo, paga por despido al final del contrato), resolución de conflictos menos complicada sin coste, posibilidad de compartir un lugar de trabajo (por ejemplo, para los estudiantes o los padres). Derecho a recibir información sobre el salario medio y otros asuntos importantes de la empresa, derecho de tomar un año sabático (para el trabajo creativo o artístico o científico) y otros derechos. Deber para el empleador de garantizar un buen clima psicológico. Todos estos cambios son una mejora importante,

³ **Fuentes:** Investor's Forum y noticias de prensa

⁴ El 15 de marzo se presentó el informe de la OCDE sobre Lituania, que es candidato a unirse a esta organización

3-. Facilidad para la creación de empresas, especialmente para la creación Start-ups y pymes

Reducir la carga administrativa, más amplia variedad de contratos de trabajo (trabajos a término y temporales, lugar de trabajo, intercambio de múltiples empleadores, contratos de aprendizaje) alentaría la creación de nuevos puestos de trabajo.

4-. Salarios más altos y reducción de la pobreza

6 de cada 10 prefieren un salario más alto en lugar de más garantías (según la investigación de "Invest Lituania" 2014). Hacer frente a menos costes permitirá a las empresas aumentar los salarios. Más oportunidades de empleo surgirían para los padres con niños pequeños y otros grupos protegidos. El salario mínimo se pagaría sólo para el trabajo no calificado.

5. Solución eficaz de diferencias, sin coste alguno para aquellos insatisfechos con sus empleadores

Los conflictos de trabajo (impago de salarios o la alteración de los contratos) serán tramitados de manera más eficaz y de forma gratuita en las comisiones de conflictos laborales. Hasta un 70% de los conflictos se resuelven con éxito y sólo un 2% es recurrido, lo que demuestra la eficiencia y eficacia del proceso. Por otra parte, incluso si el empleado no está prueba adecuadamente su petición, los costes de tramitación recaen en el empleador.

6-. Para los padres: más oportunidades para combinar la vida profesional y familiar

El nuevo modelo social también ofrece un sistema de horario de trabajo más flexible, que abre el camino a una vida profesional, académica y personal más equilibrada. El horario se adapta según las necesidades del empleado: posibilidad de trabajar desde casa, a tiempo parcial, elegir días compensaciones que no sean el fin de semana, recibir tiempo libre sin pago que permitirá un mejor equilibrio entre la vida profesional y la de padres.

7-. Para aquellos que han perdido su puesto de trabajo, una mejor protección y una mayor prestación

Las garantías declarativas del actual Código del Trabajo, que no trabajan en la práctica, serían sustituidas por otras más pequeñas, pero efectivas. Por ejemplo, la indemnización por despido la recibe solamente un 1% de los empleados mientras que el 90% supuestamente renuncia "voluntariamente".

Se requerirá una razón real del despido y acompañada de una indemnización por despido. Las prestaciones de desempleo aumentarán y serán pagadas durante un período más largo. También será posible proporcionar servicios basados en cobros por anticipado (cuando una parte de los servicios están cubiertos por el Estado).

8-. Crecimiento constante de las pensiones

Se sugiere la indexación de las pensiones, pues se conectan a las capacidades reales de la economía. La indexación permitirá un aumento constante de las pensiones y mantener el presupuesto de la seguridad social en equilibrio. Las pensiones se incrementarían acuerdo con el calendario establecido en la ley y el proceso sería transparente, claro y despolitizado.

9. Más oportunidades para que los jóvenes combinen el trabajo y los estudios

Unas regulaciones laborales más flexibles podrían reducir el paro juvenil, que actualmente es del 17%. Además, las nuevas modalidades de contrato y el horario flexible permitirían a los jóvenes combinar el trabajo a tiempo parcial con sus estudios

10-. El modelo social es una necesidad

El modelo social se enfrenta a cuestiones de importancia estratégica: el desempleo, los bajos salarios, el empleo ilegal y la ineficacia de las garantías actuales. La situación actual no cumple con las necesidades de los empleados, ni de los empleadores. El compromiso debe alcanzarse en los detalles, pero, en general, la reforma del código trabajo es una necesidad absoluta para que éste satisfaga las modernas necesidades de los participantes del mercado laboral.

Además, deben ser encontradas formas de representar a todos los empleados, ya que los sindicatos representan sólo a un 8% de los trabajadores, en su mayoría del sector público. Los temas de este área deben ser resueltos, pero no a expensas de la flexibilidad de la regulación laboral.

MARRUECOS

COMENTARIO GENERAL

Los sindicatos anuncian una primavera caliente en Marruecos⁵.

Las centrales sindicales de la U.M.T. (Unión Marroquí de Trabajadores), C.D.T. (Confederación Democrática del Trabajo), U.G.T.M. (Unión General de Trabajadores de Marruecos) y F.D.T. (Federación Democrática de Trabajadores) han convocado conjuntamente una marcha para el próximo 3 de abril en Casablanca.

Así mismo anuncian estar valorando la convocatoria de una nueva huelga general, una concentración de tres días delante de la Asamblea Nacional, una marcha de protesta desde Casablanca a Rabat y un Primero de Mayo especialmente reivindicativo.

Su descontento se centra en la falta de avances en el diálogo social especialmente en relación con el proyecto de reforma de las pensiones de los funcionarios que eleva la edad de jubilación de los 60 a los 63 años actualmente en discusión en la Cámara Alta. Incluyen en sus reivindicaciones la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, solicitan elevar el mínimo exento del impuesto sobre las rentas de trabajo, la supresión del art. 288 del Código Penal que castiga con penas de prisión de un mes a dos años y una multa hasta 5.000 dhs a los que con amenazas o violencia dificulten la entrada al trabajo y el necesario consenso en cualquier reforma del Código del Trabajo.

Las movilizaciones cabe relacionarlas con la proximidad de las elecciones generales previstas para el 8 de octubre y para desgastar al gobierno dado las estrechas relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos en Marruecos.

En cualquier caso debe tenerse en cuenta la debilidad de la implantación de los sindicatos con una cuota de afiliación del 3% entre los trabajadores del sector privado que se eleva al 6% en la función pública.

La crisis económica ha frenado la integración de la comunidad marroquí en España⁶

Varios expertos marroquíes subrayaron en Rabat que la crisis económica que ha vivido España ha frenado la integración social y económica de la comunidad marroquí (en torno a 750.000 personas) residente en ese país.

En una conferencia organizada en Rabat por el Consejo de la comunidad marroquí en el extranjero (CCME, consultivo) destinado a presentar dos estudios sobre la protección social de esas comunidades en España y Francia, los expertos destacaron que la crisis económica obligó a muchos marroquíes a elegir entre retornar a su país de origen o vivir en una situación de irregularidad.

Entre 1997 y 2007 hubo un fuerte desarrollo económico en España, concretamente en los sectores de hostelería, agricultura y construcción, que vino acompañado con una gran demanda de mano de obra; una situación que ayudó entonces al crecimiento del flujo migratorio marroquí.

⁵ Fuente: l'Economiste

⁶ Fuente: EFE

Según el experto marroquí en temas de inmigración Abdelhamid el Jamri, el auge económico fue acompañado con otros logros en materia de seguridad social, ayudas sociales y procesos de regularización masivas, de los que se benefició la comunidad marroquí.

Sin embargo, la situación empezó a cambiar en 2008 con la crisis económica que "perjudicó masivamente la estabilidad social que empezaron a vivir" los inmigrantes marroquíes, que en gran medida se quedó en el paro.

Jamri añadió también el endurecimiento de las condiciones impuestas por España a los marroquíes para obtener la nacionalidad o el riesgo de perder la residencia si estos inmigrantes se ausenten del territorio español por un período posterior a seis meses.

Los efectos de la crisis han contribuido a que la comunidad marroquí en España siga siendo una "inmigración obrera" y no cualificada, que no ha manifestado grandes evoluciones sociológicas, contrariamente a la emigración marroquí en Francia, más antigua e integrada en el tejido social, aunque también allí subsistan grandes bolsas de marginación.

Según el estudio, en 2014 la comunidad marroquí se cifró en a menos 750.000 personas distribuidas en todo el territorio español, una cifra que supuso un descenso de 43.000 personas respecto al año anterior.

Esta baja fue explicada por los movimientos de retorno de los marroquíes a su país de origen o su emigración a otros países comunitarios.

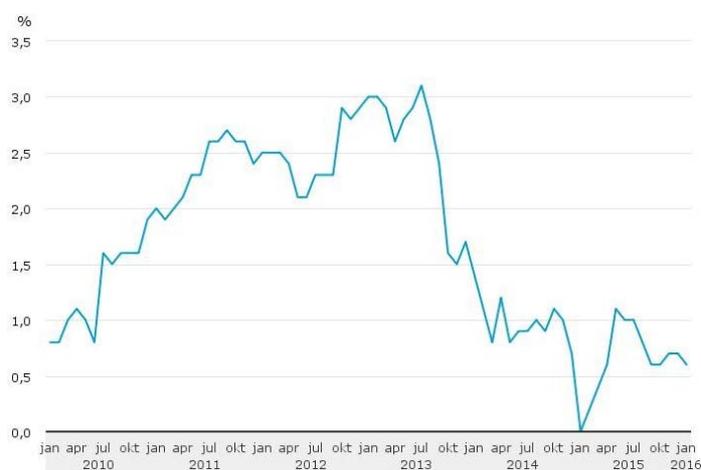
PAÍSES BAJOS

COMENTARIO GENERAL

Ligero descenso de la inflación⁷⁸

Según el índice de precios al consumo, en Holanda la inflación de enero se situó en el 0,6 por ciento. En diciembre de 2015 los precios fueron un 0,7 por ciento más altos que un año antes.

Inflación (IPC)



La evolución de precios en la asistencia domiciliaria y en los billetes de avión rebajó la inflación

El descenso de la inflación fue debido principalmente a la evolución de precios en la asistencia domiciliaria. Los precios de la asistencia domiciliaria fueron en enero de 2016 en realidad casi iguales a los precios de un año antes, aunque en diciembre la subida de precios anual fue del 43,1 por ciento.

En enero de 2015 fue suprimida una rebaja legal de la ayuda económica estatal para los enfermos crónicos y para los discapacitados, por lo que los consumidores tuvieron que pagar más por la asistencia domiciliaria. Esto ha tenido como consecuencia la subida de la inflación durante un año; el efecto de esto ya ha pasado.

Además de la evolución de precios en la asistencia domiciliaria, la evolución de precios de los billetes de avión, también tuvo influencia en el descenso de la inflación. En enero de 2016 los precios de los billetes de avión eran un 5,1 por ciento más baratos que un año antes.

Al contrario, la evolución en los precios de la ropa tuvo un efecto de ascenso en la inflación. La ropa era en enero pasado un 1,8 por ciento más cara que en enero de 2015.

⁷ Fuente: OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICAS CBS, 11.02.2016

⁸ Fuente: OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICAS CBS, 19.02.2016

En enero aumentaron los impuestos sobre el gas en un 32,5 por ciento, mientras que los impuestos sobre la electricidad bajaron en un 55,6 por ciento.

Los impuestos sobre las bebidas sin alcohol también subieron en enero.

La inflación en Holanda es ahora más baja que en la zona euro. La última vez que la inflación en Holanda fue más baja que en la zona euro fue en marzo de 2015.

Descenso en el nivel de confianza de los consumidores

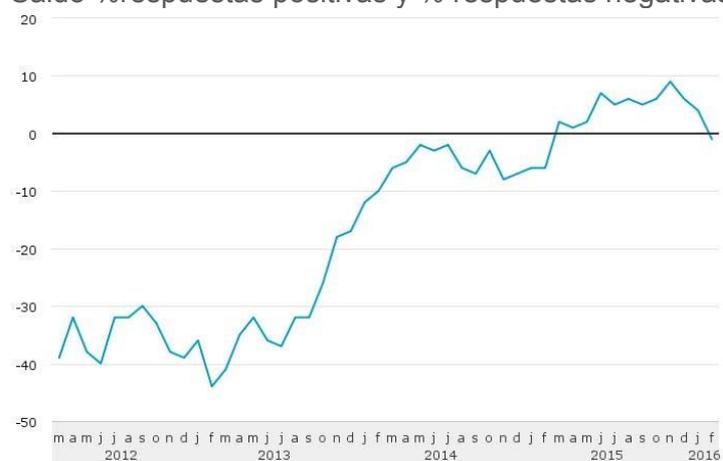
La tendencia de la confianza entre los consumidores ha seguido descendiendo en febrero. Según los datos de la Oficina Central de Estadísticas CBS, el nivel de confianza de los consumidores descendió 5 puntos, situándose en -1.

Tanto la opinión de los consumidores sobre la coyuntura económica, como sobre la disposición hacia las compras, empeoraron. Por primera vez en casi un año, el nivel de confianza de los consumidores es negativo.

Con el nivel de confianza de -1, el dato de febrero está por encima de la media de los pasados veinte años, -8. El nivel de confianza alcanzó su punto más alto en abril del año 2.000, estando entonces en 27 puntos. El punto más bajo lo alcanzó en febrero de 2013 con -44 puntos.

Nivel de confianza de los consumidores

Saldo %respuestas positivas y % respuestas negativas



Los consumidores tienen peor opinión sobre el estado de la economía en febrero que en enero.

El indicador sobre el pronóstico para los próximos doce meses también es negativo. La disposición de los consumidores para las compras también desciende en febrero. Este descenso es debido a la negativa opinión que tienen sobre la situación financiera para los próximos doce meses. Los consumidores creen que no es el momento de hacer grandes compras.

Mercado de trabajo⁹

Más de 1.100.000 holandeses están dispuestos a trabajar o están buscando un trabajo

En 2015 había en Holanda más de 1.100.000 personas que no tenían un trabajo remunerado a pesar de estar dispuestas a trabajar o estar buscando trabajo. De esta cifra 614.000 eran parados, es decir, buscaban trabajo de manera activa.

Del grupo de 1,1 millón de mano de obra desaprovechada sin empleo, 503.000 personas, solo estaba dispuesta a trabajar pero no buscaba trabajo de forma activa. En relación a 2008, la mano de obra desaprovechada creció en 457 mil personas. El número de parados ha sido el que más ha subido.

La cifra de parados ha vuelto a descender desde que las condiciones del mercado de trabajo han mejorado, como en 2015. El resto de mano de obra desaprovechada no aumentó en 2015, al contrario y la cifra de personas que no buscaba trabajo porque no tenía esperanza de conseguirlo creció en 37 mil personas.

Las mujeres están muy presentes en el grupo de personas sin empleo. Esto se da sobre todo en el grupo de mujeres que no está dispuesto a trabajar o que no está buscando trabajo. Lo mismo ocurre en el grupo de mujeres con escasa formación.

Cambios en la mano de obra desaprovechada y trabajo

De la mano de obra desaprovechada, son sobre todo los parados los que después de un año tienen trabajo. Esto es consecuencia de que este grupo busca trabajo de forma activa y está dispuesto a trabajar.

En 2014 la mano de obra desaprovechada sin trabajo era de 1.170.000 personas. 255 parados encontraron un trabajo; en el mismo periodo 200 mil personas perdieron su trabajo.

En total hubo por tanto un aumento del número de personas con trabajo de 55 mil.

Migraciones¹⁰

Registrados en enero 3,3 mil refugiados y familiares llegados después

En enero de 2016 se registraron en Holanda 3.300 solicitudes de asilo de refugiados y de familiares llegados después. Esta cifra es una cuarta parte menor que la cifra de diciembre, entonces se registraron 4.600 personas en la Oficina de Inmigración y Naturalización IND.

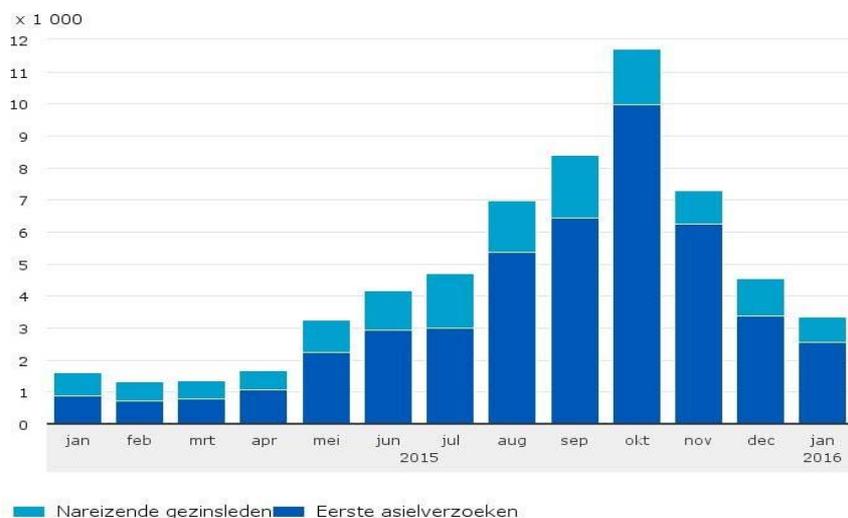
En octubre de 2015 se alcanzó un record histórico en el número de solicitudes de asilo registradas, se alcanzaron las 11.700; después la cifra de registros ha ido descendiendo un poco cada mes.

Se trata de las solicitudes registradas mensualmente en el IND de manera formal. Debido a la masiva afluencia de refugiados puede ocurrir que algunas personas no sean registradas en el mismo mes que llegan a Holanda, sino posteriormente.

⁹ Fuente: OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICAS CBS, 04.03.2016

¹⁰ Fuentes: OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICAS CBS, 17.02.2016 Comisión Europea: Country Report The Netherlands 2016

Primeras solicitudes de asilo (eerste asielverzoeken) y solicitudes de familiares llegados después (nareizende gezinsleden) registradas



Implicaciones de la llegada de solicitantes de asilo en el mercado de trabajo

Aunque los Países Bajos recibieron 56.900 refugiados en 2015, casi el doble que en 2014, las implicaciones de su acogida en el mercado de trabajo todavía no son visibles. Debido a la duración del procedimiento de asilo, incluyendo casos que se dirimen en los tribunales, el estatuto legal de la mayoría de los solicitantes de asilo no estará claro hasta 2016 o incluso 2017 cuando se pueda determinar la posición de estos en el mercado de trabajo, su acceso temprano, el eventual reconocimiento de sus títulos y cualificaciones, la formación en el idioma y la posible discriminación de la que puedan ser objeto.

De media su integración laboral se acrecienta con el aumento del tiempo de estancia residencia en el país. Ello significa que los recién llegados podrían aumentar la población activa potencial a medio y largo plazo, siempre que se tomen medidas para una activa integración y participación en el mercado de trabajo en las etapas más tempranas de su llegada.

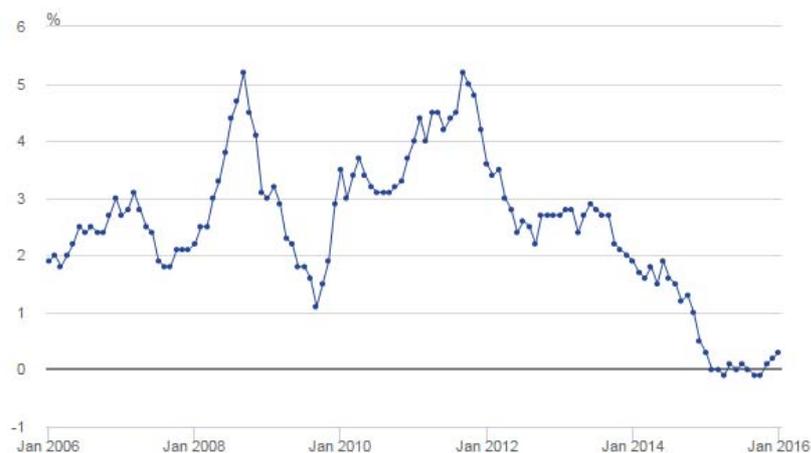
En la actualidad, los refugiados pueden incorporarse al mercado de trabajo a los 6 meses del inicio del procedimiento de asilo y solo durante 24 semanas al año o una vez que han obtenido el estatuto de refugiado, aunque hay excepciones para trabajos voluntarios o en prácticas.

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

La economía británica registró un crecimiento del 0,5% en el cuarto trimestre de 2015 y un 1,9% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. En el año 2015 el PIB ha aumentado un 2,2%.

Según los últimos datos, en el mes de enero de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) se ha incrementado hasta el 0,3%, el nivel más alto en los doce últimos meses, debido principalmente a la caída de los precios en alimentación y combustibles.



Fte: *Office for National Statistics*

En este gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), y el salario básico (excluidas bonificaciones) en el período que va de octubre-diciembre 2010 a octubre-diciembre 2015.



Fte: *Office for National Statistics*

En diciembre de 2015, el salario medio total se situaba en 496 libras semanales y el salario básico en 465 libras/semana.

En el período octubre-diciembre 2015, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 1,8% con respecto al año anterior.

Propuesta de la UE sobre la permanencia de Reino Unido

El pasado 2 de febrero el presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, envió a los dirigentes de los países miembros una carta en la que se da respuesta a las pretensiones de Reino Unido en su pugna por la reforma de la Unión. En esta carta, Tusk comunicó que la propuesta del Consejo Europeo considerando las demandas de Reino Unido se ha planteado teniendo en cuenta el espíritu de unidad y respetando los principios en los que la UE se basa.

Con referencia a la cuestión de que Reino Unido abandone o no la UE afirmó que este es un asunto que no solo concierne a los ciudadanos británicos sino también al resto de los miembros de la UE, aunque cree fervientemente que los intereses comunes son más fuertes que los que causan división.

Antes de entrar a describir en detalle los aspectos de la propuesta insistió en la complejidad del proceso de negociación, en que nada es firme hasta que se ratifique y que esta propuesta, realizada con la colaboración de la Comisión Europea, supone una base adecuada para el compromiso.

Los aspectos reflejados en la carta son los siguientes:

- **Gobernanza económica:** Se basa en el respeto mutuo entre los estados miembros con participación en la Unión Económica y Monetaria y los que no. De esta manera se propicia una mayor integración de la zona en euro a la par que se salvaguardan derechos y competencias de los miembros de fuera de esta área. Con este fin se prevé un mecanismo que aunque garantice seguridad a los países no incluidos en la zona euro no pueda suponer un veto o retraso en la toma de decisiones de carácter urgente.
- **Competitividad:** Compromiso para aumentar los esfuerzos con el fin de alcanzar una mayor competitividad, simplificando los procedimientos administrativos y la burocracia.
- **Soberanía:** Teniendo en cuenta la particular posición de Reino Unido en los Tratados de la Unión, el Consejo Europeo considera que no procede una mayor integración política.
- **Prestaciones sociales y libertad de movimiento:** El Consejo Europeo respeta los principios comunitarios de libertad de movimiento y no-discriminación. Con el fin de atajar la inquietud de Reino Unido, se ha realizado una propuesta basada en la clarificación de la interpretación de la normativa actual para luchar contra el abuso de la libertad de movimiento.

Convocatoria referéndum salida/permanencia de Reino Unido en la UE

El 20 de febrero el primer ministro británico, David Cameron, anunciaba que el referéndum de permanencia en la UE se celebrará el 23 de junio. Tras dos días de arduas negociaciones con el resto de países comunitarios, Cameron sellaba un acuerdo favorable para Reino Unido y se comprometía a apoyar la permanencia de su país en la Unión. El primer ministro aseguró que apoyará la campaña del sí a Europa de forma personal y con todo su empeño, aunque ha dado libertad de voto al resto de miembros del Gobierno. Entre los miembros de su gabinete partidarios de la salida de la Unión figuran el ministro de Justicia Michael Gove y el titular de la cartera de Trabajo y Pensiones, Iain Duncan Smith.

El primer escollo al que se ha enfrentado David Cameron ha sido la postura pro-salida de la UE de Boris Johnson, actual alcalde de Londres y diputado que asiste a las reuniones del Gobierno. Además, el ministro de Justicia, Michael Gove, ha cuestionado que el acuerdo de reforma de la UE fuera legalmente vinculante, advirtiendo que éste podría ser revocado por

el Tribunal de Justicia Europeo. Sin embargo, el presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, ha salido en defensa de Cameron, asegurando que el paquete de reformas negociado con el resto de países comunitarios es vinculante e irreversible.

Desde que se anunciara la fecha del referéndum, las filias y fobias hacia la UE se han manifestado más que nunca, advirtiendo de los efectos que tanto la salida como la permanencia en la Unión podrían ocasionar:

Sector empresarial: Más de un tercio de las principales empresas del país se han sumado a la campaña de apoyo, avisando de que el Brexit podría disuadir de la inversión y generar una pérdida de empleo.

Sector financiero: Uno de los bancos más importantes del país, HSBC, prevé que la eventual salida de Europa podría acarrear la devaluación de la libra hasta en un 20%. Por su parte, el FMI ha advertido que la situación de incertidumbre que vive en estos momentos Reino Unido podría poner en peligro su crecimiento económico.

Agentes sociales: Distintas organizaciones internacionales de ayuda y desarrollo han pronosticado que el Brexit podría disminuir el papel de liderazgo de Reino Unido. Por su parte, los sindicatos han avisado de que algunos derechos de los trabajadores podrían estar en peligro si el país se desvincula de la Unión.

Campaña permanencia: Entre los argumentos esgrimidos por los partidarios de Europa se encuentran el efecto paralizante en la economía (la mitad de las exportaciones nacionales tienen como destino la UE), el aumento del coste de los productos básicos y el desempleo y un mayor riesgo para la seguridad nacional.

A finales del mes se lanzó la campaña oficial del partido conservador a favor de la permanencia de Reino Unido en la UE y se anunció por la televisión pública, BBC, la emisión de tres debates previos a la fecha del referéndum, aunque aún se desconoce quiénes intervendrán.

El mes de febrero se cerró con la presentación, el día 29, del primer estudio del Gobierno sobre las consecuencias del posible Brexit. En éste se advertía de que la salida de Reino Unido de la UE podría conllevar una década de incertidumbre, afectando negativamente a los mercados financieros, la inversión y al valor de la libra. Este informe se dirigía también especialmente a los más de 2 millones de británicos expatriados, recordándoles que, en caso de una salida de la Unión, podrían perder sus derechos al empleo, de acceso a las pensiones y a los servicios públicos de salud en los distintos países de la UE.

Por su parte, la campaña a favor del Brexit, representada en particular por el ministro de Trabajo y Pensiones, Iain Duncan Smith, y el alcalde de Londres, Boris Johnson, ha acusado al Gobierno de estar alentando el miedo entre los votantes, poniendo de manifiesto exclusivamente las consecuencias negativas de abandonar la Unión. Asimismo, ha exigido tener las mismas oportunidades de hacer uso de los documentos gubernamentales relacionados con el referéndum.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Según los analistas, tras la reanudación de la actividad parlamentaria en Rumanía, comienza un período marcado por los preparativos para los comicios locales del mes de junio. El Primer Ministro, Dacian Cioloș, que ha celebrado las primeras consultas con los partidos parlamentarios sobre la manera en que se desarrollará el escrutinio ha declarado que el Parlamento debe tener en cuenta la posibilidad de organizar las elecciones a dos vueltas, modelo apoyado por el Partido Nacional Liberal (PNL), el Movimiento Popular y el Partido Social Rumano. En cambio el Partido Socialdemócrata, la Unión Nacional por el Progreso de Rumanía, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía y la Alianza de los Liberales y Demócratas no desean elecciones locales a dos vueltas ya que consideran que eso contraviene algunas decisiones del Tribunal Constitucional que prohíben modificar la ley.

La correcta organización de elecciones locales y parlamentarias en Rumanía representa una de las prioridades del actual Gobierno, “ésto se conseguirá cumpliendo la normativa legal en vigor” ha declarado el Primer Ministro Dacian Cioloș, en un debate sobre la ley electoral. El recién instalado Gobierno tecnócrata de Bucarest se ha visto envuelto en el debate iniciado por los liberales que le han pedido insistentemente que se implique en la modificación de la legislación actual. A su vez, el Primer Ministro ha pedido a los partidos, que insisten en que se vuelva a aplicar el sistema de elecciones con doble vuelta en los comicios locales de este año, que asuman las normas votadas por el Parlamento y dejen de culpabilizar al Gobierno por negarse a aprobar una nueva normativa que cambie el sistema.

En cuanto al voto por correo, Ciolos ha admitido que el Ejecutivo está preocupado por la organización del voto en el extranjero. Conviene recordar que en 2014, miles de rumanos no pudieron votar por la defectuosa organización del proceso de votación en el extranjero.

El Presidente de Rumanía, Klaus Iohannis, ha pedido a los parlamentarios que no permitan que el año electoral 2016 sea un año populista, un año perdido para los grandes temas de interés público. Iohannis ha invitado a los electos que asuman varios proyectos mayores, entre los cuales la recuperación de la confianza en la política y en los grandes sistemas públicos. El Jefe del Estado ha afirmado que las autoridades llevan retrasos en dar respuesta a los temas que preocupan a los ciudadanos, como la sostenibilidad del sistema de pensiones, el problema demográfico o la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Por otra parte, el Presidente Iohannis se ha mostrado descontento con el hecho de que en algunos casos la inmunidad parlamentaria sigue siendo utilizada para bloquear las demandas de la Justicia, en expedientes en que miembros del Legislativo están investigados por actos de corrupción.

En cuanto a temas de política exterior, el Jefe del Estado ha declarado que la ola de inmigrantes, las amenazas terroristas, los riesgos de seguridad desde el Este y la puesta en tela de juicio del proyecto comunitario hacen de 2016 un año clave para la estabilidad en la región y para el futuro de Europa. Han participado en el discurso pronunciado en el pleno del Parlamento por el jefe del Estado los miembros del Gobierno rumano y embajadores acreditados en Bucarest.

Las autoridades rumanas continúan la reforma de la justicia y su prioridad es aplicar las recomendaciones del último informe realizado por la Comisión Europea en el marco del Mecanismo de Cooperación y Verificación – ha declarado la ministra rumana de Justicia, Raluca Prună, tras una reunión mantenida con la Comisaria europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, Vera Jourová, de visita en el país. Raluca Prună ha señalado también que Rumanía está preparada para realizar su propia evaluación en el marco de los mecanismos internos, sobre todo la estrategia de desarrollo del sistema judicial y la nueva Estrategia Nacional Anticorrupción. Anteriormente, la mandataria europea se ha entrevistado con el primer ministro, Dacian Cioloș. Los dos responsables han enfocado la cooperación con la Comisión Europea en el sector de la justicia, la lucha contra la corrupción, el levantamiento del Mecanismo de Cooperación y Verificación, así como la política de protección de los consumidores, la igualdad de género, la integración social de los gitanos y la propuesta de crear a nivel de la Unión Europea el cargo de Fiscal general europeo.

Situación económica

Según ha anunciado el Instituto Nacional de Estadística, el año pasado Rumanía registró un crecimiento económico de un 3,7%, en comparación con el año anterior. Se estima que el PIB ha superado los 710.000 millones de lei (unos 158.000 millones de euros). A este aumento han contribuido todos los sectores de la economía, salvo la agricultura, la silvicultura y la pesca. Según la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), Rumanía registró el tercer mayor crecimiento de la UE en el último trimestre del año pasado.

Según algunos analistas, esta evolución ha sido determinada por el consumo y que el nivel del 15% registrado en 2015, se debe a los aumentos salariales y a la reducción de impuestos, sobre todo del IVA.

Las inversiones totales en la economía de Rumanía aumentaron el año pasado en más de un 8% frente al 2014, alcanzando unos 16.000 millones de euros. Más de un 40% de las inversiones se hicieron en sectores como el comercio y los servicios, mientras que la agricultura, la industria y las construcciones registraron un leve descenso.

Rumanía registró el pasado mes de enero una inflación negativa con una tasa de -1,5%, lo que representa el doble de la tasa registrada en diciembre de 2015, según los datos publicados por la Oficina Europea de Estadística, Eurostat. Según Eurostat, en la UE la tasa anual de la inflación se mantuvo estable en el 0,2%, mientras que en la zona euro subió hasta el 0,3% el pasado mes de enero.

Una nueva estimación del Banco Nacional de Rumanía (BNR) confirma la caída de la inflación hasta valores negativos durante los primeros meses del año debido a la bajada del IVA para los alimentos y la disminución de las tasas. Según el gobernador del BNR, Mugur Isărescu, si no hubiera sido por estas medidas la inflación habría subido hasta casi el 2%. El Banco central ha decidido mantener la tasa de interés al nivel de 1,75% al año, gestionar debidamente las liquidez del sistema bancario y mantener el coeficiente mínimo de reserva actual en la moneda nacional el leu y en divisas

Situación social

El Gobierno de Bucarest ha presentado un paquete de medidas contra la pobreza. El programa recibirá fondos públicos y europeos que superan los 1.000 millones de euros, anunció el portavoz del Ejecutivo, Dan Suciú. El Primer Ministro tecnócrata, Dacian Cioloș, ha presentado un paquete destinado a todos los grupos e edad que están en riesgo de pobreza desde la infancia a la edad anciana y ha advertido sobre el alto número de

personas que viven bajo el umbral de la pobreza, con 1.700.000 niños en situación de pobreza, sobre todo en el entorno rural.

Otras iniciativas se refieren a los centros comunitarios multifuncionales destinados a las personas mayores y a los fondos asignados al cuidado domiciliario de los ancianos. El paquete también incluye programas de prevención del abandono infantil. Para las familias, el programa tiene previsto repartir viviendas sociales y ayudas, así como paquetes para prevenir la separación del niño de sus padres, medidas de apoyo a los jornaleros o la concesión de microcréditos con intereses reducidos para los pequeños empresarios desfavorecidos. El paquete incluye un total de 47 medidas que serán analizadas en detalle la próxima semana junto con las ONG del ámbito social y académico, y con representantes de las autoridades locales, los ayuntamientos y los potenciales beneficiarios de estos instrumentos.

La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados ha aprobado un proyecto de ley que prevé pagar durante 2 años la indemnización completa por baja de maternidad eliminando el límite máximo de 3400 lei (unos 750 euros) mensuales. Los diputados afirman que esta ley es necesaria para aumentar la natalidad. Según ha explicado la ministra de Trabajo, Ana Costea, el Gobierno elaborará las normativas para la aplicación de la ley, pero además pide un paquete de medidas establecido junto con la Comisión. Ana Costea ha afirmado que «No tenemos otras propuestas, solo que queremos imponer unos límites, para alcanzar un equilibrio y para evitar los fraudes y los aumentos salariales que se han aplicado antes. Por esta razón, queremos aplicar límites máximos, para que no haya ninguna discriminación».

El proyecto de ley será analizado por la Cámara de los Diputados y si recibe el voto final del pleno, se aplicará a partir del próximo 1 de julio.

Seguridad social

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales

En el cuarto trimestre de 2015, el número medio de los pensionistas era 5.89.000, 8.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el tercer trimestre de 2015 ha sido de 894 leus (unos 200 euros), un 0,1% menos que en el trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 74,4% del total, mientras que un 2,0% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

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

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV 2014	III 2015	IV 2015	III 2014	II 2015	III 2015
Vejez	3.921	3.919	3.930	215,0	226,4	226,6
Jubil. anticipada	21	23	24	232,9	240,3	239,6
Jub. anticipada parcial	92	84	81	139,7	140,2	138,2
Invalidez	701	675	662	128,5	130,1	128,1
Supervivientes	606	592	588	105,0	112,2	112,2
Total	5.341	5.293	5.285	189,9	200,0	200,2

Medidas de protección para los jubilados

El Gobierno ha aprobado un decreto en el que se prevé que las pensiones de hasta 872 lei (unos 195 euros) estén exentas del pago de las contribuciones de sanidad. La medida adoptada por el Gobierno sobre la exención del pago de las contribuciones sanitarias se aplicará a más de 500.000 jubilados, tras el aumento del punto de pensión y la adopción del nuevo Código Fiscal y la Ley de Sanidad.

Hasta ahora, casi 2 millones de jubilados estaban exentos del pago. En Rumanía, el número total de jubilados supera los 5 millones, una cifra bastante alta que cada año ha venido dificultando el presupuesto público asignado a las pensiones, aunque la mayoría de las pensiones no alcanzan los 1.000 lei (224 euros). La situación es grave ya que en algunos distritos, el número de jubilados supera el total de empleados. En Rumanía, la pensión media es una de las más bajas de Europa, alcanzando unos 200 euros, 5 veces menos que en Francia o 20 veces menos que en Luxemburgo. Este fenómeno se produce en un contexto en que, desde el punto de vista técnico, el sistema rumano de pensiones utiliza un alto nivel de contribuciones individuales.

Según los analistas económicos, algunas de las causas son la aplicación demasiado lenta del sistema privado de pensiones, la reducción de la población activa, la crisis económica y el aumento de la tasa de paro. Por último, pero no menos importante, hablamos de políticos que prometen crecimientos no sostenibles y de la corrupción en el sistema, una consecuencia de las leyes permisivas y las mentalidades de tipo comunista. El déficit de fondos y los préstamos ineficientes destinados a los pagos han tenido efectos negativos sobre los jubilados, que son víctimas de las medidas de austeridad, y también sobre el estándar de vida de la población. Por lo tanto, los debates sobre las pensiones son un tema muy actual que ha generado fuertes reacciones por parte de la sociedad.

Así ocurrió recientemente, cuando los parlamentarios aprobaron sus pensiones especiales calculadas en función del número de mandatos en el Legislativo. Otro debate en el que también ha participado el Tribunal Constitucional, ha sido generado por la propuesta de otorgar pensiones especiales a los mandatarios locales. Entre estos mandatarios también figuran antiguos secretarios del partido que, durante la época comunista, tenían cargos importantes, similares a las condiciones actuales.

SEGURIDAD SOCIAL

ITALIA

LAS PENSIONES DE SUPERVIVENCIA, ¿AMENAZADAS POR LA NUEVA LEY CONTRA LA POBREZA?-

Tras la aprobación, a finales de enero, del proyecto de ley de bases para la elaboración de un plan contra la pobreza, que contiene, entre otros objetivos, la “racionalización de las prestaciones tanto de naturaleza asistencial como contributiva, que deberán ser sometidas a verificación introduciendo el principio de universalismo selectivo en el acceso, con criterios de valoración de la situación económica en base al Indicador de la situación Económica (ISEE), unas declaraciones del líder de la Liga Norte sobre las pretensiones del Gobierno de recortar las pensiones de viudedad han desencadenado una polémica a la que se han unido el resto de partidos políticos.

Según declaraciones del líder de la Liga Norte, Matteo Salvini, el sector del Partido Democrático más afín al Primer Ministro Matteo Renzi ha presentado en la Comisión de Empleo de la Cámara una propuesta de desarrollo de la norma en la que se establece un límite máximo de ingresos (ISEE-Indicador de la situación económica) como requisito previo para ser beneficiario de cualquier pensión de muerte y supervivencia. El portavoz de la Comisión, el exMinistro de Trabajo Cesare Damiano, también del Partido Democrático, pero de la minoría situada más a la izquierda del partido, ha calificado de inaceptable el recorte en las pensiones. Damiano ha añadido, además, que el Gobierno debe incluir cuanto antes en su agenda el tema de las pensiones con el fin de tratar la flexibilidad en su acceso junto con otros problemas que siguen abiertos desde la reforma de pensiones del Gobierno Monti, como el de los “esodati” (desempleados procedentes de expedientes de regulación de empleo que con el retraso en la edad legal de jubilación, no tienen acceso a la pensión).

Según el sindicato CGIL, el hecho de relacionar el acceso a este tipo de prestaciones al ISEE convertiría la pensión de viudedad en una pensión asistencial a la que solamente tendrían derecho las rentas más bajas ya que, en vez de tener en cuenta el importe de la prestación calculada según cotizaciones, se tendrá en cuenta la situación económica familiar.

En la actualidad una pensión derivada de la contingencia de muerte es el 60% de la pensión del familiar fallecido en el caso de viudedad, del 80% cuando hay un descendiente y del 100% cuando hay dos descendientes o más. La pensión además se ve limitada en un 25% si la prestación es superior a 1.500 euros (tres veces la pensión mínima), en un 40% si se superan los 2.000 euros (cuatro veces la mínima) y en un 50% si se superan los 2.500 euros.

Ante la polémica creada, el Gobierno ha contestado a las críticas: “si se establecen medidas para racionalizar las prestaciones será solo para evitar duplicidades y despilfarro, no para hacer caja en una batalla entre pobres. La ley de Bases no recorta”. Esta misma línea es la que mantiene el Ministro de Trabajo, Giuliano Polletti, para el que “la polémica sobre las pensiones de muerte y supervivencia no tiene fundamento. Según el Ministro, la ley de Bases “mantiene todos los derechos de los pensionistas actuales. Para el futuro no hay en estudio ninguna medida sobre las pensiones de muerte y supervivencia; todo lo que la ley propone es la superación de situaciones anómalas y duplicidades”.

Un informe sobre las denominadas “pensiones de oro”.-

Un informe realizado por Alberto Brambilla, experto en pensiones, que fue presidente del “Núcleo de valoración del gasto en prestaciones”, organismo extinguido en 2012 que dependía del Ministerio de Trabajo, contiene un capítulo especial dedicado a las

denominadas en Italia “pensiones de oro”. Se trata de alrededor de 30.000 pensiones cuyo importe oscila entre los 40.000 y 200.000 euros al año y que pertenecen a personal de la Presidencia de la República, de la Cámara de Diputados y del Senado, del Tribunal Constitucional, jueces, consejeros regionales y trabajadores de la Región de Sicilia, que no están registradas en el Archivo Central de pensiones, porque, a pesar de que la ley así lo establece, estas instituciones se remiten a sus propios reglamentos y su autonomía para no transmitir la información.

El equipo coordinado por Brambila ha examinado los presupuestos de los entes y organismos que cuentan con su propia reglamentación sobre previsión social con el fin de hacer públicos estos datos. Son 29.725 pensiones que cuestan más de 1.500 millones de euros al año. Las prestaciones medias van desde los 40.000 euros para los 16.377 pensionistas de las instituciones de la Región de Sicilia, a los 200.000 euros de los 29 ex jueces constitucionales.

A pesar de los intentos de los últimos Gobiernos de cambiar las normas para limitar estos privilegios, hasta el momento, ninguno lo ha conseguido.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

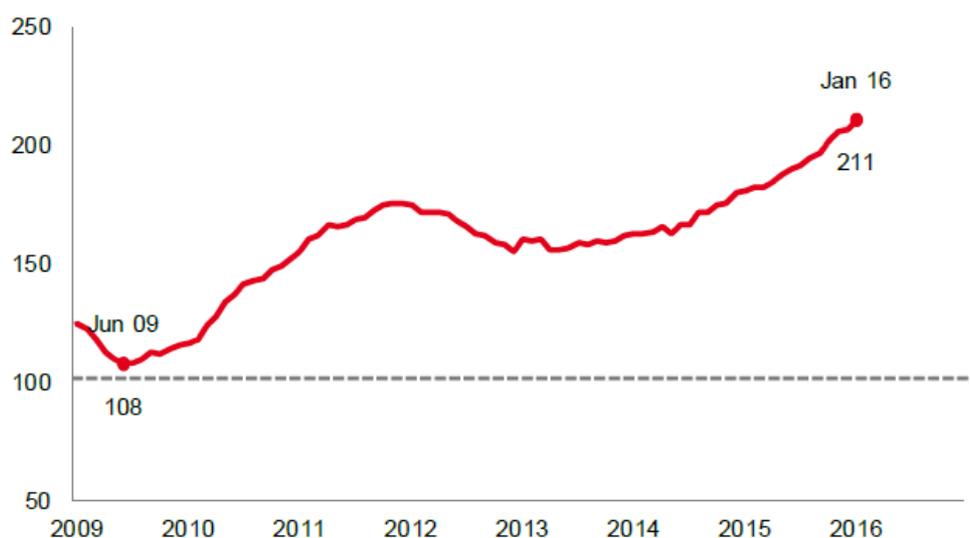
LA OFERTA DE EMPLEO EN FEBRERO 2016

El mercado de trabajo alemán se caracteriza sus importantes diferencias regionales y sectoriales, a pesar de su gran estabilidad. Este informe identifica la oferta de empleo tanto en su vertiente regional, sectorial y de los niveles de cualificación analizando diferentes estadísticas de la Agencia Federal de Empleo.

El BA-X en enero de 2016

El índice de oferta de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA-X) refleja la oferta de empleo comunicada por las empresas a los servicios públicos de empleo. En enero de 2016 se situó en 211 puntos, el valor más elevado desde 2009. Esto supone un incremento de 4 puntos en comparación al mes anterior, y de 30 puntos en términos interanuales.

Índice BA-X, enero 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

Buena parte de esta oferta de empleo corresponde al sector servicios y, en especial, a la sanidad, trabajo social y comercio, sectores que juntos acumulan el 20% de toda la oferta de empleo. En el sector industrial destacan los servicios empresariales. El sector del trabajo temporal que genera un tercio de las vacantes. La enorme afluencia de solicitantes de protección internacional ha creado puestos de trabajo sobre todo en la administración pública y los servicios privados de seguridad.

La Agencia Federal de Empleo publica semestralmente un informe detallado sobre la oferta de empleo de difícil cobertura en diferentes sectores. El actual informe, publicado en diciembre de 2015, refleja la buena marcha del mercado de trabajo, la estabilidad del empleo en Alemania, la paulatina y continua reducción del desempleo registrado. Asimismo, destaca el fuerte aumento del número de trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad

Social, que superan los 30 millones.

La permanencia de una oferta de empleo es, junto a la ratio del número de ofertas de empleo por cada cien desempleados, uno de los dos indicadores que la Agencia Federal de Empleo maneja para identificar la oferta de empleo de difícil ocupación. En 2015 la media de permanencia de una oferta de empleo en el registro fue 86 días, algunas profesiones técnicas y académicas superan con creces este valor.

La buena marcha del mercado de trabajo alemán se traduce en un importante incremento del número de vacantes registradas en la Agencia Federal de Empleo, el aumento de la permanencia media de las ofertas y la considerable contracción de la ratio ofertas por desempleados. Interesa detallar estos datos desde 2006 para visualizar esa mejora. Así por ejemplo, la relación de desempleados por cada 100 ofertas de empleo pasó de 593 en 2007 a 293 en 2016.

Oferta de empleo, 2006 a 2016

Año	Altas	Oferta media	Con una permanencia superior a los 3 meses	%	Permanencia media en el registro	Desempleados	Desempleados por cada 100 ofertas
2006	1.466.943	276.572	71.867	26,0	56	-	-
Variación interanual total y en %	+15,1	+39,9	+60,0	+3,3	+8	-	-
2007	1.526.003	332.152	98.689	29,7	69	1.968.945	593
Variación interanual total y en %	x	x	X	x	X	-	-
2008	1.441.967	306.933	91.164	29,7	68	1.642.816	535
Variación interanual total y en %	-5,5	-7,6	-7,6	-0,0	-1	-16,6	-58
2009	1.200.622	236.924	67.552	28,5	66	1.791.068	756
Variación interanual total y en %	-16,7	-22,8	-25,9	-1,2	-3	+9,0	+221
2010	1.450.266	274.474	70.898	25,8	59	1.754.312	639
Variación interanual total y en %	+20,8	+15,8	+5,0	-2,7	-7	-2,1	-117
2011	1.651.668	365.830	113.254	31,0	67	1.539.121	421
Variación interanual total y en %	+13,9	+33,3	+59,7	+5,1	+9	-12,3	-218
2012	1.549.015	385.950	135.215	35,0	80	1.453.281	377
Variación interanual total y en %	-6,2	+5,5	+19,4	+4,1	+13	-5,6	-44
2013	1.489.575	367.526	126.197	34,3	81	1.510.135	411
Variación interanual total y en %	-3,8	-4,8	-6,7	-0,7	+1	+3,9	+34
2014	1.556.880	393.584	137.641	35,0	81	1.475.290	375
Variación interanual total y en %	+4,5	+7,1	+9,1	+0,6	-0	-2,3	-36
2015	1.666.542	454.749	171.853	37,8	87	1.385.731	305
Variación interanual total y en %	+7,0	+15,5	+24,9	+2,8	+6	-6,1	-70
Suma anual y media registrada 2016	1.706.807	467.522	179.334	38,4	88	1.371.281	293
Variación interanual total y en %	+9,1	+16,3	+26,0	+3,0	+7	-6,1	-70

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

Diferencias regionales y sectoriales de la oferta de empleo

A pesar de que la situación general sea positiva, la oferta de empleo se caracteriza por importantes diferencias regionales y sectoriales. Básicamente se reproducen las diferencias norte-sur y este-oeste que se observan en las cifras de desempleo. Así por ejemplo en Alemania occidental por cada 100 ofertas de empleo la Agencia tiene registrados 262 personas en situación de desempleo, en la parte oriental del país la ratio es 100:427. En las dos regiones del sur, Baden-Wurtemberg y Baviera, que presentan los mejores indicadores laborales y económicos del país, la ratio es de 171 y 195 a 100 respectivamente. Berlín se sitúa a la cola con una ratio de 100:565.

Oferta de empleo por regiones, febrero 2016

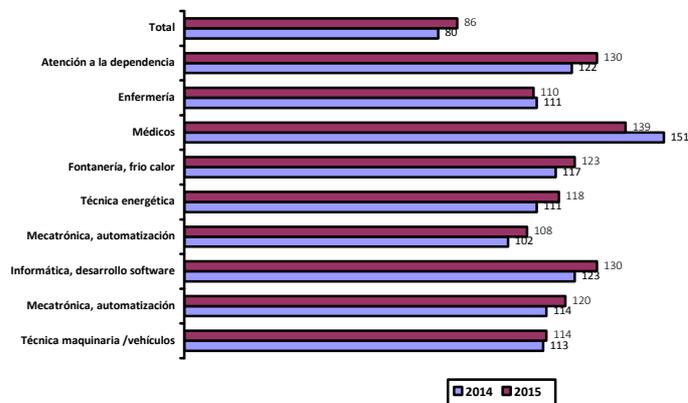
Región	Altas	Oferta media	Con una permanencia superior a los 3 meses	%	Permanencia media en el registro	Desempleados	Desempleados por cada 100 ofertas
Alemania	1.706.807	467.522	179.334	38,4	88	1.371.281	293
Variación interanual total y en %	+9,1	+16,3	+26,0	+3,0	+7	-6,1	-70
Alemania occidental	1.358.081	373.741	144.841	38,8	90	979.094	262
Variación interanual total y en %	+9,6	+16,5	+25,8	+2,9	+7	-4,9	-59
Alemania oriental	345.073	91.952	33.370	36,3	80	392.187	427
Variación interanual total y en %	+7,5	+16,1	+28,4	+3,5	+8	-9,1	-118
Berlín	66.552	17.763	5.752	32,4	78	100.347	565
Variación interanual total y en %	+2,3	+11,1	+27,0	+4,1	+4	-6,6	-107
Brandenburgo	48.298	13.414	5.013	37,4	81	57.462	428
Variación interanual total y en %	+16,8	+29,9	+48,2	+4,6	+13	-10,7	-195
Mecklenburg-Vorpommern	38.750	9.560	3.521	36,8	75	44.792	469
Variación interanual total y en %	+5,8	+11,2	+19,1	+2,5	+7	-9,6	-108
Sajonia	91.445	23.786	8.379	35,2	77	88.886	374
Variación interanual total y en %	+10,5	+19,4	+38,5	+4,9	+9	-9,6	-120
Sachsen-Anhalt	46.215	12.432	4.661	37,5	80	55.175	444
Variación interanual total y en %	+5,3	+16,8	+26,1	+2,7	+10	-11,1	-139
Turingia	53.813	14.997	6.045	40,3	90	45.525	304
Variación interanual total y en %	+4,7	+9,4	+12,6	+1,1	+8	-8,3	
Schleswig-Holstein	57.876	14.872	5.652	38,0	84	48.269	325
Variación interanual total y en %	+7,6	+11,5	+18,1	+2,1	+4	-5,1	-57
Hamburg	40.544	12.951	5.832	45,0	112	38.237	295
Variación interanual total y en %	+1,5	+4,6	+6,9	+1,0	+12	-3,3	-24
Baja Sajonia	161.394	44.705	17.902	40,0	91	122.313	274
Variación interanual total y en %	+11,2	+15,9	+20,7	+1,6	+4	-6,3	-65
Breme	16.249	4.645	1.858	40,0	95	16.252	350
Variación interanual total y en %	+14,6	+17,4	+17,7	+0,1	+2	-4,9	-82

Renania del Norte Westfalia Variación interanual total y en %	350.635 +10,1	92.453 +17,7	34.764 +26,9	37,6 +2,7	86 +7	338.171 -4,7	366 -86
Hesse Variación interanual total y en %	123.915 +12,9	35.117 +18,7	12.966 +24,9	36,9 +1,8	92 +4	84.153 -6,0	240 -63
Renania Palatinado Variación interanual total y en %	77.632 +5,7	22.378 +18,5	8.662 +38,1	38,7 +5,5	87 +10	55.032 -5,1	246 -61
Baden-Wurtemberg Variación interanual total y en %	243.412 +5,5	67.884 +13,3	26.046 +26,0	38,4 +3,9	93 +8	116.247 -4,1	171 -31
Baviera Variación interanual total y en %	268.441 +13,4	73.980 +20,7	29.460 +31,1	39,8 +3,2	91 +7	144.168 -4,8	195 -52
Sarre Variación interanual total y en %	17.983 +3,8	4.756 +12,5	1.699 +31,7	35,7 +5,2	81 +6	16.253 -4,1	342 -59

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

Por supuesto que no todas las profesiones se benefician de la situación tan positiva que atraviesa el mercado de trabajo. En base a la permanencia de la oferta en el registro, la Agencia Federal de Empleo identifica las profesiones con una demanda de trabajadores no cubierta.

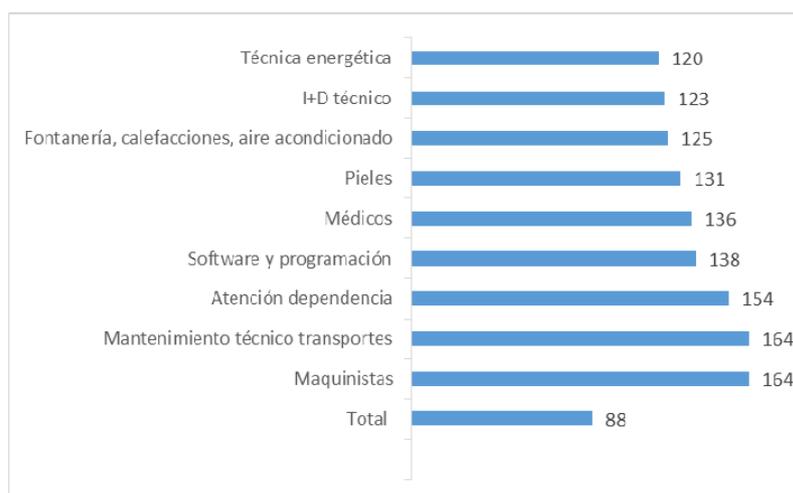
Media de permanencia de las ofertas de empleo en el registro de la Agencia Federal de Empleo, 2014 y 2015, en días



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2015

La Agencia Federal de Empleo publica mensualmente el ranking de profesiones que presentan las mayores dificultades para ser ocupadas. En febrero de 2016 están a la cabeza los maquinistas con una permanencia de las ofertas de 164 días cuando la media general es de 84 días. Le siguen las profesiones relacionadas con el mantenimiento técnico de los transportes ferroviarios, marítimos y aéreos y la atención a la dependencia con 154 y 139 días respectivamente.

Profesiones con mayor permanencia de las ofertas de empleo en el registro de la Agencia Federal de Empleo, febrero 2016, en días



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

Pero no todas las profesiones de difícil ocupación generan el mismo número de ofertas de empleo. Así por ejemplo, en las profesiones con mayor dificultad de ocupación el número de ofertas registradas en febrero de 2016 oscila entre las 357 de la producción y tratamiento de pieles y las 21.092 de la técnica energética.

¿Cuáles son las mayores bolsas de oferta de empleo en Alemania? En el siguiente gráfico recogemos todas las profesiones con una oferta de empleo superior a los 10.000 puestos de trabajo. Estas profesiones no son necesariamente de difícil ocupación. Así por ejemplo, la oferta de empleo en la construcción de maquinaria presenta una media de alta en la Agencia Federal de 93 días, solamente ligeramente superior a los 88 días de la media general.

Profesiones con una oferta de empleo superior a los 10.000 puestos de trabajo, febrero 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

En base a estos criterios la Agencia Federal de Empleo elabora el listado de profesiones de

difícil ocupación. Todos aquellos profesionales de terceros estados que tienen una de estas titulaciones podrán acceder al mercado de trabajo alemán con mayores facilidades.

Listado de grupos profesionales de difícil ocupación , septiembre 2015			
Construcción metal	Técnico	Profesiones técnicas transporte ferroviario	Especialista
Construcción metal	Especialista	Supervisión y mantenimiento infraestructura ferroviaria	Técnico
Soldadura	Técnico	Supervisión transporte ferroviario	Técnico
Soldadura	Especialista	Maquinista ferrocarriles	Técnico
Buzo industrial	Técnic	Enfermería	Técnico
Supervisión construcción metal, soldadura	Especialista	Enfermería especializada	Especialista
Mecatrónica	Técnico	Asistentes sanitarios	Técnico
Mecatrónica	Especialista	Atención a la dependencia	Técnico
Automatización	Técnico	Atención a la dependencia	Especialista
Automatización	Especialista	Ortopedia/rehabilitación	Técnico
Electricidad/construcción	Técnico	Técnica auditiva	Técnico
Electrónica maquinaria	Técnico	Ortopedia/rehabilitación	Especialista
Electricista	Técnico	Maestro ortopedia/rehabilitación/técnica auditiva	Especialista
Instalación/mantenimiento tuberías	Técnico	Supervisión construcción	Especialista
Electrotecnia (sin especialización)	Especialista	Fontanería (sin especialización)	Técnico
Supervisión electrotecnia	Especialista	Calor/frío/aire acondicionado	Técnico
Construcción	Especialista	Calor/frío/aire acondicionado	Especialista
Construcción cemento/hormigón	Especialista	Refrigeración	Técnico
Albañil	Especialista	Supervisión Calor/frío/aire acondicionado	Especialista
Desarrollo software	Especialista		

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2015

La oferta de empleo ha aumentado en todas las profesiones, destacando especialmente las de títulos profesionales con una formación de una duración no inferior a los dos años. El nivel de cualificación de expertos es el correspondiente a las titulaciones de maestría o académicas. En líneas generales, ha aumentado la duración media que dista entre la notificación de una vacante a la agencia de empleo local y su ocupación.

Oferta de empleo por nivel de cualificación, 2015

Nivel de cualificación	Media de oferta de empleo (variación en %)	Desempleados (variación en %)	Duración media de la oferta (variación en días)
Total	444.2000 (+14,7)	1.4000.000 (-5,9)	86 (+6)
Técnico	352.000 (+15,8)	1.102.000 (-6,7)	86 (+6)
Especialista	48.000 (+11,7)	135.000 (-4,3)	89 (+6)
Expertos	43.000 (+9,7)	162.000 (-1,1)	84 (+2)

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2015

La situación no varía si no tomamos como punto de referencia la formación requerida al trabajador, sino el tipo de funciones que corresponde al puesto de trabajo para el que se busca un candidato o candidata. Resulta más difícil ocupar las ofertas de empleo con un perfil técnico o complejo que las que tienen un perfil altamente cualificado o sin cualificación alguna.

Oferta de empleo por funciones a desempeñar en el puesto de trabajo, febrero 2016

	Altas	Oferta media	Con una permanencia superior a los 3 meses	%	Permanencia media en el registro	Desempleados	Desempleados por cada 100 ofertas
Total	2.106.507	556.160	210.460	37,8	85	2.776.579	499
Variación interanual total y en %	+9,9	+17,8	+27,8	+3,0	+7	-3,6	-111
Funciones altamente cualificadas	171.039	46.454	16.257	35,0	84	159.978	344
Variación interanual total y en %	+18,2	+15,8	+14,7	-0,3	+2	-2,8	-66
Funciones complejas y especializadas	175.083	49.776	18.587	37,3	92	132.849	267
Variación interanual total y en %	+6,5	+12,9	+21,2	2,6	+8	-4,8	-50
Funciones técnicas	1.360.685	371.291	144.489	38,9	89	1.078.454	290
Variación interanual total y en %	+8,4	+16,9	+28,1	3,4	+8	-6,8	-74
Funciones de ayudante o que no precisan formación	399.499	88.565	31.088	35,1	73	1.258.063	1.421
Variación interanual total y en %	+13,6	+26,1	+39,2	3,3	+9	-0,6	-382
keine Angabe/keine Zuordnung	201	74	39	52,4	x	147.235	x
Variación interanual total y en %	-33,4	-12,1	-8,4	+2,1	x	-3,6	x

Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2016

Conclusiones

El mercado de trabajo alemán mantiene desde hace varios años una tendencia estable de crecimiento y de creación de puestos de trabajo. Sin embargo, esta tendencia positiva no se da con la misma intensidad en todas las regiones y profesiones, ni tampoco se benefician todos los demandantes de empleo por igual.

Los datos de la Agencia Federal de Empleo reflejan estas disparidades que se traducen en:

- mayores oportunidades de empleo en el sur y en el centro de Alemania occidental,
- considerables dificultades para cubrir vacantes en varios grupos profesionales que, sin embargo, no son necesariamente los que generan el mayor número de ofertas de empleo y, por último,
- mayor demanda de empleo para trabajadores con cualificaciones medias y altas y vacantes que contemplan funciones con un grado de especialización medio.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN FEBRERO DE 2016

Continuó la positiva evolución del mercado laboral

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise, declaró que el mercado laboral ha seguido evolucionando positivamente durante el mes de febrero a pesar del moderado crecimiento económico. El desempleo volvió a descender en términos desestacionalizados.

Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo para el mes de febrero fueron:

Favorecido por el moderado invierno, el número de **desempleados** registrados en las Agencias de Empleo descendió de enero a febrero en 9.000 personas, registrándose una cifra total de 2.911.000 desempleados. En los últimos tres años ascendió el desempleo en el mes de febrero un promedio de 2.000 personas (+0,1%). En términos desestacionalizados se redujo el desempleo en 10.000 personas en comparación con el mes anterior y en 106.000 en comparación interanual. Con una cuota de desempleo del 6,6% se registró un descenso del 0,1% respecto al mes anterior.

El **subempleo**, que comprende también a las personas que participan en medidas de integración laboral o están con incapacidad laboral, registró asimismo una evolución positiva en febrero al descender en 14.000 personas en términos desestacionalizados. En total se cifró el subempleo en febrero en 3.707.000 personas, 180.000 menos en comparación interanual.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en enero se registró una cifra de desempleo de 1,82 millones de personas y una tasa de desempleo de 4,3%.

En febrero había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 947.000 personas, lo que implica un descenso de 87.000 personas en comparación interanual. En total 940.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo, 79.000 menos que hace un año.

En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la **prestación no contributiva por desempleo** se cifró en febrero en 4.322.000 personas, 75.000 menos que hace un año. Con ello, un 8,0% de la población

alemana en edad laboral se encuentra en situación de necesidad. En el ámbito del seguro básico de desempleo había registradas 1.964.000 personas, 19.000 menos respecto a 2015. Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional.

Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la seguridad social alemana en términos desestacionalizados. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la **ocupación** aumentó en enero en 74.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. La cifra de ocupación se elevó a 42.960.000 personas, 517.000 más en comparación interanual. Según cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de noviembre a diciembre en 71.000 personas en términos desestacionalizados y en 780.000 personas en comparación interanual, registrándose una cifra total de 31.180.000 personas. Aumentó especialmente en los sectores de la dependencia y asuntos sociales, comercio y otras prestaciones de servicios económicos, así como en el transporte y almacenamiento.

La **demanda de mano** de obra continuó con la tendencia creciente de los últimos meses. En febrero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 614.000 puestos de trabajo vacantes, 95.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 2.000 puestos en comparación con enero. Se buscó personal especialmente en los campos profesionales de ventas, mecatrónica, tecnología energética y electrónica, así como transporte y logística. Le siguieron las profesiones de los sectores de transformación y procesamiento del metal, ingeniería mecánica e industria automotriz y las profesiones del sector de la sanidad. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó en febrero a 209 puntos (+1 punto). Tras el fuerte impulso de los últimos meses, la demanda de mano de obra evolucionó en febrero algo más moderada; no obstante, su nivel sigue siendo alto.

Fuente:

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

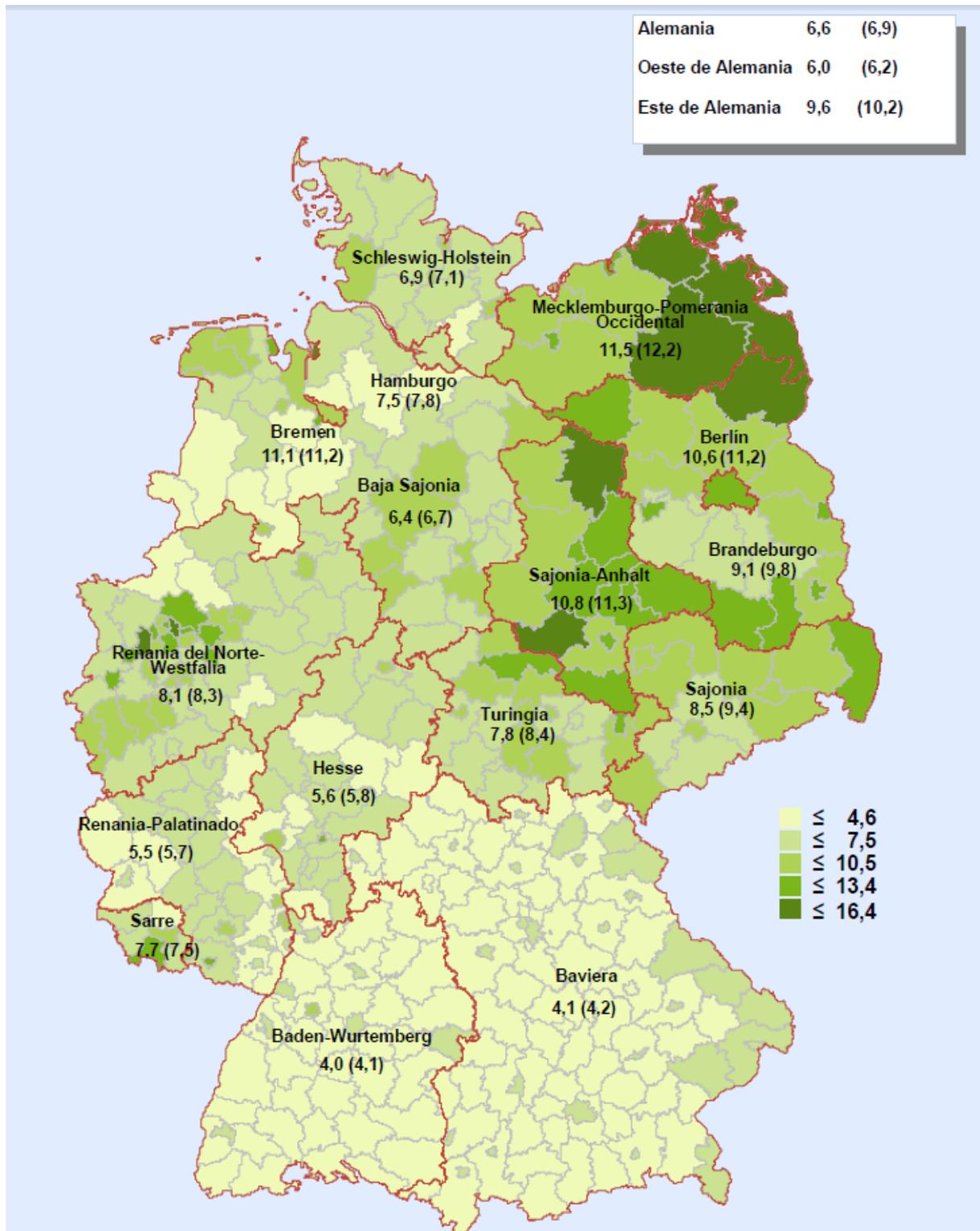
Comentarios:

La **ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, destacó el impulso que registró la afiliación y la demanda de mano de obra, así como el descenso del desempleo en términos desestacionalizados, lo que representa una buena base para poder superar con éxito los retos futuros. Informó sobre el intercambio de información entre el ministerio y los *jobcenter* para determinar la mejor forma de adaptar los servicios de oferta de empleo a las tareas que se avecinan e hizo hincapié en que hay que realizar los esfuerzos necesarios para conseguir la inserción laboral de los refugiados lo antes posible y reducir entre ellos la situación de desempleo. También se mantiene bajo observación la evolución de la situación de los desempleados de larga duración y los resultados de los programas que los *jobcenter* pusieron en marcha el pasado año.

Nahles estima que la creciente cifra de refugiados generará a corto plazo un aumento en la cifra de desempleo, aunque al mismo tiempo surgirán 700.000 puestos de trabajo nuevos por la misma razón, por lo que, a medio plazo, ve buenas oportunidades de integración laboral para los refugiados. Actualmente hay registrados 460.000 refugiados en edad laboral, a lo que se unirán este año otros 200.000, pero también existen casi un millón de puestos vacantes, por lo que Nahles se muestra optimista de poder reducir a medio plazo el déficit de especialistas con ayuda de la incorporación de los refugiados al mercado laboral. También se pronunció en contra de excluir temporalmente a los refugiados de la aplicación del salario mínimo interprofesional.

Stefan Körzell, miembro del consejo directivo de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, comentó las cifras presentadas por la Agencia Federal de Empleo: “El mercado laboral siguió mostrándose en febrero “satisfactoriamente estable”, siendo la demanda interna el principal motor de la buena coyuntura económica. Se pronunció a favor de seguir fortaleciendo el poder adquisitivo de los ciudadanos, a lo que contribuirá indudablemente la adopción de buenos acuerdos colectivos y el salario mínimo interprofesional. Acentuó que el esperado aumento de salario mínimo interprofesional en enero de 2017 asentará todavía más el impacto positivo que ha tenido éste en el empleo, en la estabilidad de las finanzas y en el crecimiento económico. Las cifras actuales indican que el mercado laboral seguirá registrando una evolución dinámica; la demanda de mano de obra es alta, lo que muestra la capacidad de absorción del mercado laboral. Por ello, también la DGB rechaza hacer una excepción con los refugiados a la hora de aplicar el salario mínimo interprofesional ya que “esta medida enviciaría el clima social y no tendría sentido económicamente hablando”.

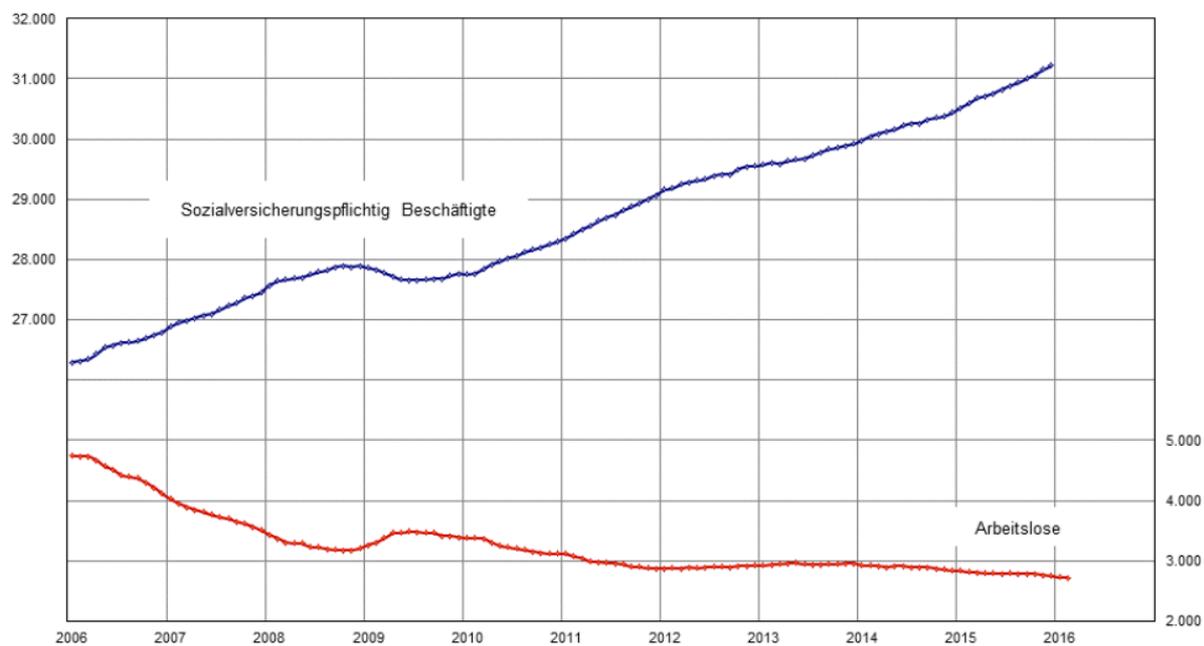
Cuota de desempleo en Alemania, febrero de 2016 (comparación interanual)



Febrero	2016		2015		Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	
					Valor absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACIÓN OCUPADA (promedio mensual))	...	42.962.000	43.301.000	43.490.000	1,2	1,0
Empleados cotizantes a Seguridad Social	31.178.000	31.419.600	2,6
DESEMPLEADOS								
- Total	2.911.165	2.920.421	2.681.415	2.633.157	-105.838	-3,5	-3,7	-3,0
32,5% en el Código Social III	946.964	961.307	798.125	763.966	-87.309	-8,4	-7,8	-7,9
67,5% en el Código Social II	1.964.201	1.959.114	1.883.290	1.869.191	-18.529	-0,9	-1,5	-0,7
De ellos.:	1.635.011	1.629.972	1.459.552	1.414.404	-48.391	-2,9	-3,0	-2,2
56,2% hombres	1.276.153	1.290.449	1.221.863	1.218.753	-57.448	-4,3	-4,5	-3,9
43,8% mujeres	248.207	235.865	213.907	212.359	-9.819	-3,8	-4,0	-3,7
8,5% ≥15 y <25 años	47.689	46.034	44.048	43.844	3.444	7,8	7,2	7,0
1,6% de ellos: ≥15 y <20 años	985.856	991.701	908.837	889.066	-23.969	-2,4	-3,1	-2,7
33,9% ≥50 años	604.305	606.349	559.808	549.277	-9.433	-1,5	-2,4	-1,9
20,8% de ellos: ≥ 55 años	628.150	622.723	572.985	559.771	56.497	9,9	9,2	8,8
21,6% extranjeros	2.277.791	2.292.419	2.103.418	2.068.473	-163.263	-6,7	-6,7	-5,8
78,2% alemanes	179.298	180.605	172.996	172.497	-5.801	-3,1	-3,7	-2,7
6,2% discapacitados								
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa hombres	6,6	6,7	6,1	6,0	6,9	-	7,0	6,4
hombre	7,1	7,0	6,3	6,1	7,3	-	7,3	6,5
mujeres	6,2	6,2	5,9	5,9	6,5	-	6,6	6,2
≥15 y <25 años	5,5	5,2	4,7	4,7	5,7	-	5,4	4,9
≥15 y <20 años	3,8	3,6	3,5	3,5	3,6	-	3,5	3,3
≥50 y <65 años	7,1	7,1	6,5	6,4	7,6	-	7,7	7,0
≥55 y <55 años	7,6	7,6	7,1	6,9	8,1	-	8,2	7,6
extranjeros	16,1	16,0	14,7	14,4	15,1	-	15,1	13,9
alemanes	5,7	5,7	5,3	5,2	6,2	-	6,2	5,6
- en relación con la población activa por cuenta ajena	7,4	7,4	6,8	6,7	7,8	-	7,8	7,1
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	3.239.611	3.232.443	3.011.176	2.961.898	-119.655	-3,6	-3,7	-3,1
Subempleo en sentido estricto	3.679.505	3.654.149	3.465.452	3.423.074	-134.615	-3,5	-3,6	-3,6
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.706.813	3.681.652	3.507.934	3.475.758	-179.660	-4,6	-4,7	-4,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,3	8,3	7,9	7,8	8,8	-	8,8	8,3
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	940.051	938.336	791.013	747.373	-78.516	-7,7	-6,5	-6,7
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.322.160	4.312.638	4.280.860	4.278.563	-74.564	-1,7	-1,1	-1,0
- Sin capacidad laboral	1.722.554	1.719.870	1.714.599	1.712.859	3.984	0,2	0,5	0,6
- Cuota de perceptores activos	8,0	8,0	8,0	8,0	8,2	.	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	211.653	157.190	154.972	189.144	22.465	11,9	22,0	1,3
- Nuevas desde inicios de año	368.843	157.190	2.162.359	2.007.387	50.851	16,0	22,0	7,0
- Total de ofertas	613.885	580.844	590.913	610.285	94.995	18,3	19,7	18,7
Índice de empleo BA-X	209	210	206	205	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
Total	796.076	788.642	826.764	837.862	-19.446	-2,4	-2,4	-3,7
de ellos:								
Activación y reinserción profesional	166.890	151.450	168.201	166.810	-10.323	-5,8	-6,7	-7,1
Orientación y formación profesional	202.638	206.881	205.842	201.781	18.186	9,9	9,0	8,8
Formación continua	165.566	164.062	170.197	172.426	-5.916	-3,4	-4,3	-3,8
Inicio de una ocupación	106.388	107.534	113.098	116.169	-4.874	-4,4	-2,7	-1,2
Medidas especiales para discapacitados	69.344	70.586	71.399	75.602	621	0,9	0,2	0,1
Medidas de creación de empleo	75.192	75.705	83.818	90.919	-15.124	-16,7	-17,4	-24,5
Otros tipos de fomento	10.058	12.424	14.209	14.155	-2.016	-16,7	6,4	-3,5
EVOLUCIÓN DE CIFRAS DE SESTACIONALIZADAS	Variación en comparación con el mes anterior							
	Feb./16	Ene./16	Dic./15	Nov./15	Oct./15	Sep./15	Ago./15	Jul./15
Población ocupada	...	74.000	50.000	49.000	36.000	52.000	35.000	39.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	71.000	93.000	58.000	65.000	55.000	55.000
Desempleados	-10.000	-19.000	-15.000	-14.000	-7.000	0	-8.000	7.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-14.000	-26.000	-16.000	-14.000	-7.000	-11.000	-12.000	-6.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	2.000	10.000	9.000	10.000	15.000	7.000	5.000	10.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	6,2	6,2	6,3	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4
Cuota de desempleo según OIT	...	4,3	4,4	4,4	4,5	4,5	4,6	4,6

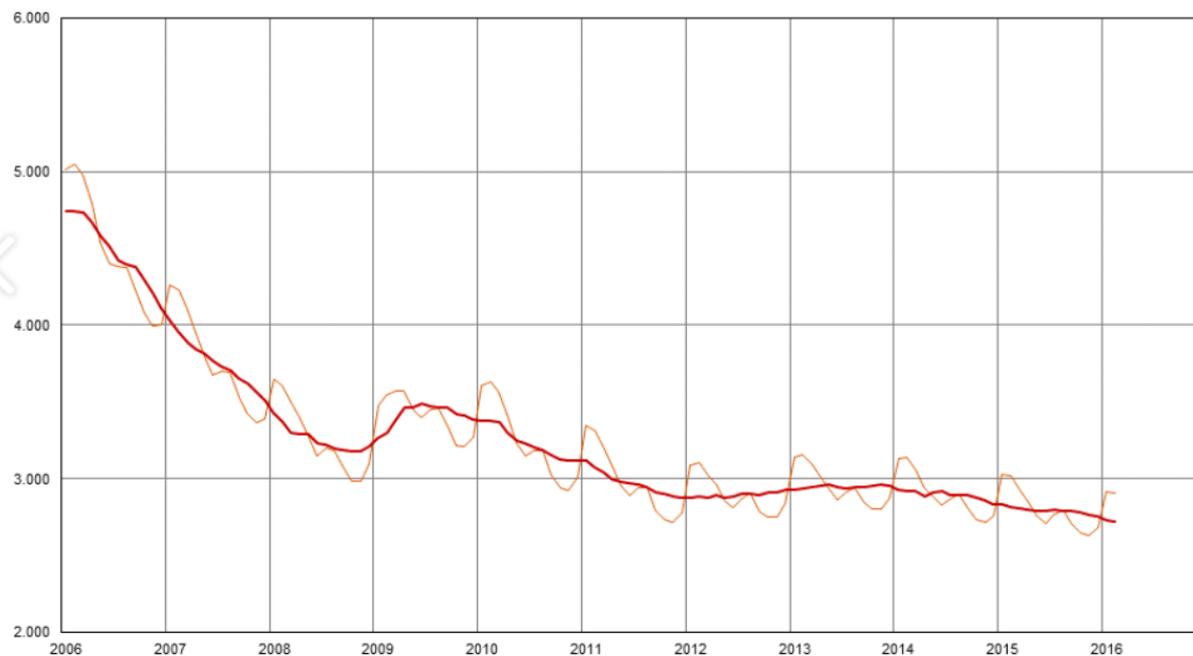
Evolución del empleo y desempleo en Alemania (en miles, cifras desestacionalizadas)

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



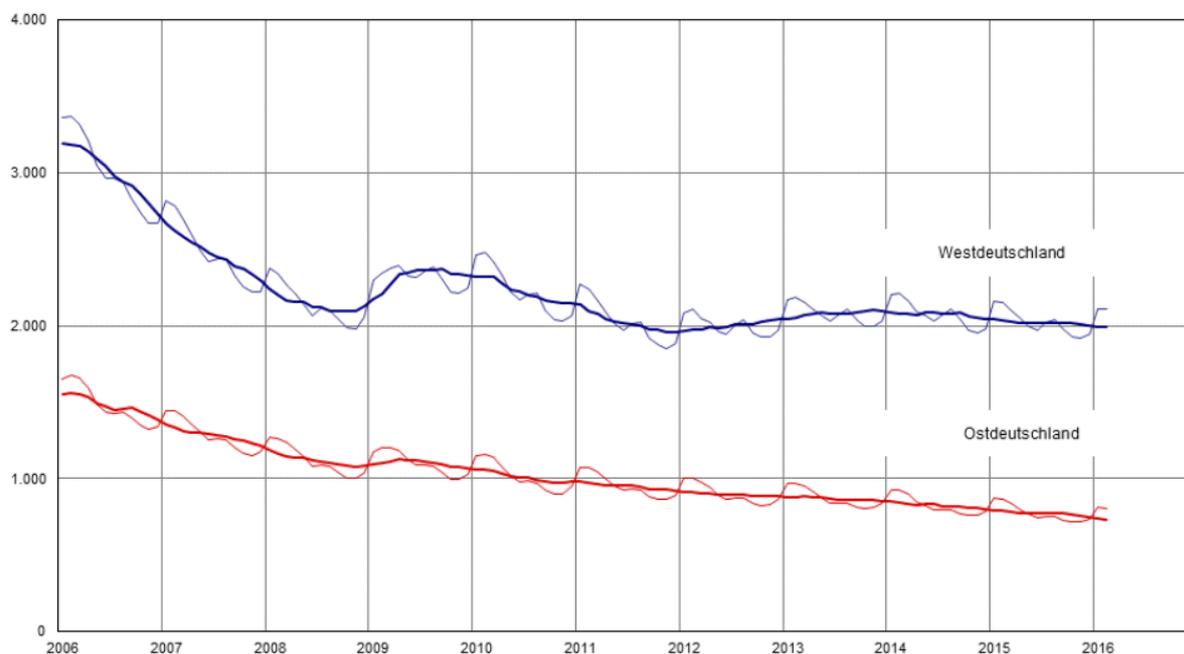
Evolución del desempleo en Alemania (en miles, cifras desestacionalizadas)

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



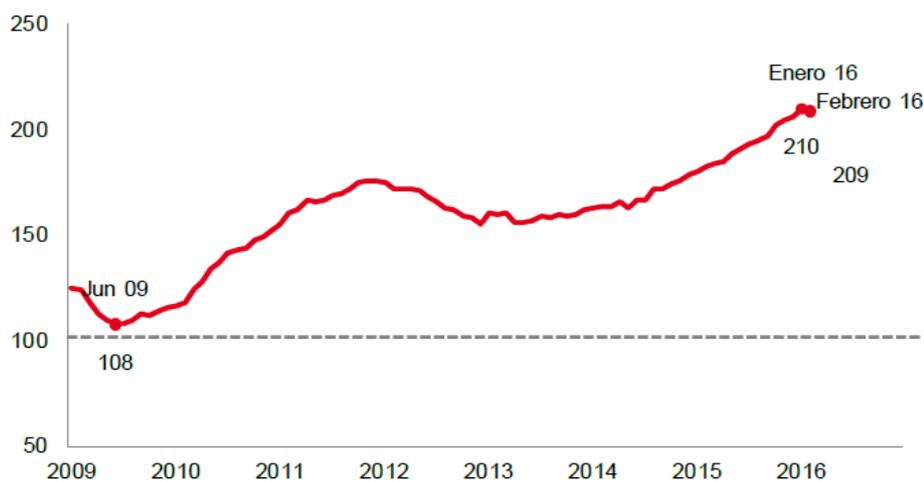
Evolución del desempleo en el este y en el oeste de Alemania (en miles, cifras desestacionalizadas)

--- Oeste de Alemania; --- Este de Alemania



Evolución del índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra:

Febrero 2016
Alemania
2009 bis 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

2015												2016	
Ene	Feb	Mar	Abr	Mayc	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
180	183	184	185	189	191	193	195	197	202	205	206	210	209

ARGENTINA

DENUNCIAN QUE EL ESTADO ES EL MAYOR EMPLEADOR EN NEGRO¹¹

El Estado es el mayor empleador en negro del país, una realidad que se refleja en los más de 600.000 trabajadores que, según la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), forman parte de la planta transitoria de manera irregular. Son empleados que tienen contratos que se renuevan "in eternum", en contra de lo previsto en las leyes laborales. "El Estado es el primer evasor del país", dice el abogado laboralista Julián de Diego.

El empleo en negro es uno de los mayores desafíos que afronta el Gobierno: afecta al 35% de la fuerza laboral (unos 4 millones de personas) que no tiene acceso a los beneficios de quienes están registrados. La paradoja es que es el propio Estado el que no cumple con las leyes, según varios fallos de la Corte Suprema de Justicia, por lo que las indemnizaciones serán millonarias, advierten los especialistas.

Hacer tareas igual que un empleado en relación de dependencia, facturar como monotributista al mismo organismo, tener un salario inferior al de quien realiza un trabajo similar, carecer de aportes a la seguridad social y no tener aguinaldo y vacaciones son algunas desventajas de quienes son empleados irregulares del Estado sin que se los admita como tales.

"La ley prevé que el límite máximo de contratación por parte del Estado debe ser fijado por el convenio colectivo de trabajo del sector público", dice Marcelo Aquino, de Aquino Báez Abogados. "Y el convenio colectivo del sector, homologado por el decreto 214/2006, establece que tal porcentual será del 15%", explica. Sin embargo, la precarización es tan extendida que existe dentro del mismo Ministerio de Trabajo y en la propia AFIP, donde hay inspectores que son monotributistas.

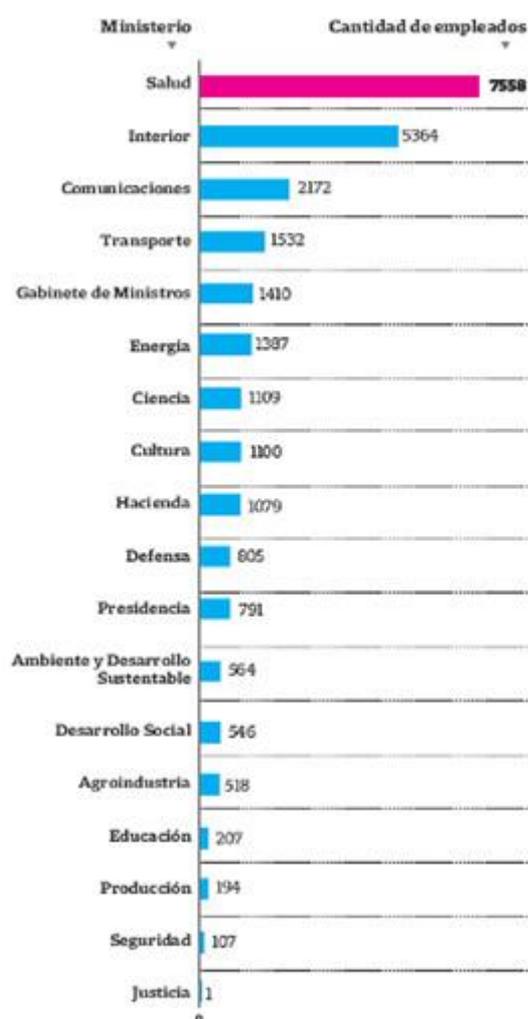
"Existen tres maneras de contratar", explica el abogado Juan Carlos Cerutti, socio del estudio Cerutti-Darago-Lupi & Asoc. "Los empleados de planta permanente, que deberían ingresar por concurso y que tienen estabilidad, ya que sólo se los puede despedir con causa o porque desaparece su puesto". "Los de planta transitoria que son empleados con obra social, aportes, vacaciones, aguinaldo, licencias por enfermedad y demás. Pero no tienen indemnización por despido ni estabilidad en el cargo, ya que se supone que deben ser contratados para tareas transitorias y eventuales, y no para tareas normales", dice.

En tercer lugar, están los contratados como monotributistas o autónomos. "Son por 6 a 12 meses, renovables y facturan cada mes. No tienen aportes de ninguna naturaleza, ni ART, aguinaldo, vacaciones, ni nada. A los transitorios y contratados el Estado (desde siempre, pero con mayor cantidad luego de 1990), los utiliza para no engrosar la planta permanente y poder despedir cuando quiera sin indemnizar", agrega Cerutti.

Según el Ministerio de Modernización, a cargo de Andrés Ibarra, ya se dejaron de renovar 6196 contratos porque se trataba de personas que cobraban un sueldo y no asistían a su trabajo, o porque se dedicaban a la militancia y no al servicio público, o por duplicación de tareas. "Cuando tienes 10 personas para atender un teléfono, algo pasa", dijo Ibarra en un contacto con la prensa. Allí admitió que "hubo algunos amparos", cuando se le preguntó sobre los juicios al Estado que desde hace años llevan adelante los contratados o de planta transitoria cuando se da de baja el vínculo laboral.

¹¹Fuente: La Nación

Contratados en la Administración Central



El Presupuesto nacional reconoce que son 66.236 los contratados en la administración nacional y organismos descentralizados. Pero la cifra crece varias veces si se incluyen a provincias y municipios, como contabiliza ATE.

Cerutti estima que un trabajador contratado o de planta transitoria que prestó tareas por sólo 3 años con un sueldo de 20.000 pesos brutos (normal, según Ibarra para este tipo de cargos), puede ser indemnizado con unos 180.000 pesos que corresponden a: un sueldo por año (60.000 pesos), más 6 sueldos por preaviso (120.000 pesos), a lo que se suman los honorarios de abogados (36.000 pesos) y peritos (12.600 pesos). El Estado entonces debe desembolsar 228.600 pesos, de mínima. "En Aerolíneas Argentinas encontramos gente con cargo gerencial y sueldos de 50.000 pesos sin oficina. Cualquier indemnización gerencial puede llegar a los 600.000 pesos", dice una fuente de la compañía.

Cerutti además advierte que si se llegara a probar discriminación, por ejemplo, por pertenecer a un partido opositor, la cuenta podría engrosarse, ya que además hay que pagar los sueldos caídos (480.000 pesos si el juicio dura dos años), honorarios de abogados del 20% (132.000 pesos) y de peritos del 7% (pesos 46.200). Total actualizable al 39% anual: 838.200 pesos.

El secretario general de ATE, Hugo Godoy, va más allá y afirma que "la perversión ha sido tal que gente con planes sociales trabaja para el Estado, pero no es reconocida como trabajador". Y puso como ejemplo los barrenderos. "Su relación con el Estado es ninguna. Son trabajadores precarizados".

La ley, de su parte

En el primero de los tres tomos de "Regímenes laborales especiales", una colección dirigida por Ricardo Foglia, director del Departamento de Derecho de la Universidad Austral, Miguel Angel Abdelnur explica los requisitos para que el personal contratado por el Estado esté dentro de la ley: que estén por tiempo determinado, exclusivamente para servicios u obras de carácter transitorio o estacionales, que no cumplan tareas normales y habituales de la administración pública y que su trabajo no pueda ser cubierto por personal de planta permanente.

"El Estado contrata a trabajadores con el fin de realizar tareas comunes y habituales de la administración pública, pero de manera irregular. De esta manera, carecen de los derechos y beneficios que sí tienen personas que cumplen sus mismas funciones", dice Abdelnur.

"La remuneración del trabajador estatal es mucho más alta que la del personal contratado", agrega el abogado laboralista Julián de Diego.

Además, en teoría, pueden ser dados de baja aun antes de que se termine su contrato (en la mayoría de los casos, renovado durante años).

¿Por qué creció la contratación irregular? "Porque cada organismo tiene un límite de gente para su plantel y lo elude a través de este tipo de contrataciones. Así, un empleado estable y un contratado trabajan en el mismo mostrador y hacen las mismas tareas, pero con diferentes categorías", afirma De Diego.

La ofensiva oficial contra los denominados "ñoquis" encarna el riesgo de juicios. "Nadie lo hace mientras está en forma irregular, pero sí al cesar el contrato, y el resultado final puede ser, además de la indemnización, su reinstalación en el puesto, como se vio en el caso Madorrán [por Marta Cristina Madorrán, una ex empleada de la Aduana favorecida por un fallo de la Corte Suprema en 2007]", dice el abogado.

Aunque el ministro Ibarra dice que "no se puede hablar de despidos sino de un ordenamiento inicial producto de una situación heredada", los gremios tienen otra visión. "Un criterio es dejar afuera a quienes fueron efectivizados en el último año, sin tomar en cuenta que quizá trabajaban antes bajo la modalidad de contratados", aduce Godoy.

"La mayoría de los alcanzados por esta primera tanda de despidos fueron los que estaban en una situación de mayor precariedad", informa el Observatorio de la CTA. "Integrantes de cooperativas de trabajo que realizaban tareas propias del sector público y eran obligados a vincularse por medio de una locación de servicios o integrantes de la planta transitoria, por más que se mantuvieran en dicha condición por años", denuncia. Y advierte que la precarización contractual se extiende "a nivel nacional, provincial y municipal".

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / FEBRERO 2016

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de febrero había 563.529 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 7.423 personas en base intermensual y de 32.200 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2013— se situó en 11,1% lo que supone en términos interanuales un descenso de un 0,6%.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de febrero hubo 446.370 ciudadanos belgas, 56.363 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.123 españoles) y 60.796 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 7,9% en el mes de enero de 2016.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN FEVRIER 2016

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	125.023	123.875	1.382	52.806	301.704	-3.294	-17.045
Femmes	105.106	109.697	1.312	47.022	261.825	-4.129	-15.155
Total	230.129	233.572	2.694	99.828	563.529	-7.423	-32.200
- 1 m.	-2.802	-3.978	-86	-643	-7.423		
- 12 m.	-7.072	-17.493	-98	-7.635	-32.200		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	26.692	25.382	252	5.914	57.988	-1.154	-2.849
Femmes	18.358	21.168	208	5.395	44.921	-1.245	-2.685
Total	45.050	46.550	460	11.309	102.909	-2.399	-5.534
- 1 m.	-578	-1.580	-35	-241	-2.399		
- 12 m.	-298	-3.990	-39	-1.246	-5.534		

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

Hommes	38.967	49.917	452	25.515	114.399	-1.000	-2.332
Femmes	30.242	41.117	465	21.811	93.170	-965	-4.554
Total	69.209	91.034	917	47.326	207.569	-1.965	-6.886
- 1 m.	-56	-1.381	-26	-528	-1.965		
- 12 m.	+3.577	-6.673	-20	-3.790	-6.886		

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

Hommes	8.263	13.575	121	2.785	24.623	-544	+1.033
Femmes	6.112	11.543	99	2.866	20.521	-911	+214
Total	14.375	25.118	220	5.651	45.144	-1.455	+1.247
- 1 m.	-86	-1.066	-24	-303	-1.455		
- 12 m.	-865	+2.528	-6	-416	+1.247		

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 ****)

Hommes	7,9%	14,8%	7,4%	17,9%	11,1%	-0,1%	-0,6%
Femmes	7,6%	14,9%	8,6%	18,5%	11,1%	-0,1%	-0,6%
Total	7,8%	14,9%	7,9%	18,2%	11,1%	-0,1%	-0,6%
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	-0,2%	-1,1%	-0,3%	-1,4%	-0,6%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: FEVRIER 2016 -						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	236.715	22.254	209.655	18.007	446.370	40.261
Autriche	35	0	41	0	76	0
Bulgarie	1.563	76	1.802	92	3.365	168
Chypre	4	0	17	1	21	1
République Tchèque	236	14	220	10	456	24
Allemagne	720	34	794	24	1.514	58
Danemark	27	3	39	2	66	5
Espagne	3.011	69	2.112	104	5.123	173
Estonie	10	0	26	0	36	0
Finlande	25	2	40	1	65	3
France	4.693	265	5.270	323	9.963	588
Grande Bretagne	477	18	315	12	792	30
Grèce	596	19	506	13	1.102	32
Croatie	70	1	52	1	122	2
Hongrie	160	8	236	5	396	13
Irlande	68	0	44	0	112	0
Italie	7.211	155	4.931	176	12.142	331
Lituanie	42	2	103	0	145	2
Luxembourg	91	7	90	6	181	13
Lettonie	20	0	83	2	103	2
Malte	5	0	4	0	9	0
Pays-Bas	4.492	181	4.189	140	8.681	321
Pologne	1.882	67	1.711	55	3.593	122
Portugal	1.740	74	1.240	66	2.980	140
Roumanie	1.818	105	2.342	192	4.160	297
Slovaquie	521	19	490	27	1.011	46
Slovénie	12	0	26	1	38	1
Suède	55	1	56	2	111	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	29584	1120	26779	1255	56363	2375
TOTAL U.E.	266299	23374	236434	19262	502733	42636
Suisse	37	1	57	6	94	7
Congo (Rép. démocratique)	2.058	77	2.336	98	4.394	175
Algérie	1.508	31	576	13	2.084	44
Maroc	7.995	168	4.492	242	12.487	410
Macédoine	459	18	296	13	755	31
Norvège	17	0	18	1	35	1
Serbie + Monténégro	630	37	388	35	1.018	72
Tunisie	750	19	333	17	1.083	36
Turquie	2.894	71	1.588	58	4.482	129
Réfugiés et apatrides	1.952	152	1.243	153	3.195	305
Autres nationalités hors U.E.	17.105	675	14.064	623	31.169	1.298
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.405	1.249	25.391	1.259	60.796	2.508
TOTAL ETRANGERS	64.989	2.369	52.170	2.514	117.159	4.883
TOTAL GENERAL	301.704	24.623	261.825	20.521	563.529	45.144

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
29/02/2016	563.529	102.909	460.620			
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	7,9	10,3	8,9
31/12/2015	565.657	104.906	460.751	7,9	10,4	9,0
30/11/2015	562.014	106.728	455.286	7,9	10,5	9,0
31/10/2015	572.107	112.442	459.665	7,9	10,6	9,1
30/09/2015	587.774	121.905	465.869	7,9	10,6	9,2
31/08/2015	602.467	119.713	482.754	8,1	10,8	9,3
31/07/2015	596	114	482	8,3	10,8	9,4
30/06/2015	554	92	462	8,7	11,0	9,5
31/05/2015	551	91	461	8,7	11,0	9,6
30/04/2015	568	97	471	8,8	11,1	9,6
31/03/2015	587	104	483	8,7	11,2	9,7
28/02/2015	596	108	487	8,6	11,2	9,7
31/01/2015	601	111	490	8,5	11,3	9,8

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

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

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SUBE POR TERCER MES CONSECUTIVO¹²

El mercado laboral en febrero se mantiene estable (0,0%) con respecto al mes anterior, ya que la bajada del empleo a tiempo completo se ve compensada por la subida del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, la tasa de desempleo asciende por tercer mes consecutivo situándose en el 7,3% (1.410.400 desempleados), cifra que no se alcanzaba desde marzo de 2013. No obstante, en términos interanuales, Canadá ha registrado un incremento de 118.000 puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos a tiempo completo. El número de horas trabajadas con respecto a febrero de 2015 ha aumentado en un 1,0%.

Distribución del empleo en febrero

Empleo público, privado y autoempleo

En febrero, el autoempleo se mantiene estable con respecto al mes anterior (+0,1%), aunque existen 36.600 autónomos más que en febrero de 2015. El sector privado, con un incremento de 15.200 (+0,1%) empleos, también se mantiene bastante estable. Además, en los últimos doce meses, este sector ha experimentado un incremento de 64.100 puestos. El sector público, en cambio, pierde 20.400 (-0,6%) empleos, aunque registra un incremento de 17.300 (+0,6%) en términos interanuales.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

El empleo en febrero, en términos generales, se mantiene estable con respecto al mes anterior, ya que el trabajo a tiempo parcial compensa las pérdidas sufridas por el trabajo a tiempo completo. Efectivamente, el empleo a tiempo completo sufre una pérdida de 51.800 (-0,4%) puestos con respecto a enero, aunque en términos interanuales registra un incremento de 81.600 (+0,6%) empleos. Por su parte, el empleo parcial gana 49.500 (+1,5%) con respecto al mes anterior y 36.300 (+1,1%) en términos interanuales.

Distribución por sexo y edad

En febrero, los hombres mayores de 55 años ganan 18.000 empleos y en términos interanuales registran un incremento de 94.000 (+4,8%). Las mujeres de este rango de edad apenas experimentan cambios este mes, pero registran un incremento de 81.000 empleos en términos interanuales. Este incremento de empleo se debe principalmente al envejecimiento de la población.

El empleo entre los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años permanece estable tanto con respecto a enero como con respecto al año anterior. Sin embargo, la tasa de desempleo se ha situado en el 6,3%, lo que supone un incremento de 0,6 puntos porcentuales con respecto a febrero de 2015, debido a que el número de demandantes de empleo dentro de este colectivo también ha aumentado.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 pierden 16.000 empleos en febrero y la tasa de desempleo asciende al 13,3%. En términos interanuales, este colectivo ha perdido 56.000 puestos de trabajo.

¹² Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 11 de marzo

Distribución por sectores de actividad

En febrero, el sector productor de bienes gana 42.000 puestos de trabajo, gracias, principalmente, a la construcción que registra un incremento de 34.000 puestos, aunque en términos interanuales este sector pierde 6.100 empleos. La agricultura gana 7.200 empleos en febrero aunque en los últimos doce meses registra una pérdida de 9.300 puestos. Por su parte, la industria manufacturera aunque experimenta pocos cambios este mes, en los últimos doce meses ha registrado un incremento de 41.300 (+2,4%) puestos de trabajo, gracias al aumento de empleo en las provincias de Ontario, Quebec y Columbia Británica. Por último, los recursos naturales, siguiendo la tendencia registrada desde finales de 2014, pierden 8.900 empleos.

Sin embargo, en lo que respecta al sector servicios, el empleo desciende en 44.500 (-0,3%) en febrero aunque, sigue registrando un incremento de 100.300 (+0,7%) con respecto a febrero de 2015. Este descenso con respecto a enero se debe principalmente a las pérdidas experimentadas por el subsector de salud y asistencia social que pierde 19.600 empleos (aunque en términos interanuales continúa registrando un incremento de 60.500). Los servicios educativos pierden 16.900 empleos, el subsector "otros servicios" pierde 14.900 y la hostelería pierde 11.200. El subsector que más empleo crea son los servicios integrales que ganan 12.700 puestos de trabajo, 20.900 en términos interanuales. El resto de subsectores permanece estable con respecto al mes anterior.

Distribución territorial

Saskatchewan pierde en febrero 7.800 puestos de trabajo y la tasa de desempleo aumenta 0,3 puntos porcentuales al 5,9%. En términos interanuales, el empleo apenas experimenta cambios. Sin embargo, en este periodo de tiempo, la tasa de desempleo ha aumentado 0,8 puntos porcentuales debido a que el número de demandantes de empleo también ha aumentado.

También desciende el empleo en Nuevo Brunswick, que pierde 5.700 puestos de trabajo haciendo que la tasa de desempleo aumente 0,6 puntos porcentuales y se sitúe en el 9,9%.

La Isla del Príncipe Eduardo, con 600 puestos de trabajo menos, también pierde empleo este mes y la tasa de desempleo asciende del 9,5% al 11%. En los últimos doce meses, esta provincia ha perdido 2.200 empleos (-3,0%)

Columbia Británica, con 14.000 puestos de trabajo más, es la única provincia que crea empleo este mes. En términos interanuales, la provincia ha ganado 68.800 empleos (+3,0%) y registra la mayor tasa de crecimiento de todas las provincias.

Ontario, tras dos meses de crecimiento, en febrero apenas experimenta cambios y su tasa de desempleo asciende ligeramente al 6,8%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 74.100 (+1,1%), lo que la convierte en la segunda provincia con mayor tasa de crecimiento de empleo.

Quebec se mantiene estable tanto en febrero como en términos interanuales y la tasa de desempleo continúa en el 7,6%

Alberta, por su parte, también se mantiene estable con respecto a enero. Sin embargo, en los últimos doce meses, esta provincia ha perdido 21.200 puestos de trabajo (-0,9%), debido a la bajada del empleo a tiempo completo que ha registrado una pérdida de 56.300 (-2,9%) puestos de trabajo. La tasa de desempleo ha aumentado 0,5 puntos porcentuales situándose en el 7,9%.

En el resto de provincias, el empleo se mantiene bastante estable con respecto a enero. Manitoba gana 2.000 empleos y su tasa de desempleo desciende ligeramente al 6%; Terranova y Labrador gana 1.100 empleos y su tasa de desempleo se sitúa en el 14,1%. Por último, Nueva Escocia gana 800 empleos aunque su tasa de desempleo asciende al 9,1%.

Comentarios a estos datos

El mercado laboral canadiense vuelve a mantenerse estable en febrero, debido a que el incremento del trabajo a tiempo parcial ha compensado las pérdidas del trabajo a tiempo completo. Efectivamente, el trabajo a tiempo completo ha descendido con respecto a enero en 51.800 puestos y el número de desempleados ha aumentado en 20.100 personas situándose en 1.410.400. Además, la tasa de desempleo ha aumentado por tercer mes consecutivo y ha llegado al 7,3%, algo que no ocurría desde marzo de 2013. Aun así, en términos interanuales Canadá ha ganado 118.000 empleos y el número de horas trabajadas ha aumentado en un 1%.

Por colectivos de edad y sexo, son los mayores de 55 años quienes registran un incremento de empleo. El resto de colectivos no experimenta apenas cambios.

Por provincias, el empleo desciende en Nuevo Brunswick (-5.700) e Isla del Príncipe Eduardo (-600). Columbia Británica (14.100) es la única provincia que experimenta un incremento de empleo notable este mes. El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo desciende en los servicios sanitarios y de asistencia social (-19.600), en los servicios educativos (-16.900), en el subsector "otros servicios" (-14.900) y en los recursos naturales (-8.900). En cambio, crece el sector de la construcción (+34.000), los servicios integrales (+12.700) y la agricultura (+7.200).

Por último, en febrero, el número de trabajadores por cuenta propia se mantiene estable.

.

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO**Datos generales**

Según publicó el día 4 de marzo el Departamento de Trabajo, en el mes de febrero se crearon 242.000 puestos de trabajo. La cifra mensual superó ampliamente las expectativas de los analistas, que habían cifrado el incremento en 195.000. El informe, además, revisa al alza los datos de creación de empleo de diciembre (+9.000) y enero (+21.000).

La tasa de desempleo se mantuvo sin variaciones en el 4,9%, su nivel más bajo desde febrero de 2008. En los últimos doce meses la tasa de paro ha descendido seis décimas de punto. En cifras, el número de desempleados creció en 24.000, subiendo su total a 7.815.000. El dato interanual de parados ha bajado en 831.000, ya que en febrero de 2015 la cifra se situaba en 8.646.000.

El número de activos en enero fue de 158.890.000, tras registrarse un total de 555.000 incorporaciones a la población activa. En febrero de 2015 el dato se cifraba en 156.878.000. La tasa de actividad experimentó su tercer incremento mensual consecutivo, esta vez de dos décimas de punto, situándose en el 62,9 por ciento.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en febrero se crearon 180.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables**Desempleados de larga duración, “infraempleados” y “desanimados”**

A nivel nacional, en febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 76.000 trabajadores con respecto a la cifra de enero, situándose en 2.165.000. A pesar del aumento mensual, el registro experimenta un descenso interanual de más de medio millón de personas. El 27,7 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. El número de desempleados durante menos de cinco semanas aumentó en 48.000, pero descendieron tanto el de parados entre cinco y catorce semanas (-46.000) como el de desempleados entre 15 y 26 semanas (-3.000).

Aproximadamente 1,8 millones de personas (300.000 menos que en enero), no se contabilizaron en las estadísticas de paro de septiembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en

los últimos doce meses. De ellas, 700.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 9,7 por ciento, dato que registra un descenso de dos décimas de punto con respecto a enero y una contracción interanual de 1,3 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en febrero se crearon 242.000 puestos de trabajo, de los que el sector privado generó 230.000. El sector industrial sufrió un frenazo al registrar un descenso de 16.000 empleos. La construcción mantuvo su ritmo de creación de puestos de trabajo de los últimos meses, al crear 19.000 empleos.

En el sector servicios destacaron los incrementos de sanidad y servicios sociales (+57.000), el comercio minorista (55.000) y la hostelería (+48.000). No se registraron descensos de importancia. Las administraciones públicas realizaron 12.000 contrataciones, casi todas ellas en el nivel local (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, se produjeron dos descensos importantes, uno de cinco décimas de punto entre los trabajadores de origen hispano, con lo que su tasa se reduce al 5,4%, y otro, de cuatro décimas de punto entre los trabajadores menores de 20 años, con lo que su tasa de desempleo se reduce al 15,6%. El resto de los grupos no experimentaron variación en sus tasas de paro respectivas. Así, las tasas de desempleo de los varones adultos y de las mujeres adultas se mantienen en el 4,5%, la de las personas de raza blanca en el 4,3% y la de los trabajadores de raza negra en el 8,8%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se refleja un único descenso, del 0,1%, en la tasa de desempleo de los trabajadores que no llegaron a terminar el bachillerato, bajando su tasa de paro al 7,3%. Las tasas de paro del resto de los grupos no variaron en febrero. La de los trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegaron a cursar estudios universitarios se mantuvo en el 5,3%, la de los trabajadores que comenzaron pero no terminaron los estudios universitarios continuó en el 4,2% y la de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), se mantuvo en el 2,5 por ciento.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.659.413 durante la semana que terminó el 13 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 34,47 por ciento.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo un 0,2% en febrero, situándose en 34,4 horas. En el sector industrial, la jornada media semanal se mantuvo sin cambios en 40,8 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se redujo en 0,1 horas, situándose en 33,7 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado experimentó una contracción de 3 céntimos de dólar, bajando a 25,35 dólares. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión no experimentó variaciones y se mantuvo en 21,32 dólares por hora.

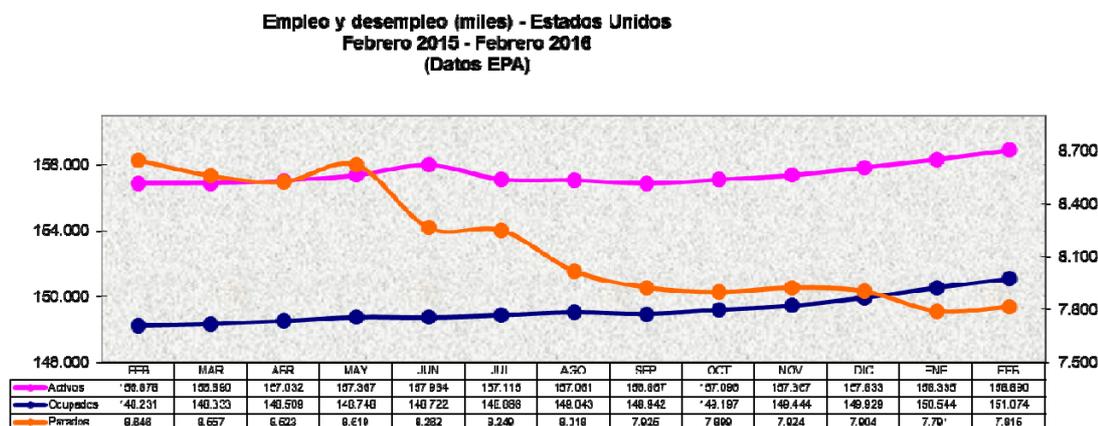
Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran muy positivos porque se aceleró el ritmo de las contrataciones, que recupera la tendencia de finales de 2015.

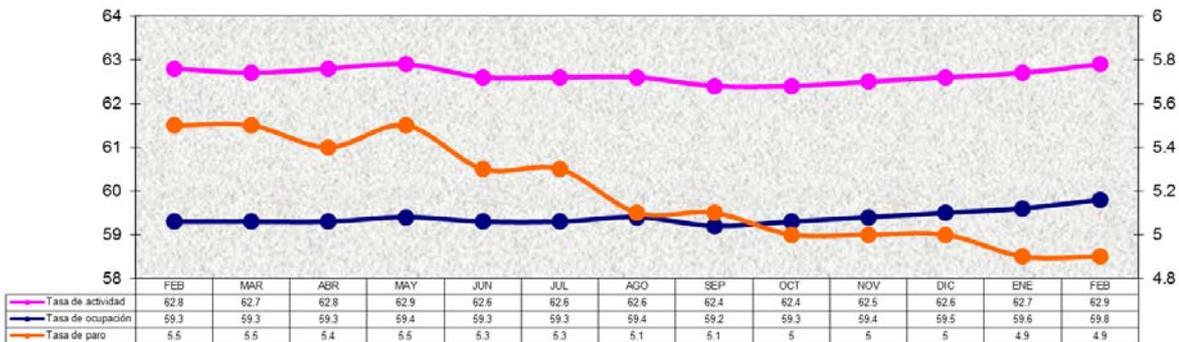
La tasa de paro se mantuvo sin variaciones a pesar de que se produjo un elevado número de incorporaciones a la población activa, que hicieron subir la tasa de actividad por tercer mes consecutivo, alcanzando el nivel de hace 15 meses. El informe refleja un aumento de la confianza para incorporarse al mercado laboral de los trabajadores inactivos desde la recesión.

La contracción de los salarios no puede considerarse muy negativa porque se produce tras una fuerte subida el mes anterior y porque el descenso mensual puede atribuirse al incremento de la demanda de trabajadores en ocupaciones de baja cualificación y salarios bajos.

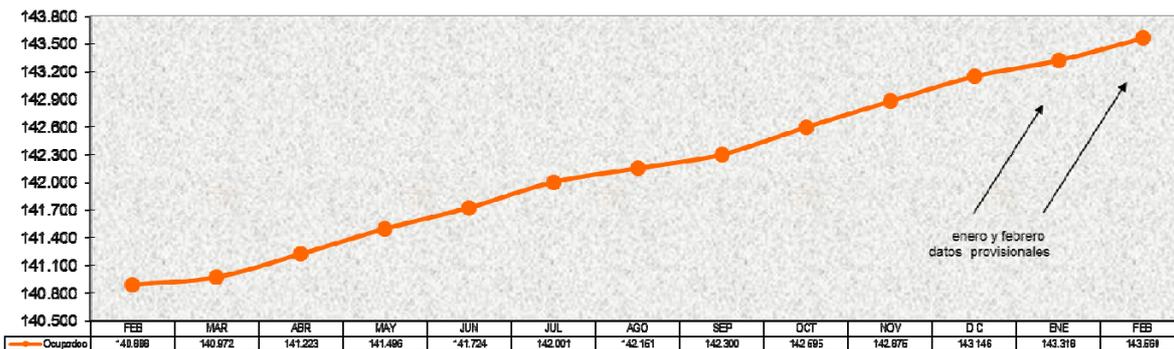
El informe muestra también que el mercado laboral no se ha visto afectado por la volatilidad de los mercados financieros, lo que puede dar pie a la Reserva Federal para aumentar los tipos de interés.



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Febrero 2015 - Febrero 2016



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Febrero 2015 - Febrero 2016
(Datos Encuesta Empresas)



ESTONIA

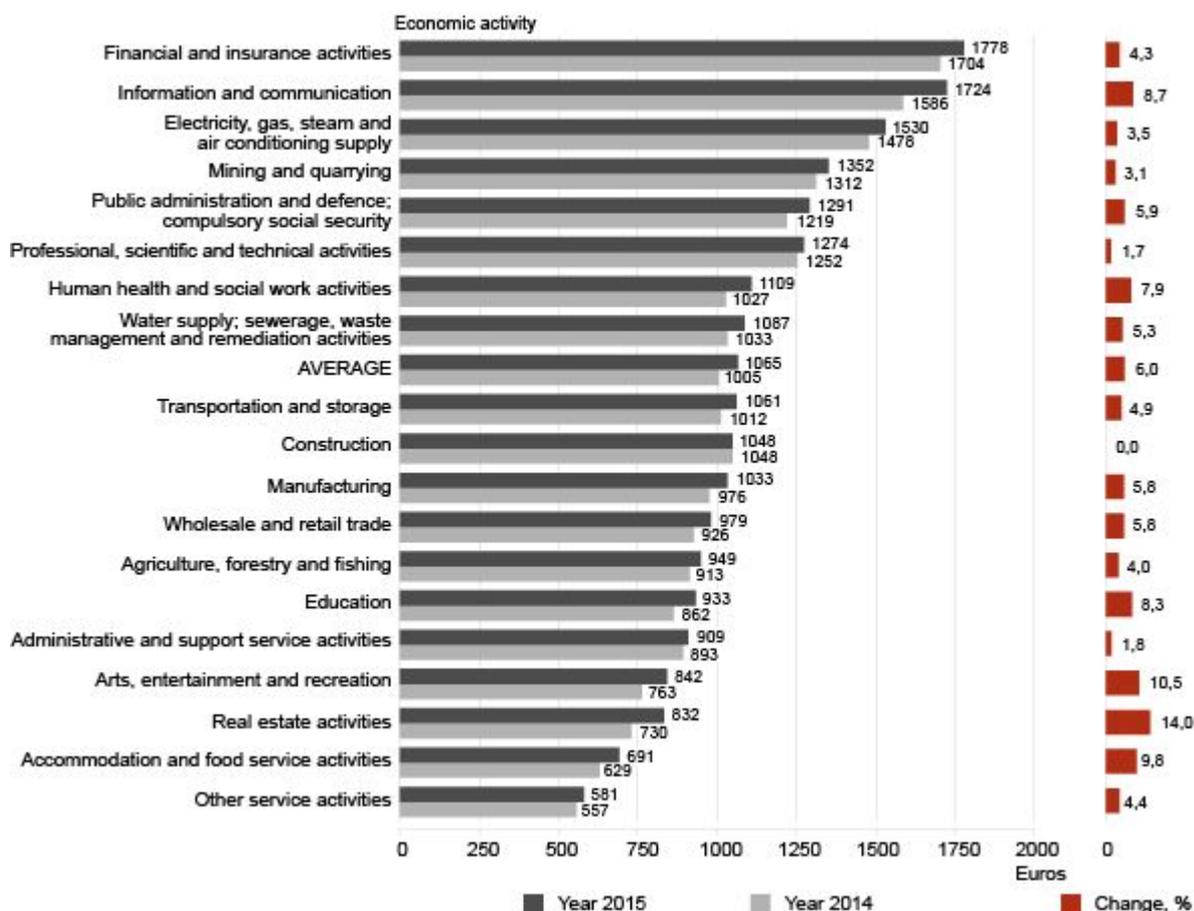
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹³

De acuerdo con Estadísticas de Estonia, los salarios medios brutos mensuales eran de 1.065 € y los salarios brutos medios por hora eran de 6,51 € en 2015. En comparación con 2014, los salarios brutos promedio mensuales y por hora aumentaron en un 6%. Los sueldos y salarios brutos mensuales fueron más altos en el cuarto trimestre ((aumento de 6,4% en comparación con el cuarto trimestre de 2014 y un 5,8% en comparación con el 3º trimestre de 2015).

Los salarios reales, que tienen en cuenta la influencia de la variación del índice de precios al consumidor, subieron como consecuencia de la continua disminución de los precios al consumo, más rápido que los salarios brutos medios mensuales en comparación con el cuarto trimestre de 2014 (6,9%). Los salarios reales han aumentado desde el segundo semestre de 2011 en una serie de 18 trimestres consecutivos.

A continuación se incluye cuadro que recoge la variación de salarios por sectores.

Average monthly gross wages and salaries and their change by economic activity, 2014–2015



¹³ Fuentes: EER, The Baltic Course

De acuerdo con la Encuesta de Sueldos y Salarios, el número de empleados (entendido como unidades de tiempo completo) ha disminuido un 2,4% en el cuarto trimestre de 2015 en comparación con el mismo trimestre de 2014. El número de empleados disminuyó más en las actividades con sueldos más bajos (en 10 de las 11 actividades económicas que pagan por debajo de los salarios brutos medios mensuales). El número de empleados aumentó más en las finanzas y los seguros y en las actividades de información y comunicación (18,2% y 11,2%, respectivamente).

En el cuarto trimestre de 2015, los costes laborales mensuales promedio por empleado eran de 1.492 euros y los costes laborales por hora eran 9,67 euros (un 6,3% y 5,1%, respectivamente más, comparado con el cuarto trimestre de 2014). El mayor incremento mensual en los costes laborales por hora se produjo en las actividades inmobiliarias (16,8% mensual y por hora 15,5%).

Otra estadística dice que el pago promedio mensual para una persona que trabaja en Estonia fue de 813 euros en el cuarto trimestre de 2015, casi un 7% más que en el último trimestre de 2014 y un 10% más que en el tercer trimestre de 2015. Son cifras proporcionadas por la Junta de Impuestos y Aduanas. En total, en los tres meses de octubre a diciembre se efectuaron pagos a 560.000 personas.

Las estadísticas de los pagos trimestrales de la Junta de Impuestos y Aduanas reflejan los salarios y otros ingresos gravables con el impuesto sobre la renta que el empleador declara en un anexo a la declaración de la renta y el impuesto social. La cifra no incluye las prestaciones por despido. Los datos sobre salarios promedio de Estadísticas de Estonia y de la Junta de Impuestos y Aduanas no son, por tanto, comparables

En 2015, el PIB de Estonia a precios corrientes fue de 20.500 millones de euros. El año se caracterizó por un crecimiento lento pero constante de la economía de Estonia. En total, el PIB aumentó un 1,1% en 2015. En el cuarto trimestre de 2015, la economía de Estonia creció un 0,7% en comparación con el cuarto trimestre de 2014.

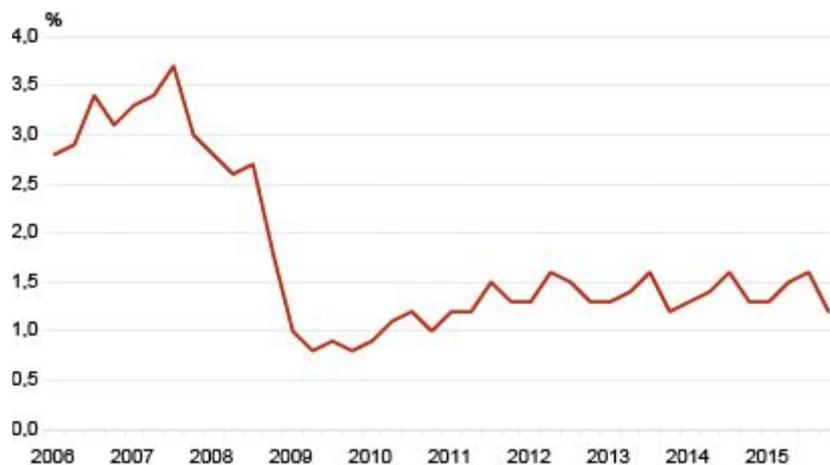
En 2015, el PIB creció más lento que el número de horas trabajadas y las personas empleadas (que crecieron un 2,3% y 2,8%, respectivamente). Por lo tanto, la productividad laboral por trabajador y hora trabajada se redujo en un 1,6% y 1,1%, respectivamente. Al mismo tiempo, los costes laborales relacionados con la producción de PIB han aumentado: el coste laboral unitario creció 5,7% en comparación con 2014.

Una nueva estadística facilitada por Estadísticas de Estonia muestra que hubo casi 6.600 vacantes en el cuarto trimestre de 2015, lo que supuso un descenso del 25,5% en comparación con el trimestre anterior y del 8,4 comparado con el mismo trimestre de 2014.

La tasa más baja de ofertas de empleo (0,1%) se situó en tres actividades económicas: la agricultura, la silvicultura y la pesca, en la minería y la explotación de canteras y en la construcción.

El porcentaje más alto tanto de puestos vacantes como ocupados respecto al número total de puestos se registró en la industria manufacturera (19%), comercio mayorista y minorista (16%) y la educación (10%).

El 71% de los puestos de trabajo vacantes estuvieron en el sector privado y el 29% en el público. La tasa de vacantes fue del 1,4% en el sector público y el 1,2% en el sector privado. El sector público incluye a las empresas propiedad de los gobiernos estatales o locales.

Rate of job vacancies, 1st quarter 2006 – 4th quarter 2015

El movimiento de mano de obra se caracteriza por la rotación de personal, que ascendió a 88.000 empleados en el tercer trimestre de 2015, que denota una disminución del 0,9% en comparación con el tercer trimestre de 2014, pero un 14,4% de aumento en comparación con el trimestre anterior. En el tercer trimestre de 2015, el mayor incremento en la rotación de personal en comparación con el de 2014 se produjo en las actividades inmobiliarias (46,2%) y en la información y la comunicación (33,0%).

FINLANDIA

EL EMPLEO EN 2015¹⁴

El Ministerio de Empleo y Economía ha hecho públicas las cifras relativas al empleo en Finlandia en 2015. El contenido del documento se resume a continuación

En 2015, el número de vacantes aumentó respecto al año anterior. Las oficinas de empleo y desarrollo económico tuvieron un total de 517.300 vacantes en 2015, un aumento de 25.600 respecto al año anterior. El número de nuevas vacantes comunicadas a las oficinas durante 2015 ascendió a 492.300, que es más de 23.700 respecto a las de 2014. Durante 2015, se cubrieron 133.400 de las vacantes. En comparación con el año anterior, el número de vacantes aumentó más en el área del Centro para el Desarrollo Económico, Transporte y Medio Ambiente (ELY Centre) de Uusimaa (16.900), Savo del Norte (4000) y Häme (2400) y en las fuerzas armadas (50%), artesanía y afines (18%), trabajadores de apoyo administrativo (17%) y un servicio de venta y de los trabajadores (13%). En promedio, el número de vacantes por mes durante 2015 ascendió a 76.300, de las cuales 41.000 eran nuevas vacantes.

En 2015, el número de demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo y Desarrollo Económico ascendió a 880.400, un aumento de 28.400 respecto al año anterior. El número de personas que buscaban empleo aumentó en todas las áreas excepto en el centro ELY de Kainuu (-4%). El aumento fue mayor en Uusimaa (7%), Pirkanmaa (4%), Satakunta (3%), North Ostrobothnia (3%) y Ostrobothnia (3%). Cuando se examina por grupo ocupacional, el número de personas que buscan empleo aumentó respecto al año anterior en todos los grupos, siendo el mayor incremento en los grupos de las fuerzas armadas (36%), servicios y personal de ventas (9%) y gestores (9%). La duración media del período de búsqueda de empleo fue de 50 semanas. Durante 2015, se completaron un total de 911.700 períodos de búsqueda de empleo, 47 por ciento de ellos terminando con el empleo en el mercado laboral abierto. En 2015, el número medio de personas que buscan trabajo al final de cada mes fue de 625.500, lo que representa un aumento de 53.900 respecto al año anterior

El número de desempleados solicitantes de empleo también aumentó en el año 2015. Un total de 713.000 personas se registraron como demandantes parados en 2015, que es 12.600 más que en el año anterior. En comparación con 2014, el número de demandantes parados se redujo en las áreas de tres Centros ELY: Kainuu (6%), Karelia del Norte (2%) y el suroeste de Finlandia (1%). El desempleo aumentó en todas las demás áreas de Centros ELY. En términos relativos, el aumento fue mayor en Uusimaa (5%), Savo del Sur (3%), Pirkanmaa (3%), Satakunta (2%) y el norte de Savo (2%). De todos los demandantes parados, el 55 por ciento eran hombres. El grupo de edad más afectado fue de 25 a 34 años de edad, lo que representa el 24 por ciento de las personas en paro. La mayoría de los solicitantes de empleo tenía cualificaciones de nivel secundario superior (51%). La duración media de los períodos completos de desempleo fue de 22 semanas, mientras que para los continuos períodos de desempleo, la duración media fue de 52 semanas. En 2015, el 60 por ciento de los desempleados había tenido trabajo antes de que comenzara su período de desempleo. En consecuencia, el 47 por ciento de quienes completaron 666.400 períodos de desempleo durante el año, terminaron encontrando empleo en el mercado laboral abierto.

¹⁴ **Fuentes:** Gobierno de Finlandia, Ministerio de Empleo y Economía,

En 2015, un total de 351,900 personas en promedio se registraron como los demandantes parados al final de cada mes, un incremento de 26.200 personas respecto al año anterior.

Por otro lado, las cifras oficiales del Ministerio para el pasado mes de enero ratifican las siguientes tendencias

- se incrementa el número total de solicitantes de empleo;
- el número de solicitantes de empleo desempleados (368.118) se ha incrementado en 8.500 respecto al año anterior;
- el desempleo creció más entre las mujeres y ligeramente entre los jóvenes menores de 25 años (400 respecto a enero de 2014);
- el desempleo creció más entre quienes tienen un mayor nivel educativo;
- el desempleo a largo plazo continuó creciendo hasta 120.700 (19.200 más que el año anterior). Los desempleados a largo plazo que llevan sin trabajo ininterrumpidamente más de 2 años alcanzaron los 53.600,, lo que supone 8.200 más que un año antes;
- son 114.700 los incluidos en servicios que se incluyen en la tasa de reactivación, 7.000 personas menos que un año antes;
- el número de nuevos puestos vacantes es de 1.000 menos que un año antes.

Había más de 650.000 demandantes de empleo a finales de enero, de los que 368.118 son desempleados (155.642 mujeres y 212.476 hombres), 145.387 trabajan y hay 123.346 que están fuera del mercado (algo más de 60.000 de ellos están en formación y otros 33.250 en servicios de promoción del empleo), además, hay 10.752 con una semana laboral reducida.

FRANCIA

PLAN DE URGENCIA PARA EL EMPLEO

Contexto

En el discurso a la nación pronunciado el 31 de diciembre de 2015, el presidente de la República declaró que la lucha contra el paro sería su primera prioridad y decretó un “estado de urgencia económica y social”. Prometió un nuevo plan para el empleo cuyo contenido ha sido desarrollado el lunes 18 de enero en la sede del Consejo económico, social y medioambiental (CESE).

“Frente al desorden mundial, frente a una coyuntura económica incierta y a un paro persistente, hay que proclamar una situación de urgencia económica y social”, así comenzó su discurso en el CES el presidente de la República.

Cabe recordar que desde el inicio del quinquenio presidencial, François Hollande fijó como una de sus prioridades, la principal, la lucha contra el paro. En reiteradas ocasiones, anunció un cambio de tendencia de la curva del paro pero, este cambio de tendencia, la reducción del desempleo, tantas veces anunciada y postergada, no ha tenido lugar.

Las últimas publicaciones del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) confirman que las estadísticas sobre el número de desempleados, con los métodos de cálculo de la OIT, han aumentado trimestralmente y en variación interanual, situándose, en Francia metropolitana, en el 10,2% de la población activa. La tasa en la totalidad del territorio francés es del 10,6%.

En cuanto al número de desempleados inscritos en el servicio público del empleo, las últimas cifras publicadas el 24 de diciembre de 2015, ponen de manifiesto una ligera reducción del número de desempleados de categoría A inscritos a finales de noviembre, pero **un incremento interanual del 2,5%**. Esta categoría se refiere a desempleados con obligación de buscar un empleo que no han tenido actividad alguna en el mes.

La variación es más significativa si se adicionan a los desempleados inscritos a finales de noviembre en categoría A, los inscritos en categorías B y C (estas dos últimas se refieren a desempleados con obligación de buscar empleo que han ejercido una actividad reducida en el mes de noviembre). En este supuesto, **el desempleo ha aumentado un 0,1% en el mes y un 5,1% en variación interanual y afecta a 5.442.500 personas.**

Para combatir el desempleo, el Gobierno ha venido introduciendo cambios normativos y aplicando diferentes planes. El de más envergadura ha sido el denominado *Pacto de responsabilidad y de solidaridad*, aprobado por la Ley de enmienda a los presupuestos de la Seguridad social para 2014. Este pacto se estructura en torno a varios pilares:

- a) Reducciones adicionales de las cotizaciones empresariales que serán financiadas con el ahorro en el gasto público;
- b) Modernización del sistema tributario y recortes de impuestos para las empresas;
- c) Simplificación de los procedimientos administrativos y;
- d) Compromisos en materia de empleo a nivel sectorial.

El Pacto se acompaña de medidas de solidaridad en favor del poder adquisitivo de los hogares más modestos.

Como contrapartida de las ayudas a las empresas, se les pide a estas que se comprometan a crear empleo.

A este pacto se refirió el presidente de la República el 18 de enero de 2016 en la sede del CESE: *“ha producido resultados significativos pero insuficientes”*. Si nos atenemos a los comentarios de la prensa y una gran parte de especialistas en la materia, se podría concluir que los resultados han sido más insuficientes que significativos.

Esta interpretación queda avalada por las recientes declaraciones del primer ministro en las que afirma que va a recordar a los representantes de las organizaciones patronales, la obligación de cumplir sus obligaciones derivadas del pacto de responsabilidad en materia de creación de empleo.

En este contexto de incumplimiento de la reiterada promesa presidencial de cambio de tendencia de la curva del paro, de débil crecimiento económico y ante la proximidad de las elecciones presidenciales, en las que la reelección del actual presidente queda fuertemente condicionada a los resultados positivos en materia de lucha contra el paro, se sitúa el nuevo “plan de urgencia para el empleo” explicado el 18 de enero de 2016 por François Hollande.

Contenido del plan de urgencia para el empleo

Principales medidas anunciadas:

- El “crédito de impuestos para la competitividad y el empleo” (CICE) se transformará en una reducción definitiva de cargas sociales;
- Concesión de una prima de empleo de 2.000 euros a las empresas pequeñas y medias (PME);
- Presupuesto de 1.000 millones de euros para financiar 500.000 formaciones a desempleados;
- Aumento del número de contratos de profesionalización que deberán pasar de 8.000 (actualmente) a 50.000 beneficiarios;
- Incrementar las competencias regionales en materia de formación y aprendizaje;
- La futura reforma del código de trabajo deberá conceder a las empresas nuevas medidas de flexibilización de la duración del tiempo de trabajo;
- Se mantendrá de forma permanente el crédito de impuesto para la investigación (CIR);
- Se estima que el costo total de las medidas del plan anunciada por el presidente de la República ascenderán a 2.000 millones de euros.

Transformación del CICE en reducción de cargas sociales:

“Tan pronto como sea posible, François Hollande quiere transformar el “crédito de impuestos para la competitividad y el empleo” (CICE), en reducción definitiva de cargas *sociales* mas allá de 2017”. Esto, afirma el presidente, aportará más “claridad” a las empresas sobre el importe de las cargas sociales que pagan las empresas. El jefe del Estado entiende que este mecanismo del pacto de responsabilidad, destinado a desarrollar el empleo, ha producido “resultados significativos pero insuficientes”.

Prima al empleo por contrataciones

Es, quizás el principal anuncio de su discurso. François Hollande ha anunciado una prima de contratación de 2.000 euros por año a las PME. Esto afectará “desde hoy”, por una duración de dos años, a toda empresa de menos de 250 trabajadores que contrate con un CDI o con un CDD de más de 6 meses un trabajador con un salario, como máximo, de 1,3 veces el SMI.

El objeto de esta prima es compensar la totalidad de las cargas sociales de la empresa, para que la empresa abone “cero cargas”. Se estima que estos 2.000 euros representan el importe de cargas de la empresa una vez que se han descontado la totalidad de las deducciones concedidas, principalmente en el marco del “pacto de responsabilidad”.

Mil millones de euros para financiar las formaciones

En relación con las 500.000 formaciones suplementarias a los desempleados, a las que nos hemos venido refiriendo en días anteriores, el presidente ha anunciado la afectación de un presupuesto de 1.000 millones de euros para movilizar a todos los actores, principalmente la Asociación para la formación profesional de adultos (AFPA) o “Pôle emploi”. También se movilizarán otras instituciones. *“Los interlocutores sociales aportarán su propia contribución, definiendo en cada sector y en cada región las formaciones que necesitan las empresas”*, ha declarado François Hollande.

El presidente desmiente las informaciones de algunos sectores de la prensa sobre la finalidad de las formaciones: estas no se hacen para mejorar las estadísticas del paro, no son un “artificio estadístico”, afirma.

Aumento del número de contratos de profesionalización

Los contratos de profesionalización alternan la formación teórica con el trabajo en empresas. Frente a los 8.000 beneficiarios actuales, el presidente de la República anunció que se aumentaría hasta alcanzar los 50.000 beneficiarios. Para conseguirlo, afirmó François Hollande, *“el Gobierno aportará un apoyo financiero según el modelo de los contratos subvencionados”*.

Incremento de las competencias de la región en materia de empleo

“El presidente de la República dijo “estar dispuesto a cambiar la ley, si fuese necesario, para ampliar las competencias de la región en materia de formación y aprendizaje”. Se que los presidentes de las regiones quieren hacer propuestas, incluso experimentar nuevas disposiciones...El Gobierno está dispuesto a facilitar todas las experimentaciones posibles en materia de formación y aprendizaje”.

Flexibilización del tiempo de trabajo

El presidente habló de la futura reforma del código de trabajo. Declaró que *“ofrecerá algunas flexibilizaciones sobre el tiempo de trabajo”*. Los futuros convenios de empresa podrán fijar el número de horas extraordinarias, el importe de su bonificación, así como *“modular más el tiempo de trabajo”*. Sin cuestionar la duración legal de trabajo de 35 horas semanales, *“estos convenios podrán imponerse en la relación contractual cuando se concluyan en interés del empleo”*.

Mantenimiento permanente del “crédito de impuestos para la investigación” (CIR)

“Se mantendrá de forma permanente, en su modalidad actual, el crédito de impuesto para la investigación”, afirma François Hollande. Este importante beneficio fiscal, permite a las empresas deducir del impuesto de sociedades, el 30% de sus inversiones en investigación y desarrollo, con el tope máximo de 100 millones de euros de inversiones. Además, “se dotará a la investigación pública de nuevos medios para guardar las personas de reconocida notoriedad y atraer a otras nuevas venidas del exterior”.

Reacciones al plan de urgencia para el empleo

Partidos políticos

La derecha destaca “una letanía de buenas intenciones y de medidas sin envergadura”, según François Fillon (antiguo primer ministro de Sarkozy). Y el secretario general de Los Republicanos, Eric Woerth, ha denunciado “una mentira desvergonzada” por parte de François Hollande. “No es realista, detrás de las 500.000 formaciones son necesarios 500.000 empleos, si no, al día siguiente de haber finalizado la formación los trabajadores volverán a Pôle emploi”.

El secretario general del Frente Nacional, Nicolas Bay, evoca “una política de lo peor”.

Los interlocutores sociales están divididos

El presidente del Medef, Pierre Gattaz, ha reaccionado de manera globalmente positiva: “Estas medidas van en la buena dirección. Ahora, esperamos su aplicación concreta y lo antes posible”, subraya. Sobre la prima por contratación, el Sr. Gattaz ha vuelto a insistir en que hubiese preferido una reducción de las cargas “duradera”.

En relación con el Pacto de Responsabilidad, principalmente en materia de creación de empleos, el presidente del Medef indicó que las estimaciones de empleos eran del orden de 200.000 en 5 años: “los alemanes han tardado 3 años en obtener resultados”, ha recordado, haciendo una llamada a los interlocutores sociales para que se muestren pacientes.

La patronal Confederación general de las Pequeñas y Medianas empresas se muestra a la vez satisfecha y comedida sobre las medidas del Plan de empleo, principalmente sobre la prima por contratación de un nuevo trabajador, que va a afectar a las pymes con menos de 250 trabajadores. “Será un buen catalizador, los efectos no son neutros pero dudamos de los efectos a largo plazo”, dice Jean-Eudes Dumesnil du Buisson, secretario general de esta organización patronal.

Dos medidas anunciadas por el jefe del Estado inquietan a Jean Claude Mailly, secretario general de Fuerza Obrera: la transformación del CICE en reducción de cuotas –“¿qué es lo que va a garantizar la financiación de la Seguridad Social?- y la reversión de la jerarquía de las normas. Según el Sr. Mailly, “François Hollande deja estos temas en mano de las empresas”.

El secretario general de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, Laurent Berger, explica que hay puntos con los que está de acuerdo y otros con los que no lo está. Está en contra del “la limitación de la indemnización por despido” y la “prima por contratación”. Y se dice de acuerdo con la formación de los demandantes de empleo, la Cuenta personal de actividad (CPA) y la transferencia del CICE a la reducción de las cuotas.

Philippe Martínez, secretario general de la Confederación general del Trabajo comenta que *“el presidente de la República continúa con lo que no funciona”* y critica que se hacen *“muchos regalos a las empresas”*.

Desde la Confederación general de Cuadros afirman que *“es una primera etapa, pero no es suficiente”*. Su presidenta, Carole Couvert declaró a la salida del CESE que hubiese deseado *“que la ayuda para la contratación de un nuevo trabajador fuese hasta 3,5 veces el SMI, la extensión del CICE a la economía social y que se hubiese insistido más en los jóvenes diplomados y los seniors en paro”*.

Según Philippe Louis, presidente de la CFTC, el plan de formación de 500.000 demandantes de empleo *“es una buena cosa”*. Pero, por el contrario, estima que la prima por contratación debería haber sido de 1,5 vez el SMI y no de 1,3. También estima que si el presidente de la República no evocó el papel de los sectores profesionales en el cambio de la normativa sobre la jornada de trabajo, ha sido *“por omisión”*.

Reacciones de la prensa

De manera general, las reacciones de la prensa han sido, más bien negativas:

“Pocas medidas y muy tarde” afirma un editorialista del diario económico *“Les Echos”*, que cree que se trata, en lo esencial, de una operación para disimular la realidad.

La prensa regional es también muy crítica. El diario *L’Alsace* es particularmente belicoso: *“se sospecha al presidente de defender mejor su trabajo que el de sus compatriotas”*

El diario *La Croix* afirma que el balance sobre el empleo es el punto más flojo del Jefe del Estado.

El diario del partido comunista *“L’Humanité”* lamenta que François Hollande haya retenido las propuestas más liberales de su ministro de economía, las que concuerdan con los intereses de las organizaciones patronales, las que destruirán empleos.

INFORME DEL TRIBUNAL DE CUENTAS SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO

El Tribunal de cuentas analiza en su informe anual publicado el 10 de febrero de 2016 el funcionamiento de la Inspección de Trabajo en Francia, bajo el expresivo título: *la Inspección de Trabajo: una modernización necesaria*.

Primera parte

En la primera parte del estudio dedicado a la Inspección crítica severamente la anterior organización territorial en secciones, implantadas en cada departamento, con iniciativa en materia de controles, que por ello, dependen a menudo de decisiones individuales de inspectores y controladores.

En cuanto a la misión de los inspectores, es extremadamente amplia, pudiendo intervenir sobre el conjunto de las relaciones laborales, que incluyen disposiciones de diversos códigos (de trabajo, de salud pública, rural, de seguridad social, código penal, disposiciones legales no codificadas y convenios colectivos).

En cuanto a los lugares de intervención, la Inspección de trabajo controla los establecimientos públicos industriales y comerciales y las sociedades nacionales, como la de ferrocarriles (SNCF), salvo los establecimientos dependientes de los ejércitos.

El ámbito de intervención competencia de la Inspección abarca actualmente 1,8 millones de establecimientos y 18,3 millones de trabajadores.

Las misiones encomendadas a la Inspección son, no solamente el control, sino también de consejo al público o de intervención en las relaciones colectivas de trabajo (registro de convenios colectivos, prevención, conciliación o mediación en conflictos colectivos, etc. etc.

Este campo amplio y la misión generalista no están adaptados a la realidad actual: complejidad de las reglamentación laboral, tecnicidad importante y creciente de los controles como, por ejemplo, los riesgos sanitarios del amianto u otros productos, la internacionalización de la economía y el fraude a la prestación internacional de servicios, etc...

Tras criticar severamente en la primera parte del capítulo la organización y el funcionamiento rígidos de la Inspección, analiza las diferentes reformas llevadas a cabo desde hace una quincena de años:

- De 2006 a 2010, el plan de modernización de la Inspección de trabajo, completado en 2008 por la absorción de las inspecciones de agricultura y transportes, ha desembocado en un incremento de efectivos.
- En 2013 se inició un proceso de fusión de los cuerpos de inspectores y controladores de trabajo para desarrollar en cinco años.
- En 2014, se ha modificado la organización territorial con la creación de unidades de control que sustituirán a las secciones.

La primera, reforma tuvo como consecuencia un importante aumento de efectivos de la Inspección, pero, a pesar de ello, el Tribunal indica:

“En definitiva, en 2010...no se pudo observar el aumento de productividad esperado en el seno de la inspección fusionada. El número de intervenciones entre 2007 y 2010 creció un 68%, es decir, menos que los efectivos de control (75%)”

En cuanto a la fusión de los cuerpos de control y de inspector (segunda reforma) que debía terminar en 2015, se ha prolongado hasta 2017:

“Mientras que la revalorización del estatuto de controladores debería haber sido un factor de apaciguamiento social y de mayor flexibilidad en la organización del trabajo, las sustituciones durante el periodo de transición han sido fuente de desorganización y tensión. Según la Dirección general de trabajo, una parte de la disminución de intervenciones constatada en 2014 se puede atribuir a esta situación”

Nueva organización territorial. La tercera reforma de 2014 (decreto de 20 de marzo de 2014) que establece una nueva organización territorial de la Inspección de trabajo, es operativa desde el 1 de enero de 2015; implica la supresión de las secciones.

Esta organización territorial comprende, en efecto:

- 240 unidades de control, que sustituyen a las 790 secciones, serán el marco principal del ejercicio de las misiones de la Inspección de trabajo;
- Una unidad de control por región, especializada en la lucha contra el trabajo ilegal;

- Una unidad nacional, que desempeña también un papel de oficina de enlace con las otras inspecciones europeas.

Esta nueva estructura permite generalizar prácticas innovadoras: especialización de agentes “referentes” para tipos de control o riesgos particulares, determinación de las prioridades de control en función de una evaluación de sectores que presenten más riesgos, aplicación local de los objetivos nacionales de control en función de las especificidades de los territorios afectados, realización de campañas de control coordinadas como la operación “500 lugares de trabajo” dirigida a los principales lugares de trabajo del sector de la construcción y trabajos públicos (BTP) ubicados en todo el territorio nacional. Este último ejemplo concreta el carácter prioritario de la lucha contra el fraude en materia de desplazamiento internacional que afecta principalmente al sector de BTP.

Segunda parte

En la segunda parte del informe dedicado a la Inspección, el Tribunal de cuentas desvela algunos aspectos que podrían mejorar la gestión de recursos humanos y un mejor seguimiento de la actividad. Termina el informe con unas conclusiones y recomendaciones

Mejorar la gestión de los recursos humanos:

- El Tribunal de cuentas ha identificado tres pistas de mejora en materia de recursos humanos. Los 2/3 del cuerpo de Inspectores de trabajo están afectados a tareas ajenas a las unidades de control, principalmente en las secciones de trabajo y empleo de las direcciones regionales de empresas, competencia, consumo trabajo y empleo (DIRECCTE): si se ganara en eficiencia en estas secciones habría más margen de maniobra para reforzar los efectivos de control;
- La Inspección de trabajo hace frente a la necesidad de especializar más su personal, pero el procedimiento nacional de gestión de destinos permanece indiferente a la especialización de los puestos, puesto que para su provisión solo toma en consideración factores exteriores al contenido del puesto, como el grado y la antigüedad;
- El Tribunal recuerda que hay normas disciplinarias para corregir aquellas situaciones en las que los agentes se niegan a cumplir sus obligaciones de servicio. Sin embargo se constata que estas situaciones de infracción no han dado lugar a apertura de procedimiento sancionador.

Seguir y conocer mejor la actividad y los resultados:

Los instrumentos de valoración o medida de las actividades y resultados de la Inspección de Trabajo son insuficientes.

Es necesaria una reforma de los indicadores de actividad y resultados en el marco de un esfuerzo más general de elaboración de herramientas que permitan definir mejor las prioridades de la Inspección de Trabajo y medir el impacto de su acción.

Conclusión y recomendaciones

El proceso de reorganización ha llevado mucho tiempo: desde 2006 (inicio del Plan de modernización de la Inspección de trabajo) a 2017 (término del plan de transformación de empleos de controlador de trabajo). Esto ha afectado al clima laboral y a los resultados.

El aumento de productividad esperado por la fusión de los servicios administrativos se manifiesta poco y a veces, de manera ilusoria.

Un aumento de efectivos sin cuestionar la organización y los modos de funcionamiento no garantiza una mejora del servicio.

En el caso de la Inspección de trabajo, el aumento importante de efectivos entre 2006 y 2010 ha estado disociado de la reforma en profundidad de la organización territorial, iniciada en 2014, cuando se imponía y era necesaria antes, lo que no ha facilitado la aceptación del cambio.

El Tribunal subraya la necesidad de llevar hasta el final, con determinación, la reforma de la Inspección de Trabajo. Formula a este respecto las siguientes recomendaciones:

- “1. Llevar hasta el final la reorganización territorial de la Inspección de Trabajo haciendo de la unidades de control un marco efectivo de programación de controles, seguimiento y evaluación;
- Definir las prioridades de control en función de un análisis de riesgos, a todos los niveles de la Inspección de Trabajo;
- En la gestión de recursos humanos de la Inspección de trabajo, priorizar la función de control;
- Mejorar la calidad del empleo y de las relaciones laborales de los indicadores, midiendo de forma precisa la actividad y resultados de la Inspección de trabajo”.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

En diciembre de 2015, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa del 24,0%, frente al 24,4% del mes anterior y al 25,9% de diciembre de 2014. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en diciembre, en un 48,9%.

**Evolución de la tasa de desempleo mensual
(Diciembre 2013 – Diciembre 2015)**

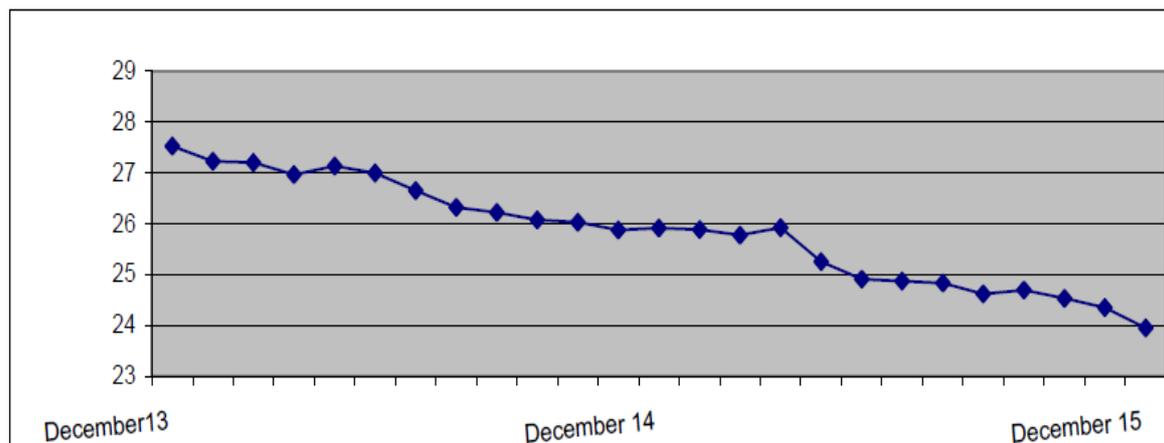


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Diciembre, 2010 - 2015)

	DICIEMBRE					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Empleados	4.246.829	3.863.719	3.578.985	3.482.274	3.535.542	3.649.367
Desempleados	734.992	1.045.640	1.283.652	1.322.369	1.236.570	1.149.716
Inactivos	3.347.775	3.379.634	3.346.800	3.358.452	3.338.442	3.267.161
Tasa de paro	14,8	21,3	26,4	27,5	25,9	24,0

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Diciembre 2010-2015

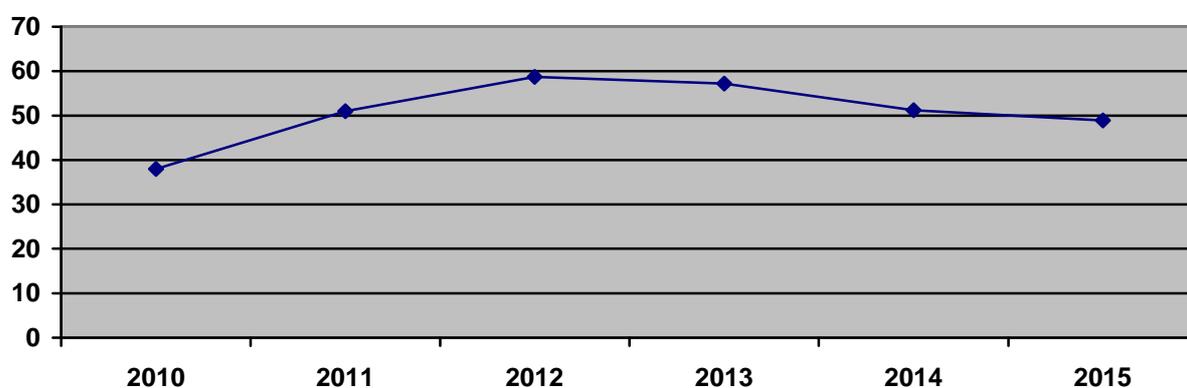
Género	DICIEMBRE					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	12,1	18,4	23,6	24,6	23,0	20,5
Mujeres	18,3	25,1	30,0	31,3	29,6	28,3
Total	14,8	21,3	26,4	27,5	25,9	24,0

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Diciembre 2010-2015

Tramos de edad	DICIEMBRE					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-24 años	38,0	51,0	58,7	57,2	51,2	48,9
25-34 "	20,0	28,4	33,9	36,3	33,8	30,1
35-44 "	12,0	17,6	22,9	24,1	22,8	20,4
45-54 "	9,8	15,4	19,6	20,7	20,7	19,7
55-64 "	7,1	10,5	15,8	17,6	16,7	18,1
65-74 "	1,9	3,8	8,1	10,6	12,2	9,7
Total	14,8	21,3	26,4	27,5	25,9	24,0

Fuente: Elstat

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (mes de Diciembre 2010-2015)



Formación y políticas activas de empleo

El Ministerio de Trabajo ha publicado un nuevo programa, titulado "Oportunidades de formación y certificación para los jóvenes en paro, entre 18-24 años, en empresas privadas en los sectores principales de la economía griega." El presupuesto total del programa de 39,75 millones de euros, dirigido a graduados de secundaria y los graduados de las universidades / TEI (Facultades técnicas).

Las empresas que podrán participar serán las pertenecientes a las siguientes ramas de actividad: Logística, Comercio al por menor, Comercio Internacional, Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE ENERO 2016

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de enero de 2016, el número de desempleados (2.951.000) permanece prácticamente estable, tanto respecto al mes anterior como respecto a enero de 2015.

La tasa de desempleo, del 11,5% (sin sustanciales variaciones desde el mes de agosto de 2015) registra una disminución de 0,7 puntos a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), que registra un 39,3%, ha aumentado en 7 décimas respecto a diciembre de 2015 pero ha disminuido 1,6 puntos a nivel interanual. Los desempleados de este tramo de edad son 591.000, es decir 4.000 menos que en diciembre (-0,6%) y 47.000 menos que en enero del año pasado (-7,3%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.632.000. Después del descenso de diciembre de 2105 (-0,2%), en enero de este año la estimación de los empleados crece un 0,3% (+70.000 personas), volviendo a los niveles de agosto. El crecimiento está determinado por los trabajadores por cuenta ajena fijos (+99.000), mientras que baja el número de los contratados por tiempo determinado (-28.000) y el de los autónomos permanece sustancialmente estable. El aumento de los empleados se refiere tanto a hombres como a mujeres. La tasa de empleo (56,8%) crece una décima respecto al mes anterior y 9 décimas a nivel interanual.

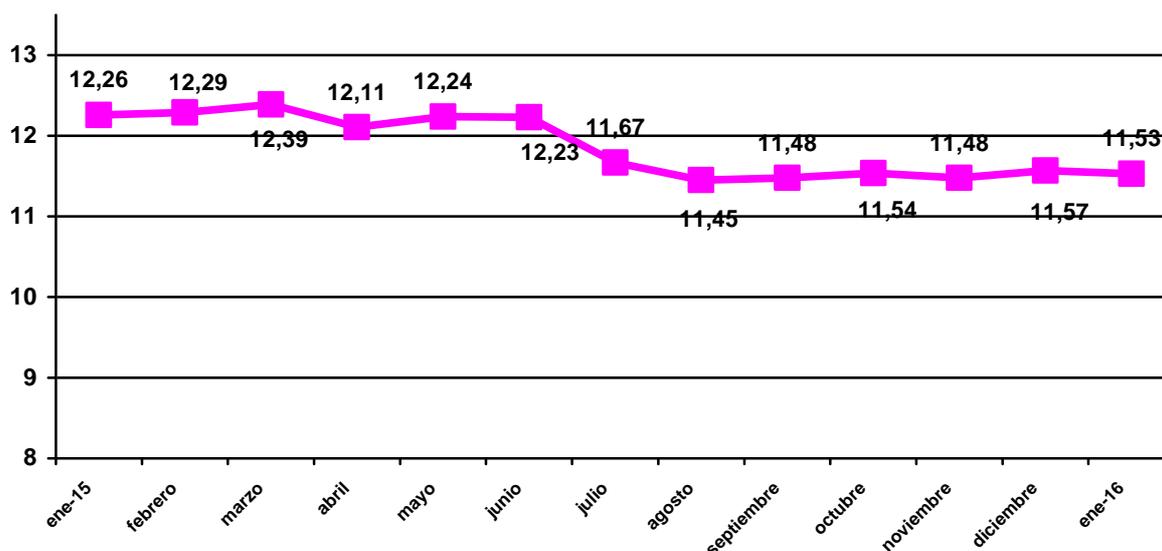
El número de inactivos entre los 15 y 64 años baja un 0,4% (-63.000). El descenso está determinado por el componente femenino e implica sobre todo a las personas entre los 50 y los 64 años. La tasa de inactividad baja al 35,7%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (enero 2016)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,5	0,0	-0,7
Tasa de desempleo juvenil	39,3	+0,7	-0,9
Tasa de empleo	56,8	+0,1	+0,9
Tasa de inactividad	35,7	-0,1	-0,5

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

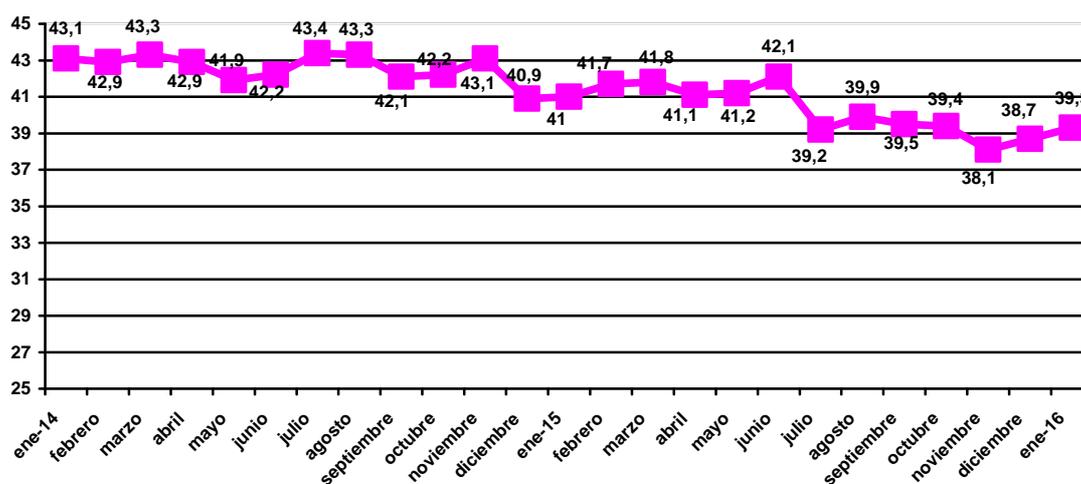


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (diciembre 2015)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	591.000	-4.000	-0,6	-47.000	-7,3
Empleados	911.000	-31.000	-3,3	-7.000	-0,8
Inactivos	4.414.000	+32.000	+0,7	+13.000	+0,3

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	39,3	+0,7	-1,6
Tasa de empleo	15,4	-0,5	0,0
Tasa de inactividad	74,6	+0,6	+0,7

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



El mercado de trabajo en el último trimestre de 2015

Desde el mes de septiembre del año pasado, el ISTAT publica trimestralmente un nuevo comunicado sobre el mercado de trabajo. Las últimas informaciones sobre oferta de empleo de las empresas y demanda por parte de los trabajadores se presentan conjuntamente para dar una lectura más completa de la situación del empleo y de las dinámicas en acto.

El comunicado actual engloba y pone en relación dos comunicados que antes se publicaban por separado: los "Indicadores de trabajo en las empresas" y la evolución de "empleados/desempleados" de las encuestas trimestrales (EPA).

En el último comunicado del ISTAT se difunden los datos provinciales y, por primera vez, también los de los grandes municipios sobre demanda de empleo referidos a la media anual de 2015. Globalmente, el incremento del empleo en el último año resulta difundido en todo el territorio nacional y está más acentuado en las regiones del "Mezzogiorno" (Sur de Italia y grandes islas), área que a lo largo de la crisis ha registrado las mayores pérdidas. También la tasa de desempleo disminuye sobre todo en las regiones meridionales. Las diferencias siguen siendo grandes.

En el cuarto trimestre de 2015 el empleo resulta estable, después del crecimiento en los dos trimestres anteriores, pero al aumento registrado en el Norte y en el Centro se contrapone la reducción en el Mezzogiorno. La tasa de empleo sube sobre todo en el tramo de edad que va de los 50 a los 64 años, mientras que la tasa de desempleo no varía y la de inactividad disminuye. La estabilidad de los niveles de ocupación globales es la síntesis de un notable aumento del número de trabajadores por cuenta ajena fijos (99.000 más que en el tercer trimestre), frente a la disminución de contratados temporales (-43.000) y autónomos (-48.000).

El aumento interanual del empleo registrado en el cuarto trimestre (+184.000) se debe casi exclusivamente a los hombres, arrastrado por la evolución de los trabajadores por cuenta ajena, que han aumentado en 298.000, en gran parte fijos (+207.000) y, entre los temporales, por el incremento de los que está ocupados en un empleo de duración no superior a los seis meses. Junto a la subida de ellos trabajadores por jornada completa, el aumento del trabajo a tiempo parcial implica sobre todo al de tipo voluntario.

Los datos de flujo muestran que, después de doce meses, crecen las transiciones de los contratados temporales hacia el trabajo fijo (+3,5 puntos) y el paso de colaborador a empleado por cuenta ajena (+14,4 puntos) tanto temporales como fijos. Además, disminuye la permanencia en el desempleo (-5,1 puntos) y aumenta la probabilidad de pasar al empleo (+2,1 puntos) o a la inactividad (+3,0 puntos).

En la vertiente de las empresas, se registra, a nivel tanto coyuntural como interanual, un considerable aumento de la utilización del trabajo, tanto en número de horas trabajadas como en puestos de trabajo, también por la fuerte disminución del recurso a la "Cassa Integrazione". El crecimiento es fuerte en los sectores de los servicios y, por primera vez desde el segundo trimestre de 2008, vuelve también en la Industria. Las dinámicas de los trabajos realizados con cesión de trabajadores (ETT y similares) y de la tasa de puestos vacantes, dos indicadores útiles para valorar las tendencias de la absorción de puestos de trabajo por parte de las empresas, señalan una relativa debilidad coyuntural, que de todas formas está asociada a tendencias positivas a nivel interanual. El aumento de las retribuciones de hecho ha resultado superior a la inflación, continuando así la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. Siguen disminuyendo los gravámenes sociales, por efecto de la reducción contributiva asociada a las nuevas contrataciones fijas. Según el informe del ISTAT, estas dos tendencias pueden resultar relevantes como estímulo al crecimiento económico mediante el apoyo a la

demanda de consumo (inducida por el crecimiento de las retribuciones) y a la competitividad de las empresas (derivada de la reducción del coste del trabajo).

GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

Siguen llegando adhesiones, que confirman el interés de los jóvenes hacia el Programa. A 3 de marzo, después de 88 semanas desde el comienzo del programa, el número de usuarios registrados superaba los 988.000. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 852.898. Las cancelaciones pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta.

Sigue aumentando el porcentaje del número de entrevistas realizadas sobre el total de jóvenes registrados, así como el porcentaje de jóvenes a los que se ha propuesto una medida. A 3 de marzo, el 74% de los jóvenes registrados ha realizado su primera entrevista y al 34% se ha propuesto al menos una medida. Se recuerda que, concluida el 31 de diciembre la primera parte del programa, ha comenzado la segunda, en la que se dará evidencia a la evolución de "Garantía Juvenil" en términos de medidas propuestas a los jóvenes. La tabla siguiente ilustra los incrementos en los dos últimos meses.

	31.12.2015	03.03.2016	Var.%
Número de Jóvenes registrados	914.325	988.368	+8,1%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	630.455	+9,7%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	291.883	+14,8%

La participación en el Programa.

Entre los 988.368 usuarios globalmente registrados a 3 de marzo de 2016 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, no se observan variaciones significativas en la composición por género y edad. El 54% de los registrados se concentra en el tramo de edad entre los 19 y los 24 años y respecto a la escolarización, el 58% es diplomado.

Por regiones, Sicilia es la que presenta el mayor número de inscripciones, 166.343, equivalentes al 16,8% del total; Campania se confirma en el segundo lugar, con 121.223 inscritos (12,3%) y Apulia es tercera con 80.749 (8,2%).

Adhesión y primera entrevista.

Las adhesiones representan el número de inscripciones que el joven puede efectuar, teniendo la posibilidad de elegir más de una Región para su experiencia laboral o formativa. Las Regiones con el mayor número de adhesiones son: Sicilia, con el 15% del total (164.780 adhesiones), Campania con el 11% (120.062 adhesiones) y Lazio, con el 9% (95.519). Estas tres Regiones juntas absorben casi el 35% del total de adhesiones. La relación entre adhesiones (1.098.127) e inscripciones (988.368) es de 1,11, es decir que cada joven efectúa más de una adhesión al Programa. De todas formas, como media, los jóvenes tienden a elegir principalmente la Región de residencia o Regiones limítrofes, sobre todo en las Regiones del Norte y del Centro, mientras que en las del *Mezzogiorno*, donde el fenómeno de la movilidad está más difundido sobre todo entre los jóvenes, la cuota de

adhesiones casi exclusiva a la Región de residencia se reduce y son más altas las opciones dirigidas a otras Regiones, particularmente del Norte.

Después de la adhesión, la situación de los jóvenes dentro del Programa puede cambiar como consecuencia de algunos comportamientos. La adhesión puede ser cancelada tanto directamente por el joven, como por parte de los Servicios competentes (es posible la baja por falta de requisitos, o por no presentarse a la cita o rechazo de la misma o, de oficio, por haber sido convocado por otra Región). El número de adhesiones canceladas a 3 de marzo ha sido de 228.714. Restando este número, el de las adhesiones baja a 869.413.

Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 630.455. En la tabla siguiente se reproduce el detalle de las adhesiones de los jóvenes tras las cancelaciones y de los jóvenes que han entrado en el programa después de la convocatoria por parte de los servicios acreditados, según la Región elegida.

Tabla 1.- Número de adhesiones y de convocatorias a la primera entrevista, por Región, a 28 de enero de 2016

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	58.475	29.403
VALLE DE AOSTA	2.433	1.679
LOMBARDÍA	83.563	51.743
TRENTO	3.768	3.489
VÉNETO	34.982	37.364
FRIULI	15.602	11.247
LIGURIA	15.423	10.034
EMILIA ROMAÑA	64.843	47.634
TOSCANA	50.015	41.224
UMBRIA	16.335	13.434
MARCAS	30.264	16.167
LAZIO	66.840	51.790
ABRUZOS	21.450	17.422
MOLISE	6.892	4.356
CAMPANIA	94.564	56.786
APULIA	63.716	48.092
BASILICATA	15.454	12.614
CALABRIA	43.970	28.350
SICILIA	147.912	117.595
CERDEÑA	32.912	30.032
TOTAL	869.413	630.455

* Una vez restadas las cancelaciones

Para permitir a los Servicios de empleo identificar y garantizar a cada joven registrado en el programa un recorrido individual coherente con sus características personales, formativas y profesionales, se ha introducido un sistema de *profiling*¹⁵ que tiene en cuenta la distancia del mercado de trabajo, en una óptica de personalización de las acciones prestadas. Una serie de variables, territoriales, demográficas, familiares e individuales componen el perfil del

¹⁵Desde el 1 de febrero de 2015 las modalidades de cálculo del *profiling* se han actualizado sobre la base de un Decreto que dio por finalizada la fase experimental comenzada el 1 de mayo de 2014. Ahora se prevén 4 clases de perfil. La Clase 1 equivale a grado de dificultad bajo; la clase 2 corresponde a dificultad media; la 3 a dificultad alta y la 4 a dificultad muy alta.

joven, asignándole un coeficiente de desventaja que representa la probabilidad de no encontrar empleo y encontrarse en la situación de Neet. A primeros de marzo, el 51% de los jóvenes que ya han realizado la primera entrevista y han sido perfilados son hombres y el 49% mujeres. El 9% tiene entre 15 y 18 años, el 54% entre 19 y 25 y el 37% entre 25 y 29. El 10% resulta tener un índice Bajo; el 6% Medio-Bajo; el 39% Medio-Alto y el 45% un índice Alto.

El proyecto “Crece en digital”

Después de veinticinco semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crece en digital”, (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 50.582 los jóvenes que se han adherido a él y 4.029 los que han completado el curso. El programa consiste en 17 capítulos organizados en 82 módulos, y su objetivo es el de reforzar la empleabilidad de los jóvenes y acercar las pequeñas y medianas empresas italianas a las oportunidades de desarrollo de sus actividades a través del web.

Es grande también el interés de las empresas y agencias web que podrán hospedar a los jóvenes en prácticas retribuidos por “Garantía Juvenil” y podrán disfrutar de incentivos de hasta 6.000 euros en caso de contratación. A 3 de marzo de 2016 eran 2.253 las empresas disponibles a acoger a un total de 3.255 jóvenes en prácticas.

BREVE INFORME SOBRE EL INCREMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO

Una doble perspectiva para la aproximación a las causas

En 2015 el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) ha registrado más de 2.400.000 contratos indefinidos (incluidos los contratos temporales y de aprendizaje que se han convertido en indefinidos) mientras que el número de contratos finalizados ha sido de 1.648.911. Estas cifras arrojan un balance de contratos indefinidos, al término del año, de 764.000, lo que es una notable cantidad si se tiene en cuenta que en 2014 el saldo era negativo con una pérdida de -52.137 contratos. Este aumento de la contratación indefinida viene acompañado de un incremento de la contratación a tiempo parcial ya que el 41% de estos nuevos contratos no son a jornada completa.

La primera hipótesis que explicaría este incremento es el impacto positivo que habría tenido la reforma laboral llevada a cabo mediante la Jobs Act, de 2014. La reforma laboral establece que el contrato de trabajo indefinido tendrá una protección “creciente en función de la antigüedad”. La anterior redacción del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, permitía a los jueces un alto grado de discrecionalidad para decidir la readmisión obligatoria del trabajador y para fijar la cuantía de las indemnizaciones, dado que no había un módulo establecido en función de la antigüedad del trabajador, sino que era fijada libremente por el Juez. Con la reforma llevada a cabo, se limita esa discrecionalidad estableciendo una mayor dosis de seguridad jurídica a la hora de imponer la readmisión obligatoria del trabajador despedido y a la hora de fijar las indemnizaciones en caso de que la sentencia declare finalizada la relación laboral. En este sentido, el “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad” (o de protección creciente) ha supuesto una aportación a la seguridad jurídica y ha flexibilizado las consecuencias del despido al sustituir la readmisión obligatoria por una indemnización creciente según el tiempo de servicio en la empresa.

Sin embargo, una segunda perspectiva, basada en el estudio realizado por dos investigadores del Banco de Italia (Bankitalia) del que se ha hecho eco el diario La Repubblica, sugiere que el incremento de la contratación no se debe exactamente a la reforma laboral señalada sino especialmente a la medida que se incluyó en la ley de Presupuestos para 2015, que exonera durante tres años del pago de cotizaciones sociales a los nuevos contratos indefinidos suscritos a partir de la entrada en vigor de la nueva normativa laboral (la denominada en Italia, en inglés, Jobs Act). Según el INPS, han sido 1.442.725 los contratos suscritos con exoneración de cotizaciones de los que 272.512 se han producido en el mes de diciembre. La exoneración total de cotizaciones durante 2015 tenía un límite anual de 8.060 euros, tanto para los nuevos contratos como para las conversiones. La ley de Presupuestos para 2016 prorroga la medida pero la limita al 40% de las cotizaciones.

Señala el estudio de Bankitalia que la reforma laboral, en realidad, solo explica la creación de un 1 por cien de los nuevos contratos indefinidos, mientras que ha sido la exención de cotizaciones la que ha impulsado el resto de contrataciones, a salvo un 5 por cien, que podrían deberse a la combinación de ambas medidas. Parece claro, por otra parte, continúan las conclusiones del estudio de Bankitalia (que confiesa no poder establecer qué impacto negativo tendría suprimir esta medida), que muchas contrataciones corresponderían a necesidades de contratación de 2014 que se retrasaron para beneficiarse de la medida de exención introducida en 2015.

Informe valorativo de la Consejería

El resultado del estudio de Bankitalia no difiere de la opinión que esta Consejería viene manteniendo en algunos informes remitidos a ese Ministerio, en tanto que la medida de exención de cotizaciones juega un papel muy notable para impulsar la contratación y para el crecimiento del empleo. Téngase en cuenta que las cotizaciones sociales son costes laborales que gravan las decisiones empresariales y que, aun cuando el importe máximo permitido para dicha exención sea de 8.060 € por trabajador y año, teniendo en cuenta que las cotizaciones empresariales suponen una media del 30 por cien de la retribución, las bonificaciones en casos de salarios de hasta 24.000 euros son completas, esto es, suponen el total de la contribución empresarial. En esta misma línea se había manifestado ya la Confederación sindical UIL, al señalar que una empresa podría ganar más de 6000 € en caso de realizar contrataciones indefinidas durante 2015.

La reforma laboral impulsada por Matteo Renzi contra la oposición sindical y contra el ala más izquierdista del PD, que entró en vigor en 2015, ha definido con mayor precisión las causas de despido (que hasta entonces eran vagas e indeterminadas) y ha suprimido la discrecionalidad judicial para determinar la indemnización por despido y la posibilidad de ordenar el reingreso en la empresa del trabajador despedido. Estos cambios son, como se ve, verdaderamente estructurales en la normativa laboral, influyendo decisivamente en la ordenación de las relaciones de trabajo. Pero, es opinión de esta Consejería que, contra lo que se señaló por parte del Gobierno, estas medidas no son suficientes para impulsar un crecimiento del empleo significativo aunque hayan podido favorecer un cierto aumento. Lo que verdaderamente parece ser la mayor causa del incremento de la contratación indefinida durante 2015, es la medida (que no forma parte de la reforma laboral) de otorgar grandes exenciones en las cotizaciones empresariales a quienes formalicen contratos indefinidos durante 2015.

Ahora bien, esa exención era del 100 por cien durante tres años según la ley de Presupuestos de 2015. Sin embargo, la ley de Presupuestos para 2016, limita la exención al 40 por cien y la recorta de tres a dos años. Por tanto, esta reciente decisión legislativa no parece que pueda promover este año el crecimiento del empleo del mismo modo en que lo hizo durante 2015 y es posible anticipar sin muchos riesgos que la contratación indefinida sufrirá una variación a la baja durante este año 2016. La oportunidad de conocer cual es la causa de mayor peso, podrá

ser evidenciada en el futuro inmediato en la medida en que el contrato de indemnización creciente (la medida estrella de la reforma laboral) continúa su vigencia mientras que las exenciones en la cotización tienen tasada su permanencia.

La realidad completa no puede ser contemplada desde una sola de las perspectivas sin caer en el error de no valorar convenientemente ambas medidas. Se quiere decir con esto que el efecto favorable en el empleo indefinido se ha producido muy probablemente por el conjunto de efectos que ambas medidas (la reforma laboral y la exención de cotizaciones empresariales) han producido simultáneamente como un sumatorio de ambas, aunque el peso relativo de las medidas de exención, al constituir propiamente una ventaja empresarial, es, muy probablemente, mucho mayor.

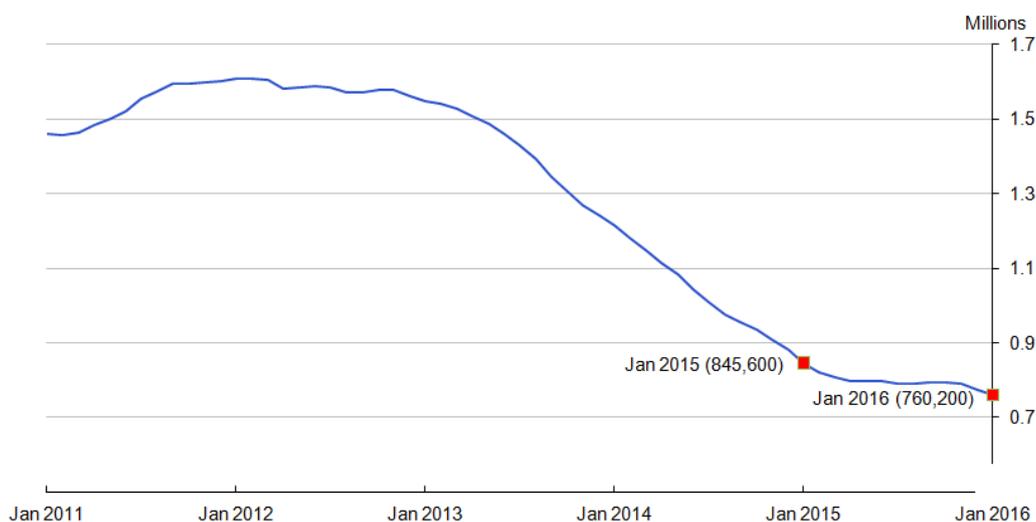
REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre octubre-diciembre 2015 se situó en el 5,1%, dos puntos menos que el trimestre anterior, fijándose el total de desempleados en 1,69 millones de personas. Esto supone una disminución de 60.000 personas con respecto al período julio-septiembre 2015, un descenso de 172.000 en términos anuales.¹⁶

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo y también a los perceptores del crédito universal, descendió en 14.800 desde el mes de diciembre de 2015 y en 85.400 desde el mismo período del año anterior, situándose en enero de 2016 en 760.200 perceptores.¹⁷

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

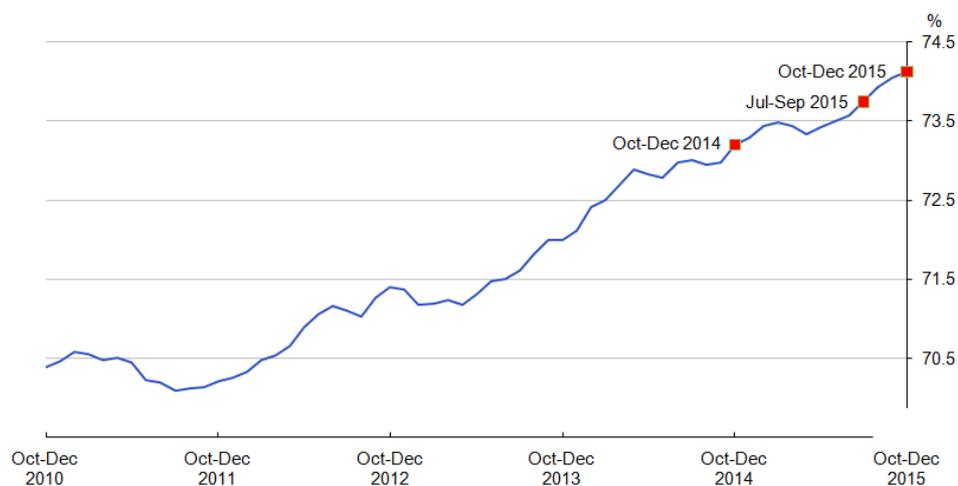
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se situó en el 74,1% para el trimestre octubre-diciembre 2015. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 205.000 personas, alcanzando los 31,42 millones de personas en activo.

¹⁶ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

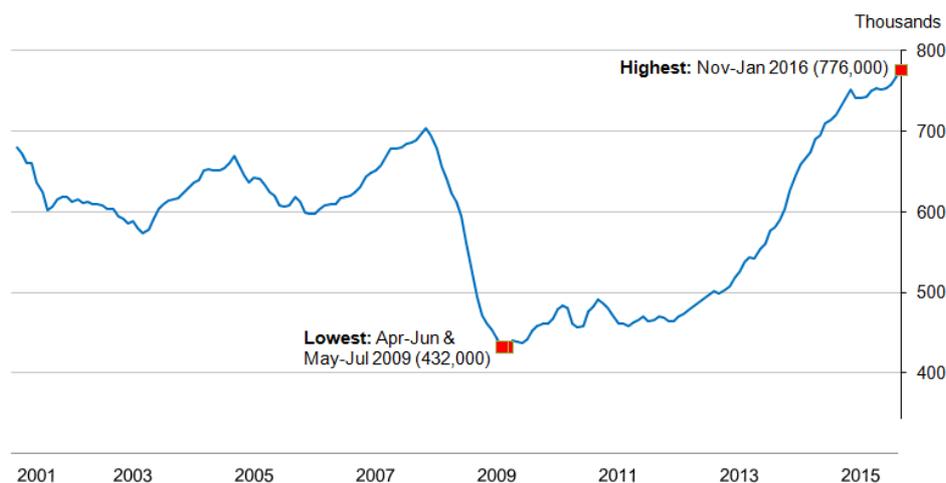
¹⁷ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas 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 los meses noviembre 2015-enero 2016, estuvieron **vacantes** 776.000 puestos de trabajo, aumentando en 23.000 con respecto al trimestre agosto-octubre 2015 y experimentando un aumento de 45.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes desde 2001.



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

El informe completo de la *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace:

<http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/february2016>

**RELACIONES LABORALES
Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

SUECIA

LAS NUEVAS DISPOSICIONES SOBRE EL ENTORNO LABORAL ORGANIZATIVO Y SOCIAL ENTRAN EN VIGOR EN MARZO¹⁸

La Oficina de Entorno Laboral de Suecia (*Arbetsmiljöverket*),¹⁹ opina que el ambiente de trabajo mental y social es tan importante como el entorno laboral físico. Por eso ha elaborado nuevas disposiciones sobre el entorno laboral organizativo y social que entrarán en vigor el 31 de marzo de 2016.

Nuevas disposiciones contra la mala salud

Las personas no deberían tener que enfermar debido a las cargas de trabajo insalubres o debido a la victimización en el trabajo. Las nuevas disposiciones sobre el entorno laboral organizativo y social (AFS 2015: 4)²⁰, que entran en vigor el 31 de marzo, regulan los requisitos de conocimiento, las metas, las cargas de trabajo, horas de trabajo y la victimización. Las disposiciones están adaptadas a la vida laboral de hoy y aclaran lo que empleadores y empleados deben hacer dentro del marco de la gestión sistemática del entorno de trabajo y que todos los empleadores tienen la responsabilidad de llevar esto a cabo.

El mercado de trabajo y la vida laboral han cambiado, al igual que el conocimiento acerca de las causas que forman la base de los problemas de salud relacionados con el trabajo en la vida laboral. Las disposiciones nuevas se han desarrollado en consulta con los interlocutores del mercado de trabajo y tienen un enfoque sobre la gestión preventiva del entorno de trabajo. Estas regulaciones concretan la Ley sobre el entorno de trabajo de Suecia, que es una legislación general, y aclaran, así como suplementan, la gestión sistemática del entorno de trabajo que todos los empleadores están obligados a llevar a cabo. Las disposiciones más claras hacen que sea más fácil para los empleadores de hacer las cosas de la manera correcta, así como fortalecer los derechos legales en la materia.

Lo que está cubierto por las nuevas disposiciones

Las disposiciones se aplican a todas las actividades en las que los empleados realizan trabajos por cuenta ajena. Quienes contratan a mano de obra de una agencia de colocación se sitúan en pie de igualdad con los empleadores. El empresario tiene la responsabilidad de que las disposiciones y la ley del entorno laboral sean cumplidas. Los que están sometidos a una educación o que están bajo custodia en una institución no se ponen en pie de igualdad con los empleados en relación con la aplicación de estas disposiciones y, por tanto, no están cubiertos por estas disposiciones.

El entorno laboral organizacional y social

El entorno de trabajo organizacional abarca las condiciones y requisitos para el trabajo que incluyen: la gestión y la gobernanza, la comunicación, la participación, el espacio para la

¹⁸Fuentes: Oficina de Entorno Laboral de Suecia (*Arbetsmiljöverket*). Swedish Work Environment Authority. www.av.se

¹⁹ Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

²⁰ Organisational and social Work environment (AFS: 4 Eng.), provisions.

<https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

acción, y la asignación de tareas de trabajo, así como las demandas, los recursos y las responsabilidades.

El entorno de trabajo social se ocupa de las condiciones y requisitos para el trabajo que incluyen la interacción social, la colaboración y el apoyo social de los gerentes y colegas.

Más personas sufren de enfermedades mentales a causa de su trabajo

En 2014, los factores sociales y de organización fueron la segunda causa más común de enfermedades profesionales registradas, sólo detrás de factores del tipo músculo/esqueléticos. Afecta a alrededor de un tercio de todas las enfermedades profesionales notificadas, lo que supone un aumento del 70% desde 2010. El sector sanitario, el de asistencia social, la administración pública y la defensa, así como la educación son los primeros (en cuanto a cantidad de casos registrados por cada 1.000 personas que trabajan para ganarse la vida) en enfermedades causadas por factores organizacionales y sociales.

Es necesario mantener un lugar de trabajo saludable

Es la responsabilidad del empleador conseguir un buen entorno de trabajo. Con la ayuda de la gestión sistemática del entorno laboral, el empleador, junto con el representante de seguridad y el empleado pueden prevenir o corregir las condiciones que generan estrés relacionado al trabajo y crear un equilibrio que funciona entre las demandas y los recursos.

Las causas más comunes del estrés relacionado al trabajo

Dos de los riesgos principales para que surja el estrés relacionado con el trabajo son la carga alta de trabajo y los problemas que afectan a la interacción social en el lugar de trabajo. Otras causas comunes son el trabajo por turnos, trabajar solo y las deficiencias en el entorno físico.

El empleador puede prevenir el estrés relacionado con el trabajo a través de medidas organizativas (aumento de los recursos para llevar a cabo el trabajo o la reducción de las exigencias en el trabajo).

El acoso y la victimización

El acoso y la victimización en el trabajo son, primeramente, un asunto para el empleador y la organización de seguridad en el lugar de trabajo. El empresario tiene la responsabilidad de que el entorno laboral sea sano y salvo y de asegurarse que se evita la victimización. Un punto de partida para prevenir riesgos de acoso y victimización es que el empresario revise las condiciones de organización en el lugar de trabajo.

Las amenazas y la violencia

El empleador tiene la responsabilidad de diseñar y equipar el lugar de trabajo para evitar el riesgo de las amenazas y la violencia, en la medida de lo posible. Con un buen trabajo de prevención es posible crear un lugar de trabajo en donde el personal puede sentirse seguro, incluso en actividades en las que el riesgo de ser objeto de amenazas y violencia en el trabajo son sustanciales.

Las ventajas de la gestión preventiva del entorno de trabajo en las áreas organizativas y sociales

La investigación muestra que el trabajo preventivo en las cuestiones organizativas y sociales puede promover la productividad y la creatividad en una organización. Además hay una gran probabilidad de que se reduzca el número de casos de enfermedad y licencia por enfermedad, que se asocian con altos costes, para los empleados y la sociedad.

Apoyo a los empleadores con el fin de poder cumplir con las nuevas exigencias

*Arbetsmiljöverket*²¹ va a producir una guía que facilita consejos concretos y ejemplos de aplicación de las disposiciones a los empleadores. La guía estará lista en la primavera de 2016. Además de la guía y las campañas de información, las partes del mercado laboral, las organizaciones de la industria, los servicios de salud ocupacional y organizaciones educativas son tremendamente importantes para satisfacer las necesidades educativas que surgen en relación con las nuevas disposiciones.

Las consecuencias que tendrán las nuevas disposiciones para los empleadores

Las nuevas reglas apoyan a los empleadores en su trabajo de prevenir los problemas de salud en el lugar de trabajo. Las disposiciones más claras hacen que sea más fácil para ellos hacer lo correcto. Los costes administrativos algo más altos que conllevan las nuevas disposiciones probablemente se recuperarán en los costes menores de las ausencias por enfermedad y por rehabilitación. Al mismo tiempo, las organizaciones sanas tienen los empleados más saludables y más motivados. Esto también puede apoyar a las actividades en varias formas, tanto en una mayor productividad, como en la creatividad.

Si no se siguen las reglas, *Arbetsmiljöverket*, puede interponer demandas e imponer multas al empleador.

Las consecuencias que tendrán las nuevas disposiciones para los empleados

Se espera que las nuevas normas reduzcan el riesgo de que los trabajadores se enfermen por cargas de trabajo insalubres o la victimización en el trabajo. También se prevé que proporcionen a los empleados apoyo para plantear temas del entorno de trabajo, tanto organizativos, como sociales en el lugar de trabajo, cuando sea necesario.

¿Qué responsabilidades tiene el personal para contribuir a un buen entorno de trabajo?

De acuerdo La Ley del Entorno Laboral²² (Capítulo 3, párrafo 4), los empleados deben participar y seguir las disposiciones y normas que se aplican en el lugar de trabajo. Los empleados también tienen la obligación de notificar a alguien si hay riesgos agudos en el lugar de trabajo. Un mensaje importante es que los empleados deben comunicarse y no compensar por las deficiencias en el entorno laboral. Es de vital importancia que todo el mundo esté implicado en la gestión del entorno de trabajo. La participación es un aspecto muy importante del entorno de trabajo social.

²¹ Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/>

²² 1977:1160 Work Environment Act (Arbetsmiljölagen). <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/>

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015-INSTITUTO DE ECONOMÍA Y CIENCIAS SOCIALES (WSI)

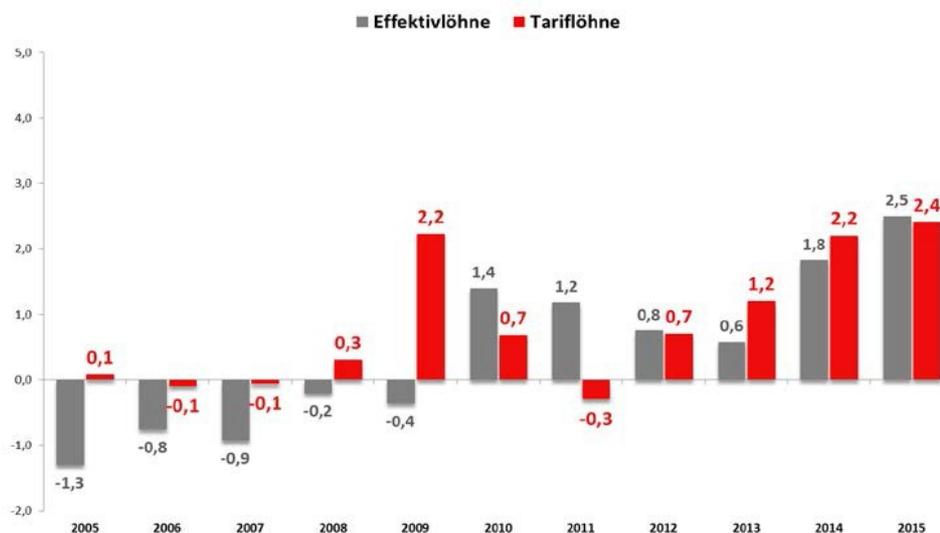
El 2015 estuvo marcado por fuertes conflictos colectivos; como ejemplos cabe mencionar las negociaciones colectivas para conseguir una reclasificación de las profesiones del servicio social y educativo, el conflicto con la empresa de correos Deutsche Post para evitar la degradación de los repartidores a sociedades regionales recientemente fundadas, el conflicto con los ferrocarriles alemanes y el sindicato GDL y las múltiples huelgas que acompañaron al conflicto entre los pilotos y la compañía aérea Lufthansa en torno al seguro de pensiones.

Panorama sobre el salario durante 2015

La política de convenios colectivos del 2015 hay que analizarla bajo el trasfondo de la introducción del salario mínimo interprofesional, lo que tuvo bastante relevancia en los sectores con bajos salarios a la hora de continuar y finalizar la adaptación de los salarios, iniciada el año anterior, al nivel del salario mínimo. No obstante, las discusiones desatadas en torno a los posibles efectos del salario mínimo en el mercado laboral no tuvieron gran relevancia para las rondas salariales de los otros sectores, en los cuales adquirió una mayor importancia la evolución económica.

La coyuntura económica antes de iniciar las negociaciones era favorable. Tras el debilitamiento registrado en el cuarto trimestre de 2014, la tasa real del PIB continuó creciendo a lo largo del año. Los pronósticos, con un crecimiento de entre 1,5% y 2,0% y un IPC de entre 0,5% y 1,5%, era positivos, la evolución del mercado laboral también. Desde el punto de vista de los sindicatos, la positiva evolución económica debía ir acompañada de una evolución salarial adecuada. Las demandas salariales de los sindicatos oscilaron durante el 2015 entre un 4,8% y un 6,4%, permaneciendo así en el nivel del año anterior.

Gráfico 1: Salario real y efectivo entre 2005 y 2015
- cambios respecto al año anterior en % -



Fuente: Archivo del WSI, Destatis, cálculos de WSI

Conforme al análisis de la evolución de la política salarial del 2015, realizado por el Instituto de Economía y Ciencias Sociales (WSI), los salarios acordados por convenio colectivo, después de descontar las deducciones, registraron un aumento notorio en 2015. Aunque las rondas de negociaciones de 2015 condujeron, en comparación, a alcanzar bajos porcentajes de aumento salarial nominal, un 2,7% de media, el aumento real de los sueldos y salarios fue del 2,4% en promedio en todo el sector económico debido al extremadamente bajo IPC (0,3%). Con ello, los sindicatos consiguieron desde 2012 imponer aumentos salariales que se sitúan por encima del IPC, afirmó el Dr. Reinhard Bispinck, miembro del instituto (ver gráfico I).

Reivindicaciones y acuerdos salariales en las rondas de negociación de 2015

FECHA ACUERDO	SECTOR	DEMANDA	SALARIO, SUELDO, RETRIBUCIONES	
			2015	2016
24/02	Industria metalúrgica	5,5%	150€ global por 3 meses 3,4% a partir de 04/2015 durante 15 meses hasta 03/2016	
04/03	Volkswagen AG	5,5%	3 meses sin subida 3,4% a partir de 06/2015 durante 15 meses hasta 05/2016 450€ de contribución a la pensión en total para el 2015 y el 2016	
11/03	Minería del carbón	Crecimiento real de los ingresos	600€ por 4 meses 3,6% a partir de 05/2015 durante 24 meses hasta 12/2016	
27/03	Industria química	4,8%	1 mes sin subida 2,8%, diferencias regionales, a partir de 04/05/06/2015 durante 17 meses hasta 07/08/09/2016	2,1% a partir de 02/2015, durante 24 meses hasta 01/2016
28/03	Servicio Público länder (Hesse)	5,5% Mínimo 175€	2 meses sin subida 2,1% a partir de 03/2015	2,3%, mínimo 75 €, a partir de 03/2016, durante 24 meses hasta 12/2016
30/03	Industria textil (Este)	5,0%, equiparación al nivel del oeste	1 mes sin subida 3,0% a partir de 05/2015	2,3% a partir de 08/2016, durante 22 meses hasta 02/2017
20/04	Sector energético (Este, AVEU)	5,6% (Verdi), notable incremento (IG BCE)	2,5% a partir de 05/2015	800€ pago único adicional en abril de 2016 durante 25 meses hasta 02/2017
13/05	Industria automotriz (Baviera)	5,5%	1 mes sin subida 3,0% a partir de 06/2015	2,8% a partir de 10/2016, durante 25 meses hasta 05/2017
22/05	Seguros	5,5%, mínimo 160 €	5 meses sin subida 2,4% a partir de 09/2015, 100 € pago único para los niveles salariales A y B	2,1%, a partir de 10/2016, 100€ pago único para los niveles salariales A y B, durante 24 meses hasta 03/2017
27/05	Empresa de ferrocarriles Deutsche Bahn	6,0%, mínimo 150 € (EVG)	1.100 € global por 11 meses 3,5%, por lo menos 80 €, a partir de 07/2015	1,6%, mínimo 40 €, a partir del 5/2016, durante 26 meses hasta 09/2016
02/06	Industria confitera Renania del Norte-Westfalia	5,5%	2,7% a partir de 04/2015	2,4% a partir de 04/2016, durante 24 meses hasta 03/2017
12/06	Industria productora de papel	5,0%	2,4% a partir de 07/2015	2,4% a partir de 09/2016, durante 24 meses hasta 06/2017
23/06	Comercio exterior y Comercio mayorista Baden-Wurtemberg	5,5%	2 meses sin subida 2,7% a partir de 06/2015	2,0% a partir de 04/2015, 90€ paga única adicional en abril de 2016, durante 24 meses hasta 03/2017
05/07	Empresa de correos Deutsche Post	5,5%	400 € globales por 16 meses	2,0% a partir de 10/2016, 1,7% a partir de 10/2017 durante 32 meses hasta 01/2018
09/07	Comercio minorista Baden-Wurtemberg	1 €/hora Sueldo mensual mínimo 1.850 €	3 meses sin subida 2,5% a partir de 07/2015	2,0% a partir de 04/2017, durante 24 meses hasta 03/2017
30/07	Carpintería	5,0%	1 mes sin subida 2,7% a partir de 09/2015	2,3% a partir de 01/2017, durante 24 meses hasta 07/2017
24/07	Transporte privado	5,5%	1 mes sin subida	20€ de aumento de sueldo

	Brandeburgo (Transporte y logística)	Equiparación con el oeste de Berlín	2,5% a partir de 09/2015	2,0% a partir de 10/2016, durante 29 meses hasta 12/2017
30/09	Servicio Público (reclasificación del servicio social y educacional)	Ø10,0%	Ø 3,73% a partir de 07/2015 durante 5 años hasta 06/2020	
20/10	Industria energética Renania del Norte-Westfalia (GWE)	5,3%	650 € globales por 2 meses 2,4% a partir de 12/2015 durante 26 meses hasta 11/2017	
30/10	Limpieza de edificios	6,4% Grupo salarial 1: 80 cts./h., equiparación este/oeste	2 meses sin subida	2,6% / 3,7% a partir de 01/2016 2,1% / 3,8% a partir de 01/2017, en el oeste y este respectivamente durante 24 meses hasta 10/2017
26.11/03.12	Industria del metal y acero Renania del Norte-Westfalia este	5,0%	200 € globales por 2 meses	2,3% a partir de 01/2016, durante 16 meses hasta 02/2017

Otro aspecto que marcó el 2015 fue la Ley sobre la Unidad Colectiva, que tras fuertes críticas por considerarla anticonstitucional por coartar la libertad de coalición, fue aprobada el 22 de mayo por el Parlamento Federal y el 12 de junio por la Cámara Alta (Bundesrat). Tras ser corroborada por el Presidente Federal, Joachim Gauck, entró en vigor el 9 de julio. La ley establece que en caso de que dos sindicatos representen en una empresa al mismo grupo de trabajadores, deberá tomarse el convenio colectivo del sindicato con mayor número de afiliados en caso de surgir desavenencias. La nueva normativa adaptará también la legislación sobre tribunales laborales a las normativas de la unidad colectiva. En caso de solicitarlo una de las partes de la negociación, los tribunales podrán decidir el convenio colectivo aplicable. Varios sindicatos impusieron demanda constitucional contra la ley. El Tribunal Federal Constitucional desestimó las solicitudes de medidas cautelares interpuesto por varios sindicatos sectoriales. Se espera que el tribunal dicte un fallo definitivo sobre la constitucionalidad de la ley en otoño de 2016.

Cifras estadísticas de los acuerdos de convenio colectivo

Salarios, sueldos y retribuciones para jóvenes con contrato de formación

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acordó durante 2015 **convenios colectivos** para alrededor de 12,5 millones de empleados, lo que corresponde a poco más del 61% de todos los empleados acogidos a convenio colectivo. De ellos, unos 10,8 millones vivían en los antiguos estados federados alemanes y 1,7 millones en los nuevos estados federados del este. Para otros 6,8 millones de empleados entraron en vigor incrementos salariales acordados ya durante el 2014 o incluso en años anteriores. Para aproximadamente 1,1 millón de empleados expiraron los acuerdos adoptados durante el 2015 o anteriormente, pero antes de finalizar el 2015 no se habían iniciado nuevas negociaciones o no se había llegado a nuevos acuerdos.

La **cuota media de demanda salarial**, que también tiene en cuenta los aumentos acordados para el 2016 y periodos posteriores, se situó en el 4,3% (2015: 5,1%); en el oeste fue del 4,2% y en el este del 4,6%. Si se tuviera en cuenta únicamente los incrementos salariales que entraron en vigor en 2015, se alcanza una cuota de demanda salarial de 2,9% (oeste: 2,9%; este: 3,1%).

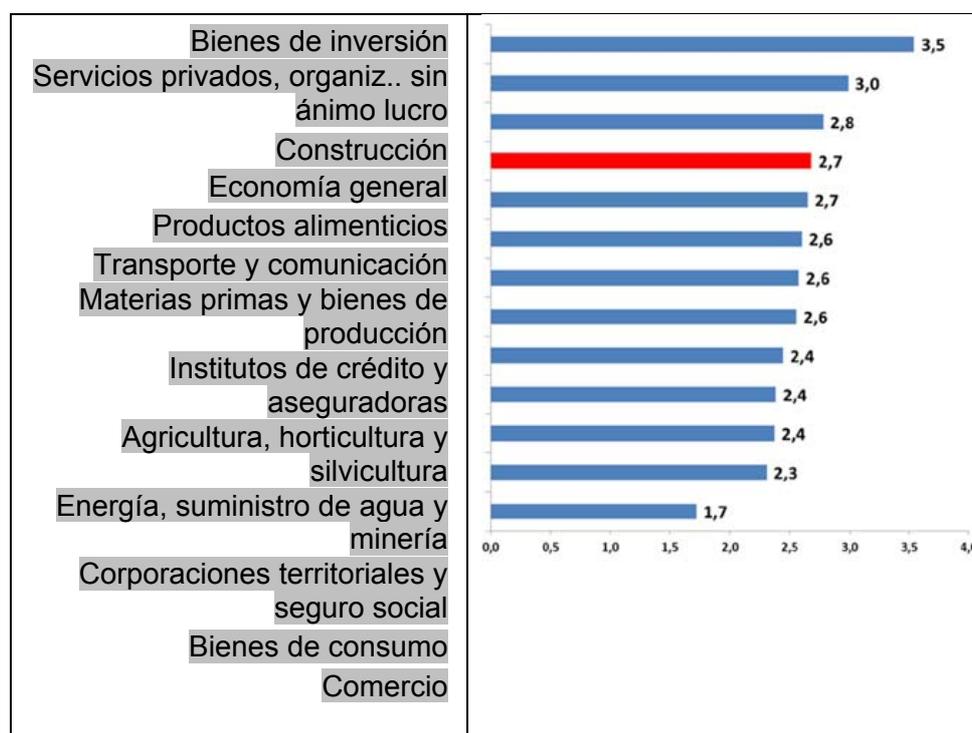
El denominado “**mes cero**”, es decir los meses acordados sin subida, desempeñó un papel más importante en los acuerdos colectivos de 2015 que de 2014. Aproximadamente 11,5 millones o el 92% de los empleados (2014: 4,5 millones; 59%) se vieron afectados por acuerdos salariales que incluían un retraso de la aplicación del incremento salarial. El número medio de meses sin subida se situó, con 3,4 meses, por encima del año anterior (2014: 2,3 meses)

En cuanto al **periodo de vigencia** del convenio colectivo, continuó la tendencia de la última década de cerrar convenios colectivos por un periodo de dos años. La media asciende a 21,1 meses (2014: 22,4 meses). Para casi 5,0 millones de empleados (40%), se aplican acuerdos por un tiempo de entre 12 y 18 meses, para 7,1 millones (58%) durante 24 meses o más. El periodo de vigencia de los convenios colectivos adoptados para los nuevos estados federados suele superar por regla general en un mes al de los antiguos länder.

En las negociaciones colectivas del 2015 se alcanzó un **incremento salarial medio** del 2,7% en comparación interanual (2014: 3,1%), siendo más alta en el este de Alemania con un 3,0% que en el oeste, en donde el incremento anual medio fue del 2,6%. El aumento salarial más alto se alcanzó en la industria de bienes de inversión con una subida nominal del 3,5%, seguido del sector de prestación de servicios privados y organizaciones sin ánimo de lucro (3,0%) y el sector de la construcción (2,8%). La industria de productos alimenticios se situó justo en la media (2,7%) y por debajo de ella los ramos de transporte y comunicación, materias primas y bienes de producción, así como los institutos de crédito y las aseguradoras (2,6%), el sector de la agricultura, horticultura y silvicultura (2,4%), así como las empresas de suministro de agua y energía y la minería, seguido por el consumo (2,3%). Al final se sitúa el comercio con un aumento salarial nominal del 1,7%.

El incremento nominal medio del 2,7% se sitúa claramente por encima del índice de coste de vida del 0,3%. Así pues, las remuneraciones acordadas por convenio colectivo registraron un **incremento real** del 2,4%.

Gráfico 2: Aumento de los ingresos estipulados por convenio colectivo en 2015 en %



Fuente: WSI

Apenas ha registrado progresos la equiparación salarial entre el este y el oeste de Alemania, presentando el siguiente panorama en las remuneraciones por convenio a fecha 31 de diciembre de 2015: sobre la base de aproximadamente 50 sectores salariales que

comprenden 1,9 millones de empleados se calcula un nivel medio salarial del 97,4%, con lo que apenas varió en comparación con el año anterior.

Tabla 4: Nivel salarial en el este y oeste, entre 2005 y 2015, en %

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
%	94,6	95,1	95,2	96,8	96,1	96,6	96,5	97,0	97,0	97,3	97,4

Fuente: WSI, a fecha 31.12.2015

El aumento de las **remuneraciones para jóvenes con contrato de formación** fue más notorio que el de los asalariados en general. Según cálculos del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), el incremento fue del 3,9% (oeste: 3,7%; este: 4,3%), aunque surgieron grandes diferencias dependiendo del sector salarial. Comparando la retribución percibida por jóvenes en el tercer año de formación, los aumentos oscilaron en 25 sectores seleccionados entre el 1,0% y el 10,3% y en cinco de ellos (agricultura, industria del acero y del metal, industria del caucho, industria de la madera y transformadora de materias primas y en la empresa de correos Deutsche Post) no se produjeron incrementos ni en el ámbito nacional ni en el regional.

Incremento de la remuneración para jóvenes con contrato de formación en 2015, en %. Selección de campos salariales

Campo salarial	%
Bancos	2,4
Construcción, oeste/este	2,6/3,3
Industria química, Renania del Norte/Este	3,9/4,3
Industria gráfica imprenta	1,0
Comercio minorista, Renania del Norte-	2,7/3,0
Sector energético, Renania del Norte-Westfalia (GWF) / este (AVFL)	2,4/2,5
Limpieza de edificios, oeste/este, formación	2,3/4,5
Hostelería y astronomía, Baviera/Sajonia	3,1/10,3
Industria del automóvil, Renania del Norte-	2,9/4,8
Industria metalúrgica y electrónica, norte de Wurtemberg, norte de Baden y Sajonia	3,4/3,3
Servicio Público, municipios y länder	2,2/3,3
Industria confitera, Baden-Wurtemberg/este	2,7/2,6

*incremento en el 3er. año de formación frente a dic./2014. Fuente: WSI a fecha 31.12.2015

Jornada laboral

La media de la jornada laboral acordada por convenio colectivo se mantuvo a finales de 2015 en 37,7 horas semanales en todo el territorio nacional (oeste: 37,5 h.; este: 38,7 h.). Tampoco varió el periodo vacacional con una media de 30 días (oeste: 30; este: 29,6). El tiempo de trabajo anual ascendió a 1.658,3 horas en el ámbito nacional (oeste: 1.649,2 y este: 1.705,3).

Conflictos laborales durante 2015

A continuación se exponen brevemente seis de los conflictos laborales que tuvieron lugar durante el año:

Industria metalúrgica y electrónica

Tras unas negociaciones relativamente cortas de 6 semanas que fueron acompañadas de

paros de advertencia, el sindicato IG-Metall y la patronal acordaron en una cuarta ronda de negociación un incremento salarial del 3,4% a partir de abril y un pago único de 150 euros en marzo. El convenio tendrá validez hasta el 31 de marzo de 2016. Además decidieron posibilitar la jornada laboral parcial subvencionada para la formación continua de los empleados y una mejor dotación económica en los modelos de jornada parcial para mayores en las categorías retributivas inferiores. Volvió a entrar en vigor el 1 de abril el modelo de transición flexible a la jubilación, prolongándolo hasta finales de 2021. En el futuro se podrá combinar la jornada parcial para mayores con la jubilación anticipada a los 63 años sin retenciones tras 45 años de trabajo.

Industria química

Tras iniciar la ronda de negociaciones a finales de enero, se consiguió llegar a un acuerdo el 27 de marzo en la 4ª ronda de negociaciones y después de organizar el sindicato grandes manifestaciones en grandes ciudades. Tras un mes sin subida salarial, aumentó el salario un 2,8% a partir de abril. El periodo de validez del convenio dura hasta septiembre de 2016. Se pactó la posibilidad de retrasar el aumento salarial durante dos meses en las empresas que atravesasen por dificultades económicas. El Fondo Demográfico (ingreso anual de 338€ por empleado) se incrementará en dos fases: 2016 a 550€ y 2017 a 750€. No obstante, se tendrá la posibilidad de reducirlo hasta el límite de 350€ por razones económicas.

Servicio Público (*länder*) – funcionariado

Los convenios colectivos del Servicio Público se negocian anualmente, alternado las negociaciones de la Administración Pública Federal y los municipios y la de los *länder*. En 2015 correspondió la negociación colectiva de estos últimos.

Las negociaciones se iniciaron el 16 de febrero, pudiendo llegar los agentes sociales a un acuerdo el 28 de marzo en la cuarta ronda de negociaciones. Los sindicatos y los *länder* acordaron para 800.000 empleados del servicio público un incremento salarial del 2,1% con carácter retroactivo a partir de marzo y del 2,3% a partir de marzo de 2016 (mínimo 75 euros). El salario de los aprendices de FP aumentará 30 euros al mes y se acordó un aumento del derecho a vacaciones de 27 a 28 días. Se prolonga la disposición existente sobre la contratación de aprendices hasta finales de 2016. El convenio colectivo tendrá validez hasta finales de 2016.

El sindicato del sector público Verdi y el sindicato de los maestros GEW rechazaron la propuesta de la patronal para los cerca de 200.000 maestros por no estar de acuerdo con la reclasificación de los grupos salariales. A mediados de abril pudieron llegar a un acuerdo en una segunda ronda de negociaciones: dos meses sin subida, incremento salarial del 2% a partir de marzo del 2,4% (mínimo 80€) a partir de abril de 2016 y hasta finales de año. Para los aprendices, un aumento salarial de 30€ y el disfrute de un día más de vacaciones. También se incrementó la contribución de patronal y trabajador al seguro privado de pensiones y se prolongó la norma de contratación de aprendices dos años.

Funcionarios: Tras la negociación de los trabajadores de las administraciones públicas se celebran tradicionalmente los encuentros entre sindicatos y patronal para decidir el aumento de los funcionarios. En 12 de los 16 estados fueron aplicados los acuerdos adoptados en el Servicio Público. Teniendo en cuenta que en este campo los *länder* tienen competencia propia ante la ley y debido a las dificultades económicas por la que atravesaron algunos de ellos, existen diferencias de hasta el 18% en las remuneraciones del funcionariado.

Servicio social y educadores

Para los representantes sindicales se trataba de conseguir ante todo una reclasificación de las profesiones del servicio social y educadores, en el que trabajan en total 720.000 empleados. Después de duras negociaciones y convocatorias de huelgas, los agentes sociales acordaron un fuerte aumento de los niveles de salario para educadores y trabajadores sociales del servicio social general. El 29 de octubre, las bases de los sindicatos Verdi, GEW y DBB aprobaron por mayoría los acuerdos alcanzados el 30 de septiembre con representantes de organismos municipales sobre el convenio colectivo de educadores y trabajadores sociales de guarderías infantiles. El acuerdo, que se aplicará por un periodo de cinco años con carácter retroactivo desde el 1 de julio y supondrá un gasto adicional de 315 millones de euros al año, establece un aumento salarial medio del 3,3%. Sobre todo los educadores jóvenes se benefician al percibir un salario inicial de unos 1.900 euros y los aumentos salariales para los empleados de jornada completa oscilarán entre 93 y 138 euros mensuales. También hay una mejora para los trabajadores sociales que percibirán entre 30 y 80 euros más al mes.

Deutsche Bahn

Los ferrocarriles alemanes DB negociaron paralelamente con el sindicato EVG y con el sindicato GDL. Ambos serán válidos hasta el 30 de septiembre de 2016.

La empresa de ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn (DB) y el sindicato del sector ferroviario EVG llegaron el 27 de mayo a un acuerdo en la 12ª ronda de negociación que tendrá validez hasta el 30 de septiembre de 2016. Los aprox. 100.000 afiliados percibirán aumento salarial del 3,5% (mínimo 80€) a partir del 1 de julio de 2015 y del 1,6% (mínimo 40€) a partir de mayo de 2016, el pago único de un importe de 1.100 euros por el periodo de agosto de 2014 a junio de 2015, y la introducción de un sistema flexible de remuneración a partir de 1/01/2016. Al mismo tiempo, firmaron una serie de convenios, como por ejemplo el convenio "Trabajo 4.0" para actuar en común frente a los rápidos cambios que origina la creciente digitalización en el mundo laboral.

Tras un año de lucha laboral, la empresa de ferrocarriles DB y el sindicato de maquinistas GDL pusieron fin al conflicto laboral el 30 de junio al firmar un nuevo convenio en el marco de un proceso de mediación y arbitraje. Los acuerdos principales fueron: aumento salarial del 3,5% a partir del 1 de julio de 2015 y del 1,6% a partir de mayo de 2016, pago de una cantidad única de 350 euros, reducción de la jornada laboral del personal de conducción de 39 a 38 horas semanales. Además se acordaron nuevas normas sobre la jornada parcial para trabajadores de edad avanzada, las horas extraordinarias y sobre la contratación de nuevo personal. DB se comprometió además a contratar a 300 maquinistas y a 100 agentes de acompañamiento adicionalmente.

Deutsche Post

La empresa de correos Deutsche Post y el sindicato Verdi acordaron en junio un nuevo convenio colectivo. Los aproximadamente 140.000 empleados de la empresa percibirán un aumento salarial del 2% a partir del 1/10/2016 y del 1,7% a partir del 1/10/2017, así como un importe único de 400 euros el 1/10/2015. La empresa se compromete a no despedir a personal hasta 2019 ni a contratar a empresas externas de reparto de cartas o paquetes hasta 2018. Deutsche Post no disolverá la empresa de paquetería fundada a principios de año ni la integrará en el convenio colectivo de la empresa matriz, pero se compromete a incluir a los repartidores de paquetes que actualmente trabajan en ella, unos 7.650 empleados que perciben bajas retribuciones, en la empresa matriz, y solo el personal de nueva contratación formará parte de la filial recién fundada.

Salario mínimo interprofesional y salarios mínimos sectoriales

El 01 de enero de 2015 se estableció por ley la aplicación de un salario mínimo interprofesional (SMI) de 8,50 €/hora. La Ley sobre el SMI permite desviaciones de esta cantidad mediante acuerdo por convenios colectivos sectoriales hasta finales de 2016. Según las disposiciones, quedan exceptuados de la aplicación del SMI menores de 18 años; desempleados de larga duración durante los primeros seis meses de relación laboral, siempre que la empresa que los contrata no esté sujeta a un convenio colectivo que determine un salario mínimo específico; jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior); prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses. Para los trabajadores temporeros que trabajan en la cosecha se establece una regulación especial para facilitar la introducción del SMI. Para los empleos de corta duración se aumenta el periodo libre de cotización a la seguridad social de 50 a 70 días. Los repartidores de periódicos tendrán derecho a un 75% del SMI en 2015 y a un 85% en 2016.

Tras la aprobación de la ley se concentró la discusión de los expertos, por un lado, en una efectiva implantación y en el control de la aplicación de las nuevas disposiciones y, por el otro, en los efectos que estas pudieran tener en el mercado laboral. Se temía la pérdida de hasta un millón de puestos de trabajo. Sin embargo, el mercado laboral evolucionó positivamente y lo que sí descendió fue la cifra de los *minijobs*, transformándose una gran parte de ellos en puestos de trabajo afiliados a la Seguridad Social.

Antes de entrar en vigor el salario mínimo interprofesional, reaccionaron muchos agentes sociales y en muchos sectores se acordaron salarios mínimos mediante acuerdos colectivos, como por ejemplo peluquerías, industria cárnica, agricultura, horticultura y silvicultura, que desde el punto de vista de los sindicatos debía acercar los salarios todavía bajos al nivel de salario mínimo y desde el de la patronal serviría para aprovechar lo más posible los dos años de periodo de transición. No se consiguió llegar a un acuerdo en el campo de la hostelería, gastronomía y servicios de taxis.

A inicios de 2016 había 19 ramos económicos con un total de aprox. 4,6 millones de empleados, para los que se había demandado o estaba ya establecido un salario mínimo específico. Entre enero de 2015 y enero de 2016 se elevaron todos los salarios mínimos sectoriales entre un 1% y un 16%. Los salarios mínimos de los distintos sectores oscilan entre 7,90 €/h. y el 15,73€/h., situándose la mayoría en el nivel del 10€/h. o superior a éste. Sólo en cuatro sectores se encontraba el salario mínimo por debajo del 8,50€: agricultura, silvicultura, horticultura (tanto en el este como en el oeste de Alemania); trabajo temporal, cesión laboral, industria textil y servicios de lavandería (oeste).

A través de las negociaciones colectivas y como consecuencia de la prevista introducción del salario mínimo interprofesional, se fue reduciendo paulatinamente el porcentaje de grupos acogidos a convenio colectivo, cuyo salario se situaba por debajo del nivel del SMI (8,5€/h), de tal forma que a principios de 2015 era el 6%, a finales de 2013 el 10% y en marzo de 2010 el 16%. A principios de 2016, sólo un 3% de los grupos de asalariados acogidos a convenio colectivo se encontraba por debajo del SMI.

Perspectivas para 2016

Los aumentos salariales ya acordados durante el 2015 para 2016 oscilan, con pocas excepciones, entre el 2,0% y el 3,7% y, según la experiencia, estas tienen muy poca influencia en las rondas de negociación que se iniciarán después. La situación económica de partida para la ronda de negociaciones de 2016 es, según la opinión de los expertos del instituto WSI, muy favorable y sus pronósticos indican una aceleración de la coyuntura

económica. La estabilización del impulso económico, que procede preponderantemente de la demanda interna, dependerá de una fuerte evolución de los salarios, que contribuirá a fomentar mejor una evolución económica equilibrada en el país, lo que a su vez apoyará también la evolución económica de los países europeos vecinos. En realidad, la mayoría de los institutos esperan para 2016 un impulso económico. El Instituto de Macroeconomía e Investigación Coyuntural (IMK) pronostica un aumento del PIB del 1,8%. El mercado laboral se verá influenciado por el intenso flujo de refugiados, pero solo se espera un aumento medio del desempleo de unas 20.000 personas durante el año.

Acaban de iniciarse las rondas de negociaciones de los convenios colectivos para 2016, cuyo punto central son notorios aumentos salariales y que, de acuerdo a las demandas salariales dadas ya a conocer, oscilan entre el 5% y el 6%. Actualmente, están celebrando negociaciones colectivas: la industria maderera y manufactura de materias primas y la empresa de telecomunicaciones Deutsche Telekom; le seguirán el Servicio Público (Administración central y municipios) en febrero, industria electrónica y metalúrgica, así como la industria gráfica en marzo, el sector bancario y de la construcción en abril, Volkswagen en mayo y la industria química entre julio y septiembre.

ARGENTINA

LAS CLAVES DE LA NEGOCIACIÓN SALARIAL²³

Desde el Gobierno se pide un acto de fe: se pretende convencer de que no hay tope oficial para negociar subidas de salarios, pero al mismo tiempo el mensaje es que hay que confiar en que la inflación de todo el año se ubicará entre 20 y 25%, tal como lo estipula la meta anunciada por el ministro de Hacienda y Finanzas, Alfonso Prat-Gay. Desde parte del sindicalismo, donde proyectan reclamar subidas mayores para recuperar poder adquisitivo, se responde con la posibilidad de un camino intermedio: que haya acuerdos por seis meses en lugar de por un año, o incluso por menos tiempo, para monitorear qué pasa con la capacidad de compra de los ingresos. Desde las empresas líderes de mercado, y al menos según los datos de la encuesta permanente de SEL Consultores hecha en enero, se admite que se presupuestó un aumento de 30% en el monto destinado al pago a los empleados.

Pero éste último no es un dato con el que se identifiquen todos los empleadores. Entre ellos hay muchas diferencias, como las que se dan también entre asalariados: un segmento de los empleados está expectante por los cambios en el impuesto a las ganancias, luego de años en los que la carga fiscal afectó fuertemente y en forma creciente sus ingresos, por la desactualización del esquema y por las distorsiones que crearon las últimas medidas del kirchnerismo. En el universo de asalariados, claro, eso es algo que para muchos no tendrá impacto por cobrar salarios más bajos.

El aire de febrero, el mes previo al inicio formal de muchas negociaciones, se llenó de ruidos. Quizá más que en años anteriores, por la llegada de un nuevo gobierno y sus promesas.

De la mano de la meta de una inflación que baje hasta llegar a 5% en 2019, se plantea el objetivo de que cada año los sindicatos acepten una subida inferior a la del anterior. La credibilidad y la confianza serán elementos vitales, según puntualizan los economistas Marcelo Capello y Vanessa Toselli del Ieral, de Fundación Mediterránea, quienes en un trabajo estimaron las fuertes diferencias en los efectos que puede haber de una reforma en Ganancias, según cuáles sean las modificaciones. El informe estima también que, en términos de poder adquisitivo, el salario formal promedio se redujo 4,1% en 2015, tras una caída similar que ya había sufrido el año previo. Mientras tanto, la recaudación del impuesto que pesa sobre los trabajadores creció 10,7% en términos reales, es decir, corregidas las cifras por inflación.

¿Crearán y confiarán las entidades gremiales en la consigna oficial? "La tendencia será tratar de firmar acuerdos por seis meses y ahí ver qué pasa", dice Alberto Tomasone, abogado del Sindicato de Empleados de Comercio. Agrega que ni siquiera se recurriría a la cláusula gatillo para disparar una nueva negociación en caso de que la inflación supere cierto límite durante la vigencia de un acuerdo, sino que directamente la idea es apuntar a vencimientos cercanos en el tiempo para volver a sentarse a negociar. Según trascendió, en los acuerdos "cortos" la demanda gremial podría ubicarse entre 15 y 20 por ciento.

Esa estrategia fue planteada ya por gremios como el docente y por dirigentes como Julio Piumato, del sindicato de judiciales. "Si un gremio hace un acuerdo anual y la desaceleración de la inflación no se produce, el trabajador estará perdiendo", explicó en

²³ Fuente: Silvia Stang y Enrique Kawamura para el Diario La Nación

declaraciones radiales. Incluso el secretario de Trabajo, Ezequiel Sabor, dijo que la paritaria corta es una alternativa que no se descarta avalar.

Para Julián De Diego, abogado y representante del sector empresario en varias paritarias, la pretendida reducción del alcance temporal de los acuerdos se suma al reclamo de pago de montos fijos, todo bajo la presión provocada por los aumentos de precios recientes. "El Gobierno cree que la inflación va a ir bajando; por ahora la sensación es que hubo muchos aumentos en diciembre y enero y que se perdió poder adquisitivo", analiza.

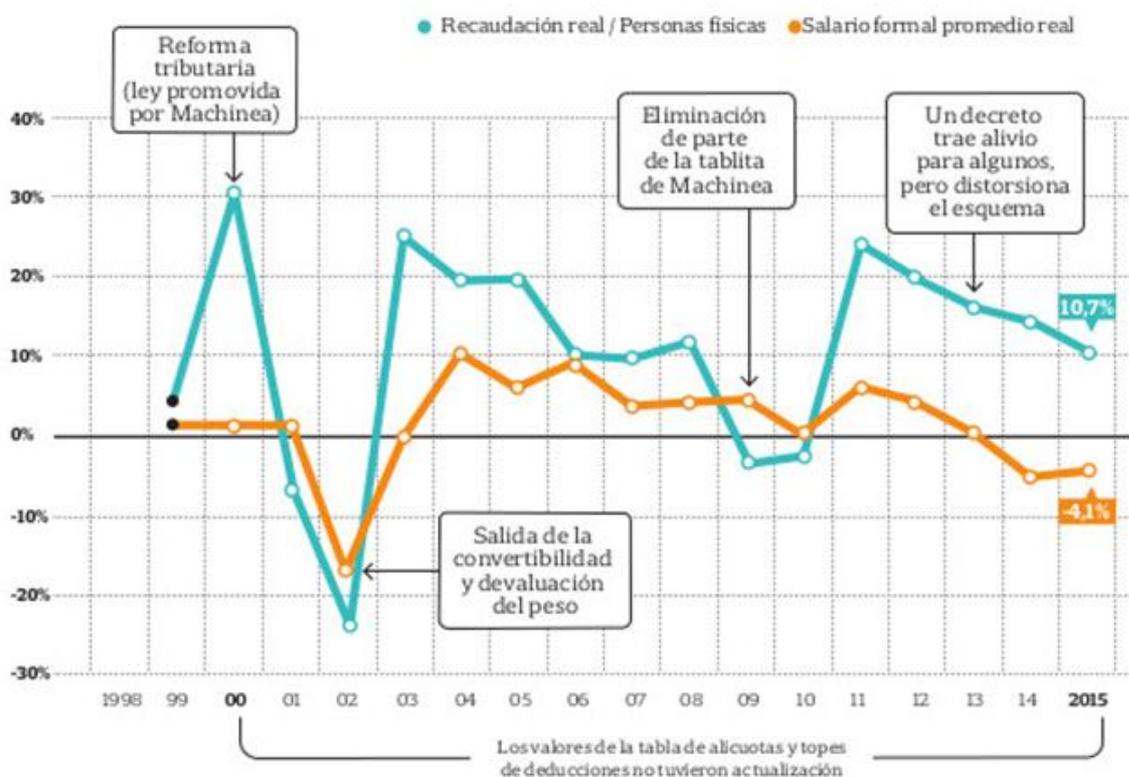
"Que subida la luz no es sólo un problema en cada casa, sino que le sube al verdulero y al carnicero y ellos volcarán el mayor valor al precio del producto; si la gente compra menos, el riesgo es la recesión", afirma Tomasone, que también se refiere a la tendencia de contar con el reclamo de montos fijos como una carta de negociación. Sumas fijas y a manera de una asignación "puente" para negociar luego porcentajes definitivos se dieron este año en gremios como bancarios y aceiteros (ver aparte).

Esos montos sirven para sentar las bases de la negociación posterior, pero si luego las sumas no se absorben de la mano de la aplicación de alzas porcentuales iguales para todos, provocan un achatamiento de la pirámide de ingresos. Este año, y en términos de lo que llega al bolsillo, es cierto que quienes tienen niveles salariales medios y medio altos podrían beneficiarse por el efecto de los cambios en el impuesto a las ganancias, aunque eso no haría más que corregir el efecto de mayor carga fiscal sufrido en los últimos años, aun sin mejoras reales en los ingresos. Los no alcanzados por el tributo, si tienen cargas de familia sumarán, a las mejoras que puedan obtenerse por las paritarias, el alza de las asignaciones familiares, que desde el mes que viene se ajustarán con el índice de movilidad jubilatoria (habrá un próximo aumento de alrededor de 15% por seis meses).

Ingresos bajo presión

UN IMPUESTO QUE CRECE MÁS QUE EL SALARIO

Evolución de la recaudación del impuesto a las ganancias y del salario formal, en ambos casos corregidos por inflación



ESCENARIOS POSIBLES PARA 2016

Qué podría pasar con el valor real de los salarios, bajo los siguientes supuestos: se lleva al salario mínimo alcanzado por Ganancias a \$30.000, se actualizan las escalas y las deducciones y se da un aumento nominal del salario de 25%

Salario 2015*	Salario 2016	Tributa ganancias	Variación nominal	Variación real en el sueldo según tasa de inflación		
				22%	25%	28%
15.000	18.750	NO	25%	2,5%	0%	-2,3%
20.000	25.000	NO	25%	2,5%	0%	-2,3%
25.000	31.250	SÍ	30,2%	6,7%	4,2%	1,7%
30.000	37.500	SÍ	42,3%	16,6%	13,8%	11,2%
35.000	43.750	SÍ	44,9%	18,8%	15,9%	13,2%

* Caso de un asalariado casado y con dos hijos a cargo

Fuente: Ieral / LA NACION

¿Cuál podrá ser el efecto de los cambios en Ganancias? El informe del Ieral muestra diferentes escenarios. Para un empleado con un salario de 30.000 pesos en 2015 y una subida que lleve esa cifra a pesos 37.500 en el promedio de 2016 (un alza nominal de 25%),

podría casi no haber variaciones en términos de poder adquisitivo del ingreso, si la inflación fuera similar y si sólo se dispusiera llevar el salario mínimo gravado por Ganancias a pesos 30.000. Esa es la cifra que anunció el presidente Mauricio Macri, aunque eso fue en 2015 y ahora se estaría analizando un número actualizado.

De todas maneras, que suba el mínimo no imponible sin otros cambios es un escenario poco probable, porque se dijo ya que habrá correcciones a la tabla que define, según el ingreso imponible, qué tasa se aplica. Según el leral, si esos montos se actualizaran por inflación por todo el período en que estuvieron congelados (se fijaron en el año 2000), para el empleado del ejemplo se produciría una mejora de poder adquisitivo de 11,6% si la inflación fuera de 25%, y de 9% si el alza de precios fuera de 28%, en el caso de alguien sin cargas de familia. Para un asalariado casado y con dos hijos a cargo, con ambos supuestos de inflación habría subidas del poder adquisitivo de 8,9 y 6,3% en cada caso.

Y si, además de la base imponible y los valores de la tabla, se ajustaran también por inflación las deducciones descontadas del ingreso antes de calcular el impuesto (una medida esperable, que devolvería progresividad al esquema), entonces el efecto positivo en términos de salario real sería de 17,1% si la inflación fuera de 25%, y de 14,4% si los precios subieran este año 28%; esos resultados se dan en el supuesto de un asalariado sin cargas de familia y considerando una subida nominal que lleve el ingreso promedio del año a pesos 37.500.

Para el tributarista César Litvin, el mínimo ingreso alcanzado por Ganancias debería equivaler a seis veces el salario mínimo (hoy esa cifra sería de pesos 36.360) para quienes no tienen cargas de familia, y a ocho veces esa variable para quienes tengan cónyuge y dos hijos declarados a su cargo (pesos 48.480 actuales). Respecto de los valores tope de ingresos para estar alcanzado por una u otra tasa dentro de la tabla del impuesto, Litvin considera que las cifras deberían multiplicarse por 15, en línea con la inflación que se acumuló a partir de 2002. Así, se corregiría una falla de la normativa actual, que hace que a la mayoría de los alcanzados se les cobre la tasa más alta, desvirtuando el carácter progresivo del impuesto.

Paritarias (negociaciones salariales) que llegan en tiempos de incertidumbre

La transición de gobierno que recorreremos desde el 10 de diciembre pasado se encuentra todavía en una fase de lentas definiciones en materia de políticas fiscales y monetarias. Este hecho no ha permitido disipar buena parte de la incertidumbre que afecta a las principales variables económicas del país, que son fruto de las incógnitas acerca de la real dimensión de los problemas macroeconómicos que la administración de Mauricio Macri recibió al momento de asumir. Este contexto incierto es el que dificulta decisivamente el análisis de lo que puede ocurrir con la discusión salarial en 2016, especialmente por la multiplicidad de factores cuyas dinámicas apenas pueden avizorarse.

En los próximos días y semanas comenzarán las paritarias en los principales sectores de la actividad. Más allá de los conocidos cruces de declaraciones entre sindicalistas y funcionarios del Gobierno que ya comenzaron a darse, la expectativa básica se centra obviamente en saber si los gremios aceptarán incrementos salariales menores a 30% anual. Es probable, como algunos colegas piensan, que el impacto de la reducción de la carga del impuesto a las ganancias pueda funcionar como una herramienta de negociación para inducir a que se produzca una aceptación. Como contrapeso, aparece el posible efecto de los aumentos tarifarios de la energía, lo cual evidentemente llevará a pedir un incremento adicional de los salarios como compensación anticipada del efecto de esa medida en la economía cotidiana de los trabajadores.

Por otra parte, el posible impacto fiscal de la reducción del impuesto a las Ganancias -más allá de lo que pueda significar, por su parte, la baja del pago de subsidios para el déficit- también podría ser visto como un factor de presión adicional al alza salarial, en la medida en que ese efecto sobre el déficit termine siendo financiado con emisión monetaria. Parcialmente se podría contrarrestar este último impacto colocando montos importantes de deuda en mercados internacionales o en los grandes bancos privados locales, como así también en la medida en que los ingresos por retenciones a la soja puedan incrementarse si se obtiene una cosecha importante, precios internacionales mediante.

Sin embargo, sería demasiado aventurado precisar cuáles son las reales chances de que la reducción del impuesto a las ganancias no tenga -vía impacto sobre el déficit- mayores efectos adicionales sobre la inflación de 2016, debido a las dificultades para predecir el comportamiento de los mercados internacionales (tanto de deuda como de las commodities) para buena parte de este año.

El empleo es otra variable que suele afectar la dinámica de los salarios por el simple hecho de que una mayor desocupación aumenta la proporción de trabajadores que, por conseguir un nuevo trabajo, reducen sus pretensiones. Sin embargo, no parece observarse ninguna disparada de la tasa de desempleo en el último año, y tampoco ahora se tienen noticias de despidos o suspensiones masivas en varios sectores. Es verdad que existen casos puntuales, pero al menos los indicadores disponibles no parecen reflejar un aumento importante en la tasa de desocupación. Este hecho simplemente ayuda a sostener un sesgo alcista en los salarios nominales, incluso en las paritarias.

Por otra parte, si se observase una importante aceleración inflacionaria durante los primeros seis meses de este año podría darse lugar a una reapertura de paritarias hacia mediados de este año. En este contexto, no sería descartable pensar que parte de las paritarias por ponerse en marcha se rijan por este criterio de volver a discutir un nuevo ajuste a mitad de 2016. De todos modos, es difícil predecir hasta qué punto se aceptará esta reapertura de entrada debido en parte a la todavía preliminar información disponible sobre proyecciones para 2016. Reabrir paritarias nunca es gratis y eso tal vez lo incorporen funcionarios y sindicalistas en la etapa actual de negociación.

Como reflexión final, es claro que el Gobierno intentará negociar paritarias con el objetivo de que las mismas no eternicen (o peor, incrementen) la tasa de inflación. Sin embargo, para este objetivo resulta una incógnita hasta qué punto no es necesario tomar decisiones más sistémicas respecto del problema de la inercia inflacionaria, coordinando paritarias con leyes que tiendan a reducir la indexación nominal de la economía, fuente bien conocida de inercia inflacionaria.

Hasta ahora no se observan pistas de que vayan a implementarse tales medidas, pero, una vez más, tal vez sea demasiado pronto como para afirmar fuertemente lo que puede ocurrir sin tener mayores precisiones sobre medidas de política económica

EE.UU.

INFORME SOBRE EL ÍNDICE DE AFILIACIÓN SINDICAL EN 2015

La oficina de estadísticas laborales del Departamento de Trabajo, el Bureau of Labor Statistics, publicó el 28 de enero su informe anual sobre la afiliación sindical en Estados Unidos.

De acuerdo con los datos publicados, la tasa de afiliación sindical se mantuvo en 2015 en el 11,1 por ciento de los trabajadores asalariados, sin cambios respecto de 2014. El número de afiliados a sindicatos ascendió a 14,8 millones de trabajadores, dato similar al de 2014. En 1983, el primero con datos comparables, la tasa de afiliación era del 20,1 por ciento y había 17,7 millones de trabajadores afiliados a los sindicatos.

Junto a los 14,8 millones de afiliados, en 2015 había 1,6 millones de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, de manera que un total de 16,4 millones de trabajadores asalariados estuvieron representados por un sindicato en ese año.

En el desglose de datos, lo más significativo del informe puede sintetizarse del siguiente modo:

Afiliación según sectores

La tasa de afiliación en el sector público fue del 35,2 por ciento, más de cinco veces la correspondiente al sector privado (6,7 por ciento). 7,2 millones de trabajadores del sector público están afiliados a sindicatos, mientras que 7,6 están afiliados en el sector privado.

Dentro del sector público, los sectores más sindicalizados se concentraban en la Administración local (41,3 por ciento), incluyendo profesores, policías y bomberos.

En el sector privado, los sectores más sindicalizados fueron los suministros (21,4 por ciento), transporte y almacenaje (18,9), servicios educativos (13,7), telecomunicaciones (13,3) y construcción (13,2). Los sectores con menores tasas fueron los de agricultura e industrias relacionadas (1,2 por ciento), sector financiero (1,3) y alimentación y bebidas (1,5) y servicios profesionales y técnicos (1,7).

Afiliación según características del trabajador

La tasa de afiliación de los hombres sigue siendo algo superior a la de las mujeres (11,5 y 10,6 respectivamente). Sin embargo, es de destacar que en 1983 la diferencia entre hombres y mujeres era superior a los 10 puntos porcentuales (24/14).

Por edades, la tasa de afiliación sindical es superior entre los trabajadores con edad entre 45 y 64 años. Por tipo de contrato, el índice de los trabajadores a tiempo completo dobla el de los trabajadores a tiempo parcial (12,2 y 5,9 respectivamente).

Por razas, los trabajadores de raza negra tenían un índice de afiliación superior al de blancos, asiáticos o hispanos.

Ingresos de trabajadores afiliados y no afiliados

Los ingresos medios de trabajadores no afiliados (776 dólares) fueron un 21 por ciento inferiores a los de los trabajadores afiliados (\$980).

Es importante destacar que esta comparación es en términos globales, sin entrar en comparaciones sectoriales. Además del hecho de estar cubierto o no por un convenio colectivo, las diferencias salariales pueden provenir de otros factores diversos: la distribución de trabajadores sindicados y no sindicados por sectores u ocupaciones, la edad, el tamaño de la empresa o la región geográfica.

Afiliación según zona geográfica

Geográficamente, Nueva York siguió siendo el Estado con mayor índice de sindicación (24,7 por ciento), mientras Carolina del Sur tuvo el menor (2,1 por ciento).

Treinta estados y el Distrito de Columbia tenían tasas de afiliación por debajo de la media, mientras veinte estados mostraban tasas superiores al 11,1 por ciento. Todos los estados de los cuadrantes Sur Centro-Este y Sur Centro-Oeste tenían tasas por debajo de la media. Todos los estados en el Mid-Atlantic y en el Pacífico tenían tasas por encima de la media.

Las tasas más altas se encontraban en Nueva York y Hawai (por encima del 20 por ciento) y las más bajas en las dos Carolinas, Georgia, Texas y Utah (por debajo del 5 por ciento).

FRANCÍA

NEGOCIACIONES SOBRE EL SEGURO DE DESEMPLEO

Dossier de referencia para la negociación del convenio regulador de las prestaciones por desempleo

El lunes 22 de febrero de 2016 tuvo lugar la primera reunión de los agentes sociales para negociar el nuevo convenio regulador de las prestaciones por desempleo. Mediante la negociación, los interlocutores sociales definen las reglas de indemnización de los desempleados y los importes de las contribuciones de las empresas y trabajadores. El UNEDIC (órgano gestor de las prestaciones por desempleo de ámbito nacional) ha remitido, con motivo de estas negociaciones, un dossier de referencia a todas las partes negociadoras. Este dossier pone a su disposición los datos y análisis disponibles más útiles para documentar las reflexiones y facilitar la negociación.

El dossier de referencia de la negociación de 2016 elaborado por el UNEDIC consta de 8 capítulos:

El capítulo I, bajo la denominación Situación financiera del seguro de desempleo: previsiones para 2016 y 2017, analiza, basándose en las previsiones realizadas en 2015, las perspectivas de evolución del déficit y de la deuda en los tres próximos años.

El capítulo II, titulado “beneficiarios del seguro de desempleo” describe las características de los desempleados, de la prestación económica por desempleo y de los dispositivos particulares, como creación de empresas o formación. Dedicar un apartado a los derechos del personal eventual del sector del espectáculo, colectivo cuya regulación plantea discrepancias entre patronal y sindicatos en cada negociación.

Capítulo III “Mercado del trabajo y seguro de desempleo” Se intenta mostrar como las dinámicas del mercado de trabajo inciden en el seguro de desempleo y como evolucionan las trayectorias de los desempleados. Divide su trabajo en varios apartados:

- Características del mercado de trabajo francés;
- Comparaciones internacionales;
- Trayectorias de empleo de los beneficiarios de prestaciones;
- Retorno al empleo.

Capítulo IV “Primeros resultados de la evaluación del convenio de 2014”. El UNEDIC presenta en este capítulo los primeros efectos observados de las normas del anterior convenio, un año después de su entrada en vigor.

Capítulo V “Regulación en otros países europeos”. Analiza en este capítulo las prestaciones por desempleo en otros países europeos, la financiación de las prestaciones y los incentivos para el retorno al empleo.

El capítulo VI. En este capítulo, denominado “Aspectos reglamentarios”, el UNEDIC compendia las diferentes normas reglamentarias a tener en cuenta en la negociación.

El capítulo VII denominado “Ámbito y marco de la negociación”. El UNEDIC recuerda a los agentes sociales el ámbito de competencia que les corresponde en la

negociación y define el marco específico de la negociación de los trabajadores eventuales del espectáculo.

La negociación y establecimiento de las normas reguladoras de las prestaciones por desempleo por los agentes sociales es una especificidad francesa. Dada su importancia, a continuación desarrollamos esta apartado del dossier de referencia del UNEDIC

El capítulo VIII: "Parámetros". Se exponen los riesgos humanos y financieros cuando varían los principales parámetros (duración de las prestaciones, importe de las prestaciones, contribuciones)

Ámbito y marco de la negociación.-delegación de la ley en los interlocutores sociales (Capítulo VII del dossier de referencia del UNEDIC)

Una delegación de la ley, permite a los interlocutores sociales negociar las medidas de aplicación del régimen del seguro de desempleo.

En virtud de esta delegación, los interlocutores sociales representativos en los ámbitos nacional e interprofesional firman un convenio. Si se han respetado las condiciones legales, el Gobierno homologa el convenio y el conjunto de medidas de aplicación, haciéndolas obligatorias para los empresarios y trabajadores que entran en su ámbito de aplicación.

El marco jurídico de este convenio lo fijan los artículos L.5.422-1 y siguientes del código de trabajo.

A pesar de la naturaleza particular del convenio del seguro de desempleo, el "Conseil d'Etat" ha reconocido, sin embargo, a los interlocutores sociales la facultad de incluir en el convenio cláusulas contrarias a las leyes y reglamentos en vigor siempre y cuando subordinen su vigencia a la aprobación de las disposiciones legislativas apropiadas (Conseil d'Etat, 11 de julio de 2001 y 30 de diciembre de 2003)

Ámbito de aplicación de los acuerdos

El código de trabajo fija el ámbito de aplicación de los acuerdos: deben tener como "objeto exclusivo las prestaciones especiales a los trabajadores sin empleo y, eventualmente, a los trabajadores parcialmente privados de empleo" (artículo L.5.422-22 del código de trabajo). La jurisprudencia ha precisado el perímetro de competencia de los interlocutores sociales. Así, la jurisprudencia ha determinado:

- Que los agentes sociales no tienen competencia para modificar el destino de las cotizaciones o contribuciones al régimen del seguro de desempleo. Una decisión del Conseil Constitutionnel de 25 de enero de 1995 establece que los agentes sociales no tienen competencia para modificar el destino de las contribuciones al seguro de desempleo. En efecto, es competencia corresponde estrictamente al legislador que puede decidir que, en atención al interés general, una parte de estas contribuciones se destine a medidas de reclasificación o inserción de trabajadores que han perdido el empleo.
- La afiliación y la financiación al seguro de desempleo no dependen de la voluntad del trabajador. Una decisión de la Cour de Cassation de 6 de junio de 2001 dice: " El régimen del seguro de desempleo no es un seguro que el trabajador decide suscribir...el régimen es obligatorio en aplicación de las

disposiciones del código de trabajo, sin que sea necesaria una manifestación de voluntad porque, tanto al empresario como al trabajador, se le aplican retenciones obligatorias destinadas a financiar las prestaciones económicas por desempleo, en virtud del principio de solidaridad”

- La jurisprudencia ha anulado decisiones de los interlocutores sociales por sobrepasar el ámbito de su competencia. Así, la jurisprudencia ha considerado que se ha sobrepasado el ámbito de competencia cuando en los acuerdos de regulación del seguro de desempleo:
 - Se han insertado cláusulas que restringen derechos de los beneficiarios de prestaciones de desempleo que perciben prestaciones de vejez o invalidez. Motivo: se debe establecer mediante un decreto (decisión del Consejo de Estado de 18 de mayo de 1998);
 - Se han restringido los derechos que la ley reconoce a los desempleados cuando esta no prevé una reducción de las prestaciones de paro a los que teniendo menos de 60 años, son también beneficiarios de una pensión de vejez o una pensión militar (Cour de Cassation de 2 de febrero de 1999);
 - Establecen el abono de cotizaciones a una asociación cuyo objeto sea financiar los gastos de los regímenes de jubilación complementaria obligatoria de los trabajadores (Cour de Cassation de 10 de octubre de 2006);
 - Se añade un supuesto de supresión del beneficio del salario de sustitución a los supuestos incluidos en el Código de trabajo (Consejo de Estado de 10 de diciembre de 1993);
 - Se fija para las acciones judiciales de reclamación de cantidades abonadas indebidamente, un plazo diferente al establecido por el código civil (Consejo de Estado de 11 de julio de 2001)

Los agentes sociales no pueden definir las modalidades de recuperación de pagos indebidos. El Consejo de Estado ha recordado que “si el código de trabajo fija las reglas de prescripción aplicables al supuesto de pago indebido de la prestación por desempleo, la determinación de las modalidades de recuperación forzosa de tal pago indebido y de recurso de tal recuperación no puede ser considerado como una medida de aplicación de tales reglas (Consejo de Estado de 5 de octubre de 2005).

Elaboración de los textos del seguro de desempleo y su aplicación

En el marco de la elaboración de la reglamentación del seguro de desempleo, los agentes sociales no tienen competencia alguna para modificar o adaptar las disposiciones establecidas por el legislador, incluso cuando esta reglamentación por convenio fuera más favorable a los desempleados.

Articulación del seguro de desempleo con las normas de solidaridad

El sistema francés de indemnización a las personas que han perdido su empleo comprende dos aspectos: un régimen de seguro basado en la solidaridad interprofesional que concede un salario de sustitución y un régimen de solidaridad nacional que garantiza un nivel mínimo de ingresos a los hogares.

Estos dos regímenes se apoyan en un principio y una posibilidad:

- *El principio de subsidiariedad*: el régimen de solidaridad nacional indemniza a ciertas categorías de personas sin empleo que no pueden ser beneficiarios o han agotado las prestaciones económicas del seguro de desempleo;

- La posibilidad de complementariedad: ciertas prestaciones de solidaridad se pueden compatibilizar con la prestación económica contributiva del seguro de desempleo. Así, la prestación de solidaridad “renta de solidaridad activa” (RSA) puede ser un suplemento de la prestación contributiva por desempleo en el supuesto que esta prestación contributiva sea inferior al importe de la RSA.

Procedimiento de negociación sobre el régimen de los trabajadores eventuales del espectáculo.

El artículo 34 de la Ley 2015-994 de 17 de agosto sobre el diálogo social y el empleo reconoce la existencia de normas específicas de indemnización del desempleo para los trabajadores eventuales del espectáculo e instaura un procedimiento de negociación específico de estas normas para las organizaciones representativas del sector del espectáculo.

El marco de esta negociación figura en un documento establecido por los interlocutores sociales interprofesionales. El documento define los objetivos de la negociación el lo relativo al respeto del aspecto financiero y a los principios generales aplicables al conjunto de los regímenes del seguro de paro, así como a los plazos fijados para la conclusión de la negociación.

Esta negociación se desarrolla en cuatro etapas:

- La entrega por parte de los agentes sociales interprofesionales a los organismos representativos del sector del espectáculo, de un documento marco;
- La negociación por los organismos representativos del sector del espectáculo de un acuerdo que contenga las normas específicas de indemnización del personal eventual del espectáculo. Esta negociación se efectúa con el apoyo de un comité de expertos cuya composición la determinará un decreto. Este comité específico estará encargado de evaluar todas las propuestas profesionales que se le transmitan durante el desarrollo de la negociación. Puede también acudir al comité una organización interprofesional;
- La evaluación por el comité de expertos, del respeto de la trayectoria financiera definida en el documento marco, en el acuerdo alcanzado por las organizaciones representativas del sector del espectáculo, en el plazo de los 20 días siguientes a la recepción de este acuerdo por el presidente del citado comité;
- La aceptación del acuerdo, ha respetado el marco establecido, por los agentes sociales interprofesionales. Si no fuera el caso, los agentes sociales interprofesionales fijarán las reglas de indemnización específicas.

NORUEGA

REVISIÓN SALARIAL 2016 ²⁴

El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales ha publicado el informe elaborado por el Comité de Cálculo de los Acuerdos Salariales, perteneciente al propio Ministerio, que servirá de base para la negociación de las condiciones retributivas de la mayoría de los trabajadores noruegos a partir de la próxima primavera.

El informe describe la evolución de los salarios en los años recientes, así como la evolución de los ingresos, los precios, el desarrollo macroeconómico y la competitividad. El Comité de Cálculo presenta también una previsión de crecimiento del índice de precios al consumo 2015-2016 y describe, brevemente, las perspectivas de la economía internacional y de la economía noruega. El informe se basa, en parte, en las estadísticas preliminares y en estimaciones para 2015. Partes del informe, por tanto, se actualizarán en las próximas semanas.

Resumen de los principales resultados

El Comité de Cálculo estima que el crecimiento salarial promedio de 2014 a 2015 para los empleados en los principales sectores fue del 3 %. Para el conjunto de los trabajadores, el crecimiento salarial se estima en un 2,8 %. Dicho crecimiento varió de 2,5 % al 3,3 % en los principales sectores, mientras que en el sector financiero (banca y seguros) se estima que los salarios se elevaron un 4,2 % (ver tabla).

El crecimiento salarial en 2016 arrastrado desde el año anterior²⁵, o “arrastre salarial” se calcula que en promedio será de un 0,7 % para los empleados en las principales áreas de negociación. Las estimaciones varían entre un 0,5 %, para los empleados del gobierno central, y un 1,2 % para los servicios financieros.

El aumento salarial neto (después de impuestos) real fue de un 0,9 % de 2014 a 2015. Esto es algo menor que en el periodo anterior 2013 a 2014. Esto se debe, en parte, al aumento de los salarios brutos más bajos y, en parte, a las mayores reducciones fiscales habidas en 2014 respecto a 2015. El salario real después de impuestos varió entre el 0,7 %, para los trabajadores industriales, y el 2,1 %, para los trabajadores del sector financiero.

El Comité preveía un crecimiento promedio en el IPC de aproximadamente 2,5 % de 2015 a 2016. La incertidumbre en el pronóstico de inflación para 2016 se refiere, en particular, a los tipos de cambio, el precio del petróleo y los precios de la electricidad. Los precios al consumidor en Noruega se incrementaron en un 2,1 % en 2015.

La continua depreciación de la corona noruega en los últimos tres años, junto con el crecimiento de los salarios más bajos, ha contribuido a mejorar la competitividad de la industria de fabricación de Noruega. En 2015, los costes salariales por hora medidos en una moneda común cayeron en un 9,1 %. Esta mejora de la competitividad se produce después

²⁴ **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales noruego.

²⁵ Denominan arrastre salarial al incremento salarial superior al incremento salarial medio que se produce un año (n) con respecto al año anterior (n-1), de tal manera que, de no producirse incremento salarial alguno el siguiente año (n+1), se considerará dicho arrastre como incremento salarial de dicho año n+1. Ejemplo: si en el año 2000 el incremento real fue 3 %, y el incremento medio fue de 2,5 %. Se considera que para el año 2001 ya existe un incremento salarial arrastrado del año 2000 del 0,5 %.

de que la diferencia en los costes salariales por hora entre la industria de fabricación de Noruega y la industria manufacturera en otros países, socios comerciales, en general, fueran en aumento hasta el año 2012.

El aumento prolongado de estos costes salariales por hora relativos de la industria de fabricación está conectado con, entre otras cosas, un alto crecimiento en los precios de exportación y la mejora de las relaciones comerciales. Sin embargo, la caída en el precio del petróleo y recientes cambios en las relaciones comerciales han alterado la situación. Por consiguiente, la mejora de la competitividad de costes en los últimos años se ha producido en un período de menor crecimiento económico y el aumento del desempleo.

Existe una estrecha relación entre la competitividad y la rentabilidad de la industria y el comercio. Los dos años anteriores, los costes salariales se han reducido notablemente, después de haber aumentado durante el período 2011-2013.

Los costes salariales medios por hora en la industria manufacturera en 2015 se estimaba que eran un 37% superiores a la media ponderada de los socios comerciales de la UE, medido en una moneda común. Esto es 10 puntos porcentuales menos que en 2014. La reducción se ve influenciada por la marcada depreciación de la corona noruega desde 2014 hasta 2015. Los mayores costes salariales por hora en la industria de fabricación de Noruega en comparación con los socios comerciales refleja los altos niveles de productividad y los ingresos de la economía noruega y una distribución más equitativa de los ingresos, pero el crecimiento de los salarios también más alta que en el extranjero.

El empleo creció un 0,6 % en 2015, algo menos que en los cuatro años anteriores. En el último año, el empleo en los servicios relacionados con la extracción de petróleo y gas cayó considerablemente, un 6 %. En total, el empleo en la industria manufacturera se redujo en un 2 %. Por el contrario, el empleo creció un 2,6 % en la construcción.

La tasa de empleo también se redujo y es sustancialmente más baja que antes de la crisis financiera en 2008 (un 68 %, frente al 72 % de entonces). Esto se explica, entre otras razones, por la mayor presencia de personas mayores en la población activa, pero que en realidad no trabajan. Este envejecimiento poblacional provoca que la tasa de empleo se vea afectada negativamente. El desempleo, por su parte, aumentó durante el año y la tasa de desempleo era del 4,6 % en el cuarto trimestre de 2015. La tasa anual de desempleo fue del 4,4 % en 2015.

El descenso continuado del precio del petróleo durante el año 2015 y en 2016 está contribuyendo a reducir aún más la demanda de servicios relacionados con el petróleo. Las previsiones para la economía noruega apuntan a una contracción continua, pero con la posibilidad de una expansión económica en la segunda mitad de 2016.

Una política fiscal y monetaria expansiva podría, así mismo, contribuir a aumentar el crecimiento económico. Las previsiones para el crecimiento del PIB en la economía continental noruega (esto es, la no relacionada con la industria extractiva en alta mar) para 2016 es de entre un y un 2 %. Esto es insuficiente, por lo que se espera que el desempleo anual siga creciendo, hasta llegar a un 4,6 % en 2016.

Tabla 1. Incrementos salariales anuales y arrastre salarial para 2016 en los principales sectores productivos.

	Incremento salarial entre 2013-2014	Incremento salarial 2014-2015	Arrastre salarial para 2016 ²⁶
Trabajadores del sector industrial en industrias afiliadas a NHO (organización empresarial)	3,3	2,5	1
Trabajadores manuales de industrias afiliadas a NHO	3	2,5	1
Trabajadores no manuales de industrias afiliadas a NHO	3,2	2,5	1
Trabajadores de comercios afiliados a Virke (confederación empresarial)	3,5	3,3	0,7
Trabajadores del sector financiero	2,9	4,2	1,2
Empleados públicos gubernamentales	3,4	2,75	0,5
Empleados públicos municipales	3,2	3,25	0,66
Trabajadores de empresas afiliadas a Spekter (no sanitarios)	3,3	2,75	0,5
Trabajadores sanitarios	3,4	2,75	0,5

²⁶ Denominan arrastre salarial al incremento salarial superior al incremento salarial medio que se produce un año (n) con respecto al año anterior (n-1), de tal manera que, de no producirse incremento salarial alguno el siguiente año (n+1), se considerará dicho arrastre como incremento salarial de dicho año n+1. Ejemplo: si en el año 2000 el incremento real fue 3 %, y el incremento medio fue de 2,5 %. Se considera que para el año 2001 ya existe un incremento salarial arrastrado del año 2000 del 0,5 %.



MIGRACIONES

BÉLGICA

LA GESTIÓN DEL ASILO EN BÉLGICA²⁷

El Comisariado General para los refugiados y apátridas (CGRA) ha publicado recientemente su memoria de actividades correspondiente al año 2015, en la que recoge las estadísticas relativas a dicho ejercicio. El segundo apartado del presente informe recoge de forma expresa el contenido de estas estadísticas, que reflejan el importante crecimiento del número de solicitudes registradas en 2015 en comparación con el año anterior. Asimismo, se facilitan datos suministrados por la Agencia federal para la acogida de los solicitantes de asilo (FEDASIL).

El procedimiento de asilo

Se trata de un procedimiento a través del cual las instancias competentes examinan si el solicitante de asilo reúne los requisitos necesarios para obtener el estatuto de refugiado o alguna otra medida de protección subsidiaria.

A lo largo de este procedimiento, pueden intervenir las cuatro instancias siguientes:

- La Oficina de Extranjería (OE): es el órgano competente en lo que se refiere al acceso al territorio belga, la residencia, el establecimiento y la expulsión de extranjeros. En el ámbito de los procedimientos de asilo, la Oficina de Extranjería realiza el registro de la solicitud y verifica si Bélgica es el estado miembro de la UE responsable de su examen.
- El Comisariado General para los refugiados y apátridas (CGRA): es la instancia que examina las solicitudes de asilo y decide sobre la concesión o no del estatuto de refugiado o de alguna medida de protección alternativa.
- El Consejo de lo Contencioso de los extranjeros: es el órgano competente para conocer y resolver los recursos contra las decisiones adoptadas por la Oficina de Extranjería y el Comisariado General para los refugiados y apátridas.
- El Consejo de Estado: es la jurisdicción competente para resolver los recursos contra las decisiones del Consejo de lo Contencioso de los extranjeros.

Con independencia de los anteriores organismos, también hay que citar la gestión realizada por la Agencia Federal para la acogida de los solicitantes de asilo, cuyo papel se circunscribe a la recepción y alojamiento material de los mismos con ocasión de su entrada en el territorio belga.

Estadísticas 2015 del CGRA

Solicitudes de asilo

A lo largo del año 2015, la Oficina de Extranjería registró un total de 35.476 solicitudes de asilo, lo que supone un 106,1% más que las registradas el año 2014. El incremento experimentado en relación con el año anterior se ha producido sobre todo durante la segunda mitad del ejercicio. La mayor parte de los solicitantes de asilo provienen de zonas o países que sufren conflictos bélicos. Los principales países de procedencia son Irak (21,8% de los solicitantes), Siria (21,3%) y Afganistán (20%).

²⁷ Ftes.: Oficina de Extranjería; Comisaría General Refugiados y Apátridas; Fedasil

Hay que resaltar que, cada vez más, los ciudadanos de origen sirio han solicitado asilo a lo largo del año 2015. En enero de dicho año el número de solicitudes presentadas por sirios era de 167. Sin embargo, durante el mes de diciembre las demandas ascendieron a un total de 718. Las solicitudes de ciudadanos de origen iraquí fueron especialmente elevadas durante los meses de agosto (2.167) y septiembre (2.207). Por lo que se refiere a las solicitudes presentadas por afganos, el número de solicitudes se incrementó a partir del mes de octubre hasta alcanzar el número de 1.955 en el mes de diciembre.

Por otro lado, un número cada vez mayor de menores no acompañados ha solicitado asilo durante el año 2015, hasta alcanzar la cifra de 3.919 solicitudes de asilo individual, aunque también se ha constatado que parte de estas demandas corresponden a personas que, a pesar de declararlo, no eran realmente menores de edad en el momento de presentar la solicitud.

Solicitudes aprobadas

En 2015, el CGRA aprobó el 60,7% de los expedientes analizados, de lo que resulta que se resolvieron positivamente un total de 8.122 demandas de asilo o de protección alternativa de las 10.783 analizadas.

El 50,5% de las resoluciones positivas correspondieron a la concesión del estatuto de refugiado. Este estatuto se reconoce a aquellas personas que han abandonado su país de origen por motivos de persecución por razones de nacionalidad, raza, religión, opiniones políticas o pertenencia a un determinado grupo social.

El 10,2% de las resoluciones positivas correspondieron a la concesión del estatuto de protección subsidiaria. Se trata de un estatuto concedido a las personas que, en caso de regreso a su país de origen, corren un riesgo real de sufrir problemas graves.

La tasa de protección del 60,7% alcanzada en el año 2015 representa un importante aumento en comparación con la tasa de los dos años anteriores (46,5% en 2014 y 29,4% en 2013).

Países de origen

La elevada tasa de protección alcanzada en 2015 se explica por el hecho de que la mayor parte de los solicitantes de asilo proceden en la actualidad de países en los que hay conflictos armados o guerras, mientras que en los años anteriores numerosos solicitantes provenían de los Balcanes.

En el caso de Siria, el CGRA considera que la situación de este país es realmente problemática desde el punto de vista de la seguridad y de los derechos humanos, de lo que resulta que numerosos ciudadanos sirios tengan necesidad de protección internacional. Por este motivo, el CGRA concedió protección a casi todos los solicitantes sirios (97,64%): 2.443 resoluciones positivas de concesión del estatuto de refugiado y 283 concesiones de protección subsidiaria.

Por lo que se refiere a Afganistán, el CGRA considera que la situación de este país continúa siendo problemática. Por este motivo, el 77,3% de los demandantes sirios recibieron algún tipo de protección: 474 decisiones de concesión del estatuto de refugiado y 378 decisiones de concesión de protección subsidiaria.

En el caso de Irak, el nivel de protección acordado por el CGRA a ciudadanos de origen irakí alcanzó el 72,2%. Se reconocieron un total de 527 estatutos de refugiado y 286 estatutos de protección subsidiaria.

Medios materiales

Para hacer frente al continuo aumento del número de solicitudes de asilo, el Gobierno belga ha incrementado el número de personas del CGRA dedicadas a estas actividades, lo que ha supuesto la contratación de 120 nuevos efectivos. Este incremento de personas permitirá que en el futuro se puedan resolver mensualmente un total de 2.500 expedientes.

Datos de FEDASIL

La Agencia federal para la acogida de los solicitantes de asilo ha presentado datos sobre número de plazas disponibles a finales de diciembre de 2015. En ese momento, FEDASIL ofrecía un total de 33.408 plazas en establecimientos propios o de colaboradores (24.332 en alojamientos colectivos, 8.906 en alojamientos individuales y 170 de retorno), con una tasa de ocupación del 97%, equivalente a 32.366 personas. Los datos anteriores reflejan un importante aumento de plazas ofrecidas y de ocupación en relación con las existentes en el mes de enero de 2015: 17.411 plazas, de las que estaban ocupadas sólo el 79%.

El perfil familiar de las personas acogidas en los centros de FEDASIL a 31 de diciembre de 2015 era el siguiente: 14.176 en familia, 14.274 hombres solos, 1.586 mujeres solas y 2.330 menores no acompañados. Por nacionalidades, destacan los ciudadanos de origen irakí (23%), afgano (22%) y sirio (20%). La inmensa mayoría de estas personas (29.522, es decir, el 91%) son solicitantes de asilo cuyos expedientes se encuentran en tramitación en alguna de las instancias públicas anteriormente citadas (OE, CGRA, etc.)

FRANCIA

POBLACIÓN ESPAÑOLA EN FRANCIA

Fuente: registro consulados españoles en Francia

Españoles inscritos en los Consulados españoles en Francia,
a 31 de diciembre de:

AÑOS	NÚMERO DE INSCRITOS
2010	211.851
2011	222.633
2012	230.323
2013	238.612
2014	246.335
2015	256.613

Fuente: Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE)

Según el último estudio del INSEE, en 2012 había en Francia 133.421 extranjeros residentes con nacionalidad española.

Otro dato que publica el INSEE sobre población es el de “Reparto de inmigrantes según el país de nacimiento”, también referido a 2012. Según este criterio habría en Francia 245.077 inmigrantes nacidos en España.

Como puede comprobarse, los datos difieren enormemente según las fuentes y según las nociones a que se refieren:

En primer lugar, la gran diferencia entre las cifras del INSEE y las de los registros consulares obedece, entre otras, a las siguientes causas: la distinta naturaleza y fecha de ambas fuentes, el no computar en el censo como ciudadanos españoles a las personas que han adquirido la nacionalidad francesa y la no comunicación de la baja consular cuando se deja de residir en Francia.

En segundo lugar, la diferencia entre los datos del INSEE referidos a extranjeros españoles e inmigrantes nacidos en España se debe a la diferencia de conceptos:

El concepto de “inmigrante” se refiere a una persona que nace “extranjera” en el extranjero y reside en Francia. Las personas nacidas francesas en el extranjero no entran en esta categoría.

Inversamente, ciertos inmigrantes han podido adquirir la nacionalidad francesa y otros seguirán siendo extranjeros. Un inmigrante no tiene por qué ser necesariamente un extranjero y recíprocamente, ciertos extranjeros han podido nacer en Francia (principalmente los menores);

La calidad de inmigrante es permanente, es decir, que un individuo continúa perteneciendo a la población inmigrante incluso si adquiere la nacionalidad francesa.



DINAMARCA

ACUERDO TRIPARTITO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS REFUGIADOS²⁸

El gobierno, la Patronal y la Central Sindical han acordado el 17 de marzo el segundo y último acuerdo parcial destinado a la integración laboral de los refugiados. El objetivo principal es la inserción rápida de los refugiados en el mercado de trabajo, pese a que no cumplen los requisitos de idioma, ni tienen las cualidades requeridas para cumplir lo dispuesto en los convenios colectivos daneses.

Según el acuerdo, las autoridades locales tienen la responsabilidad de implementar medidas efectivas de integración y colaborar con las empresas para averiguar todas las posibilidades de integración laboral de los refugiados.

Los dos acuerdos parciales forman parte de la primera fase de las negociaciones tripartitas destinada a mejorar la integración laboral de los refugiados, que ha sido el requisito del gobierno para poder continuar con las negociaciones tripartitas en el marco de otros temas laborales, tales como la educación, las pensiones y la salud y la seguridad laboral.

Primer acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas

El Gobierno, la Patronal, la Central Sindical y los municipios pactaron el 27 de febrero el primer acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas. Se trata de 21 temas que enfocan la empleabilidad de los refugiados en el programa de integración. Se pretende que se evalúen las competencias de los asilados en la fase de integración y se contemplen las posibilidades de empleo en el momento de la concesión del asilo y, en función de esto, se elija el municipio de acogida más adecuado.

El Ministro de Empleo, Jørn Neergaard Larsen, dijo que el primer acuerdo se refería a las medidas en el proceso de solicitud de asilo y en la transición a la fase de integración. Es decir, se trata de considerar cómo se pueden mejorar las actuaciones de los municipios y cuáles son los retos relacionados con la interacción entre la empleabilidad y la enseñanza del idioma danés.

Según el gobierno, uno de los principales problemas sociales en Dinamarca es cómo llevar a cabo la integración laboral de los refugiados de una forma más rápida y, al mismo tiempo, aprendan el idioma y contribuyan a la sociedad.

El Gobierno y los interlocutores sociales acordaron los siguientes 21 puntos en el primer acuerdo:

Mayor coordinación entre el procedimiento de asilo y el período transitorio hacia la fase de integración: Evaluación de aptitudes en la fase de asilo y la asignación del municipio en función de los perfiles profesionales

1. Hacer un estudio más eficaz de las aptitudes formales e informales de los refugiados, con objeto de aportar la información adecuada a las autoridades locales en la fase de transición del centro de acogida al municipio.

²⁸ **Fuentes:** Texto, Página Web del Gobierno danés y artículos de los periódicos digitales

2. La evaluación oficial de las competencias formales de los refugiados y de los familiares reunificados, que tengan una formación profesional, se hará, en la medida posible, con anterioridad a la fase de integración en los municipios.
3. Al asignar el municipio de residencia a los refugiados, se tendrá en cuenta la oferta de empleo local que se ajuste al perfil de cada uno de ellos.
4. Los refugiados que tengan una oferta de empleo se alojarán en el municipio del puesto de trabajo.
5. El centro de acogida facilitará al municipio, lo antes posible, toda la información relevante referente a las competencias del refugiado, inclusive los conocimientos de idiomas, la formación, la experiencia profesional, etc. a efectos de poder preparar las actuaciones locales enfocadas hacia la empleabilidad del interesado.
6. Se homologará la cantidad de horas lectivas y la calidad de la enseñanza del idioma danés en las dos primeras fases de asilo: la acogida y la integración.

Como norma general, los refugiados se considerarán aptos para trabajar, aunque no dominen el idioma danés

7. Los refugiados y sus familiares reunificados que pasen a la fase de integración se considerarán aptos para trabajar y, por ello, se les exigirá la independencia económica para mantenerse a sí mismos y a sus familiares. Sólo cuando sea obvio que los refugiados y sus familiares no pueden participar en medidas de inserción laboral, ya sea por motivos sociales o de salud, serán considerados aptos para participar en una actividad. Se aplicará la normativa vigente que obliga a los menores de 25 años a participar en un itinerario de formación.
8. Según la normativa actual, los refugiados y sus familiares reunificados están obligados a actualizar sus datos y ejercer la búsqueda de trabajo en el portal de empleo estatal, en el que han introducido previamente su curriculum. Esto requiere el conocimiento del idioma danés. A partir de ahora, los municipios podrán eximir a los refugiados de estos requisitos, si bien harán lo posible para apoyar a los refugiados para que puedan utilizar el portal de empleo lo antes posible.

Se reforzará el programa de integración y se focalizará la actividad en empresas: prácticas en empresas y la subvención salarial de puestos como medidas eficaces para el empleo.

Debido a que el programa actual de integración no promueve suficientemente la integración laboral de los refugiados, se apuesta por:

9. Intensificar y adaptar el programa de integración, de manera que apoye la empleabilidad del refugiado. Los municipios seguirán asumiendo la obligación de ofrecer la enseñanza gratuita del idioma danés, independientemente de que el interesado participe paralelamente en un itinerario de inserción laboral en una empresa o tenga un empleo. También se considerará la posibilidad de que el refugiado se inscriba en una formación profesional, al tiempo que asiste a las clases del idioma danés.
10. Los municipios estarán obligados a ofrecer a los refugiados del programa de integración una medida activa de empleo rápida e intensiva en una empresa y ésta se pondrá en marcha con carácter inmediato, tras el comienzo de la fase de integración. Esto apoyará también la enseñanza del idioma danés.

11. Los refugiados que hayan sido considerados no aptos para desempeñar un empleo, pero que puedan participar en otra actividad, comenzarán un itinerario especial de reinserción laboral mediante prácticas en una empresa con subvención salarial que le conduzcan hacia un empleo ordinario.

12. Tal y como se practica en la actualidad, todos los refugiados y familiares reunificados están obligados a participar en itinerarios en empresas y serán sancionados económicamente, si no asisten.

Coordinación entre el aprendizaje del idioma y el ejercicio de la profesión – adaptación del nivel idiomático a distintas profesiones

13. Los municipios son los responsables de impartir los cursos del idioma y garantizarán que la enseñanza sea flexible, se haga en horario extralaboral y se ajuste al empleo o a la actividad de inserción laboral de los refugiados.

14. El contenido y la organización de la enseñanza serán modernizados y tendrán un enfoque profesional, de manera que los refugiados dominen el idioma cotidiano y profesional, abarcando diferentes funciones laborales.

15. Las grandes empresas que contraten a refugiados y familiares reunificados en diferentes puestos, tales como prácticas de empresas, subvención salarial u otra modalidad de contratación para la formación y el aprendizaje, podrán organizar y establecer la enseñanza del idioma danés en el puesto de trabajo. La participación del refugiado en los cursos lleva aparejada la subvención municipal durante todo el período de integración (5 años).

16. La enseñanza del idioma danés que se imparta en una empresa tendrá que cumplir con una serie de requisitos, de calidad, organización, continuidad, etc., adaptados de forma individual. Es por ello que se modificará la ley de enseñanza del idioma danés en cuyo proceso participarán el gobierno y los interlocutores sociales.

17. Paralelamente se adoptarán medidas que garanticen la progresión en el aprendizaje y contribuyan a reducir el absentismo para conseguir la finalización de los módulos.

Servicios reforzados para las empresas a través del sistema de empleo

18. Los municipios tendrán que ser proactivos en la búsqueda de empresas que ofrezcan un empleo normal o un itinerario de inserción laboral para refugiados. Esto significa que los centros de empleo (oficinas de empleo) tendrán que casar las demandas de las empresas con la oferta de candidatos aptos que se encuentren en la fase de integración.

19. El objetivo es asignar un puesto de trabajo o una formación al refugiado o familiar reunificado lo antes posible. Se requiere reforzar el contacto con las empresas de parte de los municipios. En este sentido, los municipios reorganizarán sus actuaciones que serán monitorizadas a través de indicadores y se utilizarán las prácticas de los municipios más eficaces.

20. En el marco de la colaboración con los servicios públicos de empleo, se garantizará que las empresas -que deseen reclutar personal para puestos fijos o subvencionados- puedan recibir un servicio coordinado y toda tipo información que englobe todos los municipios del territorio nacional.

21. Las empresas y las organizaciones de trabajadores podrán participar en la búsqueda de mentores voluntarios para el “Partenariado de Empresas para la Integración” cuya labor es

apoyar a los refugiados en los itinerarios de inserción laboral. Se establecerá un proyecto piloto en el que los voluntarios con experiencia en dirección empresarial podrán participar en el contacto proactivo con las empresas.

Segundo acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas

El segundo acuerdo se centra en crear condiciones favorables para las empresas que contraten refugiados, pese a que sus aptitudes profesionales y su productividad no cumplan los requisitos del mercado laboral danés.

El elevado nivel formativo es uno de los pilares básicos del mercado laboral danés, tanto en lo que se refiere a los trabajadores con formación, como a aquellos no cualificados. Esto queda reflejado en las condiciones salariales y contractuales que se aplican a la mayor parte del mercado laboral danés.

En esta línea, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado las siguientes medidas:

Vías eficaces para la inserción en el mercado laboral ordinario – Nuevo “Programa de Formación Básica de Integración”

22. Debido a que los refugiados y sus familiares reunificados no cumplen los mismos requisitos que los demás trabajadores, la Patronal Danesa y la Central Sindical han acordado diseñar un “Programa de Formación Básica de Integración” de dos años por un período de prueba de tres años. Con esta medida se pretende obtener la recualificación profesional de los refugiados que no cumplan los requisitos para acceder al mercado laboral danés. Las condiciones laborales y salariales de la citada formación se basan en los convenios colectivos existentes y en las cuantías que se ofrecen a los aprendices de la formación profesional básica de dos años de duración. Se beneficiarán de este nuevo programa los refugiados y los familiares reunificados comprendidos entre los 18 y los 40 años. El Programa de Formación Básica será evaluado anualmente y 6 meses antes de finalizar el período de prueba del mismo se estudiará si los resultados obtenidos justifican la ampliación del período de prueba.

Identificar competencias para desempeñar un empleo

23. Se establecerá una herramienta unificada que utilizarán todos los municipios, para identificar las competencias de los refugiados, independientemente de su formación o estudios. Las medidas activas se aplicarán en función de los resultados y con el objetivo de que se asigne un puesto normal de trabajo.

24. La herramienta contribuirá a la aplicación de medidas homogéneas en todos los municipios y se aplicarán en función de los resultados de las evaluaciones hechas en la fase de la concesión del asilo y en la transición al programa de integración.

25. Los interlocutores sociales participarán en el desarrollo de la herramienta de identificación de competencias y contribuirán a casar las ofertas de empleo con la demanda individual.

Revisión de los itinerarios existentes de preparación en empresas

26. Los interlocutores sociales de cada sector profesional harán una revisión de los itinerarios existentes de preparación en empresas públicas y privadas para determinar si hay que realizar ajustes o desarrollar nuevos itinerarios adaptados a la situación actual.

Vías hacia el mercado laboral danés

27. Se pondrán en marcha campañas de información para que los municipios conozcan las posibilidades de utilizar las medidas de empleo sectoriales que aplicarán a los refugiados y a los familiares reunificados. La información se centrará en las ofertas de formación para el mercado de trabajo que serán complementadas con la enseñanza del idioma danés.

28. En función de las necesidades locales, se podrán desarrollar medidas de empleo sectoriales en el marco de la formación para el mercado de trabajo.

29. La Comisión de Expertos del Gobierno, que está estudiando la mejora de la enseñanza secundaria superior, estudiará también las ofertas de preparación para acceder a la enseñanza secundaria, con objeto de adaptarlas en mayor medida a los refugiados e inmigrantes con escasos conocimientos del idioma danés.

Mejores condiciones para las empresas que contribuyan a la integración

Se introducirá un sistema de compensación para las empresas privadas que contraten refugiados o familiares reunificados en puestos ordinarios sin subvención salarial durante los dos primeros años posteriores a la fecha de su permiso de residencia. La compensación se abonará tras 6 ó 12 meses de contratación y equivaldrá a 20.000 coronas danesas (aprox. 2.679€) después de los primeros 6 meses de contratación y a la misma cuantía después de los primeros 12 meses.

Transparencia en las normas

30. El Gobierno y los interlocutores sociales abordarán la mejor manera de difundir la información para evitar que los empleadores infrinjan la Ley de Igualdad y la Ley de Extranjería.

Facilitar las posibilidades de los refugiados para establecerse como autónomos

31. El Gobierno y los interlocutores sociales abordarán cómo se puede mejorar el autoempleo de los refugiados, sin perjudicar a otros colectivos del mercado laboral.

GRECIA

GRECIA Y LA CRISIS DE REFUGIADOS

A primeros de mes, la Comisión Europea formuló una serie de recomendaciones instando a Grecia a corregir las graves deficiencias detectadas en sus fronteras exteriores, en especial en relación con el registro de demandantes de asilo e inmigrantes a su llegada a territorio comunitario. Las recomendaciones se han centrado en mejorar los procesos de registro de personas y de verificación de los pasaportes y documentos de viaje, que deben ser cotejados con las bases de datos existentes en la Unión Europea (UE). El vicepresidente de la Comisión Europea Valdis Dombrovskis señaló en rueda de prensa que «las recomendaciones piden a Grecia que establezca sistemas de control costero efectivo en todo la frontera marítima entre Grecia y Turquía». Dombrovskis explicó que estas acciones deben estar apoyadas por patrullas en alta mar y un número suficiente de patrullas terrestres en las islas. El objetivo de estas medidas es detectar todas las embarcaciones que cruzan la frontera marítima entre Turquía y Grecia.

Bruselas también ha instado a Atenas a mejorar las condiciones de acogida de los recién llegados durante todo el proceso de registro, así como a poner en marcha los procedimientos necesarios para repatriar a todos los inmigrantes irregulares sin derechos a recibir asilo.

El Ministro griego de Migración, Yanis Muzalas, anunció que el Ejército pondrá a disposición dos campamentos de reubicación “abiertos pero vigilados” con capacidad para 4.000 refugiados cada uno. Muzalas recalcó que en estos campamentos sólo habrá refugiados y no personas calificadas como inmigrantes, que serán alojadas temporalmente y hasta su repatriación en otros lugares “cerrados”, con capacidad para un total de 4.000 personas. Se trata de personas que no han solicitado asilo y al mismo tiempo se niegan a regresar a sus países de origen. La distinción entre unos y otros se hará en los cinco puntos de registro que estarán listos en unas semanas en las islas griegas, añadió el ministro. Muzalas explicó que la relación entre refugiados e inmigrantes se ha invertido en los últimos meses. Si en noviembre en torno al 75% al 80% de los que llegaban eran refugiados, ahora es cerca del 45% al 55%, mientras que el resto son los denominados migrantes económicos. En una reunión celebrada el sábado en la oficina del Primer Ministro, Alexis Tsipras, en la que participaron varios ministros, se acordó además que en el plazo de dos semanas estarán listos los cinco puntos de registro en las islas de Lesbos, Quíos, Samos, Leros y Kos. En concreto, el ejército supervisará y ayudará con todos los medios disponibles en la construcción de los denominados hotspots, con el objetivo de que estén operativos en los próximos 15 días.

El Gobierno griego ha anunciado que cumplirá con su promesa de tener listos los 15 centros de registro de refugiados y migrantes en cinco islas del mar Egeo, a pesar de la protesta contra esas instalaciones que ha surgido entre parte de la población. Ante las presiones de la Comisión Europea, el Gobierno se comprometió a acelerar la puesta en marcha de estos centros denominados también “hot spots” (puntos calientes), que debían de haber estado listos a finales de noviembre del año pasado. La semana pasada, el Ejecutivo anunció que el Ministerio de Defensa se implicaría en la construcción de los recintos para acelerar su puesta en marcha.

Esta decisión se ha topado con el rechazo de parte de los ciudadanos de Kos, que el fin de semana se enfrentaron a la Policía tras una manifestación en contra de la construcción del campamento. El alcalde de Kos, Yorgos Kyritsis (del socialdemócrata Pasok), pidió hoy al

Gobierno griego que cancele sus planes y que retire a la policía antidisturbios desplazada a raíz de las protestas.

El objetivo del Gobierno es que en las islas se haga la distinción entre refugiados y migrantes irregulares. Desde allí, está previsto que los calificados como refugiados pasen a centros abiertos pero controlados en la península, donde esperarán a su reubicación en la Unión Europea o al reasentamiento en países como Turquía, Líbano y Jordania. Los calificados como migrantes económicos serán enviados a centros de detención cerrados, donde esperarán a su deportación.

A las protestas en Kos se sumaron otras en Atenas y Salónica, la segunda ciudad del país, contra la conversión de dos instalaciones militares en centros de acogida, con capacidad para 8.000 personas. Entretanto las embarcaciones con refugiados siguen arribando a las islas y el número de llegadas ya supera las 68.000 personas en lo que va de año, según los últimos datos de la Organización Internacional para las Migraciones.

Por otra parte, el cierre de las fronteras en la ruta de los Balcanes para los ciudadanos afganos ha dejado en una complicada situación a Grecia, que se prepara para la posibilidad real de convertirse en un gran campamento para miles de refugiados que se han quedado atrapados en su territorio. En la ciudad fronteriza de Idomeni, tan solo el martes, había 2.800 personas varadas en el campamento de tránsito entre Grecia y Macedonia esperando la autorización para poder continuar su viaje al centro y norte de Europa. Otros 4.000 refugiados esperaban su traslado a la frontera en los tres centros de acogida de la ciudad, pero también a la intemperie o en el puerto ateniense de El Pireo, donde había unas 600 personas y adonde a diario continúan llegando refugiados en los transbordadores que proceden de las islas del Egeo. Si hasta ahora las autoridades macedonias solo permitían cruzar el país a los sirios e iraquíes con una declaración sellada por la Policía griega en la que asegurasen que su destino era Alemania o Austria, ahora se les exige un documento de identidad, algo imposible para muchos pues proceden de países en guerra.

El responsable de ACNUR, Filippo Grandi, ha afirmado que ha trasladado al Primer Ministro griego, Alexis Tsipras, el mensaje de que la agencia de la ONU está "lista" para ayudar a Grecia en caso de que el cierre de fronteras fuerce a este país a ampliar sus capacidades de acogida. "Espero que no se llegue a una alta población de refugiados aquí, pero estamos listos para asistir al país", afirmó Grandi en una rueda de prensa celebrada al término de su primera visita a Grecia tras asumir la dirección de ACNUR. Grandi reconoció que, a la vista de que no se están cumpliendo los compromisos y no hay reubicación real de los refugiados en el resto de la Unión Europea (UE), Grecia corre el peligro de convertirse en un "cuello de botella" y hay que prepararse para toda eventualidad.

Por su parte, Tsipras, afirmó que Grecia vetará acuerdos políticos en la Unión Europea mientras los socios no apliquen lo pactado sobre el reparto de refugiados.

"Grecia no va a dar a partir de ahora su consentimiento a acuerdos legales mientras los estados miembros no hayan aplicado sus compromisos" sobre el reparto de refugiados, dijo Tsipras en una intervención ante el Parlamento. Tsipras subrayó que hasta ahora la gestión de la crisis en Europa "es decepcionante", y afirmó que "las normas y acuerdos comunes o se aplican a todos o no existen." El primer ministro también criticó que algunas decisiones que se toman por todos los líderes de la Unión Europea puedan cancelarse en "camarillas". Con ello aludió a la decisión unilateral de los países de la ruta balcánica de cerrar las fronteras a afganos y exigir a sirios e iraquíes documentos de identidad, tan sólo un día después de que el Consejo Europeo le garantizara que no habría acciones de este tipo antes de la próxima cumbre, prevista para el 7 de marzo.

El Director adjunto de Frontex, el austríaco Berndt Korner, ha afirmado que la Agencia europea está preparada para apoyar a Grecia con acciones de retorno de inmigrantes, aunque recuerda que antes es necesario que Atenas decida quienes pueden permanecer o no en el país. “Las autoridades griegas son las que deben decidir ante las peticiones de asilos o cualquier otro derecho de protección y nosotros podemos organizar operaciones de retorno, pero sólo cuando así lo decidan y soliciten las autoridades nacionales”, ha explicado Korner. Mientras la situación en Grecia empeora por momentos, con miles de desplazados atrapados ante las restricciones de acceso impuestas por Macedonia, Korner cree que es necesaria “decisión política”.

Según apunta, el ritmo de llegadas no cesa, “entre 2.000 y 3.000 diarias”, fundamentalmente a las islas del mar Egeo, para pasar desde allí a la Grecia continental y continuar el camino por tierra e intentar volver a entrar en la zona Schengen a través de los Balcanes o Hungría. “Ni siquiera el invierno y las condiciones climáticas adversas han reducido este flujo de llegadas”, recuerda el Director adjunto de Frontex, agencia que cuenta con 775 agentes desplegados en territorio griego en apoyo de las fuerzas locales, sobre todo en labores de registro de los inmigrantes. Detrás de la mayoría de esas llegadas (del 90%, según Europol) se encuentran las redes de tráfico de personas, subraya Korner, por lo que es clave que Turquía sea más activa en la lucha contra estas organizaciones.

La crisis migratoria que sufre Grecia ha aumentado las tensiones en la Unión Europea, donde países como Austria han acusado a las autoridades helenas de falta de control de fronteras y de permitir que un número demasiado elevado de personas continúen su viaje hacia el norte y centro de Europa. Korner se siente molesto ante estas polémicas y pide “aunar esfuerzos para mejorar la solidaridad europea y la acción global ante esta crisis migratoria sin precedentes”. “Necesitamos una solución global”, no debatir si conviene levantar una valla o restringir entradas, sino acciones comunes para “atender a lo que sucede en los países de origen de estas personas”, subraya. “Si no conseguimos un esfuerzo común para mejorar la situación en el punto de origen y facilitar niveles de vida adecuados para que la gente no tenga que marcharse, entonces se mantendrá el flujo de personas”, advierte.

Los enfrentamientos en el seno de la UE han llevado a especular con reducir el espacio Schengen y restablecer los controles fronterizos con Grecia, a la que se reprocha no llevar a cabo procesos eficaces de identificación y registro de los inmigrantes irregulares. “Es cierto que el espacio Schengen no vive su mejor momento si atendemos a la crisis migratoria, pero Schengen ofrece herramientas para remediar los problemas y conservar esta comunidad de libertad y seguridad”, señala Korner.

Estas herramientas, como restablecer temporalmente los controles fronterizos con un país que atraviesa una situación compleja, no buscan “expulsar a alguien de Schengen, sino salvaguardar el sistema, remediar los problemas y asegurar su funcionamiento”, precisa. Por ahora Korner confía en que los distintas reuniones y cumbre previstas para los próximos días permitan consensuar un plan que afronte la situación “extraordinaria” que vive Europa y, en concreto, Grecia.

Ese plan se sumaría a la operación conjunta acordada con la OTAN, que patrulla en el Egeo para facilitar información a las autoridades turcas, griegas y a la propia Frontex y que, asegura Korner, “va a permitir más efectividad en el control y los rescates”.

ITALIA

REFUGIADOS. INICIATIVA HUMANITARIA

El 29 de febrero casi cien refugiados sirios, entre ellos 41 niños, entraron legalmente a Roma por vía aérea procedentes de Beirut en un "pasillo humanitario", en una iniciativa con la que se prevé que lleguen a Italia unos mil refugiados.

Las 93 personas de este grupo serán hospedados en casas de acogida, recibirán clases de **italiano** y los más pequeños serán escolarizados, según esta iniciativa del Gobierno italiano y las asociaciones humanitarias Comunidad de Sant'Egidio, Federación de Iglesias Evangélicas de Italia (FCEI) y Tavola Valdesa.

Se trata en total de 24 familias que se encontraban en campos de refugiados de Líbano después de escapar de la guerra en Siria y proceden en su mayoría de Homs, aunque también los hay que proceden de Idlib y Hama.

Es el primer grupo numeroso después de que una familia, integrada por los padres y dos niños, uno de ellos con un tumor grave, llegara a Roma el 4 de febrero con este mismo programa. En este plan, que prevé la llegada también de personas desde Marruecos y de Etiopía, las autoridades italianas se encargan sólo de tramitar la documentación de estas personas, ya que el gasto de viaje y de alojamiento lo cubrirán las asociaciones humanitarias que forman parte del proyecto.

Los refugiados, a quienes se les ha entregado una copia de la Constitución italiana traducida a sus respectivas lenguas, serán alojados en casas de acogida de las regiones del Lazio (centro), Emilia-Romagna (norte), Trento (norte) y Piemonte (norte).

Se trata de una iniciativa «muy importante porque con ella lanzamos el mensaje a Europa de que para hacer frente a esta crisis migratoria no sirven los muros y las vallas», dijo a la prensa el Ministro de Exteriores italiano, Paolo Gentiloni, que acudió a recibirlos. Para Gentiloni existen «muchas soluciones a la crisis migratoria, y ésta es una solución más de otras tantas que debemos aplicar». «Hacen falta acciones diversas, más cooperación con África, empeño para el alto al fuego en Siria y hacer compartir estas iniciativas sobre el tema migratorio a nivel europeo sin decisiones unilaterales», añadió.

Gentiloni expresó su deseo de que esta iniciativa sirva como modelo a seguir para otros países.

Movimientos migratorios según los últimos indicadores demográficos.

El 19 de febrero el ISTAT ha publicado los datos demográficos (estimados) para el año 2015, año en que la población residente ha sufrido una reducción del 2,3 por mil habitantes. Se trata de un cambio importante en el contexto histórico de un país que desde 1952 había visto aumentar siempre su población, aparte de una reducción coyuntural en 1986. Descompuesto por componentes demográficas, el descenso de la población se debe a un saldo natural (nacimientos menos fallecimientos) del 2,7 por mil y a un saldo migratorio con el extranjero del 2,1 por mil y, por último, a operaciones de revisión de los padrones municipales (saldo migratorio interior y otros motivos) del -1,7 por mil. En términos absolutos, la reducción corresponde a 139.000 personas menos, lo que determina, a 1 de enero de 2016, una población total de 60.656.000 residentes.

En la tabla siguiente se reproduce, por grandes áreas geográficas, la población por nacionalidad (italianos y extranjeros) y por distribución territorial.

	Residentes (por mil)			Composición por nacionalidad			Distribución territorial		
	TOTAL	Italianos	Extr.	TOT.	Ital.	Extr.	TOT.	Ital.	Extr.
ITALIA	60.656	55.602	5.054	100,0	91,7	8,3	100,0	100,0	100,0
Norte	27.751	24.783	2.968	100,0	89,3	10,7	45,8	44,6	58,7
<i>Noroeste</i>	16.109	14.383	1.725	100,0	89,3	10,7	26,6	25,9	34,1
<i>Nordeste</i>	11.642	10.399	1.243	100,0	89,3	10,7	19,2	18,7	24,6
Centro	12.065	10.782	1.283	100,0	89,4	10,6	19,9	19,4	25,4
Mezzogiorno	20.841	20.038	803	100,0	96,1	3,9	34,4	36,0	15,9
<i>Sur</i>	14.110	13.538	571	100,0	96,0	4,0	23,3	24,3	11,3
<i>Islas</i>	6.731	6.500	231	100,0	96,6	3,4	11,1	11,7	4,6

La población disminuye uniformemente en el territorio. pero con mayor intensidad en las regiones del Sur (-3,1 por mil) respecto al Norte (-1,8) y al Centro (-2,1). En este panorama, Lombardía (+0,5 por mil) e, sobre todo, Trentino-Alto Adige (+2,3) representan las únicas realidades donde la población aumenta. Por lo demás, se registran por doquier disminuciones, particularmente intensas en Liguria (-7,9 por mil), Valle de Aosta (-7,2 por mil), Basilicata (-5,2) y Marcas (-5,1).

Los extranjeros residentes en Italia a 1 de enero de 2016 eran 5.054.000 y representaban el 8,3% de la población residente total. Respecto a 1 de enero de 2015, se registra un incremento de 39.000 unidades nada más, con 200.000 unidades adicionales por efecto de las migraciones con el extranjero y de 56.000 unidades por efecto de la dinámica natural (63.000 nacidos extranjeros, frente a algo más de 6.000 fallecimientos), 81.000 unidades menos por efecto de migraciones internas y otros motivos. Además hay que considerar 136.000 unidades menos por adquisición de la ciudadanía italiana, una realidad que aumenta de año en año (29.000 en 2005, 66.000 en 2010) que hay que poner en relación con el progresivo aumento de la población extranjera residente. Por último, entre las salidas que afectan a extranjeros, hay que tener en cuenta la cancelación por otros motivos (principalmente por paradero desconocido) de unas 139.000 personas, es decir de sujetos de los que es razonable suponer su emigración de Italia en años anteriores, sin haberse dado de baja de los correspondientes padrones municipales.

El 59% de la población extranjera reside en el Norte y más de un quinto del total en la Región Lombardía. El 25% reside en el Centro, (640.000 sólo en el Lacio), el 16% en el *Mezzogiorno*, con 233.000 en la región de Campania. En el Centro-norte la incidencia de los extranjeros sobre el total de la población supera ampliamente el 10%, con un máximo del 12,1% en Emilia Romagna; por el contrario, en el *Mezzogiorno* el porcentaje es del 3,9%, con un mínimo del 2,8% en Cerdeña.

A una población extranjera que aumenta, aunque no mucho respecto al pasado reciente, se contrapone, como sucede establemente desde hace más de diez años, una reducción de la población de nacionalidad italiana, que ha bajado a 55,6 millones de residentes a 1 de enero de 2016. La pérdida neta respecto al año anterior es de 179.000 residentes. En el caso de los ciudadanos italianos, la disminución se debe al saldo natural negativo (-221.000 unidades), al saldo migratorio con el extranjero, también negativo (-72.000), y a los movimientos migratorios internos y otros motivos (-21.000). Estas disminuciones se compensan, sólo parcialmente, por las adquisiciones de nacionalidad italiana (136.000).

Queda evidente, por los últimos datos demográficos, que en Italia sigue disminuyendo la inmigración y aumentando la emigración. En la década pasada se habían visto fuertes flujos migratorios hacia Italia, que han representado el principal factor de crecimiento de la población. Esta tendencia se está atenuando progresivamente; para el 2015 se estima un saldo migratorio neto con el extranjero de 128.000 unidades, correspondiente a una tasa del 2,1 por mil. Este resultado, que equivale a una cuarta parte del obtenido en 2007, en el momento de máximo histórico, es el fruto de 273.000 altas y 145.000 bajas de los padrones municipales.

El elemento de sustancial discontinuidad de los últimos años está representando, por tanto, por una pérdida parcial de atracción del país para los migrantes internacionales. Respecto a 2007, las inmigraciones (que en aquel entonces fueron 527.000) se han reducido casi a la mitad, mientras que las emigraciones (que fueron 51.000 en aquel año) casi se han triplicado.

De todas formas, la mayoría de los flujos de entrada en el país (90%) está representada por ciudadanos extranjeros. En efecto, las inscripciones desde el exterior de ciudadanos de nacionalidad extranjera resultan ser 245.000 (-1,3% respecto a 2014), mientras que los retornos de ciudadanos italianos han sido 28.000 (-5,6%). En cuanto a las bajas registradas, son 45.000 las de los extranjeros (-4,8% respecto al 2014), y unos 100.000 los italianos (+12,4%). Resumiendo, desde el punto de vista de las entradas, el país pierde atracción tanto en relación con los ciudadanos extranjeros como con los emigrantes italianos. En cuanto a las salidas, aumenta de manera significativa el número de italianos que emigran al extranjero. El resultado de estos comportamientos migratorios con el exterior, considerando sólo a los ciudadanos italianos arroja una cifra negativa de 72.000 unidades, mientras que el de los extranjeros resulta todavía ampliamente positivo (+200.000).

El saldo migratorio con el extranjero resulta positivo en todo el país, incluso en las regiones del *Mezzogiorno* (+1,6 por mil). Sin embargo, existe, como siempre, una gran variabilidad geográfica en las capacidades de atracción y repulsión de las distintas zonas del territorio nacional respecto al lugar de domicilio habitual a elegir o a abandonar. En las regiones del Centro (+3,2 por mil) el saldo migratorio con el exterior es casi el doble que en el *Mezzogiorno*, también por la aportación de la región Lazio (+4 por mil). En cambio, en el Norte el saldo migratorio con el exterior es del 2 por mil, con valores máximos en Emilia-Romaña (+3 por mil) y Lombardía (+2,3).

RUMANÍA

RUMANÍA Y EL PROBLEMA DE LOS REFUGIADOS

Aunque no es un destino atractivo para los refugiados de Oriente Medio o del norte de África que optan por Europa o por una ruta alternativa hacia los países europeos, Rumanía, como Estado miembro de la UE, tiene algunas obligaciones. Casi 300 refugiados que han llegado a Europa (160 en Italia y 135 en Grecia) serán acogidos en Rumanía, según ha anunciado el jefe de la Inspectoría General para la Inmigración de Rumania (IGI), Viorel Vasile.

También ha destacado que ha aumentado la capacidad de los centros de acogida, ahora ocupados en un 11%, lo que demuestra el escaso interés que Rumanía ha generado entre los refugiados. Es fácil de entender las razones, dado que desde el punto de vista económico, Rumanía se sitúa por detrás de otros países comunitarios del norte o el oeste de Europa. Nada sorprendente, el año pasado más de un 40% de las solicitudes de asilo fueron presentadas por refugiados sirios, muchos de ellos familiares o amigos de ciudadanos sirios ya radicados en Rumanía.

El total de 500 solicitudes enviadas por sirios es muy reducido en comparación con el número de extranjeros que viven en Rumanía, que alcanza unos 105.000.

Desde comienzos de año, unas cien personas han presentado solicitudes de asilo en Rumanía. La portavoz de la Inspectoría General para Inmigraciones, Ermina Mihai, ha puntualizado que los principales países de procedencia de estos inmigrantes son Pakistán, Siria e Irak, y la mayoría son varones de 18 a 34 años. En Rumanía están registrados actualmente unos 2.600 beneficiarios de protección internacional.

Un primer grupo de 15 refugiados provenientes de Grecia e Italia llegará a Rumanía, a comienzos del mes de marzo, parte de las cuotas obligatorias de reparto de refugiados acordado en la Unión Europea. Entre 2016 y 2017, Rumanía debería recibir al menos 4.180 refugiados. Actualmente, en Rumanía están acondicionados seis centros de acogida de refugiados y solicitantes de asilo.

Los rumanos en el extranjero

La mitad de la población activa de Rumanía trabaja en el extranjero. La adhesión del país a la Unión Europea, en enero de 2007, ofreció a los rumanos la posibilidad de viajar libremente y de trabajar en el exterior, corriendo el riesgo de tener una peligrosa hemorragia de mano de obra nacional. Muy pocos de los que han elegido irse al extranjero tienen planes concretos para volver a su país. Y Rumanía no se puede permitir gastar el precioso capital humano que representan los que se han ido. El presidente Klaus Iohannis ha afirmado esto en el debate titulado "La diáspora rumana, vector de desarrollo".

Según Iohannis, los rumanos que están en el extranjero ganan experiencia, tienen pericia, ganan habilidades y construyen redes de contactos que no habrían tenido en el país. Sean especialistas que pueden ganar el Premio Nobel, o rumanos que destacan en sus profesiones y actividades, que trabajan con honestidad, los rumanos en el exterior tienen algo útil para ofrecer a su país de origen. Tienen un capital profesional, intelectual, financiero, social y cívico, ganan la experiencia de vivir en democracias consolidadas, con servicios públicos eficientes. A medida que cambie la manera en la que el Estado rumano mira a sus ciudadanos, el presidente Klaus Iohannis está convencido de que aumentará el número de aquellos que quieran volver a casa. Hasta entonces, la presencia de una fuerte

comunidad en el extranjero puede ser una importante fuente para el desarrollo y la modernización de Rumanía.

Presente en el debate, el primer ministro Dacian Cioloş ha declarado a su vez que el Ejecutivo desea crear varios proyectos para los rumanos que viven en el extranjero: «Tenemos en cuenta los trámites para crear redes profesionales y para impulsar el enfoque de tipo interconexión. Tenemos en cuenta crear una agencia de inversiones y de promoción comercial. Y aquí uno de los objetivos de esta agencia es también fomentar la implicación de los rumanos de la diáspora en colaboraciones económicas, tanto para las inversiones extranjeras en el país, como para empezar a fomentar las inversiones rumanas en el extranjero».

Si desean volver a casa e invertir en la agricultura, el Gobierno ha preparado para los rumanos en el extranjero fondos europeos destinados a ellos. Continuará el programa de becas para los hijos de los rumanos que viven en el exterior. Además, se tiene en cuenta mejorar los servicios administrativos consulares. De todas formas, el uso del potencial de los rumanos que viven en el extranjero debe ir mano a mano con la creación de un ámbito adecuado para el bienestar de los que han quedado en el país, para que la decisión de ir al extranjero sea una elección, y no una necesidad.