



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 202**

**Junio-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](mailto:sgrsi@meyss.es))

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

## INDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Bélgica, 5**

- Programa nacional de reformas 2016

#### **EE.UU., 12**

- Situación económica, política y social en Puerto Rico

#### **Francia, 20**

- Situación económica y social en mayo

#### **Grecia, 35**

- Comentario general

#### **Irlanda, 41**

- Comentario general

#### **Italia, 44**

- Comentario general

#### **Marruecos, 48**

- Comentario general

#### **Reino Unido, 51**

- Comentario general
- Aprobación de las Leyes de Sindicatos, de Empresas y de Inmigración

#### **Rumanía, 56**

- Comentario general

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Alemania, 63**

- El debate sobre la viabilidad financiera de la seguridad social

#### **Francia, 70**

- La contribución social generalizada (CSG) y la contribución al reembolso de la deuda social (CRDS) sobre las remuneraciones

#### **Italia, 74**

- Sobre la reforma de las pensiones

#### **Noruega, 76**

- Informe sobre la gestión del fondo soberano de las pensiones en 2015

**Países Bajos, 79**

- Acuerdo sobre modificación del Convenio de Seguridad Social con Marruecos

**MERCADO DE TRABAJO****EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 82**

- Se debilita la activación propia de primavera

**Bélgica, 89**

- El gobierno belga potencia las ayudas para la creación de empleo
- Informe sobre el desempleo en mayo de 2016

**Canadá, 95**

- La tasa de desempleo por debajo del 7%

**EE.UU., 99**

- Situación del mercado de trabajo en mayo

**Estonia, 104**

- El reciclaje profesional, la educación de adultos y la política empresarial deben sincronizarse para aumentar el empleo

**Italia, 108**

- Los datos (provisionales) de abril 2016
- Garantía juvenil. Seguimiento mensual

**Países Bajos, 113**

- Los trabajadores temporales mantienen con más frecuencia su empleo
- Ligero descenso del desempleo

**Reino Unido, 117**

- Estadísticas de Empleo/Desempleo

**Suecia, 119**

- La falta de mano de obra amenaza el crecimiento

**FORMACIÓN PROFESIONAL****Alemania, 121**

- Informe sobre la formación profesional en 2016

**Suecia, 129**

- Medidas para que más personas se atrevan a dar el paso hacia la formación

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### **RELACIONES LABORALES**

#### **EE.UU., 132**

- Nueva normativa sobre el campo de aplicación de las horas extraordinarias

#### **Francia, 138**

- Publicación del Decreto sobre la reforma de los juzgados sociales
- La Ley de Reforma Laboral y el fortalecimiento del trabajo desplazado ilegal

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Francia, 148**

- Las pistas del CESE para desarrollar el diálogo social

## ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

#### **Lituania, 152**

- Informe del Comité de NNUU sobre derechos de las personas con discapacidad sobre la situación en Lituania.

## MIGRACIONES

#### **Dinamarca, 157**

- Colaboración con empresas para impulsar la integración laboral de los refugiados

#### **Suecia, 161**

- El Gobierno abre la puerta a empleos de bajo nivel

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## BÉLGICA

### PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2016

El programa nacional de reformas (PNR) define las grandes líneas de la política socioeconómica de Bélgica y se inscribe en el marco de la estrategia Europa 2020. El índice de materias del PNR incluye los apartados siguientes: 1) el escenario macroeconómico de Bélgica; 2) las recomendaciones realizadas al país; 3) el seguimiento de los objetivos de Europa 2020; 4) la creación de un marco favorable y de apoyo a la inversión; y 5) la contribución e implicación de las regiones y las comunidades belgas en el cumplimiento del programa.

El contenido del presente informe se limita a analizar el PNR en los ámbitos de materias que son competencia del MEySS, haciéndose especial incidencia en los apartados 1), 2) y 3) anteriormente citados.

#### Escenario macroeconómico

El escenario macroeconómico se recoge en el programa de estabilidad de Bélgica para 2016. Este escenario incluye el conjunto de informaciones disponibles a mediados de marzo de 2016.

Las cifras clave del escenario macroeconómico 2016 – 2020 se exponen en el siguiente cuadro. La evolución interanual se expresa en %.

	2016	2017	2018	2019	2020
PIB	1,2	1,5	1,6	1,5	1,5
IPC	1,3	1,5	1,6	1,6	1,6
Empleo interior	0,7	0,8	0,7	0,6	0,9
Tasa empleo (20 a 64 años)	67,9	68,1	68,4	68,9	69,5
Tasa desempleo	7,9	7,9	7,9	7,8	7,5
Productividad horaria	0,2	0,5	0,8	0,9	0,7

#### Recomendaciones

##### Pensiones

La primera recomendación del Consejo en materia de pensiones señala que Bélgica debe completar a lo largo del periodo 2015-2016 la reforma de su sistema de pensiones, adecuando la edad legal de acceso a las mismas con la evolución de la esperanza de vida.

A este respecto, por lo que se refiere al sector privado,<sup>1</sup> el Gobierno belga introdujo a través de la Ley de 10 de agosto de 2015 la elevación de la edad legal para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, que quedará fijada en 66 años en 2025 y en 67 años en 2030. Asimismo, la citada Ley ha aumentado la edad legal para acceder a la jubilación anticipada, que será de 62,5 años en 2017 y de 63 años en 2018. También

<sup>1</sup> Las pensiones del sector público también han sido objeto de numerosas reformas en virtud de la Ley de 28 de abril de 2015.

se modificó la edad para beneficiarse de la pensión de viudedad, que ha quedado fijada en 50 años en 2025 y en 55 años en 2030. Se calcula que estas reformas permitirán una reducción de los costes derivados del envejecimiento de la población del orden del 1,6% del PIB en 2060.

De otra parte, se han derogado las disposiciones de los planes de pensiones complementarias que facilitaban el acceso anticipado a las mismas. En consecuencia, con el fin de evitar una salida anticipada del mercado de trabajo, se han adoptado medidas para impedir el pago de las pensiones de jubilación complementarias (2º pilar del sistema de pensiones) hasta que no se alcance la edad mínima de la pensión legal (1º pilar del sistema de pensiones).

### Tax shift

La segunda recomendación del Consejo indica que durante el periodo 2015-2016 Bélgica debe adoptar y poner en marcha una reforma fiscal global que desplace la carga impositiva que actualmente grava el trabajo hacia otras fuentes de financiación.

Conforme a los compromisos adquiridos, Bélgica está llevando a cabo una política fiscal tendente a reducir la fiscalidad sobre el factor trabajo. De esta manera se pretende mejorar la competitividad de las empresas y la creación de empleo. Según la valoración realizada por el Gobierno belga, el impacto presupuestario de las medidas en esta materia se estima en 8.200 millones de euros hasta el año 2020, que se reparten a partes iguales entre la reducción de los costes laborales y la mejora del salario neto de los trabajadores. La financiación de estas medidas se realizará aumentando los impuestos especiales, el IVA y generando ahorros en el funcionamiento de las administraciones públicas.

Por lo que se refiere a la reducción de los costes laborales, su puesta en práctica se va a realizar principalmente a través de la disminución de las cuotas patronales de Seguridad Social, que bajarán gradualmente del 32,4% al 25% desde el año 2016 hasta el 2018. En el caso de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores autónomos, se incentiva la contratación de un primer trabajador mediante la exoneración del pago de cuotas patronales durante toda la duración del contrato en el caso de las contrataciones realizadas entre 2016 y 20120.

En cuanto a la mejora del salario neto de los trabajadores, sobre todo en los casos de ingresos bajos o medios, las medidas adoptadas tratan de hacer financieramente más atractiva la actividad laboral que la inactividad. A este fin, el importe del bono para el empleo será mejorado en 2016 y en 2019. Asimismo, las cargas fiscales que gravan el trabajo serán reducidas a través de una serie de reformas del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

### Mercado de trabajo

La tercera recomendación del Consejo hace referencia a la necesidad de introducir modificaciones normativas que hagan el trabajo más atractivo, realizando reformas estructurales en el mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad de determinados

colectivos, reduciendo la escasez de mano de obra cualificada y mejorando la adecuación entre el trabajo y la formación profesional.

Como se ha señalado anteriormente, las reformas introducidas en el ámbito fiscal y de Seguridad Social persiguen también fomentar la actividad laboral frente a situaciones de inactividad. Además, se han intensificado las medidas de acompañamiento y de control de la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados con el fin facilitar su reintegración al mercado de trabajo.

Por lo que se refiere a los colectivos de difícil inclusión en el mercado de trabajo, las políticas emprendidas por parte de las regiones federadas se dirigen en particular a las personas con escasa formación profesional, los inmigrantes y las personas mayores de 55 años.

Con el fin de mejorar la adecuación entre enseñanza/formación y empleo, las comunidades y regiones belgas han elaborado conjuntamente una estructura para determinar de forma sistemática las cualificaciones necesarias de cada profesión y para reconocer las competencias adquiridas en el trabajo.

En cuanto a las reformas estructurales del mercado de trabajo, el Gobierno aprobó en el mes de abril de 2016 un plan para modernizar el actual marco normativo. La modernización del derecho del trabajo belga, que espera someterse al voto del Parlamento en el próximo otoño, persigue introducir una mayor flexibilidad en las empresas y estimular el desarrollo de la vida laboral de los empleados. Estas son algunas de las medidas que se pretenden implementar:

- Con carácter general, las reformas pretenden hacer posible la anualización del tiempo de trabajo, facilitando con ello una distribución flexible de la jornada laboral a lo largo del año natural con el límite de 9 horas al día y 45 a la semana. Además, todos los trabajadores tendrán la posibilidad de realizar hasta 100 horas extraordinarias al año, que serán abonadas o registradas en su cuenta de crédito de vida laboral para su utilización posterior con fines varios (permisos, etc.). También se modificará el régimen de la formación profesional dentro de la empresa, fijándose como objetivo interprofesional la realización, como media, de 5 días de formación profesional al año.
- Junto con las medidas de carácter general, también se adoptarán un conjunto de medidas aplicables sectorialmente y en el ámbito empresarial. A través de estas medidas se persigue que los diversos sectores de actividad e incluso las empresas puedan adaptar las medidas generales a sus necesidades específicas. De esta manera, por ejemplo, por acuerdos sectoriales o empresariales podrán derogarse los límites diarios y semanales de la jornada de trabajo anteriormente citados hasta un máximo de 11 horas de trabajo al día y 50 horas a la semana. También se podrá retrasar el inicio de la jornada nocturna hasta las 22 horas. Incluso el período de referencia de un año para el cómputo de la jornada podrá ser aumentando sectorialmente para determinadas actividades que serán previstas en la ley.
- Otra de las reformas del marco normativo del derecho del trabajo se refiere a la duración de los contratos que vinculan a los trabajadores con las empresas de trabajo temporal, que podrán realizarse con una duración indefinida.

- También se reformará la normativa reguladora del grupo de empresas en lo que se refiere a la posibilidad de que las empresas integrantes de aquél puedan contratar trabajadores de manera conjunta.
- Se acometerá también una simplificación de la vigente regulación del trabajo a tiempo parcial, sobre todo por lo que se refiere a la realización de una jornada superior a la pactada en el contrato a instancias del trabajador, que no tendrá la consideración de jornada extraordinaria.
- Se prevé la regulación a nivel sectorial e incluso de empresa del crédito-ahorro generado por vacaciones no disfrutadas y por horas extraordinarias realizadas por el trabajador en el seno de la empresa.
- Una ley regulará los horarios de trabajo flexibles, lo que permitirá a los trabajadores la posibilidad de elegir la hora de inicio y fin de su jornada laboral.
- Se establecerá la posibilidad de que los trabajadores puedan donar días de vacaciones a compañeros de trabajo con hijos gravemente enfermos.
- Por último, se adoptarán medidas específicas adaptadas a las necesidades de determinados sectores. Tal es el caso de la hostelería, actividades de comercio electrónico, alimentación, distribución y logística.

## Competitividad

La cuarta recomendación del Consejo hace referencia a la necesidad de que Bélgica recupere la competitividad de su economía, de manera tal que la evolución de los salarios sea reflejo de la evolución de la productividad.

Las medidas adoptadas en años anteriores a este respecto, tales como la suspensión temporal del mecanismo de la indexación salarial, han permitido la reducción del diferencial salarial acumulado desde 1996 con los países del entorno de Bélgica. Además, las recientes reformas fiscales y de Seguridad Social han incidido de forma importante en la reducción de los costes laborales, mejorando sensiblemente la competitividad de la economía belga a corto y medio plazo.

Para continuar en la senda ya iniciada, el Gobierno tiene previsto acometer una modernización estructural de las normas que regulan la formación de los salarios. El proyecto de ley que prepara el Gobierno introducirá un mecanismo de corrección automática, que corregirá el aumento salarial máximo autorizado durante los dos años siguientes sobre la base de la diferencia existente entre el aumento efectivo de los costes salariales en Bélgica y en los países vecinos (Alemania, Francia y Países Bajos) a lo largo de los dos años anteriores.

El objetivo final es que la retribución que perciban los trabajadores se determine conforme a sus competencias y su productividad, abandonando los incrementos salariales puramente lineales en función de la edad del trabajador y de su antigüedad en la empresa.

## Seguimiento de los objetivos Europa 2020

### Empleo

En el ámbito del empleo, los objetivos de Bélgica se circunscriben a las materias que a continuación se indican:

#### a) Reforzar la garantía juvenil

La garantía juvenil constituye un elemento central en la política de las regiones en cuanto a la lucha contra el desempleo de los jóvenes. Desde esta óptica, la primera prioridad consiste en evitar el fracaso escolar y, para quienes a pesar de todo abandonen los estudios, dotarles de competencias profesionales a través de diferentes formas de aprendizaje en el centro de trabajo.

El objetivo durante 2016 consiste en que la totalidad de los jóvenes en situación de desempleo puedan beneficiarse de la garantía juvenil. Además, las regiones de Bruselas-Capital y Valonia, en las que la tasa de desempleo juvenil es más elevada, proponen un contrato de integración laboral a todos los jóvenes transcurridos 18 meses como demandantes de empleo.

#### b) Luchar contra el desempleo de larga duración

En este apartado, las regiones adoptarán medidas para favorecer la integración en el mercado de trabajo de los colectivos con mayores dificultades (mujeres, jóvenes, personas de más de 55 años de edad). Además, se reforzarán los vínculos entre los servicios regionales de empleo y los centros públicos de acción social (CPAS).

#### c) Integrar mejor a los inmigrantes de fuera de la UE

Se han adoptado diversas medidas para facilitar la integración en el mercado de trabajo de las personas procedentes de países no pertenecientes a la UE, sobre todo de quienes tienen la condición de refugiados. A tal fin, se ha reducido a 4 meses el periodo de espera que estas personas deben respetar antes de buscar un empleo, se han abierto nuevos centros de acogida, se han invertido recursos económicos para el aprendizaje del idioma y se han establecido recorridos para facilitar la integración de este colectivo en el ámbito laboral.

#### d) Facilitar el acogimiento de menores

Con el fin de mejorar la compatibilidad entre vida profesional y vida privada, las regiones y comunidades belgas redoblarán sus esfuerzos para aumentar el número de plazas disponibles para el acogimiento de menores. También se trabaja en el desarrollo de formas de acogida de menores más flexibles (domicilios particulares, etc.) y en la mejora del estatuto de las personas que realizan estas modalidades de acogida.

## Inclusión social

El plan nacional de reformas de Bélgica también recoge diversos objetivos en el ámbito de la inclusión social, entre los que destacan los siguientes:

a) Asegurar la protección social de la población

Con carácter general, en el marco de los efectos producidos por la “tax shift”, el Gobierno belga ha liberado 50 millones de euros al año para mejorar la asistencia social y las pensiones mínimas. El objetivo que se persigue consiste en aumentar las prestaciones de asistencia social y las pensiones mínimas a niveles superiores al nivel del índice de pobreza en Europa. Asimismo, las pensiones mínimas de los trabajadores autónomos se equiparán en agosto de 2016 a las de los trabajadores por cuenta ajena.

b) Reducir la pobreza infantil

En colaboración con las entidades federadas, el Gobierno belga elaborará en 2016 un plan de acción nacional contra la pobreza infantil.

c) Realizar una inclusión activa de las personas alejadas del mercado de trabajo

La aplicación del denominado Proyecto Individualizado de Integración Social (PIIS) se ha extendido a todos los beneficiarios de las prestaciones de integración abonadas por los Centros Públicos de Acción Social (CPAS). El dispositivo de integración ha sido simplificado, de manera que los asistentes sociales puedan utilizarlo como un auténtico instrumento de acompañamiento con el fin de realizar, de común acuerdo con el beneficiario, acciones específicas tendentes a su integración en el mercado de trabajo. Además de lo anterior, se ha puesto en marcha un proyecto piloto para realizar el acompañamiento intensivo de las madres solteras beneficiarias de prestaciones de integración para conseguir su inclusión social y profesional. Por último, para los desempleados de larga duración se pondrá en funcionamiento un plan de servicios a la comunidad y para las personas con incapacidad laboral se implantará un programa específico de reinserción asociado a una formación reforzada para su retorno a la vida profesional.

d) Luchar contra los alojamientos inadecuados

Los resultados obtenidos en un programa federal denominado “housing first Belgium” serán puestos a disposición de las regiones y comunidades con el fin de que continúen su desarrollo estructural en sus ámbitos territoriales.

e) Realizar la acogida e integración de los inmigrantes

Con el fin de facilitar la acogida e integración de las personas procedentes de países no pertenecientes a la UE, las entidades federadas han adoptado y adoptarán diversas iniciativas. En la región de Bruselas-Capital se van a abrir dos oficinas de acogida con una capacidad total de acogida de 4.000 personas al año. La política de integración de la región de Flandes se dirige a todas las personas en situación de pobreza y de exclusión social, a las que se ofrece un recorrido de integración

sociocultural y socioeconómica gestionado por agencias especializadas. La región de Valonia también ha establecido un plan de integración obligatorio para todas las personas extranjeras que fijen su residencia en esta región, en el que se desarrollan módulos de idioma, de formación ciudadana y de inserción socioprofesional. Los gobiernos de las comunidades francesa y germanófona también han previstos planes similares a los anteriores para facilitar la integración de los inmigrantes y refugiados.

---

## SITUACIÓN ECONÓMICA, POLITICA Y SOCIAL EN PUERTO RICO

---

### Panorama general

Con una deuda pública total de 70.000 millones de dólares y la imposibilidad de reestructurarla, Puerto Rico está sufriendo "la peor crisis fiscal y humanitaria de su historia".

Ya en el mes de junio del 2015, el Gobernador de Puerto Rico, Alejandro García Padilla, advirtió que las autoridades no podían afrontar el pago de toda su deuda, que asciende a unos 70.000 millones de dólares, calificándola como "impagable" y amenazando con la quiebra más grande de un gobierno regional en la historia de Estados Unidos.

El 1 de mayo del 2016 la crisis de la deuda de Puerto Rico alcanzó un nuevo punto crítico después de que la isla no pagara bonos por casi 370 millones de dólares. Las autoridades advirtieron que lo peor estaría por venir a menos que el Congreso estadounidense no les ayudara a superar su endeudamiento. El monto del impago es el más elevado de los que ha incurrido el territorio estadounidense desde el año pasado por falta de liquidez, y el gobernador Alejandro García Padilla descartó que pudiera ser el último. Además, Puerto Rico tendrá que afrontar el 1 de julio vencimientos de deuda por casi 2.000 millones de dólares, de los que 700 millones corresponden a bonos de obligación general cuyo pago está garantizado por la Constitución de la isla.

Anteriormente Puerto Rico incumplió un pago de 58 millones de dólares que debía en bonos, lo que fue una forma de presionar a sus acreedores a que aceptaran una negociación de la deuda.

Al no ser una nación soberana Puerto Rico no puede pedir ayuda al FMI ni puede devaluar su moneda, como haría otro país en una situación similar. Y por no ser un estado pleno de la unión, no tiene el mismo derecho que los demás gobiernos regionales estadounidenses de declararse en bancarrota para así obtener protección legal frente a sus acreedores y reorganizar sus finanzas

Toda la política monetaria de Puerto Rico está a cargo de Estados Unidos. La isla carece de muchas de las herramientas económicas de los países soberanos en los que existe un Banco Central, un ministro de Finanzas y moneda propia. En la isla hay un secretario de Hacienda pero el resto lo dirige la Reserva Federal de Estados Unidos y Puerto Rico tiene un representante sin voto en el Congreso de Estados Unidos que tan sólo aboga por los intereses de la isla.

Estados Unidos dedica cientos de millones de dólares anuales en asistencia social para elevar el nivel económico de los habitantes de la isla, pero, paradójicamente, la crisis económica de Puerto Rico está empeorando. Los habitantes de la isla reciben más de 6.000 millones de dólares anuales en asistencia de nutrición, vivienda, salud y educación de Estados Unidos.

## Informe de diagnóstico de la crisis

En el mes de junio de 2015 se conoció un informe de diagnóstico encargado por el gobierno puertorriqueño a tres destacados ex funcionarios del Fondo Monetario Internacional (FMI) encabezados por la estadounidense Anne Krueger.

El informe identificó varios factores tras de las dificultades de la economía puertorriqueña:

- La condición de Estado libre asociado, mediante la cual Puerto Rico no es independiente de Washington pero tampoco es uno de los estados de la unión con los derechos y deberes del resto de los integrantes del país, es un punto que puede haber contribuido al colapso económico, pese a los esfuerzos de Estados Unidos en las últimas décadas por propiciar el desarrollo.
- Retirada de privilegios sociales: El estudio reconoce que para algunos, el problema económico en Puerto Rico comenzó porque Estados Unidos empezó a retirar hace unos años los privilegios fiscales que durante décadas otorgó a las industrias que se establecieron en la isla. Según el informe la pérdida indudablemente deterioró la base industrial, pero está lejos de ser el único factor.
- Efectos secundarios de la política social estadounidense: Una parte controvertida del diagnóstico es la que menciona el efecto que ha tenido la política social estadounidense aplicada en Puerto Rico. Algunas medidas del gobierno federal para luchar contra la pobreza pueden haber tenido efectos no deseados en Puerto Rico. Una de ellas es la aplicación de leyes de salario mínimo estadounidense en la isla. Al fijar el costo de la mano de obra muy por encima del nivel imperante en muchos de los países vecinos de Puerto Rico en el Caribe, la isla se ha vuelto menos competitiva para atraer empresas.
- El estudio también menciona la política de ayudas sociales a las personas de bajos ingresos. Washington invierte cada año cientos de millones de dólares en extender partes del estado de bienestar a Puerto Rico, ayudando a evitar que en esa isla se vean los extremos de pobreza que abundan en otras naciones del Caribe y América Latina. Pero el informe sugiere que esas ayudas pueden estar desincentivando a la población. El estudio dice que las familias de bajos ingresos con tres miembros pueden recibir ayudas del gobierno federal equivalentes a 1.743 dólares al mes, bastante más que los 1.119 dólares que recibe un trabajador en salario mínimo neto. Muchos trabajadores no aceptan trabajos porque el sistema de seguridad social ofrece prestaciones que superan la remuneración de empleos de salario mínimo. Según el informe, sólo el 40% de la población adulta trabaja o busca empleo, lo que resulta en un enorme desperdicio de la fuerza laboral sufriendo un desempleo del 14 %, más del doble de la tasa nacional de Estados Unidos.

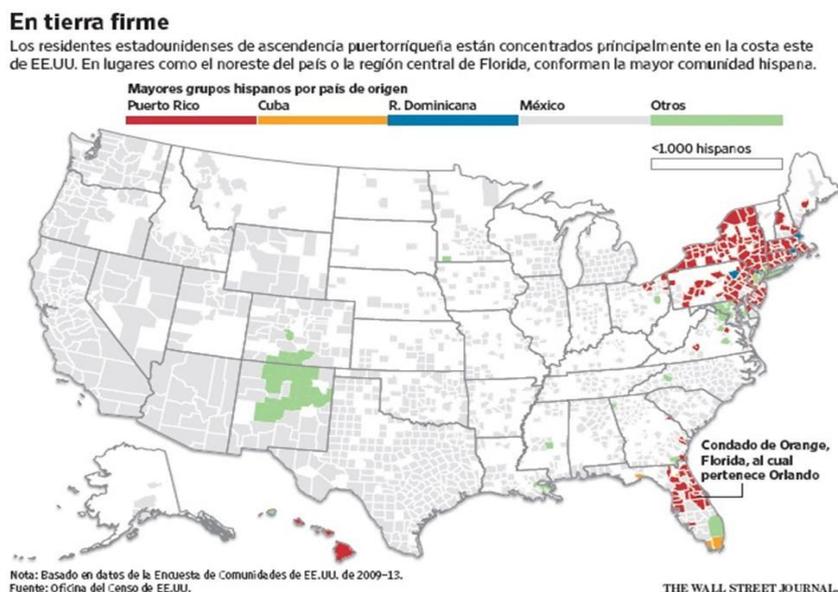
- Fuga de cerebros: Menciona el estudio, entre otras, la fuga de cerebros que ocurre a medida que tantos profesionales se van de la isla, el colapso de la industria inmobiliaria, el alto costo de la energía por problemas de ineficiencia en las empresas estatales de generación y los problemas que han tenido los bancos.
- Adquisición de la nacionalidad: Por último, vinculado con el tema anterior, el hecho de reconocerle la nacionalidad estadounidense de manera automática a cualquier persona nacida en la isla que resida en Estados Unidos, hace que solucionen sus problemas emigrando a Estados Unidos.

## Emigración de puertorriqueños a Estados Unidos

El 1 de julio de 2015 en Puerto Rico vivían 3.474.182 personas, lo que significa una pérdida de población del 6,8% en cinco años. En algunos municipios el éxodo hacia Estados Unidos ha alcanzado a un 10% de la población.

Según un análisis del Pew Research Center, la ciudad de San Juan sufre en mayor medida la pérdida de población.

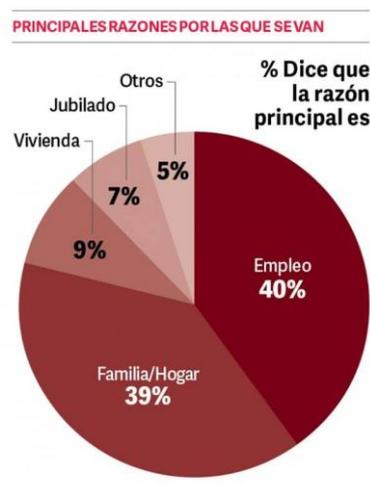
El Instituto de Estadística de Puerto Rico señala que debido a la alta cantidad de residentes que han abandonado la isla en los últimos años, ahora hay un millón más de puertorriqueños en Estados Unidos (4,9 millones) que en Puerto Rico (3,7 millones).



La emigración masiva es una respuesta a los problemas económicos del país pero, al mismo tiempo, agudiza las dificultades financieras, porque reduce la base tributaria de la isla, empeora el déficit del presupuesto y aumenta la 'fuga de cerebros'. Los responsables del Gobierno han tratado de solucionar la crisis emitiendo aún más deuda, añadiendo una mayor carga que no es capaz de asumir.

Según un sondeo realizado recientemente, el 40 por ciento de los puertorriqueños alega que se trasladaron a la parte continental por razones laborales, mientras que

el 39% adujo motivos familiares. Las generaciones jóvenes sienten poco apego, así que por lo general no se plantean volver a Puerto Rico. Además, la búsqueda de la reagrupación familiar empuja a los que se quedaron en la isla a irse a Estados Unidos.



## Resumen de situación

### Ventajas e inconvenientes del estatus político

El estatus político de Puerto Rico como Estado Libre Asociado tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Como ventajas ofrece un marco jurídico previsible, que sus ciudadanos son estadounidenses, que recibe fondos de Estados Unidos y que los residentes no tienen que pagar el impuesto sobre la renta estadounidense. Entre los inconvenientes, destaca el que está sujeto al salario mínimo estadounidense, no tiene la protección de la Ley federal de Quiebras y debe observar las leyes de cabotaje que encarecen enormemente la importación de mercancías. Por otra parte, el uso del dólar estadounidense si bien da estabilidad, impide a la isla acometer su propia política monetaria, lo que podría ayudar a salir de la crisis actual.

Efectivamente, a pesar de que Puerto Rico cuenta con Constitución propia y conserva cierto grado de autonomía, el Gobierno federal de Estados Unidos tiene el control de la moneda, la inmigración, aduanas y defensa, entre otros apartados.

La Ley federal de Quiebras estadounidense no considera a Puerto Rico como un estado más de la unión norteamericana y la Justicia federal considera inconstitucional la norma que el Gobierno local aprobó para establecer su propio mecanismo de bancarrota.

Una de las claves de los problemas de la isla reside en los elevados costos salariales. Los empleadores son reacios a contratar porque el salario mínimo federal es alto y en algunos sectores como el turismo la mano de obra no cualificada es menos competitiva que en otras islas del Caribe. No sólo el salario sino también los derechos adquiridos en materia de vacaciones, bajas de enfermedad, bonos a final de año y horas extra, entre otros, inciden negativamente en los costos laborales. De

esa manera, mientras el empresario tiene pocos incentivos para contratar, el empleado tienen también pocos para trabajar, porque a menudo recibe más ingresos a través de ayudas sociales cuando está desempleado.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) calificó de "desoladora" la situación humanitaria que vive Puerto Rico como consecuencia de su deuda. Diferentes organizaciones han denunciado que el "derecho a la educación, sanidad, justicia y vivienda", así como la "transparencia" y el "acceso a la información" no están garantizados en este momento en Puerto Rico.

Además, el aumento de las diferencias entre clases ha dejado ya al 46% de la población bajo el umbral de la pobreza y el salario se ha mantenido medio congelado desde hace 12 años. Puerto Rico registra el doble de pobreza que el estado más pobre de Estados Unidos y la renta per cápita está por debajo de la media nacional. Dato importante es que solamente una mínima fracción de la población es bilingüe.

### Medidas de austeridad contra la crisis

Puerto Rico lleva años implementando medidas de austeridad. El Gobierno ha reducido pensiones, aumentado impuestos, eliminado decenas de miles de empleos públicos, aumentado la edad de jubilación e incrementado el costo de las matrículas universitarias.

### Incidencia de la crisis en el sistema sanitario

El sistema sanitario puertorriqueño está seriamente dañado por la crisis. La interrupción del servicio en algunas áreas hospitalarias, el despido de empleados y la sobrecarga de trabajo está trastocando la atención médica que reciben los pacientes.

A pesar de la crisis, la Secretaria de Salud del gobierno de Estados Unidos, Sylvia Burwell, decidió mantener el recorte previsto para los reembolsos del plan de asistencia sanitaria Medicare en Puerto Rico, lo que reducirá las aportaciones federales a la sanidad de Puerto Rico en un 11%, mientras aumenta en un 3% para los demás estados e Islas Vírgenes. El recorte afecta a los servicios de 550.000 puertorriqueños de 65 años o más.

El recorte del gasto federal implicará un costo adicional de 120 millones de dólares para el gobierno de Puerto Rico en 2017, debido a que éste subvenciona por ley cobertura médica de las personas de bajos recursos a través del programa gubernamental de Puerto Rico "Mi Salud", pero que reciben los servicios a través del programa federal Medicare.

A todo ello hay que añadir que en el mes de abril un juez federal ordenó al Gobierno de Puerto Rico pagar inmediatamente parte de la deuda sanitaria, que asciende a unos 200 millones de dólares

## Empeoramiento de la situación en los últimos meses

En el mes de abril el **Senado y la Cámara de Representantes de Puerto Rico** aprobaron un proyecto de Ley de emergencia fiscal conocido como "*Ley de Moratoria de Emergencia y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico*" que da facultades al Gobernador para detener todos los pagos de deuda, lo que abrió un camino incierto en los intentos de la isla por renegociar sus créditos y evitar un colapso financiero.

La ley no implica la moratoria automática de los pagos en vigor; únicamente establece el marco legal para que el Gobernador declare una emergencia fiscal y pueda establecer una moratoria sobre el pago de cualquier tipo de deuda, incluso de las obligaciones generales de Puerto Rico, pese a que su cobro está garantizado por la Constitución de Puerto Rico. Además, la nueva norma permite reestructurar e incluso liquidar el Banco Gubernamental de Fomento (\*), al tiempo que establece las bases para crear un "banco puente" que asuma parte de las funciones de esta entidad<sup>2</sup>.

El pasado 2 de mayo el Gobernador Alejandro García Padilla anunció la autorización de una moratoria en el pago de 370 millones de dólares de una deuda de 422 millones de dólares e insistió en que si el Congreso federal no aprobaba mecanismos que permitieran a la isla reestructurar su deuda de 70.000 millones, la crisis se agravaría.

Se trata del impago más alto en el que ha incurrido el gobierno de Puerto Rico. Otras de sus deudas millonarias vencerán el próximo 1 de julio.

Padilla insistió en que Puerto Rico no necesita un rescate financiero de parte del Gobierno de Estados Unidos, ni una junta federal de control fiscal, sino que el Congreso de los Estados Unidos apruebe este proyecto de ley que le daría a la isla la libertad necesaria para reestructurar su deuda.

El impago puede cerrar a Puerto Rico el acceso a los mercados de capital, lo cual pondría fin a las notas de anticipación de ingresos contributivos por entre 1.200 millones y 1.400 millones de dólares que el gobierno emite anualmente. Esta situación significa que el gobierno podría enfrentar dificultades para pagar a sus empleados y proveedores, y tendría que presentar pronto un nuevo presupuesto.

De forma paralela a la autorización del impago, García Padilla detalló que la ley de moratoria asegura las partidas a los servicios básicos de salud, educación pública y seguridad. De esa forma, el gobernador trataba de evitar los recortes a los servicios

---

<sup>2</sup> (\*)El Banco Gubernamental de Fomento (BGF), es el brazo financiero de la Administración puertorriqueña. Fundado en 1942, el BGF se creó para guiar las estrategias financieras de este Estado Libre Asociado y sus entidades públicas para financiar el desarrollo de inversiones públicas a largo plazo.

Bajo el actual estado de emergencia del banco, se permiten retiros sólo para financiar servicios necesarios de salud, seguridad pública y educación. El banco además enfrenta una demanda legal interpuesta por fondos de cobertura que pretenden impedirle que pague a ciertos acreedores.

públicos en caso de que un tribunal ordenara al gobierno pagar a sus acreedores, ante cualquier demanda (ya que los acreedores acusan al gobierno de exagerar la crisis con el fin de evitar los pagos).

Ya un grupo de titulares de Obligaciones Generales de Puerto Rico (GO's) presentaron el 21 de junio del 2016 una demanda en el Tribunal federal del Distrito Sur de Nueva York para tratar de anular la ley que el Gobierno de la isla aprobó para justificar el impago de ese tipo de bonos de deuda. Los demandantes consideran que el gobernador Alejandro García Padilla ha violado deliberadamente la primera prioridad garantizada a los tenedores de bonos de GO's por la Constitución de Puerto Rico y ha infringido protecciones constitucionales federales centenarias de derechos de propiedad y contractuales. Las Obligaciones Generales son un tipo de deuda que está garantizada por la Constitución de Puerto Rico, en la que se establece que su pago ha de tener prioridad ante cualquier otro gasto público al que deba hacer frente el Gobierno de la isla por lo que en opinión de los demandantes, "la Ley de Moratoria de Emergencia y Rehabilitación Financiera, promulgada por el Estado Libre Asociado (ELA) de Puerto Rico, es claramente ilícita".

### **Reacción del Gobierno de Estados Unidos**

A finales del mes de mayo, los legisladores federales de los dos partidos en la Cámara federal de Representantes, en colaboración con la Administración de Barak Obama, acordaron un proyecto de ley para ayudar a la isla.

El texto supone la imposición de una junta de control financiero y fiscal que supervise las actividades del Gobierno local y ayude a reestructurar la deuda en los tribunales federales, a través de un proceso similar al de la bancarrota.

La junta, que en la isla ha sido bautizada como una "junta colonial", en reflejo de la relación política entre EE.UU. y este Estado Libre Asociado, también reclamará al Gobierno que financie el sistema público de pensiones, que ahora prácticamente carece de fondos.

El proyecto establece que la junta estará compuesta por siete miembros. Los presidentes de cada Cámara propondrán uno cada uno, así como Obama, que, además, elegirá a los cuatro restantes a partir de las propuestas de los líderes republicanos del Senado y la Cámara de Representantes.

Ha habido quejas al proyecto por parte de algunos bonistas alegando que esta ley les perjudica injustamente en beneficio de los pensionistas.

Asimismo, algunos sindicatos se oponen ya que establece rebajas en el salario mínimo para los jóvenes.

La Cámara de Representantes aprobó el 9 de junio de 2016 finalmente este proyecto, cuyo acrónimo es "Promesa", con 297 votos a favor y 127 en contra, tras semanas de intensas negociaciones entre republicanos y demócratas. Ahora deberá pasar por el Senado, donde no se espera que tenga grandes obstáculos, para después ser aprobado y firmado por Barak Obama.

Por otra parte, el Tribunal Supremo falló el 13 de junio de 2016 contra Puerto Rico en un caso vital sobre su deuda y determinó que la isla no puede recurrir a una ley que proclamó en 2014 para declarar en quiebra a sus empresas públicas.

El fallo significa que Puerto Rico, no podrá establecer su propio mecanismo de bancarota y reestructurar su deuda, que, en buena parte, corresponde a corporaciones públicas que a menudo recurren al Gobierno para mantenerse a flote.

De esta forma, los magistrados determinaron que la deuda de Puerto Rico depende del Congreso de EE. UU.

Por ello, el Gobernador de Puerto Rico viajó esta semana a Washington para urgir al Congreso a que apruebe el proyecto Promesa antes del 1 de julio, argumentando que "el escenario económico actual amenaza con convertirse en una crisis humanitaria a mayor escala, afectándose así los servicios esenciales que el Gobierno le provee a la ciudadanía".

## FRANCIA

### SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN MAYO

**Un mes más, el proyecto de ley de reforma laboral ha acaparado la actualidad social de este país.** Este proyecto llegó a la Asamblea Nacional francesa el día 3 de mayo, iniciándose así la batalla decisiva en relación con esta reforma. Después de tres meses de polémica, falsos debates, movilizaciones y tensión en todo el país, y un compromiso arrancado a los sindicatos reformistas –pero que no ha impedido que el texto sea rechazado tanto por la izquierda como por la derecha, con 5.000 enmiendas presentadas- la ministra de Trabajo tuvo, por fin, la oportunidad de defender su proyecto de ley ante los diputados. Y así lo hizo durante 15 días, hasta el 17 de mayo, cuando los diputados se pronunciaron sobre el mismo.

Tan pronto se abrieron los debates, los diputados comunistas obtuvieron una suspensión de la sesión para, según su líder, André Chassaigne, “marcar la diferencia entre política y patetismo” tras haber escuchado el discurso de la ministra. Y el ala izquierda de los ecologistas denunció, ni más ni menos, que “la monstruosidad” del proyecto de ley.

El fantasma del recurso al artículo 49-3 de la Constitución francesa se cernía más que nunca sobre los diputados. Según el ponente del texto, Christophe Sirugue, faltaban 40 diputados de la mayoría para que el texto fuese votado, y el Gobierno no excluía poder convencer a algunos de ellos. La oposición advirtió de que no iba a hacer el más mínimo regalo al Ejecutivo (campana para las elecciones presidenciales de 2017 obliga).

Al principio, el texto fue bien acogido pero, tanto Los Republicanos como la UDI (centro derecha) insistieron en los “innumerables retrocesos del Ejecutivo frente a la CGT, la Unef (estudiantes) y “Nuit Debout” (los Indignados franceses)”. Jean-François Copé (de Los Republicanos) atacó diciendo que “[hemos] pasado de un texto que debía flexibilizar el mercado laboral a un texto que lo vuelve rígido” y la UDI pidió su retirada. Ataques que sólo tenían por objeto correr un púdico velo sobre las reformas que ella misma no realizó cuando estaba en el poder, y así pudo justificar su voto en contra, a pesar de que reconoció -a regañadientes- los “avances” obtenidos con los acuerdos de preservación y desarrollo del empleo, y la clarificación del despido por causas económicas. Todo esto para, a continuación, fustigar un proyecto que es “todo lo contrario de lo prometido por François Hollande en su campaña electoral”. Una manera de hacerle subir la presión al Ejecutivo antes de amenazarle con una moción de censura si recurre al artículo 49-3.

El texto fue rechazado por todas las partes. Entre sus más fervientes adversarios figuraban los diputados del Frente de Izquierdas (coalición de partidos políticos creada por el Partido Comunista francés (PCF), el Partido de Izquierdas (PG) y la Izquierda Unitaria (GU) para las elecciones de 2009) y los ecologistas. Denunciando un texto que estiman favorable al empresariado, todos ellos reclamaron su retirada. E igual crispación tuvo lugar por parte de los diputados socialistas “rebeldes”, que fueron unos 20 en no votar la ley tal y como estaba, además de una decena de diputados del grupo, que denunciaron el mantenimiento de la ley El Khomri, pues

según ellos, facilita el despido por causas económicas, principalmente en las pequeñas empresas, en caso de descenso puntual de actividad.

Y al ser rebatido el texto por toda la izquierda, el Gobierno no pudo contar con los votos de la derecha ni del centro, pues, al igual que el empresariado, la oposición estaba muy exasperada por estimar el texto “no votable” sin la vuelta a las disposiciones que fueron suprimidas en 24 de marzo pasado, y que se referían al establecimiento de un tope legal a las indemnizaciones por despido improcedente.

Por todo ello, **el Gobierno utilizó el artículo 49-3 de la Constitución para aprobar el proyecto de ley de reforma laboral**. Tras la reunión del primer ministro y varios miembros del Gobierno con los diputados socialistas, en la mañana del 10 de mayo, y constatar el desacuerdo sobre algunos artículos del proyecto de ley, en particular el artículo 2 que establece la prioridad de aplicación de los convenios de empresa sobre los sectoriales, el presidente de la República convocó un Consejo de ministros a las 14h30 para debatir sobre la utilización del artículo 49-3 de la Constitución. Al término de dicho Consejo de ministros, Manuel Valls se personó en la Asamblea Nacional para anunciar la decisión del Ejecutivo de utilizar este artículo que, en principio, supone la supresión del debate parlamentario.

El artículo 49-3 de la Constitución es un arma potente del Gobierno contra el Parlamento porque permite al Ejecutivo, tras deliberación en consejo de ministros, plantear una cuestión de confianza y no tener necesidad del voto del Parlamento para aprobar una ley. En efecto, el proyecto de ley se considera aprobado si tras la demanda de confianza, no se presenta o, en caso de presentarse, no se aprueba una moción de censura contra el Gobierno.

En reacción al anuncio del primer ministro, la oposición parlamentaria (partido Los Republicanos y el partido centrista UDI) anunció que iba a depositar una moción de censura contra el Gobierno de Manuel Valls y así lo hicieron. Ante la evidente imposibilidad de votar la moción de la oposición, los opositores al proyecto de la mayoría, que proyectaban presentar su propia moción de censura, no pudieron hacerlo por no haber sumado los 58 diputados necesarios para ello. Se adhirieron a esta propuesta 30 diputados socialistas que, unidos a otros opositores de izquierdas (comunistas, ecologistas, etc.) sumaron 56, sólo dos menos de los requeridos.

En este contexto, la tramitación parlamentaria del proyecto prosiguió con el debate y posterior voto de la moción de censura, presentada por 190 diputados en la Asamblea Nacional, el día 12 de mayo.

El procedimiento del artículo 49-3 permite la aprobación del proyecto en la Asamblea Nacional pero solo en este plenario. Posteriormente debe ser remitido al Senado que puede proceder a modificarlo. Una vez examinado en el Senado el texto con sus posibles modificaciones debe ser remitido de nuevo a la Asamblea Nacional, que podrá recurrir nuevamente al artículo 49-3.

Pero **la moción de censura contra la ley “El Khomri” no prosperó**. El Gobierno de Manuel Valls continúa gobernando y el proyecto de ley de reforma laboral se considera aprobado por la Asamblea Nacional en aplicación de lo dispuesto en el artículo 49-3 de la Constitución. En efecto, la moción presentada por el partido de la

derecha Los Republicanos y el centrista UDI, fue votada por 246 diputados, mientras que la mayoría requerida para su aprobación es de 288. No obstante, conviene señalar que esta moción de censura fue votada por un mayor número de diputados que la ley Macron el pasado año.

El proyecto será remitido al Senado que, sin lugar a dudas lo modificará. Posteriormente será remitido a la Asamblea Nacional para su debate y voto en una nueva sesión plenaria, donde, si como es previsible el riesgo persiste, el Gobierno podrá aplicar otra vez el 49-3 de la Constitución.

La tensión ha aumentado sobremanera entre los diputados favorables y los contrarios al texto. A éstos últimos, Manuel Valls les acusó de destruir la izquierda.

La tensión también fue importante en la calle, donde hubo movilizaciones de protesta por la utilización del artículo 49-3, que no fueron seguidas masivamente pero sí tuvieron importantes episodios de violencia.

Tras la adopción -gracias al « arma constitucional » del artículo 49-3- del proyecto de ley por la Asamblea Nacional en primera lectura, el presidente de la República, fue entrevistado por la emisora de radio Europe 1. **François Hollande repitió en numerosas ocasiones que no cedería ante las presiones.** Mientras la movilización en contra de este texto proseguía, con nuevas jornadas de huelgas y manifestaciones convocadas por las centrales sindicales CGT, FO, FSU, Solidarios, Unef, UNL y Fidj, el presidente aseguró que la ley será aprobada. «No cederé », aseveró.

Entre tanto, las **movilizaciones en contra de la reforma laboral continuaban en todo el país.** La retirada del texto, por el que los sindicatos contestatarios están movilizados desde hace tres meses es improbable, pero éstos no retroceden. Y, sin embargo, marcada por incidentes violentos, dicha movilización ha empezado a perder impulso.

El 12 de mayo, la quinta jornada de acción sólo reunió a 55.000 manifestantes en toda Francia, según el ministerio del Interior (la CGT no comunicó una cifra global), frente a 390.000 el 31 de marzo. A pesar de ello, siete organizaciones sindicales convocaron dos nuevas jornadas de huelgas y manifestaciones, los días 17 y 19.

La intersindical anunció una lluvia de huelgas en la semana del 16 al 22 de mayo, en algunos casos reconducibles, como en el transporte aéreo, por carretera, mar, ferrocarril, en los puertos, etc. Y otros sectores han estado trabajando en la organización de fuertes manifestaciones, incluso con huelgas: el comercio, la energía, los servicios públicos, la química.

Con esta tentativa de lanzar huelgas reconducibles, la CGT se juega el todo por el todo y ha utilizado sus últimos cartuchos; pero para que éstos sean eficaces, se requieren dos condiciones: la primera, que se bloquee la actividad y, la segunda, que dure. Y ello supone llegar hasta el 13 de junio, fecha en la que el proyecto de ley El Khomri será debatido en el Senado.

Philippe Martínez, que siempre ha apartado la idea de una huelga general, es consciente de las dificultades para movilizar. « Estamos preparando el proceso de fortalecimiento de la movilización. Son decisiones difíciles de tomar; pulsar un botón

no es suficiente ». Pero el secretario general de la CGT piensa que « los trabajadores están dispuestos a comprometerse con un endurecimiento de la movilización ». Aunque el reto es temible. En una central sindical que sólo sindicaliza -según ella misma- al 2,62% de los trabajadores, ¿qué proporción estará dispuesta a sufrir bajas salariales por una causa que ya está perdida (como en 2010 por la reforma de las pensiones)?.

### **Debilitación de la movilización del martes, 17 de mayo**

La sexta jornada de movilización en contra del proyecto de ley de reforma laboral fue un poco mayor que la del día 12 de mayo (unos 55.000 manifestantes), pero continúa siendo muy limitada. Unas 68.000 personas manifestaron en toda Francia, de las cuales entre 11.000 y 12.000 en París según la policía. Al igual que en otras ciudades, también hubieron nuevos enfrentamientos entre fuerzas del orden y vándalos, a los que se sumaron operaciones “caracol” y cortes en las carreteras, así como acciones que paralizaron la zona portuaria e industrial de Le Havre y Saint-Nazaire, y la refinería de Donges. Pero ninguna de estas acciones ha tenido envergadura suficiente para paralizar al país.

Ello no escapó al Jefe del Estado quien, en una entrevista concedida a la emisora de radio Europe 1, declaró: “No me parece que las movilizaciones estén poniendo en peligro los medios para circular”.

La nueva jornada de acción a la que han llamado los sindicatos CGT, FO, FSU y las organizaciones de jóvenes anti-ley El Khomri el jueves, día 19 de mayo, que afectará igualmente a los ferrocarriles franceses (SNCF), servirá de prueba.

Pero el presidente de la República lo tiene muy claro: “Esta ley va a ser aprobada”. Y explica que su reforma “ha sido debatida y concertada, corregida y enmendada”, declarando: “No cederé”.

Esta firmeza ha suscitado inmediatamente la reacción del líder de la CGT: “Hoy asistimos a la generalización de la huelga”, aseguró Philippe Martínez en la manifestación parisina; aunque no se percibió en la manifestación de París, en la que pocas delegaciones sindicales de empresa estuvieron presentes. Por su parte, la secretaria general de FSU, Bernadette Groison, dijo que “apostar por el deterioro de la situación o utilizar el artículo 49-3 es aplazar el problema”. En cuanto a Laurent Bergé (CFDT), interrogado por el canal de televisión BFMTV sobre el debilitamiento de la movilización, respondió, lacónico, que “las cifras hablan por sí mismas”.

### **El Gobierno y la CGT enfrentados en una lucha sin cuartel.**

El bloqueo de las refinerías y los depósitos de petróleo por la CGT no parece apaciguarse. El martes día 24 de mayo, desde muy temprano, los accesos a la refinería de Fos-sur-Mer, en el departamento de Bouches-du-Rhône (Sur de Francia), fueron desbloqueados por las fuerzas de seguridad y la CGT ha denunciado una operación “inaceptable”, hablando de “escenas de guerra”, mientras que Manuel Valls, en viaje a Jerusalén, prometió que habría nuevos desbloques, previniendo que “la CGT va a encontrarse con una respuesta del Gobierno extremadamente firme. “Vamos a continuar evacuando las plantas y los depósitos

que están bloqueados por esa organización”. Palabras que han suscitado una respuesta inmediata de Philippe Martínez (“el primer ministro juega a un juego peligroso”), quien se dice dispuesto a “ir hasta el final” para obtener la retirada del proyecto de ley.

Para el Gobierno no es cuestión de dejar que se instale el caos a pocas semanas de la celebración del Euro 2016 de fútbol, cuando el estado de urgencia todavía está en vigor y la amenaza terrorista continúa siendo alta.

“El derecho de huelga sí, bloquear las refinerías no”, resumía un ministro. Tampoco es cuestión de retirar el proyecto de ley, a pesar de que esa retirada es la única reivindicación de la CGT. “No se va a retirar el texto, si no, en este país no se van a poder hacer reformas”, ha repetido el primer ministro para quien la “radicalización de la CGT plantea incontestablemente un problema”. Mensaje repetido una y otra vez por los barones de la mayoría, quienes, al igual que Jean-Christophe Cambadélis, primer secretario del Partido Socialista, estiman que “una central sindical no es quien debe legislar”. François Hollande también deplora “un bloqueo basado únicamente en una estrategia defendida por una minoría”.

El precio político de la retirada de la ley sería demasiado caro: el compromiso difícilmente obtenido con la CFDT y los sindicatos reformadores volaría por los aires y los últimos meses del quinquenio, ya de por sí complicados, serían un largo calvario. Incluso el diputado Philippe Doucet, miembro reformador del PS, estima que “Hollande y Valls deben resistir pues lo que está en juego es la autoridad del Estado”.

En unos días, la crisis social provocada por el proyecto de reforma laboral se ha transformado en una lucha a muerte entre el Gobierno y la CGT.

Y a este movimiento, que ya dura dos meses, vienen a sumarse las convocatorias de huelga para reivindicaciones más específicas, llevadas a cabo por la CGT (y otros sindicatos): a partir del 31 de mayo en los Ferrocarriles franceses, el 2 de junio en la Red de transportes parisinos). También han llamado a la huelga todos los sindicatos de la aviación civil –aunque por otros motivos- los días 3 a 5 de junio.

La llegada del proyecto de ley al Senado el 13 de junio se anuncia bajo alta tensión. Y su retorno a la Asamblea Nacional en julio será todavía más eléctrica. En caso de recurrir de nuevo al artículo 49-3, que parece muy probable vista la situación actual, la izquierda de la izquierda espera poder reunir las 58 firmas de diputados necesarias para presentar una moción de censura “de izquierdas”. La primera vez le faltaron dos firmas.

Durante este tiempo, las permanencias del Partido Socialista están siendo vandalizadas y la derecha, que desea deshacer el texto en el Senado, ataca al Gobierno con la situación de los desórdenes en el país. La oposición apuesta por la retirada del texto debido a la falta de autoridad del Gobierno. Por su parte, François Hollande, dice ver en la crisis actual más “un conflicto tradicional” que una réplica de mayo del 68.

## **Un volumen de 50 páginas dedicado sólo y exclusivamente al artículo 2 del proyecto de ley de reforma laboral.**

El artículo 2 de proyecto de ley El Khomri, que constituye el centro de dicho proyecto y fue adoptado en primera lectura el 11 de mayo, fue objeto, el miércoles día 25 de mayo, de numerosas declaraciones por parte de algunos diputados de la mayoría y de miembros del Gobierno.

A lo largo de 50 páginas este artículo declina, en el ámbito de la jornada laboral y de los permisos, el famoso principio de la reversión de la jerarquía de las normas (es decir que, un texto de nivel superior -por ejemplo, un acuerdo sectorial- se impone a un acuerdo de empresa, que es de nivel inferior).

Este artículo plantea pues un nuevo sistema puesto que cada tema se declina, cada vez, en tres partes:

- Primero: las medidas de “orden público” que no pueden ser derogadas;
- Después, el “ámbito de la negociación colectiva”, que especifica lo que puede ser negociado en un acuerdo de empresa (o en su defecto, a nivel sectorial), y
- Finalmente, las “medidas supletorias”, suerte de coche-escoba que se impone en caso de que las negociaciones fracasen.

Terminada pues la primacía del acuerdo sectorial sobre el acuerdo de empresa. Este último podrá prevalecer sobre un convenio sectorial aunque sea menos favorable.

Y lo que también plantea mucha polémica es el porcentaje de aumento de las horas extraordinarias. En la actualidad las primeras ocho horas son remuneradas un 25% más; según este artículo, en el futuro podrán ser aumentadas sólo un 10%, en el caso de que la empresa y la mayoría sindical representativa firman un acuerdo. O incluso por referéndum de los trabajadores cuando los sindicatos favorables a esta medida sólo hayan obtenido el 30% de los votos en las últimas elecciones sindicales. Esta derogación sobre el pago de las horas extras ya es posible, pero puede ser prohibido por un acuerdo sectorial, como ocurre en la metalurgia.

## **La movilización contra la reforma laboral no acaba de despegar.**

La octava jornada de acción en contra del proyecto de ley El Khomri movilizó el jueves, día 26 de mayo, a poca más gente que la anterior. Según la policía 153.000 manifestantes en toda Francia, frente a 128.000 la semana pasada. Por el contrario, según la CGT, la movilización habría pasado de 400.000 personas a cerca de 300.000 ayer, con lo que estas cifras están todavía muy alejadas del pico del 31 de marzo. Hace cerca de dos meses, salieron a la calle 390.000 personas según la policía y 1.200.000 según la CGT. Estas jornadas continúan estando muy por debajo de las movilizaciones de 2010 sobre la reforma de las pensiones: entre 1.000.000 de personas según la policía y 3.000.000 según los sindicatos.

La jornada fue marcada sobre todo por la guerrilla declarada por la CGT a golpe de bloqueos y de cortes de carreteras, y de huelgas en las refinerías de petróleo. Seis de cada ocho refinerías estuvieron cerradas o funcionaron al ralentí, y más de 2.000 gasolineras estuvieron en ruptura total o parcial.

En lo que a los transportes se refiere, ha habido algunos movimientos muy localizados, pero en los ferrocarriles franceses (SNCF) están habiendo muy pocas perturbaciones. La principal novedad fue la huelga en las centrales nucleares, aunque sin interrupción de la producción eléctrica.

El número uno de la CGT, Philippe Martinez no ha aflojado la presión y estima que François Hollande “ya no tiene mayoría”; pero también ha declarado que ha pedido que le reciba el jefe del Estado. Por el momento no ha recibido respuesta. El Sr. Martinez acusa al Gobierno de “carecer de voluntad de diálogo con el primer sindicato de Francia”; una respuesta a Manuel Valls que calificó a la CGT de “sindicato minoritario”.

En el Elíseo, el entorno del jefe del Estado afirma que por ahora “no está prevista ninguna entrevista”, dirigiéndolo así a “su interlocutor”: el Gobierno.

Antes de que los oponentes al texto bajasen a la calle ayer jueves, el Ejecutivo hizo un gesto de apertura. Más con la esperanza de atraer a Fuerza Obrera y a una parte de los rebeldes del Partido Socialista, que para calmar a la CGT. Manuel Valls, que el día anterior explicó que no habría “ni retirada ni modificación del artículo 2 del proyecto de ley, pues es el centro de la filosofía de la ley de reforma laboral”, ha vuelto a excluir “un cambio de marco”. Pero, en Radio Montecarlo (RMC) el primer ministro reconoció que “siempre pueden realizarse modificaciones, mejoras”, aunque también dice “que no sabe cuáles”.

Tanto en el Elíseo como en Matignon explican que “la filosofía” y “el equilibrio” del texto en general, y del artículo 2 en particular, “no deben tocarse”. El acuerdo de empresa “prevalecerá” sobre el sectorial, subraya el ministro de Finanzas, Michel Sapin.

La próxima cita de la calle está programada para el 14 de junio, cuatro días después del inicio del Euro de fútbol. Pero según Jean-Claude Mailly, secretario general de Fuerza Obrera, el pulso continúa...

Y por lo que a la reforma laboral se refiere, el mes de mayo finaliza con la noticia de que **el líder de la CGT ya no exige la retirada de la ley de reforma laboral**. Philippe Martínez, que el domingo 29 de mayo empezó a bajar de tono felicitándose de que el primer ministro le hubiese telefoneado la víspera, ha dado un paso atrás afirmando que “está dispuesto” a “volver a debatir” con el Gobierno del proyecto de ley de reforma laboral, y ello sin ninguna exigencia previa. Ya no reivindica, como lo hacía semanas y días pasados, la retirada del texto, y se dice abierto a la discusión aunque enumera cuatro puntos importantes de desacuerdo:

- La reversión de la jerarquía de las normas, con la preeminencia del acuerdo de empresa sobre el acuerdo sectorial en la organización de la jornada laboral (artículo 2 del proyecto de ley),
- El perímetro del despido por causas económicas,
- La instauración de un referéndum en caso de acuerdo minoritario, y
- La reforma de la medicina del trabajo.

El sindicalista ha realizado estas declaraciones en el transcurso de un debate inédito: respondiendo a una invitación de la emisora Radio Tele Luxemburgo (RTL), con su homólogo de la CFDT, para hablar del proyecto de ley El Khomri.

Se esperaba un ambiente eléctrico entre Philippe Martínez y Laurent Berger, ya que el primer día del congreso de la CGT, a mediados de abril, el cegetista volvió la espalda, ostensiblemente, a la CFDT evocando “el error que [la CGT] había cometido estos últimos años favoreciendo sus relaciones con la CFDT”. Error que “hemos corregido en el conflicto [actual]”, agregó el Sr. Martínez ante sus predecesores Louis Viannet y Bernard Thibault, promotores del “sindicalismo unido”. Por lo que respecta a Laurent Berger, el domingo condenó el “extremismo mortífero” a propósito del conflicto sobre la reforma laboral.

En RTL tanto el uno como el otro se ciñeron a los temas de fondo y ello proporcionó la ocasión al líder de la CGT de revisar su lectura del proyecto de ley El Khomri. “¿Es necesario retirar este texto que comporta cierto número de adelantos?, le preguntó Laurent Berger evocando la Cuenta Personal de Actividad (CPA) y, principalmente, la Cuenta Trabajo difícil (en francés “Compte pénibilité”). A lo que Philippe Martínez contestó: “estamos de acuerdo en esto”, aunque los derechos creados sean “embrionarios”, recordando la reivindicación de la CGT de “una Seguridad Social profesional”.

También se esperaba que los dos sindicalistas confirmaran sus divergencias sobre el modo de acción sindical que se debe privilegiar: la “negociación” para la CFDT y la “lucha” para la CGT, que hizo de la misma uno de los ejes clave de su congreso. Pero Philippe Martínez insistió en la participación de su organización en las negociaciones, recordando que ésta firma el 85% de los acuerdos de empresa.

Finalmente, se pensaba igualmente que el debate iba a transformarse en un enfrentamiento violento entre los líderes de los dos primeros sindicatos franceses. En cierto modo, el calco en el campo sindical de las famosas “dos izquierdas irreconciliables” evocadas por Manuel Valls. De hecho, el primer ministro no deja pasar ninguna ocasión de oponerlas, poniendo por las nubes a la CFDT e incendiando a la CGT. Pero esto no ha ocurrido. Por lo demás, a la vista de los programas que presentan los diversos candidatos a las primarias de la derecha, la unidad podría rápidamente convertirse en actualidad en caso de alternancia.

En este mes de mayo, aunque la actualidad ha sido centralizada por el proyecto de ley El Khomri, también se ha hablado de otros temas relevantes como, por ejemplo, el de la **evacuación por la policía del campamento de migrantes instalado bajo la estación de metro aéreo Estalingrado**, en el distrito 19 de París, el lunes 2 de mayo. Según la prefectura, “1.619 personas han sido “protegidas” y trasladadas “a centros de acogida, principalmente en la región parisina”. Las autoridades han especificado que se trata de la operación más importante de la veintena que se han venido llevando a cabo en el último año, de campamentos de migrantes en la capital francesa.

Poco después de las 6 de la mañana, los primeros migrantes, especialmente sudaneses y afganos, empezaron a subir a los autobuses que los iban a trasladar a centros de acogida, en la región parisina y provincias. La víspera se contaron entre

400 y 500 personas pero ayer lunes eran mucho más numerosos. La operación, llevada a cabo por la Ciudad de París, la prefectura de la Región Parisina y la prefectura de policía, fue efectuada bajo la vigilancia de un importante dispositivo de policía entorno al campamento, habiendo sido cortada la circulación en el boulevard Voltaire, donde éste estaba ubicado.

Los migrantes “van a solicitar asilo” en los centros de acogida, y los que no lo hagan o se conduzcan mal serán expulsados. Francia no es tierra de desorden ni confusión”, declaró Jean-François Carenco, prefecto de la Región Parisina, allí presente.

Una veintena de operaciones de “protección” de esta clase ya se han llevado a cabo en París desde el 2 de junio de 2015, fecha de evacuación del campamento instalado en la zona de La Chapelle, también en el norte de París. El de Estalingrado, que ya fue evacuado una primera vez el 7 de marzo, y luego el 30 de marzo, habiéndose vuelto a formar poco después.

Sin embargo, algunos de sus ocupantes ya habían marchado unos 10 días antes y se habían instalado en un instituto de enseñanza secundaria desafectado del distrito 19, cuya “rápida” evacuación fue ordenada el viernes pasado por el tribunal administrativo de París.

**La prima de actividad, creada en enero para ayudar a los trabajadores pobres o humildes, va a costar más de los 4.000 millones de euros previstos** en los presupuestos generales del Estado francés para 2016.

La tendencia parece rondar los 500 millones suplementarios al año, si se multiplica el número de familias beneficiarias, que es más alto de lo previsto (2,3 millones en lugar de 2 millones), por la cuantía media mensual, igualmente superior a las previsiones de 164 euros en lugar de 160.

Sin embargo, en el seno del Gobierno se estima que el sobrecoste debería ser más bajo pues, aunque 2,3 millones de familias hayan cobrado la prima al menos una vez desde el mes de enero, éstas no han hecho más que entrar y salir del dispositivo. Al final, en marzo “sólo” se han beneficiado 2,1 millones de familias.

De la misma manera, también es de esperar que algunos beneficiarios ya no tengan derecho a la prima de actividad en el transcurso del año porque sus ingresos mensuales superarán 1,3 vez el SMI o bien porque habrán perdido su trabajo. Esto hará que la factura sea menos cara en diciembre.

Pero por el momento se observa la tendencia contraria, es decir, que los candidatos empiezan a afluir a las Cajas de Prestaciones Familiares. En el ministerio de Asuntos Sociales se felicitan por ello pues hace años que se venía deplorando la tasa tan baja de personas que solicitaban la Renta de Solidaridad Activa - “actividad”, antecesora de la prima de actividad. Sólo el 32% de las familias que hubiesen podido beneficiarse de la RSA-actividad la solicitaron; el resto, o bien no entendieron que tenían derecho a ella o estaban desalentadas.

La prima de actividad beneficia ya a 2,3 millones de familias (3,8 millones de personas) y se ha superado el objetivo recogido en la ley, es decir alcanzar el 50% de la tasa de peticiones. Si todas las personas que tienen derecho a ella la cobrasen serían 4 millones de familias, incluidos 5,6 millones de activos. Y si se agregan los hijos, serían 11 millones.

Por el contrario, la factura no se duplicaría porque una tasa de peticiones del 50% corresponde al 66% de la masa financiera potencial –las familias susceptibles de recibir ayuda son, *a priori*, las primeras en solicitarla.

Una de las razones de este éxito es la desmaterialización total del procedimiento: es inútil desplazarse para presentar los justificantes. De hecho, el 95% de las gestiones para obtener la prima se realizan en línea. Y son muy numerosas las personas que se conectan para ver si pueden ganar algo más: se han realizado 12,5 millones de simulaciones de derechos en línea.

Pero este éxito tiene un coste y, este coste, todavía desconocido, viene a sumarse a los 4.300 millones de euros prometidos por el Gobierno desde principios de año para luchar contra el paro y calmar el descontento de ciertas categorías profesionales: 1.000 millones de euros para la prima destinada a la contratación en las pequeñas y medianas empresas, 900 millones para el plan de apoyo a los agricultores, 600 millones más para el aumento del salario de los funcionarios (contando sólo este año, 2016), 300 millones para el de los maestros y 600 millones destinados a la formación de los parados.

Otro tema importante son las **negociaciones sobre el seguro de desempleo** que han sido reanudadas el jueves 12 de mayo y contaron con la presencia de la organización patronal Medef, que no ha cumplido su amenaza de abandonar la negociación si el Gobierno no atendía sus reivindicaciones sobre el proyecto de ley de reforma laboral. Los interlocutores sociales se han puesto de acuerdo en las fechas para las próximas reuniones de negociación, que tendrán lugar el 30 de mayo y el 14 de junio. En cuanto a la posibilidad de llegar a un acuerdo en el plazo impartido (antes del 30 de junio, fecha en que expira el actual convenio) organizaciones patronales y sindicatos difieren. Las primeras creen que es posible terminar el convenio en el plazo, mientras que los sindicatos creen que la complejidad y la tecnicidad de algunos aspectos hacen imposible finalizar antes del 30 de junio.

Si no se cumplieran los plazos, tanto los sindicatos como las patronales prevén que se prologue la vigencia del actual convenio.

### **Comunicado de la Ministra de Trabajo sobre la creación de empleo en Francia.**

En un comunicado difundido el 13 de mayo, la ministra de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, Myriam el Khomri, indicaba que en el primer trimestre de 2016 se ha confirmado la creación de empleo por cuenta ajena observada desde finales de 2014: en el primer trimestre se crearon 24.400 empleos netos en el sector privado, lo que representa un incremento del 0,2%.

El aumento ha sido importante y acelerado en el sector terciario, donde se han creado 38.800 empleos, la progresión más importante desde mediados de 2011. En un año se han creado 176.000 empleos en este sector, incluyendo el trabajo temporal.

Sin embargo, el empleo retrocede en el sector industrial y en la construcción. Aunque, en este último, la reactivación del sector (incremento de las obras de construcción de nuevas viviendas de un 3% en un año) empieza a tener influencias positivas sobre el empleo.

Los empleos creados son más estables: las contrataciones con CDI han aumentado de manera significativa en el primer trimestre de 2016 (+3,8%)

La ministra explica que el desarrollo positivo del empleo es debido a la reactivación de la actividad económica constatada en el primer trimestre como consecuencia de la aplicación de las medidas aprobadas por el Gobierno (principalmente, el Pacto de responsabilidad y solidaridad, el Crédito de impuesto para la competitividad y el empleo, y la ayuda a la contratación en las PME).

### **Francia-OCDE: un quinquenio que “va mal”**

En este principio de año, los indicadores macroeconómicos -crecimiento, empleo, inversión- se han puesto en verde (pálido). Pero aunque Francia parece haber tocado fondo, el retraso acumulado frente a los otros países ricos de la OCDE desde hace cinco años es importante.

Los cuatro primeros años del quinquenio de François Hollande no han permitido enderezar el timón y, a pesar de que el presidente trata de convencer a los franceses de que el país “va mejor”, la prensa demuestra que el país “va sólo un poco mejor”. El diario *L'Opinion* del martes, 17 de mayo, publicó un artículo en el que subrayaba las diferencias de crecimiento, inversión, consumo de las familias, de las administraciones públicas y paro, entre Francia y los restantes países de la OCDE.

Es el paro, además de la falta de crecimiento (Francia un 2,5% frente al resto de los países de la OCDE un 5,4%), el indicador que hace decir a los franceses, a pesar de que muestra señales de mejora, que “Francia va mal”. A finales de 2015, la tasa de paro en Francia era de un 10,4% cuando en los otros países de la OCDE no superaba un 6,8%.

Contando sólo a los siete grandes países de la OCDE, Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido, la media nacional de la tasa de paro era de un 5,8% a final de 2015. A final de marzo de 2016, el paro ha retrocedido en un 10% en Francia. En la OCDE era de un 6,4%, y de un 5,5% en “los siete grandes”.

### **Trabajadores desplazados: la reforma que divide a la Unión Europea.**

Once Estados miembros (de los cuales 10 situados al Este, a los que se une Dinamarca) han protestado oficialmente contra un proyecto de directiva de la Comisión de Bruselas sobre los trabajadores desplazados.

En el mes de marzo pasado, la comisaria belga de Empleo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, presentó un texto que se suponía revisaba el sistema de 1996, defendido por los antiguos países comunistas, pero fuertemente atacado por otros (Alemania, Francia, Bélgica, Países Bajos, etc.). Éstos deploran la competencia desleal que ha originado en diversos sectores de actividad –construcción, transporte, sanidad, agricultura, etc.- En 2014 se llevó a cabo una primera revisión destinada a luchar contra los abusos.

La Unión Europea cuenta con 2.000.000 de trabajadores desplazados, de los que casi la mitad se agrupa en tres países: Francia (400.000 censados en 2014), Alemania y Bélgica.

La Sra. Thyssen desea mantener el principio del trabajo desplazado, que es una de las bases del mercado interior, pero reducir las diferencias de coste del trabajo entre los trabajadores que ejercen en un mismo país. Algunos trabajadores desplazados cobran dos veces menos que los nacionales.

En la semana del 9 de mayo, los países favorables al statu quo, encabezados por Polonia, han sacado el “cartón amarillo”, procedimiento instituido en 2009, que permite impugnar una directiva a título del necesario respeto de la subsidiaridad. Este procedimiento autoriza a los Parlamentos nacionales a emitir un “dictamen motivado” en relación con un texto que afecta al ámbito de competencias compartidas entre la Unión Europea y los Estados.

La Comisión está obligada a reconsiderar su iniciativa si los protestatarios estiman que ésta interfiere demasiado en sus prerrogativas. El umbral para que se tenga en consideración el “cartón amarillo” es de 19 votos de 56 (dos veces el número de Estados miembros). Los 11 Parlamentos que han declarado la guerra a la Sra. Thyssen totalizan 22 votos. La Comisión deberá pues revisar su texto.

En principio, las disposiciones del tratado europeo sobre el “cartón amarillo” permiten que Bruselas mantenga su texto, pero es poco probable que sobre una cuestión tan sensible el colegio europeo opte por el enfrentamiento. “No es necesario agregar más divisiones a las ya existentes”, explica un alto funcionario haciendo una alusión a la crisis de los refugiados que ya ilustró el cisma entre países que aceptan el principio de acogida y los que se oponen a él -principalmente los del Este.

El entorno de Marianne Thyssen defiende su plan, descrito como “equilibrado”, pero evoca la necesidad de “evaluar la situación para determinar el camino a seguir”. La negociación con los países afectados debería iniciarse rápidamente.

La confusión de la Comisión es palpable tanto más cuanto que los partidarios de la reforma quieren influir en el debate.

En Francia, la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, publicó el viernes 13 de mayo, un comunicado estimando que el fortalecimiento de las normas europeas es un “imperativo absoluto”. La inquietud de los Estados que protestan “debe, por supuesto, ser tenida en cuenta”, explican en París, pero “ningún país puede

satisfacerse con los abusos que se cometen actualmente en materia de desplazamiento de trabajadores, que ponen en peligro su derechos elementarios, que falsean la competencia y socaban nuestra cohesión social e, in fine, el proyecto europeo”, indica la Sra. El Khomri.

La Sra. Thyssen, entre la espada y la pared, deberá responder igualmente a las críticas del patronato europeo, que apoya el procedimiento del “cartón amarillo”. Bussiness-Europe no niega las dificultades encontradas en ciertos sectores, pero teme la aplicación del principio defendido por la Sra. Thyssen: mismas condiciones de remuneración para todos aquellos que trabajan en una misma empresa, cualquiera que sea el origen de su contrato. La comisaria entiende limitar el desplazamiento a dos años. El trabajador ya no se beneficiaría sólo del salario mínimo del país de acogida, sino también de todas las primas y ventajas de los nacionales.

La parte sindical no se conforma con promesas sobre una reforma que llevará retraso. Éstos denuncian el “tremendo dumping social”, que pone incomoda principalmente al sector de la construcción.

Se ha organizado una conferencia europea sobre este tema, que se está celebrando esta semana, los días 17 y 18 de mayo en Bruselas. En ella, 14 trabajadores rumanos empleados en Flandes deben testimoniar sobre sus condiciones de empleo. Y, en la ciudad de Charleroi, siete obreros egipcios empleados por un subcontratista italiano han denunciado la explotación de la que están siendo víctimas: trabajan 15 horas diarias y sólo se les pagan ocho, y, además hace cuatro meses que esperan su salario.

### **Economía colaborativa: lo que ya prevé el proyecto de ley de reforma laboral.**

Según el diputado socialista Pascal Terrasse, autor de un informe sobre la economía colaborativa entregado al primer ministro en febrero pasado, el procedimiento lanzado por la Urssaf (organismo de recaudación de las cuotas de Seguridad Social y prestaciones familiares) en contra de la sociedad americana Uber, constituye un riesgo para todos los profesionales del sector. “Si la Urssaf recalifica a los conductores de Uber como trabajadores asalariados, otros se encontrarían en la misma situación y todos saldrían perdiendo”, previene el Sr. Terrasse. Con toda seguridad esto llevaría a numerosas plataformas digitales semejantes a Uber a abandonar su actividad.

Más que la generalización del asalariado, el diputado recomienda la “convergencia de los derechos sociales entre los trabajadores y los autónomos”, idea que explica en su informe y que, en parte, ha sido retomada en el proyecto de ley El Khomri sobre la reforma laboral.

Parte de este texto afecta a la responsabilidad social de las plataformas, cosa que no ha sido prácticamente subrayada debido a que el debate político, con el recurso al artículo 49-3, ha eclipsado los numerosos aspectos del texto.

Con el proyecto de ley El Khomri “concedemos nuevos derechos a estos trabajadores pero no les reconocemos la relación de asalariado, ya que no se presta

a estas plataformas”, resalta Christophe Sirugue, ponente del texto en la Asamblea Nacional. Gracias a dicha ley los trabajadores de las plataformas podrán constituir un sindicato y afiliarse a él, o beneficiarse del derecho de acceso a la formación profesional.

Otro cambio introducido en el texto es el hecho de que los jóvenes trabajadores del sector de la economía colaborativa puedan acceder a la VAE (valoración de los conocimientos adquiridos y de la experiencia profesional), dispositivo que no afecta sólo a los trabajadores del sector digital -según Christophe Sirugue-, sino también a la mayoría de los autónomos.

Pascal Terrasse estima pues que su informe no ha sido enterrado como algunos lo quieren hacer creer. El diputado socialista espera, incluso, que otra de sus recomendaciones será reconocida favorablemente por el Gobierno: la de “la creación de una suerte de fondo de garantía que permitiría a los prestatarios de servicios poder beneficiarse de préstamos o de fianzas para una vivienda”.

Otro dispositivo que defiende el Sr. Terrasse consiste en que, en la actualidad, “si usted es conductor en Uber, la plataforma puede retirarle de sus listas (en francés “déréférencer”). Esto no podrá realizarse ya de un día para otro”, explica Pascal Terrasse, llamando a “un procedimiento estándar, un poco a imagen del que existe para el despido pero sin llegar a la posibilidad de poder recurrir a los “prud’hommes” (tribunales de los social)”.

El Sr. Terrasse empuja también a la creación de “territorios colaborativos”. “Esta medida va a ser anunciada este viernes por el primer ministro, con un presupuesto de 35 millones de euros”. Se trata de hacer emerger territorios candidatos al desarrollo de un ecosistema digital, con ayudas destinadas a la creación de plataformas.

### **Y el mes de mayo finaliza con una noticia positiva: la tasa de desempleo baja por segundo mes consecutivo.**

La ministra de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, Myriam El Khomri, publicó el jueves día 26 de mayo un comunicado en el que informaba sobre las cifras del paro del mes de abril 2016.

Según la ministra, en el mes de abril, el número de demandantes de empleo inscritos en Pôle emploi en categoría A, es decir, sin ninguna actividad asalariada, ha disminuido en 19.900 con relación al mes de marzo, o sea un -0,6%. Se trata del segundo mes consecutivo de baja, situación que no se ha producido desde hace cinco años.

La baja constatada en abril afecta, una vez más, a todas las clases de edad. La situación de los jóvenes continúa mejorando; así, el número de demandantes de empleo menores de 25 años inscritos en la categoría A disminuye en 5.200 en marzo (o sea -1,0%), lo que hace que la baja desde hace un año ascienda a 40.000 personas.

El número de demandantes de empleo obligados a buscar empleo (inscritos en las categorías A, B y C) disminuye en 57.100 (-1,0%); se constata, sin embargo, un alza inhabitual del número de demandantes de empleo, principalmente en las categorías B y C, que no han actualizado su situación en Pôle emploi (+55,700 con relación al mes de marzo). Varios motivos podrían explicar tal evolución:

- Primero, un número de días festivos más reducido en el mes de mayo, y
- segundo, sin duda, un número significativo de personas que, habiendo encontrado una actividad, no han actualizado su situación en Pôle emploi.

Esta evolución no cuestiona la baja del número de inscritos desde principios de año que, en el caso de los demandantes de empleo sin actividad alguna, alcanza cerca de 70.000 (-1,9%).

Dicha baja puede explicarse por el dinamismo de las creaciones de empleo asalariado observadas en estos últimos meses, y debido a las medidas establecidas por el Gobierno (Pacto de responsabilidad, CICE, 330.000 ayudas para la contratación en las pequeñas y medianas empresas).

El Plan de 500.000 formaciones suplementarias para las personas que buscan empleo se ha llevado a cabo mediante la firma con las Regiones, de 14 convenios. Dicho Plan va a permitir que, en los próximos meses, los demandantes de empleo puedan beneficiarse de nuevas oportunidades profesionales.

Así pues, el Gobierno está determinado a consolidar esta recuperación y acelerar sus efectos sobre el empleo, con objeto de que la baja del paro se prosiga y se amplifique.

## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

#### Situación política, económica y social

El Parlamento griego dio luz verde el domingo día 8 a la reforma de las pensiones y a la reforma fiscal gracias a las cuales Grecia ha obtenido la aprobación por parte de los acreedores de la primera revisión del tercer rescate y el alivio de la deuda del país por parte del Eurogrupo.

La votación de las medidas ha generado un gran descontento social y ha provocado que en los tres días anteriores se sucedieran las movilizaciones. Para protestar contra el paquete de reformas, los principales sindicatos convocaron los días 6 y 7 una huelga general de 48 horas y el domingo día 8, además de paros en el transporte y el comercio, se organizó una manifestación frente al Parlamento, en la plaza Syntagma.

A pesar de las movilizaciones, la nueva legislación fue aprobada por 153 votos a favor y 143 en contra. La mayoría gubernamental, formada por Syriza y Griegos Independientes (ANEL), se ha mantenido unida y ha logrado sacar adelante las propuestas.

El Primer Ministro, Alexis Tsipras, se ha mostrado confiado en que «tras seis años de austeridad», el Eurogrupo abordaría finalmente una reducción de la deuda griega.

El paquete de leyes está compuesto por las reformas de las pensiones, de los impuestos directos y de los indirectos, las cuales permitirán economizar 5.400 millones de euros anuales -cada una permitirá ahorrar 1.800 millones- y conseguir en 2018 un superávit primario del 3,5% del Producto Interior Bruto (PIB), tal y como lo prevé el programa del tercer rescate firmado en verano.

La reforma de las pensiones prevé, en líneas generales, un recorte de las pensiones suplementarias y de las pensiones futuras. Sin embargo, el Primer Ministro ha defendido su proyecto ante la cámara: "El sistema necesitaba una reforma porque es complejo, socialmente injusto y clientelista. Y no corresponde al estado financiero del país", ha sostenido.

Además, Tsipras ha asegurado que la legislación no reduce las pensiones principales y ha prometido que "no habrá ni un solo euro de recorte en la pensión para más de dos millones de jubilados". Para el jefe del Ejecutivo, el nuevo sistema es "sostenible" y busca garantizar la justicia social.

En cuanto a la reforma fiscal, se introduce una subida generalizada en el impuesto de renta y más incrementos en los impuestos indirectos, como por ejemplo en el IVA de los combustibles.

El líder de Syriza también se ha defendido de las críticas que el principal partido de la oposición, Nueva Democracia, que dirigió el país entre 2012 y 2015, ha hecho sobre la nueva legislación impositiva. Tsipras ha asegurado que quienes le acusan de imponer un "tsunami de impuestos", aprobaron impuestos y recortes por valor de

63.000 millones euros entre 2010 y 2013 y que solo en 2014 impusieron recortes de 10.000 millones.

Los Ministros de Economía y Finanzas de la eurozona se reunieron el 23 de mayo en Bruselas para poner fin al bloqueo en las negociaciones que mantienen los acreedores y el país heleno. Grecia acudió al Eurogrupo con el nuevo paquete de reformas aprobadas y con el objetivo de cerrar la primera revisión del tercer rescate, acceder a los fondos del mismo y sobre todo, comenzar a hablar sobre la reestructuración de la deuda.

El principal escollo en las conversaciones fue el *plan de contingencia* adicional exigido por los socios europeos -a instancias del Fondo Monetario Internacional (FMI)- para iniciar el debate sobre la sostenibilidad de la deuda. Los acreedores quieren que Grecia legisle de antemano una serie de medidas de contingencia automáticas, que solo se aplicarían en el caso de que se incumpliesen los objetivos fiscales marcados.

Sin embargo, el Ministro de Economía griego, Euclides Tsakalotos, ha advertido de que la legislación de su país no permite implementar este tipo de plan.

El FMI, exige esta fórmula, poniendo en duda que Grecia pueda llegar a un superávit primario del 3,5% en 2018 sin medidas de recorte adicionales. En una carta dirigida al Eurogrupo, a la que ha tenido acceso el *Financial Times*, la directora general, Christine Lagarde, instaba a los Ministros europeos a abordar ya la situación de la deuda griega, al tiempo que dudaba sobre la capacidad del país heleno para alcanzar el objetivo de superávit solamente "subiendo impuestos y recortando el gasto".

Al final la UE aprobó el aligeramiento gradual de la deuda griega. El Ministro griego de Finanzas, Efkklidis Tsakalotos, no ha escondido su optimismo, al término de la reunión del Eurogrupo en Bruselas, el 24 de mayo, precisando que el acuerdo logrado puede significar «el inicio de la salida de nuestro país del círculo vicioso de la recesión económica».

Tras una reunión de once horas, los Ministros de Finanzas de la Eurozona evaluaron positivamente el programa de reformas y recortes, aprobado por el Parlamento griego, lo que dará luz verde al desbloqueo de 10.300 mil millones de euros que permitirán al país hacer frente a los vencimientos más inmediatos de su deuda. De ese total un primer tramo de 7.500 millones se liberará a principios de junio, mientras los restantes 2.800 se desembolsarán después del verano.

El segundo punto importante del acuerdo es que, por primera vez, U.E. y FMI acuerda incluir una serie de medidas para un aligeramiento gradual de la deuda griega tras el cierre del tercer plan de ayuda, en 2018, y la conclusión de los procesos electorales en varios países de la Eurozona. Esta evolución hace posible el retorno del Fondo Monetario Internacional al tercer programa de rescate griego, en el cual hasta ahora rechazaba participar al considerar que la deuda griega (175%) no es sostenible. No obstante, se descarta por completo la posibilidad de una quita nominal de la deuda; tesis que el FMI ha ido preconizando los últimos meses.

En cuanto al alivio de la deuda se ha trazado una hoja de ruta concreta: "El Eurogrupo ha acordado que las necesidades netas de financiación (GFN) de Grecia no podrán superar el 15% de su PIB a medio plazo tras la finalización del programa y el 20% más adelante". Es decir, en vez de hacer una quita nominal de la deuda, se abordan las necesidades financieras anuales para que los pagos de intereses y las emisiones no supongan más de esos topes, que se consideran sostenibles.

Ambos pilares del acuerdo parecen satisfacer plenamente tanto al Gobierno griego como, también, a las autoridades comunitarias. En Atenas, en los círculos gubernamentales no ocultaban su satisfacción por la evaluación positiva, el desbloqueo de la ayuda económica y por la "significativa reducción de las necesidades financieras del país para los próximos años".

Al mismo tiempo, el Presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, se felicitada de los resultados de la reunión, el Ministro de finanzas galo, Michel Sapin, hablaba de un "gesto de confianza" hacia Grecia y el Presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, saludaba "un mensaje fuerte para la estabilidad de Grecia, de Europa y de la economía mundial.

En cuanto a política internacional, se señala la visita a Estados Unidos por parte del Ministro de Estado, Nikos Pappas y, de particular importancia, la viisita oficial a Grecia del Presidente ruso Vladimir Putin.

Durante cuatro días, del 12 al 16 del mes, Nikos Pappas mantuvo numerosos encuentros con representantes de la administración estadounidense y con agentes de círculos empresariales y fondos de inversiones, así como con representantes de la prensa y de las comunidades griegas afincadas en ambas ciudades de EE.UU.

El eje principal de la visita del Ministro griego se centraba en presentar los avances positivos del programa económico de Grecia y las perspectivas favorables que se abrirán tras el esperado acuerdo con las instituciones acreedoras el próximo 24 de junio; al mismo tiempo, destacar el ambiente económico estable que empieza a consolidarse para las inversiones extranjeras, hecho que refuerza la condición de Grecia como un socio regional estable que pueda desempeñar un papel activo en la paz y estabilidad en toda la zona de los Balcanes y del Mediterráneo Oriental y, al mismo tiempo, tener una contribución clave en los temas de la colaboración energética.

En este contexto iban enmarcadas las reuniones de Nikos Pappás con Victoria Nulad, Secretaria adjunta para Asuntos Europeos y Eurasiáticos del Departamento de Estado de EE UU, el Secretario del Tesoro, Jack Lew y el Subsecretario de Comercio Internacional, Stefan M. Selig. En la agenda de dichos encuentros estuvo, también, el tema de la reducción de la deuda griega, de la cual ya se ha empezado a hablar -aunque tímidamente- en Europa, y también se abordó la crisis de los refugiados, en un intento del Ministro griego de poner de relieve la dimensión internacional del tema. La parte estadounidense reconoció el papel crucial de Grecia en este tema y subrayó la importante labor que ha desarrollado hasta ahora al respecto. Las múltiples y complejas vertientes de este tema fueron presentadas, también, ante los periodistas acreditados en la ONU por el Secretario de Información y Comunicación, Lefteris Kretsos, ya que el Ministro Pappás se vio obligado a

interrumpir su visita y adelantar un día su vuelta a Grecia. La visita del Ministro concluyó con una serie de reuniones con las comunidades griegas y la inauguración de las nuevas Oficinas de Prensa y de Turismo en la gran metrópolis estadounidense.

Pero en el frente de política internacional, reviste particular importancia la visita oficial a Grecia del Presidente ruso Vladimir Putin los días 28 y 29 de mayo. La agenda política de la visita se inició con la entrevista de Putin con el presidente de Grecia, Prokopis Pavlópulos, y acto seguido mantuvo reuniones con el Primer Ministro, Alexis Tsipras, y el jefe de la oposición griega, Kiriakos Mitsotakhis.

Las inversiones e infraestructuras, las exportaciones, el turismo, la economía rural y el fortalecimiento del diálogo político entre Grecia y Rusia son los temas que acapararon las conversaciones entre el Primer Ministro griego, Alexis Tsipras, y el Presidente ruso, Vladimir Putin.

El viaje de Putin a Grecia, el primero en diez años de un Presidente ruso, ha sido estimado como un “importante acontecimiento político”, producto de un nuevo enfoque en las relaciones entre ambos países que en los últimos años se encontraban prácticamente congeladas. Este nuevo enfoque ha sido puesto de relieve por ambos mandatarios: Vladimir Putin caracterizó Grecia como “importante socio de Rusia ante la U.E.”, mientras Tsipras resaltó el interés del Gobierno griego para que Rusia participe en los proyectos de arranque de la economía griega.

Putin llegó acompañado por seis ministros rusos, entre ellos los de Asuntos Exteriores, Energía, Agricultura y Cultura, así como por una nutrida delegación empresarial y los directores de Gazprom y Rosneft, Alexei Miller e Igon Sechín, respectivamente. Las reuniones bilaterales culminaron en una serie de acuerdos de cooperación firmados ante la presencia de los dos mandatarios, entre ellos Acuerdos de colaboración entre distintos entes, como el de las empresas Petróleos Griegos y Rosneft que especifica las condiciones para el suministro de crudo y derivados petrolíferos, el de la Universidad del Pireo y la de los Urales y, por último, entre el Centro griego de Fuentes de Energía Renovable y el Instituto Ruso de Energía.

Según los comentaristas, el mensaje político de la visita ha quedado muy claro. Grecia desea “reiniciar”, en palabras de Tsipras, sus relaciones con Rusia pero sin modificar su estrategia política condicionada por su pertenencia a la U.E. y la OTAN; por su parte, Rusia parece comprender la multidimensional política exterior griega, enfocando principalmente en los beneficios económicos del reforzamiento de las relaciones bilaterales, las cuales el año pasado se cifraron en 2.700 millones de dólares.

## **Seguridad social**

### **La nueva reforma de las pensiones**

La reforma de las pensiones contempla un ahorro anual de 1.800 millones de euros (1% del PIB), con el objetivo de hacer sostenible el sistema de la seguridad social griego. El objetivo es que el gasto en pensiones se reduzca hasta suponer alrededor del 15% del PIB en 2019, dos puntos menos que ahora.

Entre las medidas aprobadas se incluye la subida de la edad de la jubilación de los 65 a los 67 años, una nueva base de cálculo, el establecimiento de una pensión garantizada de 384 euros y la reducción de la pensión máxima.

La pensión garantizada de 384 euros se cobrará tras un mínimo de 20 años trabajados. Las personas cuya vida laboral no exceda los 15 años, el mínimo vigente hasta ahora, cobrarán 346 euros.

- Los jubilados actuales verán recortados los ingresos de las pensiones suplementarias, entre un 2 y un 50%, y únicamente si la suma excede los 1.300 mensuales brutos.
- La pensión máxima se reducirá de 2.773 a 2.304 euros brutos.
- Las pensiones futuras sufrirán un nuevo recorte, que oscilará entre el 5 y el 12%.
- La pensión pasará a calcularse en base a la cotización de toda la vida laboral, en lugar de los cinco mejores años de la última década trabajada que rige en la actualidad.
- Se unifican todos los fondos de pensiones. Se crece de dos únicas cajas de pensiones (una en la que se unan todas las principales y otra que fusione las suplementarias)

## Migraciones

### Grecia y el problema de los refugiados

El Ministro de Migración, Yannis Muzalas, ha anunciado, a finales de mes, que el Gobierno pretende redistribuir a los refugiados en centros del territorio griego basándose en criterios geográficos y de población.

Muzalas aseguró además que su ministerio comenzará la construcción de nuevos centros de acogida a finales de junio con un diseño parecido al de Eleonas, situado en el oeste de Atenas, mientras que la mayoría de los centros temporales en activo cerrará en septiembre.

Por otro lado, y tras el desalojo con éxito del campamento improvisado de Idomeni, el Ministro reiteró las intenciones del Gobierno de que los campos del Pireo y Elinikón sean los próximos en ser vaciados, eso sí, en cuanto haya espacio disponible en otros centros organizados, matizó.

Mientras que se calcula que hay alrededor de 1.400 personas en el puerto ateniense, en las terminales del antiguo aeropuerto habría más de 3.600 migrantes.

Los alcaldes del área de Elinikón, situada en el sur de Atenas, llevan meses pidiendo el desalojo del antiguo aeródromo.

Con respecto a las demandas de asilo, Muzalas dijo en la entrevista que se estudian unas 50 cada día, al tiempo que los expertos en procesarlas comenzarán a visitar los centros organizados a partir del 6 de junio.

En cuanto a la crítica de que Grecia no ha hecho lo suficiente para abordar la crisis de refugiados, el Ministro de Migración destacó que el país no tenía centros de acogida el año pasado, y que el cierre de la frontera con la Antigua República Yugoslava de Macedonia les obligó a manejar unos 60.000 refugiados en apenas dos meses y medio.

Reconoció no obstante que hubo retrasos en la construcción de infraestructuras para refugiados menores sin acompañar, pero recalcó que ya están disponibles 800 plazas para ellos.

El Ministro pidió a los países occidentales que creen una política de migraciones, ya que la situación, estimó, se podría repetir debido a nuevos conflictos o ya existentes, como la propia guerra en Siria.

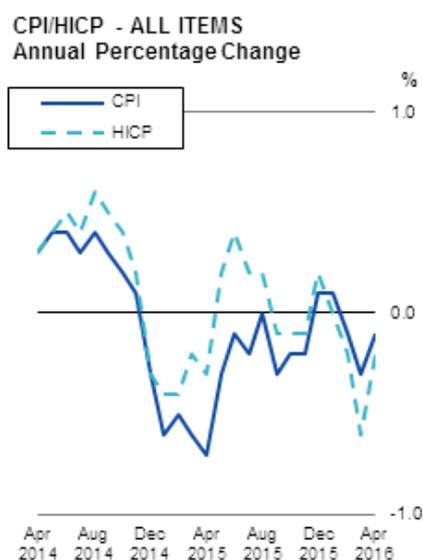
Aunque los flujos de refugiados han descendido desde la entrada en vigor del acuerdo entre la Unión Europea y Turquía, el goteo de migrantes sigue siendo constante mientras los centros de detención de las islas del Egeo oriental se encuentran desbordados con 8.439 migrantes, lo que superando por mucho las 7.450 plazas disponibles.

Todos los migrantes llegados tras el 20 de marzo a Grecia se encuentran privados de libertad en estos centros a la espera de ser deportados a Turquía o a que su demanda de asilo, si la presentan, sea aceptada

## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

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

### Irlanda alcanza el séptimo puesto mundial en competitividad

La nueva ministra irlandesa de Trabajo, Empresa e Innovación, Mary Mitchell O'Connor, se ha mostrado satisfecha con los datos del Anuario de la Competitividad Mundial, *World Competitiveness Yearbook*, realizado por la escuela de negocios suiza IMD, que muestran que en 2016 Irlanda se ha situado en el puesto séptimo del mundo en materia de competitividad, ascendiendo nueve puestos con respecto al año anterior. Esta posición supone una mejora significativa con respecto a 2011 en el que Irlanda se situó en el puesto 24º y se trata de su mejor resultado desde el año 2000. Irlanda se ha revelado como el país más competitivo de la zona euro.

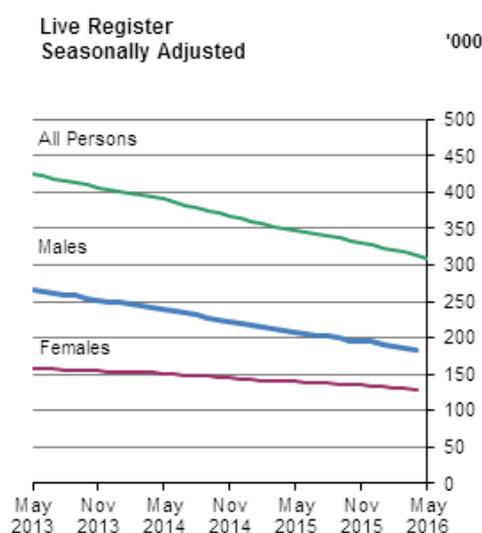
El Anuario de la Competitividad Mundial es una publicación reconocida internacionalmente que evalúa países de todo el mundo mediante más de 300 indicadores de competitividad, analizando y clasificando la capacidad de cada nación para crear y mantener un entorno en el que las empresas puedan competir. La competitividad se valora utilizando una combinación de datos cuantitativos (crecimiento económico, finanzas públicas y créditos) y cualitativos (encuesta realizada a directivos internacionales). El rendimiento de Irlanda ha mejorado en cuatro áreas fundamentales:

1. Resultados económicos: 6º puesto, mejora de 6 posiciones con respecto a 2015.
2. Eficacia gubernamental: 13º, mejora de 2 posiciones.
3. Eficacia empresarial: 2º, mejora de 11 posiciones.
4. Infraestructura: 23º, mejora de 1 posición.

Irlanda ocupa la primera posición en aumento del PIB, PIB per cápita, incentivos para la inversión en crecimiento de exportaciones e inversión extranjera. Particularmente se ha fortalecido la flexibilidad y adaptación de los trabajadores, el nivel de productividad de la fuerza laboral, la disponibilidad de empleados cualificados y el sistema de impuestos.

### Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de mayo de 2016 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 309.200, habiéndose registrado un descenso de 3.600 personas con respecto al mes anterior. La tasa de desempleo ha descendido al 7,8%.



Fuente: CSO

### Las Oficinas Locales de apoyo a las empresas crearon 3.500 empleos en 2015

Según el informe anual de las Oficinas Locales de apoyo a las empresas (*LEOs*)<sup>3</sup> publicado el pasado 31 de mayo por la ministra irlandesa de Trabajo, Empresa e Innovación, Mary Mitchell O'Connor, el pasado año se crearon 3.533 empleos netos a tiempo completo y parcial en todo el país gracias a 6.500 pequeñas empresas.

Los resultados muestran que en 2015 el total de puestos de trabajo creados gracias a las Oficinas Locales fue de 7.122, lo que eleva el número total de empleos

<sup>3</sup> Red de oficinas que desarrollan un sistema mejorado de asistencia a las PYMES y empresas de nueva creación en todo el país, con más trabajadores, más financiación y mejores servicios.

apoyados por las *LEOs* a 32.592. Las 31 oficinas repartidas a lo largo de la geografía nacional proporcionan una ventanilla única para apoyar a nuevas empresas, microempresas y pequeños negocios.

El análisis anual de empleos estudia y supervisa el rendimiento de microempresas que hayan recibido ayuda financiera de las *LEOs* y que empleen a un máximo de 10 trabajadores. En 2015, las *LEOs* apoyaron financieramente con 10 millones de euros a un total de 984 proyectos empresariales a nivel nacional.

Las iniciativas de la *LEOs* han ofrecido su apoyo también a emprendedores incipientes y pequeñas empresas ofreciéndoles prácticas y tutorías destinadas a desarrollar ideas y fomentar volumen de negocio, así como a estimular el emprendimiento local y la creación de empleo. En 2015, 1.700 pequeñas empresas se sirvieron, a través de la *LEOs*, del programa que ofrece apoyo a ventas por Internet *Trading Online Voucher Scheme* y se concedieron 200 microcréditos a negocios avalados por las *LEOs*.

Los datos del informe anual de las *LEOs* en 2015 muestran los siguientes resultados:

#### Creación de trabajo

- 7.122 nuevos empleos (a tiempo completo y tiempo parcial).
- 3.533 nuevos puestos de trabajos netos, deduciendo del total los puestos de trabajo perdidos en el mismo período (a tiempo completo y tiempo parcial).
- 32.592 empleos directos en las 6.500 empresas que recibe ayuda de las *LEOs* (23.641 a tiempo completo y 8.951 a tiempo parcial).

#### Microempresas:

- Se financiaron 984 proyectos por un total de 10 millones de euros.
- 400 del total fueron start-ups galardonadas con becas.

#### Otras medidas:

- 1.896 programas de prácticas con 27.185 concurrentes.
- Asesoramiento personalizado a 8.175 participantes.
- Presentación de 399 proyectos a *Micro Finance Ireland*, de los que se aprobaron 200.
- Promoción del programa de apoyo a ventas por Internet *Trading Online Voucher Scheme* con una participación de 1.700 negocios.

## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Ante la cercanía de las elecciones municipales previstas para los primeros días del mes de junio, en mayo, toda la atención política se ha centrado en prever los posibles resultados de las elecciones y en las repercusiones que pueden tener en relación con la política nacional. A pesar de la insistencia del Primer Ministro, Matteo Renzi avisando de que estas elecciones son para elegir alcaldes y concejales, y no para valorar la actuación del Gobierno, la presión sobre el Primer Ministro se ha intensificado sobre todo por parte de los disidentes situados más a la izquierda del Partido Democrático. Hay que tener en cuenta que los comicios se celebrarán en ciudades clave de Italia como Roma, Milán, Nápoles o Turín.

En esta ocasión, el Movimiento 5 Estrellas, que suele tener más dificultades para concurrir en las elecciones municipales, principalmente por sus problemas de organización y la falta de figuras conocidas, cuenta con una candidata que lidera la carrera en Roma, donde la victoria supondría un gran hito para el Movimiento. Por su parte, el centro derecha no ha podido, finalmente, ponerse de acuerdo en Roma para apoyar una candidatura común.

En una reciente encuesta, a solo un mes de estas elecciones locales, el Movimiento 5 Estrellas ha superado por primera vez al Partido Democrático como la fuerza más popular. El sondeo de Index Research para el programa televisivo 'Piazza Pulita' (plaza limpia), muestra que el 28,5% de los italianos votarían por el Movimiento 5 Estrellas mientras que el 28% lo harían por el PD si hubiera elecciones generales. La mayoría de las últimas encuestas daban al PD una ventaja de entre uno y cuatro puntos. Por su parte, Liga Norte se sitúa en tercer lugar con el 13% en intención de voto, seguido por el partido Forza Italia del ex primer ministro Silvio Berlusconi, con el 12,6%. Tras ir subiendo en las encuestas en los últimos cinco años, la tendencia ascendente del M5S se ha acelerado en los últimos meses a la vez que han surgido escándalos que han salpicado al Gobierno y al PD (como por ejemplo, la dimisión de la Ministra de Industria, la detención del Alcalde de Lodi, o la condena por evasión fiscal al líder del partido en Cerdeña).

Precisamente, a principios de mes, Matteo Renzi anunciaba que Carlo Calenda, hasta ese momento representante de Italia ante la UE, sería el nuevo Ministro de Desarrollo Económico, en sustitución de Federica Guidi, quien había dimitido el mes anterior después de verse envuelta en un caso de presunto tráfico de influencias. Después de entrar en la política en 2013 con "Scelta Civica", el partido fundado por el anterior Primer Ministro, Mario Monti, en febrero de 2015, Carlo Calenda, junto con otros miembros de la formación, abandonó el partido y se sumó al Partido Demócrata. Cuando todavía formaba parte de Scelta Civica, Calenda fue nombrado viceministro de Desarrollo Económico por el ex primer ministro italiano Enrico Letta, cargo en el que le mantuvo Renzi cuando llegó al poder. Posteriormente, el actual Primer Ministro italiano le eligió para ser representante de Italia ante la Unión Europea.

## Situación económica

La economía italiana sigue creciendo con un ritmo moderado, caracterizado por la consolidación de la contribución positiva de la demanda interior en el crecimiento del PIB. El principal motor de crecimiento, según la nota mensual publicada por el Instituto de Estadística (ISTAT) está constituido por el consumo, al que se acompaña también una mejora de las inversiones. En presencia de algunas señales de debilidad de las expectativas de las empresas y de los pedidos de los productos manufactureros, el indicador compuesto de la economía italiana ha registrado un ulterior descenso, sugiriendo la ralentización en el ritmo de crecimiento de la actividad económica a corto plazo.

Una buena noticia recibida por el Gobierno en este mes de mayo ha sido la concesión, por parte de la Comisión Europea, de la flexibilidad solicitada para cerrar las previsiones macroeconómicas de 2016 y 2017 que figuran en sus presupuestos públicos. Bruselas reconoce que Italia no ha respetado las reglas en cuanto a la deuda, que se mantiene para 2016 en el 132,7% del PIB, pero no abrirá un expediente de infracción. El déficit para 2016 se mantendrá en el 2,3% del PIB, contando con un descuento del 0,85% que le permite contar con 14.000 millones más de euros disponibles en su presupuesto. Aplicando las reglas de flexibilidad del Pacto de Estabilidad tal como interpretaba Italia, en este descuento se incluye un 0,4% por las reformas efectuadas, otra rebaja del 0,04% para la gestión de la llegada masiva de inmigrantes y por último otro 0,06% para medidas contra el terrorismo. Para 2017 ha obtenido un descuento en el déficit del 0,7%, lo que supondrá que el déficit a finales de 2017 tendrá que ser del 1,8% el PIB (tendría que ser del 1,1%) con lo que el Gobierno se ahorra 12.000 millones para ese año. No obstante, para 2017 el Gobierno deberá encontrar recursos equivalentes al 0,5% del PIB, es decir alrededor de 8.000 millones, que podría, según los analistas, encontrar elevando el IVA o recortando en gastos. En todo caso en octubre, la Comisión Europea volverá a revisar

## Situación social

Una Italia en deflación, con un comercio y una industria en disminución, arrastra los salarios. En abril, el salario por hora pactado registra la variación más baja desde el inicio de la serie histórica del ISTAT, en 1982. No había sucedido nunca –destaca el Instituto- que el aumento anual fuese del 0,6%. El mínimo histórico anterior se produjo en enero de este año con un 0,7%. Además en abril, no se ha producido ninguna variación con respecto a marzo. Los sectores que presentan mayores incrementos son el textil y la confección de ropa (3,4%) y la energía y gas (1,9%).

A finales de abril, los Convenios Colectivos en vigor en la parte económica afectaban al 34,6% del total de trabajadores por cuenta ajena. El porcentaje de trabajadores en espera de renovación del convenio era del 64,1% en total y del 53,6% en el sector privado. El tiempo de espera para la renovación del convenio es de media de 37,9 meses en general y de 17,1% en el sector privado.

El último Convenio Colectivo del empleo público caducó en 2009 y su aplicación ha estado bloqueada hasta el 24 de junio de 2015 en que una Sentencia del Tribunal Constitucional declaró ilegal la congelación de las retribuciones. La Sentencia

declaraba que en situaciones excepcionales (crisis financiera), el Gobierno podía suspender la aplicación y negociación de un Convenio pero a partir de la publicación de la Sentencia, la situación era ilegal por considerar que ya no se daban las circunstancias que motivaron su inaplicación. En la Ley de Presupuestos para este año están incluidos créditos por importe de 300 millones de euros que deberían servir para la renovación del Convenio a partir de 2016 y está previsto abrir una mesa de negociación en breve pero los acuerdos no serán fáciles. Los sindicatos reclaman actualizaciones salariales desde 2015, año de la Sentencia y con los 300 millones de euros solo habría para unos 10 euros al mes según cálculos de los sindicatos, cifra que consideran una propina.

Vincenzo Boccia, el nuevo Presidente de Confindustria (la principal organización empresarial italiana), en la primera Asamblea de la organización, después de su nombramiento a finales del mes de abril, ha tratado en su discurso el tema de las relaciones laborales. Afirmó que cuando se reabra la negociación con los sindicatos, el debate se centrará en la relación entre salario y productividad. En su discurso también ha hablado de numerosos asuntos como la fiscalidad, las inversiones en Europa, la gestión de las cuentas públicas y los impuestos sobre el trabajo. Boccia ha animado al Gobierno a “continuar con fuerza en el camino de las reformas y en cuanto a la reciente reforma constitucional, ha recordado que la asociación empresarial lleva luchando por superar el bicameralismo perfecto desde 2010.

En los primeros tres meses de 2016 se han estipulado 428.584 nuevos contratos indefinidos (incluidas las conversiones), y han finalizado 377.497, con un saldo positivo de 51.087. Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Previsión Social, el saldo de la contratación indefinida en este trimestre es el 77% menos que el saldo en el primer trimestre de 2015 (fue de 224.929 contratos estables). El dato es incluso peor que en 2014 cuando el saldo de contratos estables en el primer trimestre del año fue de 87.034.

Los incentivos a la contratación indefinida en 2016, mucho menos ventajosos que en 2015 están detrás de estos datos. El Primer Ministro, Matteo Renzi, ha declarado que los incentivos han funcionado en 2015, que en solo dos años se han recuperado 400.000 puestos de trabajo y que se ha interrumpido la caída del empleo. Para Renzi, la disminución de los incentivos conlleva un crecimiento del empleo menos veloz pero continúa en ascenso y el hecho de que el saldo sea menor no significa que haya menos puestos de trabajo que el pasado año.

La Agencia para el Empleo (ANPAL) constituida mediante un Decreto de desarrollo de la reforma del mercado de trabajo del Gobierno de Matteo Renzi (Jobs Act) empezará a ser operativa en el mes de junio según ha declarado Maurizio del Conte, nombrado Presidente de la Agencia para el Empleo.

Para que la Agencia empiece a funcionar falta aún aprobar un Decreto de transferencias de recursos y de dotación de personal que está en el Tribunal de Cuentas pendiente de informe. El ANPAL se nutrirá de personal de dos instituciones ligadas al empleo pero que no tienen ningún papel relacionado con la intermediación, el Instituto de Formación Profesional (ISFOL) y la Agencia “Italia Lavoro”. Las Oficinas de Empleo dependen aún de las Regiones y hasta que no se ratifique la reforma del Título V de la Constitución mediante el referéndum previsto

para octubre, no es posible hacer ningún cambio. Con la puesta en marcha de la Agencia se reforzarán las políticas activas de empleo y la intermediación, se establecerán niveles esenciales para todos los desempleados a nivel nacional pero “nuestra misión más importante es la de gestionar la prestación de recolocación del desempleado y un verdadera atención específica al trabajador”. “El objetivo es conseguir que las personas se dirijan a los servicios de empleo porque funcionan”. “El sistema debe recibir a la persona desempleada y acompañarla. Una de las primeras cosas que hay que hacer es poner en funcionamiento el sistema informático para posibilitar la casación entre oferta y demanda. La idea es cruzar los datos sobre los beneficiarios de prestaciones que paga el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), con los datos de los beneficiarios de políticas activas de empleo. El ANPAL controlará si una persona que cobra la NASPI (prestación de desempleo) no se presenta a un curso de formación o no acepta un empleo. En este caso advertiremos al INPS que deberá cancelar al menos una parte de la prestación. Hasta ahora esto solo ha sucedido en casos excepcionales. Si se percibe un subsidio” – subraya Del Conte- “es necesario realizar un itinerario de activación por parte de la persona desempleada. El ejemplo es el sistema alemán pero, por ahora, no son comparables porque en los centros de empleo italianos trabajan 7.000 personas frente a las 100.000 que trabajan en Alemania, pero que también se ocupan de las políticas pasivas. Nosotros no tenemos recursos para contar con 80.000/100.000 empleados”- concluye – “pero debemos concentrar la actividad en las políticas activas. Ahora el 50% de la actividad de los centros de empleo es la de emitir certificados de desempleo que dan acceso a ventajas en otros servicios. Para esto podría valer una autodeclaración”.

## MARRUECOS

### COMENTARIO GENERAL

---

#### La cifra de PIB de 2015 definitiva se sitúa en el 4,5 %<sup>4</sup>

##### Marruecos Negocios

La economía marroquí creció un 4,5 % en 2015. El *Haut Commissariat au Plan* (equivalente al Instituto Nacional de Estadística español) ha anunciado la cifra revisada de crecimiento, que se acerca al 5 % y que previsiblemente será superior a la del presente año.

El informe del HCP pone en evidencia, un año más, uno de los condicionantes fundamentales del crecimiento en Marruecos: el fuerte peso del sector agrícola en la economía y su relativa volatilidad. Así, la actividad agrícola sigue siendo la principal fuente de variaciones en las cifras de PIB. Mientras que en el 2014 el producto agrícola descendió un 2,2 % en relación al periodo anterior, en 2015 el crecimiento fue del 12,8 % debido a una cosecha agrícola excepcional, especialmente en lo que respecta a los cereales. El resto de las cuentas no fueron sin embargo tan favorables, y son testigo de la relativa debilidad de la economía en el 2015 dejado al margen el sector agrícola. Así, el resto de actividades crecieron tan sólo un 1,9%, frente al 2,5 % de 2014..

La inversión en capital creció en términos absolutos, pero disminuyó en relación a su peso en la economía debido la cifra de crecimiento general. Así, Marruecos pasó a invertir un 30,5 % de su producto interior bruto en formación de capital -dos puntos menos que en el periodo anterior. Esta cifra oscila en la mayoría de los países europeos en torno al 20 %, mientras que en China, Mauritania o Argelia es cercana al 50 %, según datos del Banco Mundial.

El sector exterior puso en 2015 una nota fuertemente positiva. La cifra de exportaciones creció un 6 % y las importaciones descendieron un 3,1 %, mejorando así el déficit comercial. La tasa de cobertura (un indicador que resulta de dividir el valor de las exportaciones por el de las importaciones y que aporta una idea acerca de la capacidad de una economía para pagar sus importaciones) mejoró hasta el 58 % desde el 51,7 % en 2014. Tradicionalmente, Marruecos adolece de una fuerte dependencia del exterior debido a la ausencia de fuentes de energía fósiles en el país, y la mejora en este indicador insufla un optimismo moderado: la debilidad de los precios del petróleo han sido clave a la hora de reducir la cifra del valor de las importaciones.

---

<sup>4</sup> Fuente: Haut Commissariat au Plan

## **Marruecos instalará 10.000 mw de renovables en 2030 e invertirá unos 27.000 millones en su desarrollo <sup>5</sup>**

Marruecos elevará su capacidad instalada en 10.000 megavatios (MW) adicionales procedentes de energías renovables de aquí a 2030, dentro de su transición energética hacia una economía baja en carbono, según anunció hoy el ministro de Energía, Minas, Agua y Medio Ambiente de Marruecos, Abdelkader Amara.

En su participación en una conferencia organizada por el Club Español de la Energía (Enerclub), Amara indicó que esta transición energética en Marruecos supondrá unas inversiones de más de 40.000 millones de dólares (unos 35.920 millones de euros) en los próximos 15 años, de los cuales unos 30.000 millones de euros (unos 26.940 millones) serán en energías renovables.

Así, subrayó que este programa de desarrollo de renovables en el país representará "importantes oportunidades de inversión" e invitó a las empresas españolas a "participar todavía más activamente en los proyectos lanzados por Marruecos".

En concreto, señaló que este objetivo total de desarrollo de producción con renovables para 2030 se divide en 4.500 MW en solar fotovoltaica, 4.200 MW eólicos y 1.300 de hidráulica.

El ministro marroquí subrayó que el país africano se encuentra inmerso en una transición energética que le permitirá "avanzar a pasos agigantados" en su revolución energética, con el objetivo de un 'mix' donde dominen las fuentes renovables.

Así, apuntó que el objetivo del país pasa por alcanzar un peso en el 'mix' energético de las renovables del 42% en el año 2020 y llegar hasta el 52% para el horizonte de 2030.

Amar también destacó las reformas adoptadas por el Reino de Marruecos en el sector energético, que han abierto el mercado a la inversión privada y han ayudado al despegue de las energías renovables en el país.

Por su parte, el secretario de Estado de Asuntos Exteriores, Ignacio Ybáñez, valoró el papel de Marruecos como país "socio estratégico" para España, especialmente en los retos energéticos que va a afrontar.

Como muestra de estas relaciones comerciales entre los dos países, Ybáñez señaló que Marruecos es el noveno destino de las exportaciones españolas y el segundo fuera de la UE, sólo superado por Estados Unidos, mientras que en términos comerciales España es el primer proveedor y cliente de Marruecos.

---

Fuente: Eleconomista

<sup>5</sup>

## Asuntos Sociales y Servicios Sociales <sup>6</sup>

### Feministas marroquíes protestan contra su exclusión por el gobierno islamista

Decenas de feministas marroquíes organizaron una concentración de protesta para denunciar su exclusión por el actual Gobierno, encabezado por el islamista Justicia y Desarrollo (PJD), a la hora de aprobar leyes en materia de género.

Las manifestantes, que se congregaron frente al Parlamento, expresaron su rechazo a las leyes de género que fueron aprobadas por el Gobierno, como la normativa de los trabajadores domésticos que autoriza el trabajo de menores de 16 años.

"Mi cuerpo me pertenece a mí no al Estado", "no al trabajo de menores" son algunos de los eslóganes que corearon las feministas que también denunciaron la ley de lucha contra la violencia de género "que no responde a los estándares internacionales".

También deploraron que la última revisión del Código Penal no eliminara los artículos que aún penalizan las relaciones extramaritales o la homosexualidad.

La primera Autoridad de paridad y lucha contra todas las formas de discriminación, aprobada el mes pasado por el Parlamento, fue criticada por las feministas por no disponer de poderes coercitivos capaces de corregir las disparidades contra los hombres y las mujeres.

"Estamos indignados con el balance legislativo del actual Gobierno porque las leyes aprobadas recientemente no responden a nuestras reivindicaciones ni a los convenios internacionales firmados por el Estado", lamentó Saida Idrisi, vicepresidenta de la Asociación Democrática de las Mujeres de Marruecos.

Marruecos se encontró en 2015 en el puesto 117 de un total de 176 en el índice de desigualdad de género elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

---

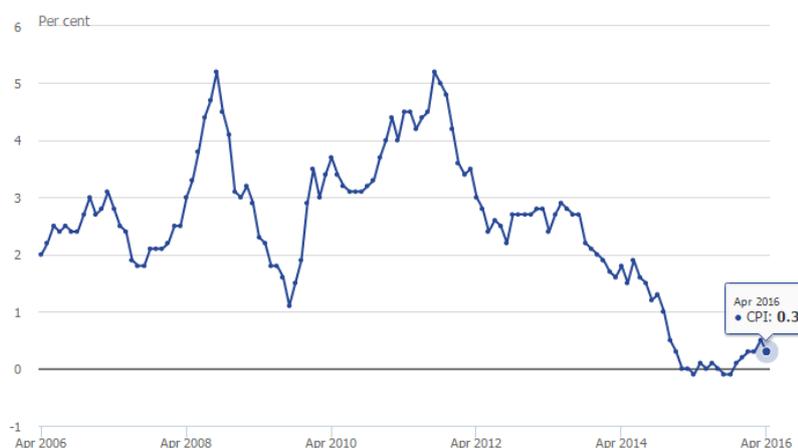
<sup>6</sup> Fuente: EFE

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

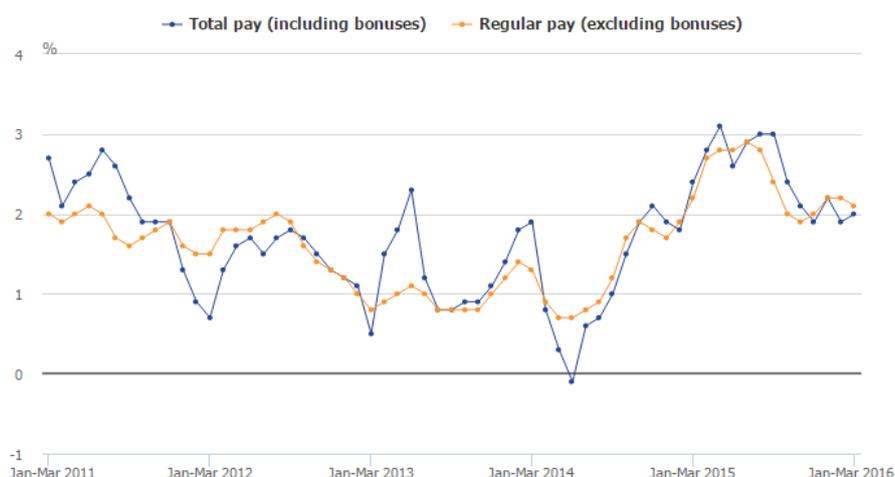
La economía británica registró un crecimiento del 0,4% en el primer trimestre de 2016 y un 2% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*, siendo el 13<sup>o</sup> trimestre consecutivo con crecimiento positivo.

En el mes de abril de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) descendió al 0,3%, una caída de dos décimas con respecto al año anterior, debido principalmente a la bajada de las tarifas aéreas y de los precios del vestido, vehículos y el alquiler de vivienda social.



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 enero-marzo 2011 a enero-marzo 2016.



Fte: *Office for National Statistics*

En marzo de 2016, el salario medio total se situaba en 490 libras semanales y el salario básico en 468 libras/semana.

En el período enero-marzo 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2% con respecto al año anterior.

### **Apertura del Parlamento británico y discurso de la Reina 2016**

El pasado 18 de mayo tuvo lugar la ceremonia anual de apertura del Parlamento británico con el tradicional discurso de la reina, en el que se presentan algunas de las propuestas a llevar a cabo por el Ejecutivo.

La reina inició su elocución destacando tres objetivos del Gobierno: fortalecer la economía para proporcionar estabilidad y seguridad a los trabajadores, incrementar las oportunidades de mejora para los más desfavorecidos y reforzar la defensa nacional. Añadió, asimismo, que se debe mantener bajo control el gasto público y lograr una economía con salarios más altos y menor dependencia de las prestaciones sociales.

En esta ocasión las propuestas legislativas del Gobierno no incluyen asuntos en materia sociolaboral. No obstante, cabe destacar la introducción de medidas en las siguientes áreas:

#### **Economía**

- Asegurar la existencia de una infraestructura adecuada para fomentar el desarrollo de las empresas.
- Mejorar la competitividad del país y convertir a Reino Unido en nación líder en la economía digital.
- Combatir la corrupción, el blanqueo de dinero y la evasión de impuestos.
- Introducir ayudas para fomentar el ahorro en las familias con bajos ingresos y en los jóvenes.

#### **Sanidad**

- Mantener los servicios de asistencia sanitaria primaria durante todos los días de la semana.
- Asegurar que los turistas o visitantes extranjeros abonen los tratamientos de salud que utilicen durante su estancia en el país.

#### **Administración**

- Continuar con la reforma de los servicios públicos.
- Reformar el sistema penitenciario, modernizando las prisiones y mejorando los procesos judiciales.

#### **Política**

- Continuar con la salvaguarda de la seguridad nacional.
- Celebrar el referéndum de permanencia en la UE.

- Presentar un Proyecto de Ley de Derechos Británicos.
- Asegurar la soberanía del Parlamento a través de la supremacía de la Cámara de los Comunes.

### Publicación de datos de inmigración comunitaria sujeta al pago de impuesto sobre la renta y contribuciones a la Seguridad Social

El pasado 12 de mayo la Agencia Tributaria británica, HM Revenue and Customs (HMRC), publicaba las esperadas estadísticas sobre el número de inmigrantes comunitarios con menos de cuatro años de residencia en Reino Unido sujetos al abono de impuesto sobre la renta y cotizaciones a la Seguridad Social, así como una estimación de la contribución fiscal neta de este colectivo.

En el año fiscal que va del 6 de abril de 2013 al 5 de abril de 2014, se ha estimado que los nacionales comunitarios con menos de cuatro años de residencia en el país abonaron 3.110 millones de libras en concepto de IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social. Si se toma en cuenta la cantidad percibida por este colectivo en concepto de prestación de complemento a los ingresos (Tax Credit) y prestación por hijo a cargo (Child Benefit), 566 millones de libras, la contribución fiscal neta a las arcas del Estado asciende a 2.540 millones de libras.

<b>Inmigrantes comunitarios con menos de 4 años de residencia</b>	
Total IRPF y contribuciones Seguridad Social	3,11 £
Total prestaciones abonadas por HMRC	0,56 £
Contribución fiscal neta	2,54 £

\* Cantidades en miles de millones y redondeadas.

### APROBACIÓN DE LAS LEYES DE SINDICATOS, DE EMPRESA Y DE INMIGRACIÓN

Durante el mes de mayo se han aprobado en Reino Unido las leyes de Sindicatos (*Trade Union Act*), Empresas (*Enterprise Act*) e Inmigración (*Immigration Act*). Estas propuestas legislativas fueron presentadas por el Gobierno británico el año pasado durante la apertura del Parlamento y el discurso de la Reina.

El pasado 4 de mayo la **Ley de Sindicatos** obtuvo la sanción real. Esta norma reforma la legislación sobre la huelga, asegurando que ésta solo pueda llevarse a cabo cuando en las votaciones para decidir sobre las acciones sindicales se alcance una participación mínima del 50%. En determinados servicios públicos como sanidad, educación, transporte y bomberos se requiere además un porcentaje de votos favorable del 40%. Durante la tramitación el Gobierno aceptó realizar una revisión independiente sobre las votaciones a través de medios electrónicos en el plazo de seis meses.

La Ley de Sindicatos mejora las prácticas sindicales e incrementa la transparencia mediante las siguientes medidas:

- Establece un límite de 6 meses (que podría incrementarse a 9 si así lo acuerdan sindicato y empresa) para acometer las medidas reivindicativas decididas.
- Exige que en las papeletas para el voto conste una clara descripción de los motivos y de las acciones previstas.
- Crea un proceso transparente de afiliación a los sindicatos que permita a los nuevos miembros tomar la decisión de destinar el importe de sus cuotas a fondos políticos.
- Dota de mayor poder y autoridad al organismo de supervisión para que asegure el cumplimiento de la normativa.

Ese mismo día también se aprobaba la **Ley de Empresas**. El paquete de medidas puesto en marcha con esta nueva legislación pretende reducir la burocracia, atajar los pagos atrasados y mejorar la calidad y cantidad de los programas de trabajo-formación. Se espera que 5,4 millones de empresas británicas se beneficien de la introducción de esta ley.

La Ley de Empresas incluye las medidas siguientes:

- Establece una Comisión para PYMES con el fin de ayudarlas a resolver asuntos como la demora en los pagos.
- Incrementa la transparencia mediante el requerimiento de un informe anual y la inclusión de actividades de los organismos reguladores.
- Amplía el programa de la Autoridad Primaria, *Primary Authority Scheme*, que facilita a las empresas un acceso a asesoramiento permanente y a medida ofrecido por las autoridades locales. Se pretende proporcionarles un mayor grado de confianza que les empuje a invertir y crecer.
- Apoya y fortalece el plan de trabajo-formación ofreciendo puestos en organismos del sector público en Inglaterra. Asimismo se establecerá un organismo independiente para el trabajo-formación, dirigido por los empleadores, para asegurar que las habilidades adquiridas en el programa se ajusten a las necesidades de las empresas.
- Crea una imposición legal para las aseguradoras que les obligue a indemnizar a las empresas en un tiempo razonable.

Por último, el 13 de mayo recibía la sanción real la **Ley de Inmigración**. En ella se sientan las bases para combatir la inmigración ilegal con el fin de fortalecer el sistema de inmigración y dificultar la entrada y permanencia en el país de aquellos que no tengan derecho a residir en él. Las nuevas medidas pretenden acabar con la explotación de trabajadores de baja cualificación, asegurar que sólo los inmigrantes con permiso de residencia puedan acceder a ciertos servicios (cuentas bancarias y alquiler de viviendas), así como reforzar la autoridad para facilitar la expulsión de ilegales.

Entre las acciones a desarrollar se encuentran:

- Atajar el empleo ilegal, convirtiéndolo en delito.
- Dotar de nuevas facultades a los agentes de inmigración, incluyendo el registro individual y de propiedades y la incautación de documentos de identificación en caso de sospecha de residencia ilegal.

- Procesar a los arrendadores que no lleven a cabo controles migratorios de sus inquilinos o no tomen medidas para expulsarlos de sus viviendas.
  - Garantizar que los trabajadores del sector público en puestos de atención al ciudadano hablen inglés con fluidez.
  - Introducir un impuesto para las empresas que opten por la contratación de inmigrantes y mejorar las habilidades de los jóvenes de Reino Unido.
- 

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

El panorama político rumano ha estado vivo y rico de acontecimientos en este mes de mayo, empezando por dos cambios de Ministros y terminando por la preparación de las elecciones administrativas que se celebrarán en el primer domingo de junio.

Los problemas internos que habían empezado a finales del mes anterior en el seno del Gobierno, han continuado a principios de mayo, con el cese y consiguiente cambio de los Ministros de Cultura y Sanidad.

La revocación del titular de Cultura, Vlad Alexandrescu presentada por el Premier Ciolos al Presidente Klaus Johannis a primeros de mes, se sitúa en el contexto del escándalo sucedido en la Opera Rumana de Bucarest por los sucesivos nombramientos de los directivos de esta institución que no han sido del agrado del colectivo, y por las diferencias de salarios entre los bailarines rumanos y los extranjeros que actúan allí. La hasta ese momento Secretaria de Estado Corina Suteu, ex directora del Instituto de Cultura Rumano en Nueva York, fue nombrada Ministra el 7 de mayo.

El mismo día 7, y en relación con el escándalo sobre empleo de desinfectantes en los hospitales rumanos, dimitió el hasta entonces Ministro de Sanidad, Patriciu Achimaş-Cadariu, en desacuerdo con la manera en la que el Gobierno ha decidido gestionar la crisis.

El debate público en las semanas anteriores a la dimisión de Achimaş-Cadariu se había centrado en una investigación periodística que ha revelado incumplimientos graves de las normas de uso de los desinfectantes en los centros hospitalarios. El Primer Ministro Dacian Cioloş había pedido al Ministerio reanudar y extender la investigación administrativa, y verificar la concentración y la eficiencia de todos los productos empleados actualmente para la desinfección en cada hospital del país. Al mismo tiempo, se ha desarrollado también una investigación de la Fiscalía General, realizando investigaciones en los hospitales y en las sedes de la empresa HexiPharma, que suministra las sustancias desinfectantes. Extendiendo la problemática, el Primer Ministro ha expresado la intención de modificar la legislación y tomar medidas que saquen a la luz los problemas del sistema sanitario, mucho más numerosos y extremadamente graves.

Tomando, durante dos semanas, las funciones de Ministro interino, Cioloş ha manifestado la intención de que la sanidad sea, a partir de ahora, la prioridad número uno del Gobierno. Según Cioloş, en los últimos 6 o 7 años, Rumanía ha tenido al menos 10 Ministros de Sanidad. Ninguno ha podido reformar el sistema y eliminar los escándalos, que desde hace algunos meses han ido multiplicándose.

El 20 de mayo fue nombrado como nuevo Ministro de Sanidad Vlad Voiculescu, economista con experiencia en gestión en el sector financiero y bancario, y exdirector de gabinete en el Ministerio de Hacienda. Inició en 2008 la llamada "red de los citostáticos", un grupo de más de 400 voluntarios de toda Europa que traía a

Rumanía de manera gratuita los citostáticos que faltaban a los enfermos de cáncer. “Es muy importante volver a recuperar la confianza de los rumanos en el sistema sanitario”, ha afirmado Vlad Voiculescu.

El relanzamiento de las inversiones en la construcción de hospitales y el problema de las infecciones intrahospitalarias son algunos de los objetivos del mandato del Ministro. Otra prioridad es la de solucionar la crisis de los medicamentos esenciales. Esta denominación empleada por la Organización Mundial de la Salud define a los medicamentos baratos que han existido en el mercado en los últimos 10, 20, 30 o incluso 40 años.

Vlad Voiculescu ha recordado que la infraestructura anticuada es otro problema del sistema sanitario. El mandatario ha destacado los hospitales construidos en los años 70 o antes de este período, que ponen en peligro la vida del paciente, y también del personal médico. Por ello, unos 150 millones de euros están destinados a la construcción de tres hospitales regionales, ha afirmado

Otro programa que se desbloqueará es el establecido en 2014 con el Banco Mundial. Unos 180 millones de euros del mismo estarán disponibles para las inversiones. Por otro lado, el Ministro Vlad Voiculescu ha anunciado que la Inspección Sanitaria del Estado está preparando un control cruzado a nivel nacional, en el que se harán pruebas a todas las sustancias biocidas usadas en los hospitales. Los resultados se publicarán inmediatamente después de la centralización.

En otro orden de cosas, los electores rumanos están llamados a las urnas el domingo 5 de junio para expresar su voto en los comicios locales. Más de 250.000 candidatos compiten para los cargos de consejeros locales de los casi 3.200 municipios y para llegar a ser miembros de los 41 consejos departamentales. Podrán expresar su voto los ciudadanos rumanos que tengan o cumplan 18 años el día de las elecciones y lo podrán hacer solo en la localidad de su domicilio o residencia.

Para los nacionales de otros países de la Unión Europea empadronados en Rumanía se han elaborado listas electorales complementarias. A diferencia de las elecciones parlamentarias o presidenciales, cuando se organizan colegios electorales en las embajadas y los consulados, el escrutinio local no permite a los ciudadanos rumanos en el extranjero expresar su voto. Lo podrán hacer si vuelven a las localidades del país donde tienen su domicilio o residencia.

Es la séptima vez desde la Revolución anticomunista de 1989, que los rumanos eligen a sus alcaldes y consejeros locales y este escrutinio tiene algunas novedades. Los colegios electorales tendrán un sistema informático destinado a realizar el seguimiento de la presencia en las urnas y a prevenir los votos ilegales. Un operador de ordenador escaneará el código numérico personal de cada elector en una tableta con un programa, creado especialmente para estas elecciones, que bloqueará eventuales intentos de voto múltiple, de voto de personas fallecidas o de las personas que perdieron sus derechos electorales. Todos estos son delitos sancionados con pena de cárcel o multa.

También por primera vez, no habrá una segunda vuelta del escrutinio. Ganará el candidato que obtenga el mayor número de votos. Esta enmienda a la ley electoral

solicitada por el Parlamento y ratificada por el Tribunal Constitucional fue muy criticada por la sociedad civil y la prensa que afirma que a causa del número insignificante de sufragios, los futuros alcaldes carecerán de legitimidad.

Los comentaristas afirman también que el escrutinio del 5 de junio puede renovar una administración local ampliamente desacreditada por numerosos escándalos de corrupción. El año pasado fueron enviados a juicio 14 alcaldes de municipio, nueve Presidentes de consejos departamentales y un prefecto. En Bucarest la situación es realmente dramática ya que los fiscales anticorrupción han inculcado al alcalde general y a cuatro de los seis alcaldes de sectores, electos hace cuatro años.

Un tema siempre de interés en la política rumana es el de la lucha contra la corrupción. En la primera cumbre internacional sobre esta materia, celebrada en Londres a mediados de mes, el Gobierno rumano, que en los últimos años se ha visto criticado por los insuficientes esfuerzos emprendidos para luchar contra la corrupción y que sigue siendo monitorizado por la UE, ha sido representado por la Ministra de Justicia, Raluca Prună, que ha presentado, en el marco de la conferencia organizada en vísperas de la reunión, la experiencia de Rumanía en la lucha contra este azote. Prună ha asegurado que el Gobierno de Rumanía apoyará sin reservas a las autoridades nacionales anticorrupción, aportando una legislación estable, recursos e independencia ante las presiones políticas que, según declara, no son pocas, sobre todo en las últimas semanas. Y ha añadido que Rumanía, junto con los demás países participantes, se propone utilizar y aplicar todos los acuerdos internacionales vigentes, para convertir la lucha contra la corrupción en una prioridad interna y externa. En Rumanía, el valor anual de los bienes confiscados ha superado los quinientos millones de euros y las instituciones emblemáticas que luchan contra la corrupción, la Dirección Nacional Anticorrupción y la Agencia Nacional de Integridad, son reconocidas como socios importantes y proveedores de buenas prácticas en el ámbito internacional.

El Gobierno ha modificado y completado el Código Penal y el Código de Procedimiento Penal mediante ordenanza de urgencia. Según el Ejecutivo, ha sido una medida necesaria para poner los dos documentos de acuerdo con ciertas decisiones del Tribunal Constitucional. También fue necesario transponer urgentemente algunos actos normativos de la Unión Europea en este ámbito, según ha explicado el portavoz del Gobierno, Dan Suciú.

En cuanto a política internacional, cabe señalar la visita del Primer Ministro a Estados Unidos, donde Ciolos ha sido recibido en la Casa Blanca por el vicepresidente estadounidense, Joe Biden. La Asociación Estratégica y la cooperación económica han sido los principales temas del diálogo, junto con los preparativos para la Cumbre de la OTAN de Varsovia, el próximo mes de julio. En el marco de las conversaciones, el jefe del Gobierno rumano ha solicitado el respaldo estadounidense a la creación de una brigada multinacional en el territorio de Rumanía, bajo el paraguas de la OTAN, a fin de reforzar el sistema defensivo en el flanco sudeste europeo.

Joe Biden ha evidenciado que Rumanía ha sido y seguirá siendo un socio y un aliado de confianza de EE. UU. y ha subrayado que existe un interés mutuo en utilizar el importante potencial de desarrollo de la cooperación económica. Dacian

Ciolos se ha entrevistado también con otros responsables de Washington así como con representantes del ámbito estadounidense de los negocios a los que ha alentado a invertir en Rumanía. Ciolos se ha entrevistado también con miembros de la comunidad rumana.

### **Situación económica**

Rumanía registró un crecimiento económico del 4,3% en el primer trimestre de 2016, frente al período similar de 2015, según las estimaciones publicadas este viernes por el Instituto Nacional de Estadística. En el primer trimestre de 2016 el PIB aumentó un 1,6% en comparación con el último trimestre del 2015. Según las estimaciones económicas de primavera, publicadas al principio de este mes, por la Comisión Europea, la economía rumana registrará, en 2016, un crecimiento del 4,2% en 2016, pero bajará al 3,7% en 2017.

El presupuesto nacional de Rumanía ha registrado, en el primer trimestre de este año, un excedente de más de tres mil millones de lei (unos 665 millones de euro), mientras que las tasas e impuestos cobrados por la Agencia Nacional de Administración Fiscal, en los primeros cuatro meses de 2016, han superado en un 3% las estimaciones iniciales, según declaraciones de la Ministra de Finanzas, Anca Dragu.

La dirección ejecutiva del Fondo Monetario Internacional ha analizado el informe de su más reciente misión a Rumanía, la del pasado mes de marzo, y ha hecho varias recomendaciones a las autoridades de Bucarest. El FMI aboga por continuar las reformas que han conllevado al equilibrio de la economía y han atraído inversores. El Fondo estima un crecimiento económico de más de un 4% este año y un 3,6% en 2017. Los expertos confirman la tendencia positiva de crecimiento económico de Rumanía, apoyada por los recientes aumentos salariales del sector público y la reducción del IVA que han impulsado el consumo privado. En las conclusiones transmitidas al Gobierno de Bucarest, el Fondo señala que si no se continúan las reformas, el crecimiento económico se verá afectado. Los expertos recomiendan a las autoridades que no cedan ante las presiones sociales. De momento, Rumanía no ha firmado otro acuerdo con el FMI.

### **Situación social**

El Ministerio de Trabajo ha sometido a debate público el proyecto de ordenanza de urgencia destinada a regular los salarios de los empleados públicos en Rumanía, asunto que motivó la dimisión de la anterior Ministra, Ana Costea.

Las principales modificaciones se refieren a la reestructuración completa del sistema en los sectores de Sanidad y Educación y a la aplicación de un sistema de incentivos según criterios profesionales destinado a los empleados, que se beneficiarán de esta regulación a partir del 1 de enero de 2017. Además, el proyecto prevé eliminar las discrepancias salariales para los que tengan cargos y atribuciones iguales en el marco de la misma unidad laboral, aumentando los salarios al nivel máximo previsto para todas las categorías ocupacionales.

Según el Primer Ministro, el proyecto corregirá algunas irregularidades en el sistema, sobre todo en el ámbito de la sanidad, pero no todas, ya que el Ejecutivo no puede superar ciertas limitaciones presupuestarias. Según el Ministro de Trabajo, Dragoş Pîslaru, debido a la aplicación de estas medidas, más de 1.200.000 personas recibirán aumentos salariales, mientras que ningún salario será recortado. "Sobre la base de los datos analizados", ha declarado Pîslaru, "tenemos previsto que los salarios asignados, por ejemplo, a la Sanidad, superen los salarios máximos que se pagan ahora en el sistema. La otra medida se refiere al nivel máximo salarial que se paga en la misma unidad y que será igual para todos los empleados. De esta forma, se elimina la sospecha de que vayan a bajar los salarios."

Por su parte, el Presidente del Bloque Nacional Sindical, Dumitru Costin, ha declarado que sólo 400.000 empleados públicos recibirán aumentos salariales, y los 800.000 restantes no se beneficiarán de esta medida. El proyecto sobre los salarios en el sistema público ha generado descontento entre los sindicatos, sobre todo en el sector de educación, que creen que la reforma soluciona solo los problemas de la sanidad y la administración central. Anton Hadăr, el Presidente de la Federación Sindical de Enseñanza Superior Alma Mater, ha declarado que «estos son arreglos momentáneos. Respecto a la Educación, este arreglo ni siquiera puede ser útil, ya que no puede cubrir ni el 1% de lo que necesitamos en el sistema».

Las modificaciones aplicadas a los salarios de los empleados públicos prevén gastar unos 2.300 millones de leus: de estos fondos, casi 1.200 millones serán asignados a los reajustes salariales, y más de los 1.000 millones restantes serán utilizados para reformar la Sanidad.

Las negociaciones entre el Gobierno rumano y los sindicatos de la educación con respecto al sistema de salarios han continuado sin resultado, después de una primera propuesta del Ejecutivo, de un aumento del 10% a partir del mes de agosto del próximo año. Los sindicatos no han aceptado las propuestas del Gobierno y han organizado, el 1 de junio, una marcha de protesta en Bucarest, pidiendo aumentar en un 6% del PIB la dotación asignada al sector.

El Ministro de Trabajo, Dragoş Pâslaru, ha declarado que el Ejecutivo no dispone de fondos para el reajuste de los salarios en educación y que la aplicación de la ordenanza relativa a las correcciones salariales en el sistema educativo a partir del próximo 1 de enero supondría un esfuerzo financiero por un valor de 800 millones de leus. Más de 6000 personas podrían beneficiarse de las previsiones de este acta normativa.

También ha explicado que se debe rectificar el esquema salarial y no ofrecer aumentos populistas. El Gobierno ha anunciado que el próximo 7 de junio aprobará la ordenanza que regula los salarios de los empleados públicos. Según el Ministro de Trabajo, la ordenanza está destinada a corregir las irregularidades en el sistema, pero no aumentando los salarios, sino rectificando algunos errores. La ordenanza se refiere en primer lugar a los principiantes, el personal auxiliar, los catedráticos o los asistentes universitarios, que recibirán entre un 16% y un 20% más. El Ministro de Trabajo ha destacado que no se pueden aumentar todos los salarios de los profesores.

## **Fiesta de la diáspora rumana.-**

El 29 de mayo en Rumanía y en numerosas comunidades rumanas en el exterior se ha celebrado el Día de los Rumanos en el Extranjero, instituido en 2015 por el Parlamento, para que se celebre, precisamente el último domingo del mes de mayo.

El sábado 28, en la Biblioteca Central Universitaria de Bucarest, bajo el lema "Excelencia rumana en el extranjero", han sido invitados rumanos exitosos del campo de la investigación para debatir una serie de temas importantes para los que desean volver a Rumanía y para los que quieren contribuir, aunque viven en el extranjero, al desarrollo de Rumanía.

El tema de la conferencia ha sido la identidad nacional en el extranjero, el papel formativo de la educación rumana, capaz de motivar a la joven generación a través de modelos de éxito. El Presidente Klaus Iohannis ha pedido al Gobierno que presente una hoja de ruta que haga de la diáspora "una verdadera prioridad nacional". En su opinión, de esta forma no se perderá el potencial de los rumanos del extranjero, de los que pueden contribuir al desarrollo de Rumanía. En un mensaje dirigido a los compatriotas del extranjero, el Presidente les ha pedido que expresen su amor por la patria "siendo más generosos, más responsables, haciendo las cosas bien, cuidándose los unos a los otros para que Rumanía sea más fuerte y más próspera." "A algunos rumanos, las circunstancias históricas tristes les separó de su país y es nuestro deber apoyarlos para mantener la identidad, las tradiciones y la cultura. A los que de momento han optado por vivir y trabajar en el extranjero tenemos que apoyarles para que sus derechos y libertades sean defendidos", ha añadido Iohannis.

Entre los actos dedicados al Día de los Rumanos en el Extranjero figura también la Feria de las tradiciones populares de las comunidades rumanas del extranjero: Maramureş histórico - Ucrania, Timoc - Serbia, Bulgaria, Besarabia - República de Moldavia, organizada en el Museo Nacional de la Aldea "Dimitrie Gusti" de Bucarest. En referencia a estas comunidades, el Ministro delegado para los rumanos del extranjero, Dan Stoenescu, ha anunciado la creación de un centro de información para los rumanos en Ismail, región de Odesa, Ucrania. Stoenescu ha precisado en una entrevista para Radio Rumanía que este centro se encargará de implementar algunos proyectos y programas para apoyar la cultura y la lengua rumanas. Según declara el Ministro Dan Stoenescu, hay más de 3,5 millones de rumanos que viven en el extranjero y es normal que el Estado rumano apoye y defienda sus derechos.

# SEGURIDAD SOCIAL

## ALEMANIA

### DEBATE SOBRE LA VIABILIDAD FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social alemana abarca los siguientes ámbitos: los seguros públicos de enfermedad y dependencia; las mutuas; el seguro público de pensiones incluidos los sistemas propios de los trabajadores del campo y la minería; así como la Agencia Federal de Empleo. Cerró el año 2015 con un superávit de 1.200 millones de euros, 2.100 menos que el año anterior.

La recaudación de las diferentes ramas de la Seguridad Social sumaron un total de 577.300 millones de euros, un incremento del 4,0%, los gastos aumentaron un 4,4%, situándose en 576.000 millones.

Ingresos y gastos de la Seguridad Social en 2015					
	Ingresos		Gastos		Saldo financiero
en miles de millones de euros					
		Comparación interanual en %		Comparación interanual en %	
<b>Total</b>	577,3	4	576	4,4	1,2
<b>de esta cantidad:</b>					
<b>Seguro público de pensiones</b>	275,6	2,4	277,5	4,4	-1,9
<b>Seguro público de enfermedad</b>	212,3	3,4	215,4	3,9	-3,1
<b>Agencia Federal de Empleo</b>	35,3	4,7	31,6	-1,70	3,7
<b>Seguro de dependencia</b>	30,7	18,5	29	14	1,7

Fuente: Oficina Federal de Estadística

La recaudación del seguro público de enfermedad alcanzó los 212.300 millones de euros en 2015, un aumento del 3,4% en comparación interanual, debido sobre todo a la buena situación que atraviesa el mercado de trabajo alemán y al aumento salarial y del número de puestos de trabajo experimentado el año pasado. No obstante, el aumento de los gastos fue del 3,9%, y por lo tanto algo superior que los ingresos, situándose en 215.400 millones de euros. De ahí surge el déficit de 3.100 millones. La Oficina Federal de Estadística achaca esta evolución negativa a tres factores: a la reducción de las cuotas que los asegurados deben abonar a los seguros y de la aportación del Estado, que ha pasado de 14.000 millones en 2014 a 11.500 millones en 2015 y a los bajos intereses, que incluso ha resultado en intereses negativos para el fondo de garantía del seguro de enfermedad, debiendo pagar 1.800 millones de euros.

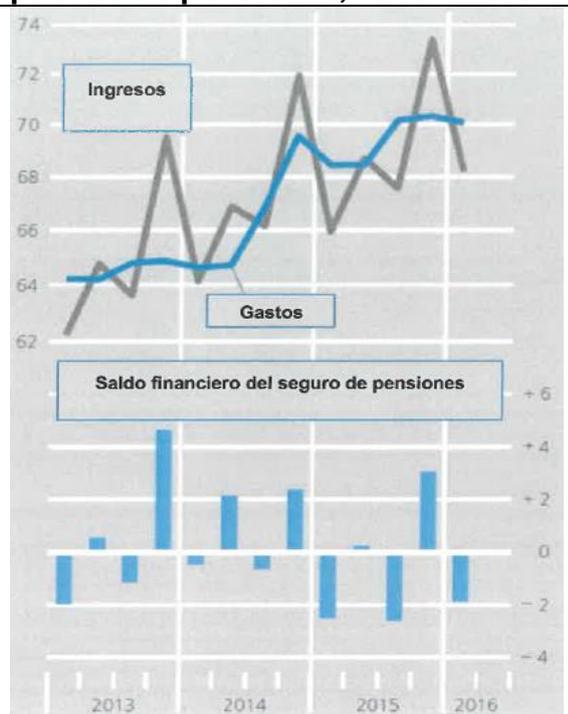
Los ingresos del seguro de dependencia aumentaron en 2015 hasta alcanzar los 30.700 millones de euros, lo que supone un plus del 18,5% en comparación interanual. El incremento de los gastos fue considerable, pero con un 14%

claramente inferior al de los gastos, situándose en 29.000 millones. Así se explica el superávit de 1.700 millones en 2015 (2014: 500 millones).

El Banco Central alemán (Bundesbank) detalla los resultados financieros de la Agencia Federal de Empleo y del seguro de pensiones por lo que podemos ampliar algo más la información al respecto.

El seguro público de pensiones cerró 2015 con un déficit de aproximadamente 1.900 millones de euros, después de haber finalizado 2014 con un superávit de casi 3.000 millones, resultado de la reducción de la cotización que deben pagar los afiliados a la Seguridad Social del 18,9% al 18,7% y los efectos de las reformas introducidas en 2014 (mejora de las pensiones para madres y prejubilación a los 63 años sin aplicar los coeficientes reductores). El gasto corriente en pensiones además se vio impulsado por el fuerte aumento de las pensiones en julio de 2015 (Alemania Occidental: 2,1%, Alemania Oriental: 2,5%). A finales de 2015 el fondo de garantía se mantenía estable en 1,7 mensualidades.

#### Evolución financiera del seguro público de pensiones, 2013 a 2016



Bundesbank, 2016

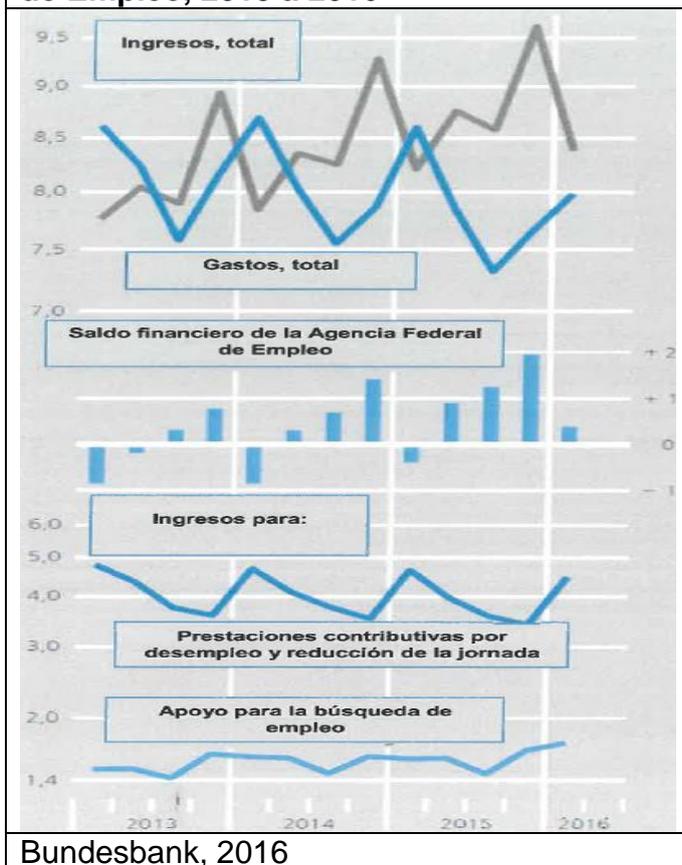
El incremento de las recaudaciones fue de 2,5% (6.500 millones de euros) y, por lo tanto, algo inferior al registrado en 2014. La evolución del gasto fue del 4,5% (11.500 millones de euros, situándose considerablemente por encima de los ingresos. El banco central pronostica para 2016 otro fuerte incremento del gasto regular en pensiones, ya que el aumento de las pensiones aprobado para el año en curso es del 4,25% en Alemania Occidental y del 5,95% en Alemania Oriental. Esta mayor dinámica de las pensiones se debe en parte al factor de sostenibilidad, que relaciona el aumento de las pensiones al número de cotizantes. No obstante la dinámica general del gasto en pensiones podría moderarse ya que los efectos de las reformas aprobadas en 2014 ya se están atemperando.

De hecho, en el primer trimestre de 2016 el déficit se situó en los 2.000 millones de euros, 500 millones menos que en el

mismo período del año anterior. En comparación interanual el gasto aumentó un 2,5%, sensiblemente menos que la recaudación que experimentó un incremento del 3,5%.

El Bundesbank cree que en los próximos años se hará sentir con mayor fuerza el cambio demográfico, sobre todo el envejecimiento de la población. Es probable que el fondo de garantía se situó por debajo de 0,2 mensualidades, en ese caso se volvería a plantear incrementar las cuotas.

### Evolución financiera de la Agencia Federal de Empleo, 2013 a 2016



El balance de la Agencia Federal de Empleo para el año 2015 es sumamente positivo, ya que logró un superávit de 3.500 millones de euros, 2.000 millones más que el año anterior. La proyección económica para ese año preveía un plus de 500 millones de euros. 3.000 millones serán destinados al fondo de garantía que alcanza los 6.500 millones, y el resto será destinado a reservas específicas (Fondo de Garantía Salarial y Fondo de empleo para la época invernal). Este superávit se debe a la buena situación del mercado de trabajo que se refleja en el incremento de la recaudación en un 4,5%. Los gastos cayeron un 2% en comparación interanual, debido sobre todo a la contracción en un 3% del gasto en prestaciones contributivas para el desempleo. Los fondos destinados a las políticas activas de empleo prácticamente no variaron en comparación a 2014.

El primer trimestre de 2016 la Agencia registró un superávit de 500 millones de euros, lo que supone un plus de aproximadamente 1.000 millones. Ahora bien, este resultado trimestral se debe única y exclusivamente a un reintegro abonado por el organismo que gestiona las pensiones empresariales de los empleados públicos. El fuerte incremento de la recaudación por cotizaciones (4,5%) se ha visto atemperado algo por la caída de otros conceptos debido p.ej. a la reducción de la cuota al Fondo de Garantía Salarial. Así, el incremento total de ingresos fue del 2%. En cuanto a los gastos se ha hecho notar la caída de las prestaciones contributivas por desempleo (-4%) y la finalización gradual de la Ley de jubilación parcial por edad (-68%). Por otra parte aumenta el capítulo de gastos en las políticas activas de empleo (+9,5%). En líneas generales, los gastos de la Agencia aumentaron un 7% durante el primer trimestre.

El Bundesbank pronostica para el año en curso que seguirá aumentando la recaudación por cotizaciones y, probablemente, una continuación de la contracción del gasto en prestaciones contributivas por desempleo. Es probable que la llegada masiva de solicitantes de protección se traduzca en un importante incremento del gasto en políticas activas de empleo que en parte se verá compensado por la desaparición total de la jubilación parcial por edad. El Bundesbank cree que el superávit podría alcanzar en 2016 los 3.500 millones de euros.

El presupuesto aprobado por la Agencia Federal de Empleo para 2016 prevé un superávit de 2.000 millones de euros, un incremento del gasto para las políticas

activas de aproximadamente un 25% hasta los 8.000 millones de euros. Además incluye un incremento del gasto destinado a la inserción laboral de las personas que solicitan protección internacional. Así, por ejemplo, 500 millones de euros serán destinados a financiar cursos de alemán. Otros gastos ocasionados por el elevado número de solicitantes de protección, como p.ej. el considerable aumento del número de funcionarios que apoyarán a los solicitantes de protección que perciban la prestación no contributiva por desempleo, será financiado a través de los presupuestos generales del Estado y no supondrá una carga financiera para la Agencia.

### **El debate sobre la viabilidad financiera de la Seguridad Social**

El debate sobre el futuro de la financiación de la Seguridad Social está promovido por el Ministerio Federal de Finanzas, que analiza de forma continuada el impacto que el cambio demográfico tendrá sobre los presupuestos públicos en general y la Seguridad Social en concreto. Este Ministerio presentó en febrero el 4º Informe sobre la viabilidad de los presupuestos públicos.

El Ministerio de Finanzas presenta una vez en cada legislatura el Informe sobre la viabilidad de los presupuestos públicos. Dicho informe tiene como objetivo “hacer transparentes los previsibles efectos del envejecimiento demográfico y los riesgos para los presupuestos públicos en Alemania. El Informe sobre la viabilidad tiene por lo tanto la función de servir de sistema de alerta para una política financiera previsora y tiene un papel central para la planificación y elaboración estratégica de la política presupuestaria a largo plazo.” (Informe sobre la viabilidad, 2016: 1).

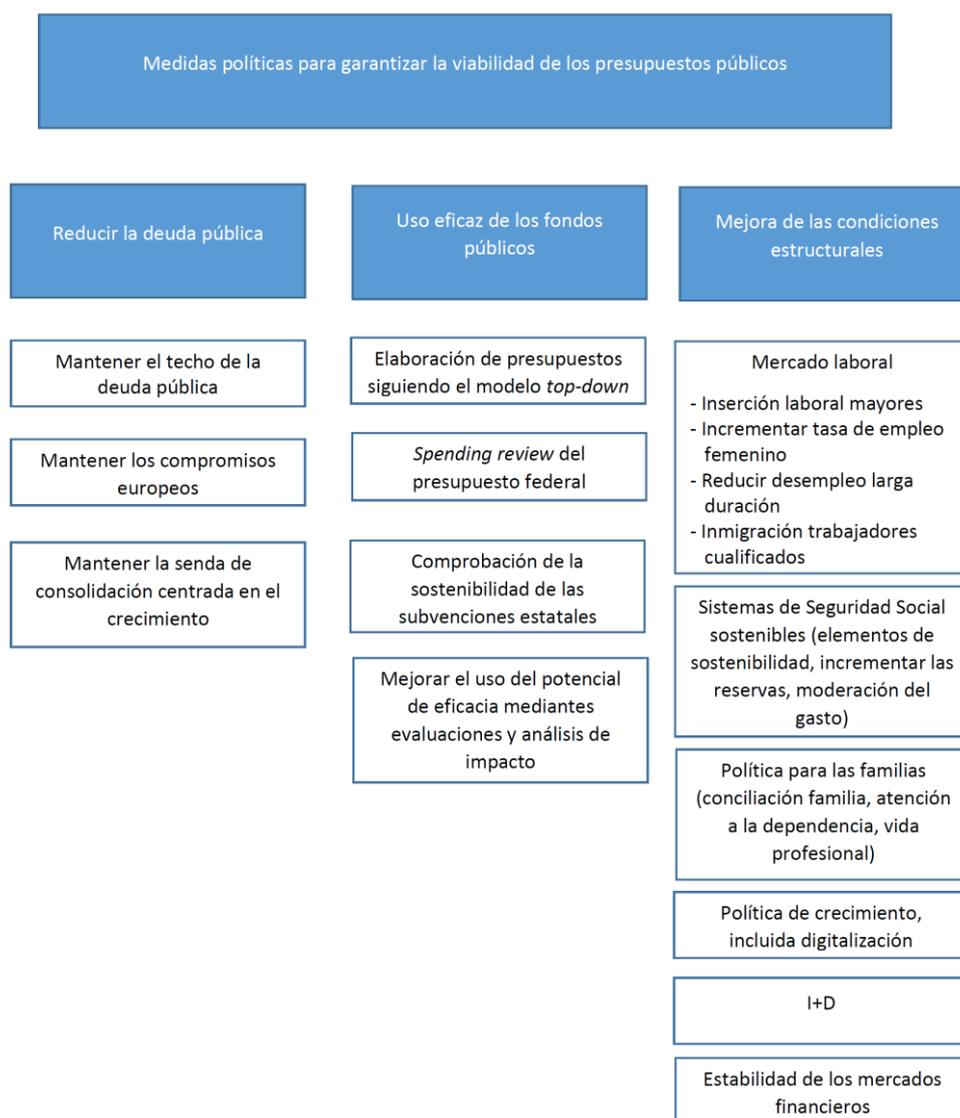
El 4º Informe sobre la viabilidad de los presupuestos públicos presentado en febrero de 2016 llega a la conclusión de que el Estado deberá tomar medidas encaminadas a evitar que el cambio demográfico y, en especial, el envejecimiento de la población reduzcan considerablemente el margen de maniobra de las Administraciones públicas. La situación de partida es relativamente positiva. En 2015 el crecimiento fue del 1,7% del PIB, prácticamente idéntico al pronosticado para el año en curso. El mercado laboral es robusto, la entrada de trabajadores cualificados y la movilización de la denominada “reserva silenciosa” han sido decisivos para esta evolución tan positiva. El endeudamiento público se ha moderado considerablemente pasando de 22.100 millones de euros en deuda nueva en 2013 a un presupuesto equilibrado en 2014, situación que se ha consolidado tanto en la planificación presupuestaria como en la ejecución en 2015. El Gobierno Federal logró acumular una reserva de 12.100 millones de euros para afrontar los gastos que en los próximos años supondrá el alojamiento y la manutención de solicitantes de protección internacional.

En el peor de los escenarios manejados por los autores del informe, la deuda pública podría ascender hasta el 220% del PIB hasta el año 2060. Ese año, 2 de cada 3 alemanes podría ser mayor de 65 años, incluso en escenarios menos dramáticos este grupo de edad representará la mayoría de la población. En el mejor de los casos, el gasto de pensiones pasará del 9,3% del PIB en la actualidad al 11,3%, pudiendo llegar incluso al 12,6%. El gasto en la atención de la dependencia, que hoy en día supone el 1,0% de PIB, podría situarse entre el 1,8% y el 2,5%, en función de factores como la tasa de nacimiento. El impacto sobre el seguro de enfermedad sería menor, pasando del 7,0% al 7,8% en el peor de los casos. El gasto generado

por la Agencia Federal de Empleo incluso podría caer. El gasto en pensiones para los funcionarios pasaría del 2,1% al 3,5%.

¿Qué opciones existen según este informe? Por un lado el informe menciona la necesidad de ajustar el gasto público. En el mejor de los escenarios, el ajuste tendría que ser de 7.000 millones de euros anuales entre 2017 y 2020, en el peor de los casos incluso de 23.000 millones de euros anuales.

El Ministerio de Finanzas propone en el informe todo un catálogo de medidas políticas encaminadas todas ellas a garantizar la viabilidad de los presupuestos públicos:



En materia de mercado laboral, Seguridad Social y migraciones, el Ministerio de Finanzas propone:

- Mejorar la tasa de empleo de los mayores y de las mujeres, así como de colectivos alejados del mercado de trabajo por encontrarse en situación de desempleo de larga duración.
- Impulsar una política de atracción de trabajadores extranjeros altamente cualificados tanto de terceros estados como de la UE.
- Apostar por la inserción laboral de los solicitantes de protección internacional.
- El informe apuesta sobre todo por mantener el saldo migratorio positivo, incrementar la tasa de natalidad, mejorar la tasa de empleo femenino, ampliar la vida laboral y retrasar la edad regular de acceso a la jubilación.

A raíz de la publicación de este informe se han sucedido las propuestas de reforma de la Seguridad Social por parte de los agentes sociales y algunos organismos estatales. La Confederación Alemana de Empresarios ha publicado un informe sobre las reformas que considera necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Esta organización reclama que se mantenga, e incluso profundice, el atraso de la edad regular de jubilación, que se eliminen algunas reformas aprobadas en 2014 como p.ej. la jubilación anticipada a los 63 años para trabajadores con largos períodos de cotización y una mayor flexibilización para el acceso a la jubilación. Se muestran sumamente críticos con la pensión mínima incluida en el acuerdo de gobierno y apuestan por ampliar el sistema complementario de pensiones privadas, en parte subvencionadas por el Estado.

En este mismo sentido, el instituto de investigación cercano a la *patronal Institut der Deutschen Wirtschaft Köln* propone medidas en cinco ámbitos:

- Renunciar a una mayor regulación del mercado laboral, en especial en lo relativo al trabajo temporal y a la cesión de trabajadores.
- Abrir vías que faciliten la inmigración de trabajadores cualificados.
- Ajustar la Seguridad Social ampliando la edad de acceso a la jubilación, incorporando más elementos de financiación privada, mejorar las transiciones flexibles a la jubilación y evitar las prejubilaciones. Quieren introducir elementos de mayor eficacia del gasto en el seguro de enfermedad y ampliar el copago. En cuanto al seguro de atención a la dependencia, proponen introducir un seguro privado y obligatorio que complemente el seguro público.
- En materia educativa, proponen reforzar el ámbito de la I+D, facilitar el emprendimiento y garantizar que las empresas dispongan de un número suficiente de trabajadores especializados.
- Por último, el informe propone medidas en política dirigida a las familias que intente encontrar un equilibrio entre la infraestructura, las prestaciones económicas y las medidas dirigidas a que las familias dispongan de más tiempo.

En parte estas propuestas coinciden con las del Bundesbank. En lo relativo al seguro público de pensiones, el Bundesbank propone aumentar la edad regular de jubilación. El aumento de esperanza de vida haría necesario un incremento de las cotizaciones o una reducción de la tasa de reemplazo. En cuanto a la Agencia Federal de Empleo, el Bundesbank advierte que el presupuesto de este organismo

es altamente sensible a oscilaciones de la coyuntura económica y por ello es imprescindible acumular en fases de crecimiento económico y del empleo un fondo de garantía suficiente para afrontar cambios cíclicos. Asimismo, ven con ojos críticos el que la Agencia tenga que financiar a través de las cotizaciones de los asegurados a la Seguridad Social las prestaciones para personas no afiliadas. Mencionan expresamente las medidas aprobadas para acelerar la inserción laboral de los solicitantes de protección.

Los sindicatos se han mostrado sumamente críticos, tanto con la propuesta de ampliar la vida laboral, como con la reivindicación empresarial de paralizar los proyectos de ley que tiene como objetivo regular el trabajo temporal. Señalan que los seguros privados de pensiones subvencionados por el estado han fracasado y que, al contrario de lo que reclaman los empresarios, habría que reforzar la tasa de reemplazo de las pensiones. Advierten del peligro de que, en caso de mantener la política actual en materia de pensiones, muchos trabajadores mayores podrían encontrarse en riesgo de pobreza una vez que se jubilen. Por todo ello, la Confederación Alemana de Sindicatos acaba de aprobar una campaña a favor de la reforma del sistema público de pensiones que se iniciará después del verano. Se muestran a favor de elevar ligeramente la cotización al sistema de pensiones y pasar a financiar pensiones no derivadas de cotizaciones a través del presupuesto estatal, es decir, de los impuestos.

## FRANCIA

### LA CONTRIBUCION SOCIAL GENERALIZADA (CSG) Y LA CONTRIBUCION AL REEMBOLSO DE LA DEUDA SOCIAL (CRDS) SOBRE LAS REMUNERACIONES

*Nota preliminar* En razón de la similitud entre su régimen jurídico (principalmente sobre la base impositiva, modalidades de abono, finalidad, etc.) se presentan en este texto, de manera conjunta, las disposiciones relativas a la contribución social generalizada (CSG) y la contribución al reembolso de la deuda social (CRDS).

La **Contribución Social generalizada (CSG)** fue diseñada en el año 1990 y formalizada por la Ley de presupuestos del Estado para 1991. Actualmente, los ingresos obtenidos mediante la CSG se destinan a la financiación de los diferentes riesgos del seguro social (prestaciones familiares, vejez, caja nacional para la autonomía y seguro de enfermedad).

Por su parte, la **Contribución al Reembolso de la Deuda Social (CRDS)**, se instituyó en 1996, con carácter provisional, para equilibrar a largo plazo las cuentas de los regímenes de Seguridad Social. La duración de la vigencia de este impuesto, prevista por 13 años, se prolongó por la Ley 2003-775 de 21 de agosto de reforma de las pensiones, hasta que se extinga la deuda social. Los ingresos obtenidos mediante la CRDS se ingresan en la “Caja de amortización de la deuda social” (CADES), cuya misión fundamental es la gestión y la amortización del capital e intereses de la deuda de la Seguridad Social.

La regulación jurídica de la CSG y de LA CRDS se encuentra principalmente en el Código de la Seguridad Social, artículos L.136-1 a L.136-5.

Puede consultarse el código en [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (en la rúbrica “Les codes”).

#### **CSG y CRDS sobre las remuneraciones**

Según la legislación francesa, la CSG y la CRDS no son cotizaciones sociales, sino que tendrían naturaleza jurídica de impuestos destinados a diversificar las fuentes de ingresos para la financiación de la Seguridad Social.

Contrariamente a las cotizaciones de Seguridad Social, la CSG se aplica al conjunto de las rentas, incluso a las rentas del capital.

En cuanto a las remuneraciones, éstas están sujetas al impuesto sobre los salarios percibidos por el ejercicio de una actividad laboral o asimilada y, salvo exoneraciones, sobre las rentas o prestaciones no derivadas de actividad laboral (prestaciones por desempleo, prejubilación, pensión de jubilación, invalidez, rentas vitalicias, otras prestaciones o subsidios diversos).

Para el pago del impuesto, el sujeto pasivo no tiene que realizar gestión alguna; su importe lo retiene e ingresa el empresario u organismo que abona la remuneración.

Una parte de la CSG retenida sobre la base del impuesto puede ser deducida del importe a ingresar en concepto de IRPF.

En el cuadro siguiente se resume la forma de cálculo del impuesto y la cantidad abonada que puede deducirse del impuesto sobre la renta:

### CALCULO DEL IMPUESTO

Naturaleza de la remuneración	Tasa global de CSG (% sobre base de cotización)	Tasa de CSG deducible del IRPF	Tasa de CRDS	Base impositiva para la CSG y CRDS
Salario	7,5%	5,1%	0,5 %	98,25% del salario bruto para salarios que no superen 4 veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social. 100% cuando se sobrepasen.
Complementos de salario (por ejemplo primas por participación en beneficios de la empresa)	7,5%	5,1%	0,5 %	100% del importe bruto
Prestaciones por desempleo	6,2% (o 3,8% en ciertos casos)	3,8%	0,5 %	98,25% del salario bruto para salarios que no superen 4 veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social. 100% cuando se sobrepase.
Pensiones de jubilación, de invalidez	6,6% (o 3,8% si recursos escasos)	4,2%	0,5 %	100% del importe bruto de la prestación
Prejubilaciones	7,5% (o 3,8% si recursos escasos)	4,2%	0,5 %	100% importe prestación
Prestaciones económicas de la seguridad social	6,2%	3,8%	0,5 %	100% de las prestaciones brutas

Ejemplo: la tasa global de la CSG sobre salario, se descompone en una parte no deducible del IRPF (2,4%) y una parte deducible del IRPF (5,1%)  
Por su parte, la CRDS no es deducible del IRPF.

### Exoneraciones

Las exoneraciones de los impuestos CSG y CRDS, se encuentran reguladas en los artículos precedentemente citados del Código de la Seguridad social y en los artículos 1657 a 1659 A del Código general de impuestos, que puede consultarse en [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (en la rúbrica "Les codes").

## Remuneraciones exoneradas del abono de los impuestos CSG y CRDS

### a) Pensiones de jubilación y de invalidez

Estas pensiones están exoneradas de la obligación de abonar la CSG y la CRDS en los supuestos siguientes:

- Cuando el beneficiario percibe una prestación de vejez o invalidez no contributiva, que ha sido atribuida en función de sus recursos.
- Cuando el beneficiario tiene recursos económicos inferiores a un cierto límite. Este límite varía según el número de personas que componen la unidad familiar (10.676 euros/año para una persona sola).

Cuando el interesado no cumple el requisito de escasez de recursos y cuando el importe del impuesto sobre la renta a ingresar está comprendido entre un mínimo de 10.676 euros anuales y un máximo de 13.956 euros anuales, la tasa de CSG aplicable sobre la base definida en el cuadro precedente es de 3,8%.

### b) Prestaciones por desempleo

Están exoneradas de la obligación de abonar la CSG y la CRDS en los siguientes supuestos:

- Cuando la retención practicada en concepto de CSG y de CRDS, reduce el importe de la prestación por desempleo, situándola por debajo del SMI bruto.
- Cuando el beneficiario tiene recursos económicos inferiores a un cierto límite. Este límite varía según el número de personas que componen la unidad familiar (10.024 euros en el caso de una persona sola).

Cuando el interesado no cumple el requisito de escasez de recursos y cuando el importe del impuesto sobre la renta a ingresar está comprendido entre un mínimo de 10.676 euros y un máximo de 13.956 euros anuales, la tasa de CSG aplicable sobre la base definida en el cuadro precedente es de 3,8%.

### c) Actividades desarrolladas en el marco del voluntariado

Voluntariado internacional, contrato de voluntariado para la inserción, etc.

### d) Otras exoneraciones

Remuneración de los aprendices, prestación para los adultos discapacitados, prestación personal de autonomía, etc.

## Remuneraciones exoneradas únicamente de la CSG

Están exoneradas del abono de la CSG pero no de la CRDS las prestaciones siguientes: la renta de solidaridad activa (RSA) y la prima de actividad.

## CSG Y CRDS sobre las rentas del capital

Deben abonar la CSG y la CRDS sobre las rentas de capital las personas con residencia fiscal en Francia, aunque no estén sujetas al abono del IRPF.

Están exentas del abono de estos impuestos algunas rentas del capital obtenidas de algunas cuentas de ahorro: (cartilla de ahorro "A", cuenta de ahorro popular ampliamente suscrita por la población), la cartilla de ahorro popular (LEP) o de jóvenes (en francés *livret jeunes*), cartillas de "ahorro-empresa" o cartillas de ahorro para el desarrollo sostenible.

La tasa de imposición sobre estas rentas es de un 8,2% para la CSG y de un 0,5% para la CRDS.

La tasa de CSG deducible del IRPF abonado es del 5,1%.

---

## ITALIA

### **SOBRE LA REFORMA DE LAS PENSIONES**

El jueves 19 de mayo los principales sindicatos italianos celebraron una manifestación en Roma para solicitar al Gobierno la revalorización de pensiones, una equiparación fiscal con los trabajadores por cuenta ajena y la reducción de 80 euros de impuestos en las prestaciones mensuales tal como ya tienen los trabajadores por cuenta ajena con retribuciones más bajas. Los sindicatos han declarado que están dispuestos a convocar una huelga general si el Gobierno no modifica la Ley de Pensiones, solicitada desde hace tiempo por pensionistas y sindicatos.

El diálogo con los sindicatos sobre estos temas ha comenzado de hecho el día 24, con una reunión entre los mismos y el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, y con la presencia del Subsecretario de la Presidencia del Consejo de Ministros Tommaso Nannicini. Poletti propone ha hablado de una intervención estructural para el próximo trienio pero ha dicho también que tendrán en cuenta las diferentes situaciones en que se pueden encontrar los trabajadores antes de acceder a la pensión. Según algunas hipótesis se priorizará el acceso a la pensión de aquellos que están desempleados con respecto a aquellos que querrían jubilarse pero que tienen un empleo y también se tendrán en cuenta los importes de las prestaciones.

El mismo Primer Ministro, Matteo Renzi, ha anunciado, en su cuenta twitter, que el Gobierno está trabajando en medias de flexibilidad en el acceso a la pensión de jubilación para incluirlas en la Ley de Presupuestos para 2017. El mecanismo de flexibilidad de las pensiones «se llamará Ape y ya tiene su símbolo y su logo», como escribe Renzi. Se podrá anticipar, con una reducción económica, el acceso a la pensión por un periodo de tiempo. «Estamos trabajando con los sindicatos, los empresarios y la Unión Europea. El mecanismo va dirigido a los nacidos entre los años 1951 y 1953, que han resultado penalizados por el aumento en la edad de jubilación de la última reforma».

Para 2017 se empezaría por aquellos que han nacido entre 1951 y 1953 y probablemente no será indiferente el modo en que se calcule la pensión, es decir, si se les aplicará el método retributivo (basado en la nómina) o contributivo (basado exclusivamente en lo que se ha cotizado). “Esperamos que se ponga en marcha una negociación seria y constructiva con el Gobierno sobre la flexibilidad y otros asuntos pendientes sobre previsión social, comenzando por la revalorización de pensiones”, ha comentado la secretaria general de la CISL, Anna María Furlan. Los sindicatos, no obstante el inicio de contactos con el Gobierno, han mantenido la convocatoria de la manifestación unitaria del día 19 de mayo en Roma.

Comentando las palabras del Primer Ministro, el Secretario General del sector de pensiones de la CGIL, Ivan Pedretti, ha declarado que «entre tantos anuncios relacionados con la viudedad, la revalorización de las prestaciones, la jubilación anticipada y otras hipótesis, no está claro en qué se va a intervenir. Nosotros creemos que sería mejor dejar de hacer anuncios y empezar a decir concretamente qué es lo que se pretende abriendo una mesa de negociación».

### **Datos sobre pensionistas del sector público**

Según los datos publicados por el Observatorio de la Gestión de los trabajadores públicos, a 1 de enero de 2016, el número de pensiones era de 2.841.815, que suponían un importe total de 66.300 millones de euros. Por pensionista, el valor medio mensual es de 1.795 euros, superior en 23 euros a las de 2015. Han aumentado tanto el número de pensiones (+0,8%) como el importe total (+2,1%). Los extrabajadores de la Administración del Estado representan el 59,45 de todos los expedientes de pensiones. El 18% de las pensiones son de importe inferior a 1.000 euros, el 51,3% están entre 1.000 y 2.000, el 22,8% entre 2.000 a 3.000 y el 7,8% están por encima de los 3.000 euros.

### **Control del fraude.-**

Según el Instituto Nacional de Previsión Social, en el 2015, hay 100.000 empresas que se han beneficiado de la exención de cotizaciones para los contratos indefinidos (medida incluida en la ley presupuestos para 2015) y no tenían derecho a ello por no cumplir los requisitos. Son 100 millones los que estas empresas han dejado de cotizar en total y serían 600 millones más en los próximos tres años (las exenciones son por tres años). El INPS va a potenciar su actividad de prevención del fraude, no obstante, su Presidente, Tito Boeri, ha declarado que no cuentan con medios suficientes ya que pierden cien trabajadores al mes cuyos puestos se amortizan y la edad media de los trabajadores es de 55 años.

De los datos presentados con ocasión de la colaboración entre el INPS y la Agencia Tributaria que la existencia de 700 empresas ficticias y 30.000 trabajadores que recibían complementos y prestaciones asistenciales indebidamente.

## NORUEGA

### INFORME SOBRE LA GESTIÓN DEL FONDO SOBERANO DE LAS PENSIONES EN 2015 <sup>7</sup>

El objetivo del Fondo Soberano de las Pensiones noruego es tanto financiar políticas a largo plazo como las futuras pensiones de jubilación. Solo una gestión seria y sólida puede beneficiar tanto a las actuales como a las futuras generaciones. El conocido como Fondo Soberano noruego en realidad se compone de dos fondos:

- El Fondo de Pensiones “Global” (en adelante, FG) gestionado por Norges Bank, y
- El Fondo de Pensiones “Noruega” (en adelante, FN), gestionado por Folketrygdfondet.

En ambos casos la gestión se realiza conforme al mandato del Ministerio de Finanzas, que es quien elabora el presente informe sobre la gestión de ambos fondos, y de reflexión acerca de futuras inversiones.

#### La estrategia de inversión del Fondo

El objetivo de inversión del Fondo es lograr la mayor rentabilidad con un nivel de riesgo moderado. Las estrategias de inversión del FG y del FN se establecen en sendos mandatos del Ministerio de Finanzas, y se reflejan, entre otros aspectos, en los índices de referencia. En ambos casos, la renta variable se fija en el 60 %, compensando así rentabilidad a largo plazo y riesgo. No obstante, Norges Bank y Folketrygdfondet pueden desviarse ligeramente de los índices de referencia establecidos por el Gobierno, aprovechando las ventajas competitivas de ambos fondos y con la idea de lograr incluso mejores resultados de los previstos por el Ministerio de Finanzas.

#### Buen comportamiento en un año complicado

Los mercados financieros han estado agitados en 2015. El año se ha caracterizado por los bajos intereses, el descenso del precio del barril de Brent y una débil previsión para los mercados emergentes. El FG logró una rentabilidad anual del 2,7 %, muy inferior a lo acostumbrado. Las inversiones inmobiliarias fueron las más rentables, y la renta fija, la menos.

El valor del FG al final de 2015 era de casi 800.000 millones de euros (más de 7 trillones de coronas) una vez deducidos los gastos de gestión. Esto significa que en 2015 el FG incrementó su valor en un más de 100.000 millones de euros (1 trillón de coronas). Los ingresos por los beneficios del petróleo supusieron unos 5.350 millones de euros, y rendimientos financieros en otras divisas supusieron hasta 37.500 millones de euros. Por tanto, más de la mitad del incremento de valor del FG

---

<sup>7</sup> **Fuentes:** Informe número 23 al Storting (Parlamento noruego) sobre la gestión del Fondo Soberano de las Pensiones en 2015.

se debió a la depreciación de la corona noruega, lo que no afecta al poder adquisitivo internacional del FG.

La rentabilidad real del FG en 2015 fue de un 1,8 %, una vez deducidos los gastos de gestión. En el periodo 1998-2015, el FG ha obtenido una rentabilidad media anual del 3,7 %. Cada año, el FG recibe ingresos en la forma de dividendos, intereses y rentas.

Los mercados financieros nórdicos tuvieron un comportamiento mejor que el mercado internacional. Por ello, el FN (que solo invierte en los parqués vecinos) obtuvo una rentabilidad del 7 %, lo que le permitió acabar el año con un valor de más de 21.000 millones de euros (198.000 millones de coronas), siendo la rentabilidad neta anual del 4,7 %.

Tanto el Norges Bank como el Folketrygdfondet tratan de maximizar la rentabilidad neta manteniendo los gastos de gestión bajos, los cuales además están limitados por el Ministerio de Finanzas. Comparados con el capital que gestionan, los costes de gestión del FG fueron del 0,06 %, y los del FN, del 0,09 %. Ambos porcentajes se encuentran dentro de los límites establecidos por el Ministerio, y son bajos comparados con los costes de gestión de otros fondos equivalentes.

### **Incertidumbre sobre el futuro valor del Fondo Soberano**

El valor de mercado del FG prácticamente se ha doblado en el trienio 2013-2015. La rentabilidad obtenida en este periodo ha estado muy por encima de las previsiones, y, adicionalmente, el FG ha recibido ingresos sustanciales del gas y del petróleo. En todo caso, no hay que perder de vista que la mitad de ese incremento se ha debido a la depreciación de la corona. Aunque el futuro comportamiento de estas variables es incierto, todo indica que en el futuro el Fondo crecerá a un ritmo menor.

El valor del Fondo además está condicionado por las transferencias recibidas y/o emitidas desde el Fondo. El FG es parte de la política fiscal y aporta fondos al presupuesto del Estado. En los últimos diez o quince años, los altos niveles de producción alcanzados en el gas y el petróleo y los altos precios contribuyeron al rápido crecimiento del Fondo. Sin embargo, la producción parece haber alcanzado su pico, y los precios se han desplomado, reduciendo significativamente los ingresos obtenidos por el FG por dicha actividad. Paralelamente, se ha ido haciendo un uso cada vez mayor del dinero del FG para equilibrar el presupuesto del Estado, de tal manera que en 2016 se ha alcanzado la cifra de 22.300 millones de euros. El FG no solo ingresa menos, sino que se ve cada vez se ve más minorado.

### **Inversiones en valores no cotizados**

Un tema importante en el informe de este año gira en torno a las inversiones en valores no cotizados, concretamente, inversiones inmobiliarias. El Ministro de Finanzas ha valorado la posibilidad de incrementar las inversiones inmobiliarias del FG, y sobre todo, de autorizar las inversiones inmobiliarias en empresas que no cotizan en ninguna Bolsa. También se ha valorado la posibilidad de que el otro Fondo, el FN, pueda realizar inversiones inmobiliarias no cotizadas.

El Fondo invierte principalmente en renta fija y variable (bonos y acciones). Al ser valores bursátiles, se puede realizar un seguimiento de los mismos a bajo coste, y diversificar para reducir riesgos. Los valores no bursátiles, por su parte, no ofrecen esa posibilidad de diversificar, su gestión es más compleja, y se requiere un conocimiento muy específico para ello. Además, no hay índices de referencia para su seguimiento.

En 2008 se decidió que el FG debía invertir hasta un 5 % de su cartera en un el mercado inmobiliario, creando de hecho una cartera aparte. Hasta el momento se ha logrado que esa cartera inmobiliaria represente el 3 % del FG, y va en aumento. De hecho, el Ministerio de Finanzas prevé elevar el límite de inversiones inmobiliarias no cotizadas hasta el 7 %, dada su rentabilidad.

### **Nuevas normas sobre información y gestión del FG**

El Ministerio de Finanzas quiere imprimir la mayor transparencia posible en la gestión del FG. El Fondo en la actualidad es considerado uno de los más transparentes del mundo. La transparencia facilita el debate y la comprensión de la gestión del FG, y sienta las bases que permiten evaluar la gestión del Norges Bank. El nuevo mandato ahora requiere, entre otros aspectos, informar sobre estrategias de inversión, las fuentes de posibles rendimientos positivos y negativos, y los resultados alcanzados con todas y cada una de las estrategias de inversión, especialmente aquellas que entrañen más costes o más riesgo. Incluso, Norges Bank debe realizar una valoración pública sobre su gestión del Fondo.

### **Inversiones (socialmente) responsables**

El Fondo Soberano tiene unos objetivos financieros predominantes, está claro, pero a su vez quiere ser un inversor responsable. Los mandatos del Ministerio para el FG y el FN se remiten a estándares internacionalmente reconocidos de inversiones responsables.

El Ministerio de Finanzas ha adoptado unas Instrucciones sobre la Ética de las Inversiones a aplicar con respecto a las compañías en las que el FG trabaja. Se encuentran excluidas compañías por los productos que comercializan, como por ejemplo, tabaco, armas y carbón. También se excluye a aquellas cuya conducta no es aceptable, por ejemplo, por violar los derechos humanos o ser perjudicial para el medio ambiente. En 2016 se han incluido dos nuevos criterios de exclusión: compañías con emisiones incontroladas de gases de efecto invernadero a la atmósfera, y compañías energéticas que dediquen o utilicen más de un 30 % de su producción al carbón para centrales térmicas.

Por último, y como parte de sus esfuerzos por realizar inversiones responsables, el FG dedica parte de su cartera a inversiones verdes (casi 6.000 millones de euros), pese a que la rentabilidad de estas inversiones es inferior a la rentabilidad global.

## PAÍSES BAJOS

### ACUERDO SOBRE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON MARRUECOS <sup>8</sup>

Holanda y Marruecos han conseguido llegar a un acuerdo sobre las modificaciones en el Convenio bilateral de seguridad social. El Embajador de Holanda en Marruecos y el Ministro marroquí de Asuntos Sociales han firmado en Rabat el texto refundido del Convenio con las modificaciones acordadas, lo que significa que Holanda no va a derogar el convenio, como tenía previsto hacer si no se alcanzaba un acuerdo antes del 1 de julio de 2016. Los acuerdos de modificación del Convenio General en cuanto a seguridad social y el Acuerdo Administrativo correspondiente con Marruecos serán presentados lo antes posible al Parlamento para su aprobación.

A finales de septiembre de 2015 se alcanzaron acuerdos políticos entre los dos países sobre las modificaciones del Convenio bilateral de seguridad social. Estos acuerdos se han recogido en un texto refundido. Debido al retraso sufrido en su tramitación, estos regirán a partir del 1 de octubre próximo y no desde la fecha prevista en principio, que era el 1 de enero de 2016.

Complementando los acuerdos anteriores, se ha convenido que los beneficiarios de la Ley de Ayudas por hijos a cargo Akw, y los beneficiarios de la Ley de invalidez parcial WGA, que no hayan reclamado ni interpuesto recurso de apelación, reciban el mismo tratamiento que los beneficiarios de la Ley General sobre derechos a prestaciones por muerte y supervivencia Aw.

También se ha llegado a acuerdos de trabajo y colaboración entre Países Bajos y Marruecos sobre la forma de implementar la capacidad de control de patrimonios en Marruecos, en el marco de las prestaciones concedidas en Holanda a los beneficiarios de prestaciones de la Ley de Participación. Los acuerdos que ya recogía el Convenio, como los están en vigor desde 2002, no han cambiado.

Holanda y Marruecos han firmado una declaración conjunta que se ha añadido para completar los acuerdos, con motivo de no poder exportar prestaciones de seguridad social a la región del Sahara Occidental. La política holandesa respecto a la exportación de prestaciones a esta Región no se ha modificado con estos acuerdos, a la vista del estatus legal internacional del Sahara Occidental.

El Convenio de seguridad social data de 1972 y se moderniza con esta modificación. Se ha acordado aplicar el denominado principio del país de residencia, la cuantía de la prestación se determina en base al nivel de precios del país donde se vive. Este principio es válido para las prestaciones que se exporten, como las de la Ley General de derecho a prestaciones por muerte y supervivencia Anw, la invalidez laboral parcial WGA, las ayudas en el marco de la incapacidad laboral y las ayudas por hijos a cargo Akw. A partir de 2021 se deroga la exportación de las ayudas por hijos a cargo, y además finaliza también la compensación de costes de cuidados sanitarios en los casos de estancias temporales.

---

<sup>8</sup> **Fuente:** Informe Parlamento Ministro Empleo y Seguridad Social

Las nuevas normas del Convenio no van afectar los derechos de los actuales beneficiarios de prestaciones, pero todos son de aplicación a los beneficiarios de prestaciones que hayan causado derecho a las mismas el 1 de octubre de 2016 o después.

# **MERCADO DE TRABAJO**

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

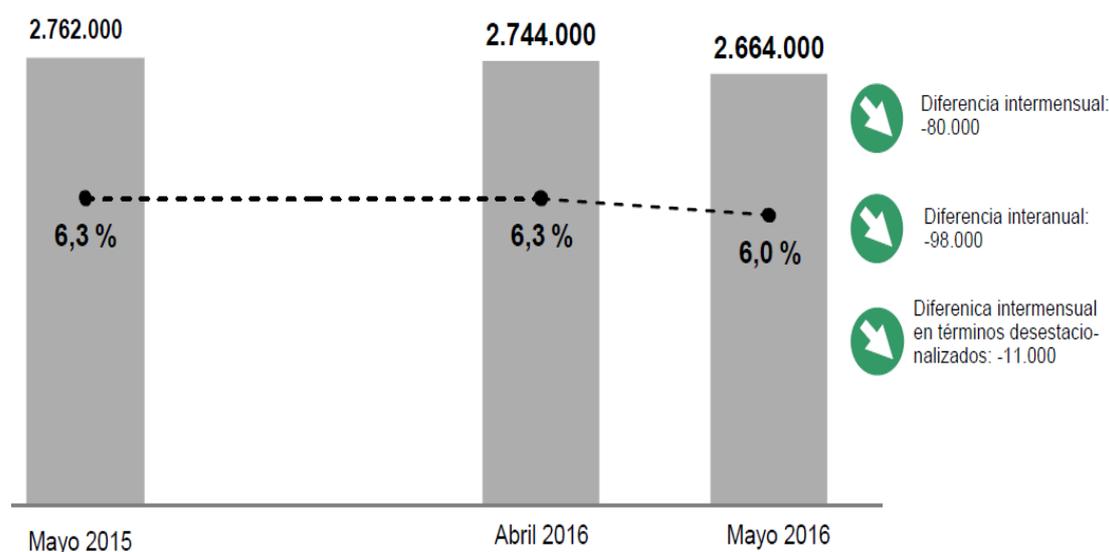
#### SE DEBILITA LA ACTIVACIÓN PROPIA DE PRIMAVERA

Aunque se debilita la activación propia de primavera, la evolución del mercado laboral sigue siendo en general positiva. De acuerdo a la información facilitada por la Agencia Federal de Empleo, el desempleo ha descendido y la ocupación y la afiliación a la Seguridad registraron un notorio aumento.

Las cifras publicadas en el mes de mayo son las siguientes:

El número de **desempleados** registrados en las Agencias de Empleo descendió de abril a mayo en 80.000 personas, registrándose una cifra total de 2.664.000. En los últimos tres años descendió el desempleo en el mes de abril un promedio de 75.000 personas. En términos desestacionalizados se redujo el desempleo en 11.000 personas en comparación con el mes anterior. En comparación interanual había 98.000 menos en situación de desempleo. Con una cuota de desempleo del 6,0% se registró un descenso del 0,3% respecto al mes anterior.

#### CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (mayo 2016)



Fuente: Oficina Federal de Estadística

El **subempleo**, que comprende también a las personas que participan en medidas de integración laboral o están con incapacidad laboral, aumentó ligeramente en abril en 18.000 personas en términos desestacionalizados. La razón principal ha sido la gran descarga registrada gracias a la aplicación de políticas activas en el mercado laboral. En total se situó el subempleo en mayo en 3.556.000 personas, 72.000 menos que hace un año.

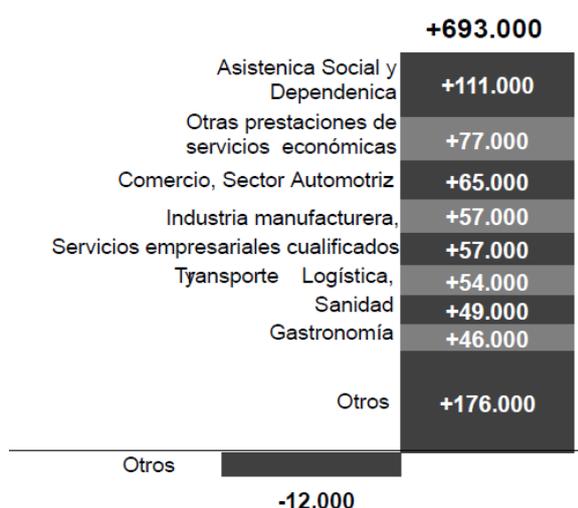
Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en abril se registró una cifra de desempleo de 1,76 millones de personas y una tasa de desempleo de 4,2%.

En mayo había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 774.000 personas, lo que implica un descenso de 42.000 personas en comparación interanual. En total 748.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo, 55.000 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 mayo en 4.315.000 personas, 61.000 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 1.890.000 personas, 56.000 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.

### Evolución de la afiliación a la Seguridad Social, marzo 2016

Valor absoluto en comparación interanual



Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la seguridad social alemana. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la **ocupación** aumentó en abril en 41.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. La cifra de ocupación se elevó a 43.360.000 personas, 544.000 más en comparación interanual. Según cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de febrero a

marzo en 49.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.210.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 681.000 personas frente a marzo de 2015.

Fuente: Oficina Federal de Estadística

Tras el ligero y moderado aumento de los últimos meses, la **demandas de mano** registra ahora un fuerte impulso y da señales de un fuerte dinamismo. En mayo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 655.000 puestos de trabajo vacantes, 98.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 15.000 puestos en comparación con abril. El índice BA-X, indicador del nivel de demandas de mano de obra, aumentó en mayo a 217 puntos (+5 puntos) y se situó 29 puntos por encima del nivel registrado el pasado año.

En cuanto a la evolución del **mercado de formación profesional**, 465.000 personas solicitaron entre octubre de 2015 y mayo de 2016 una plaza para realizar una formación profesional, 1.000 menos en comparación interanual, y se notificaron a las

agencias de empleo y *jobcenter* 478.000 puestos de FP vacantes, 14.000 más que el año anterior. Con ello, se situó la cifra de puestos vacantes por encima de la cifra de personas con interés en realizar una formación profesional. Hay mayores oportunidades de poder realizar una formación profesional en los sectores de hostelería, construcción, expertos en ventas, sector alimenticio no industrial, limpieza de edificios, carnicería, panadería y conductores profesionales. Sucede lo contrario en las profesiones administrativas y de oficina, cuidado de animales, mediáticas y artístico-creativas. No obstante, el mercado de formación profesional presenta todavía mucho movimiento en mayo.

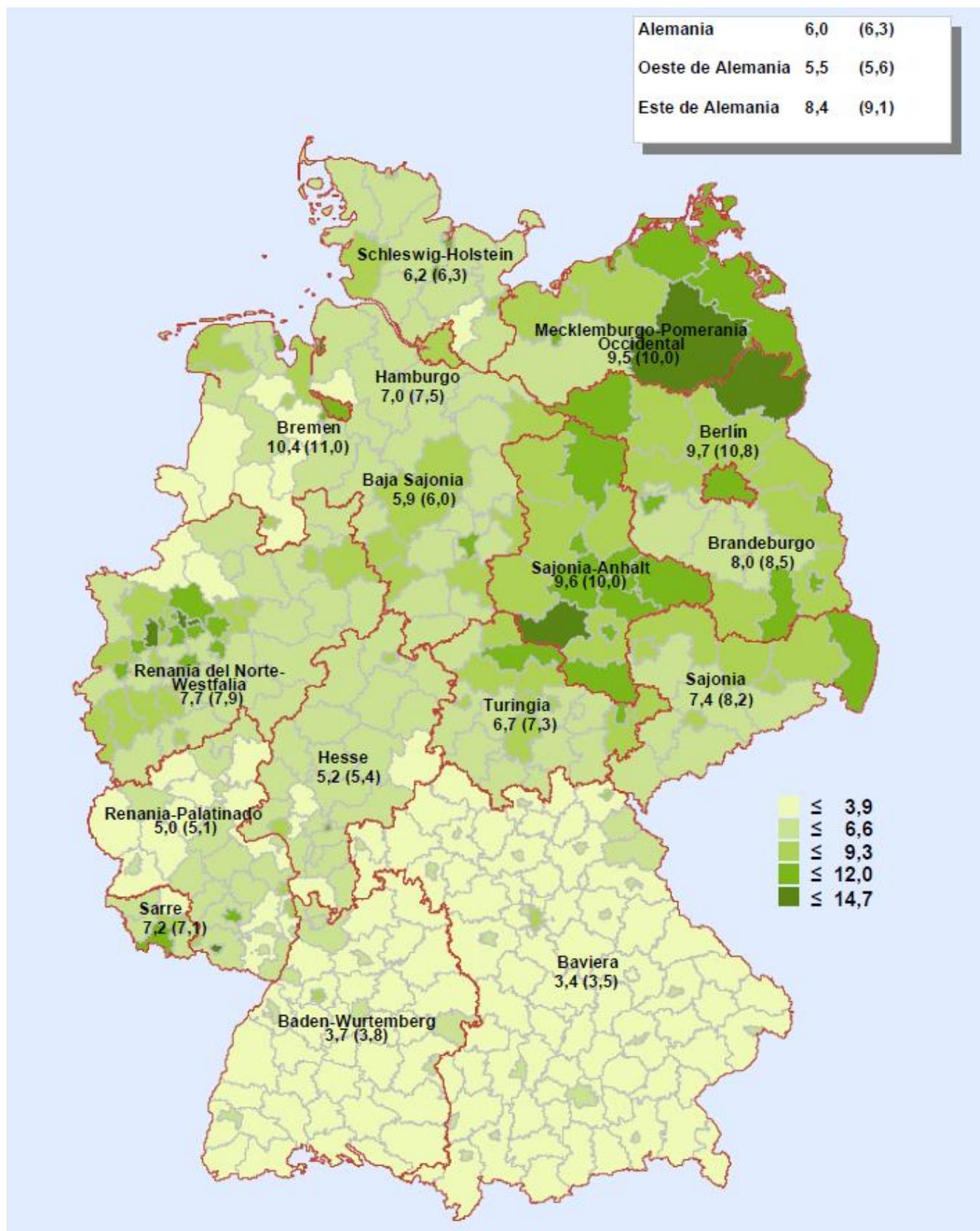
Fuente: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm>

### Comentarios:

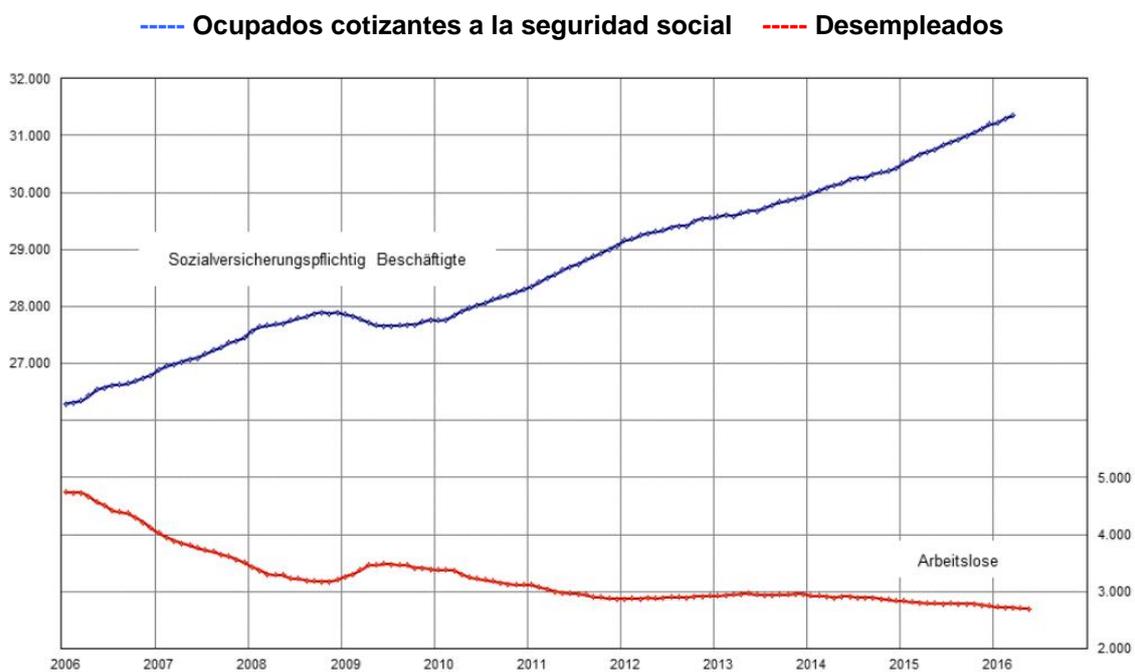
La **ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, comentó el buen estado del mercado laboral, haciendo especial mención al ininterrumpido aumento de la ocupación, al crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social y al descenso del desempleo en comparación interanual. Nahles resumió esta evolución afirmando que “cada mes hay más personas en Alemania que encuentran un buen trabajo”. Según ella, representa también un buen indicio de poder alcanzar el objetivo de poder integrar rápidamente a los refugiados. En los cuatro primeros meses de 2016 se ha casi triplicado la cifra de permisos de trabajo expedidos a asilados y personas con *estancia tolerada* frente a todo el año 2015. La Ley de fomento de la integración, con la que se pretende eliminar obstáculos que dificultan la inserción laboral, también contribuirá a una integración más rápida y a evitar que dependan de prestaciones y ayudas sociales.

Annelie Buntentbach, miembro del consejo directivo de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, acentuó el alto riesgo de pobreza a pesar de la positiva evolución del mercado laboral: en los cinco primeros meses del año se encuentran 1.100.000 personas más en situación de desempleo; el 25% de ellos pasaron a percibir directamente la prestación no contributiva por desempleo. La DGB solicita la implementación de iniciativas adicionales para reducir el riesgo de pobreza infantil y adoptar mayores medidas, tanto por parte de la empresa como de las agencias de empleo y *jobcenter*, para incrementar la estabilidad y calidad de los puestos de trabajo. A inicios de 2016, 14,3% de todos los niños dependía de la prestación no contributiva por desempleo.

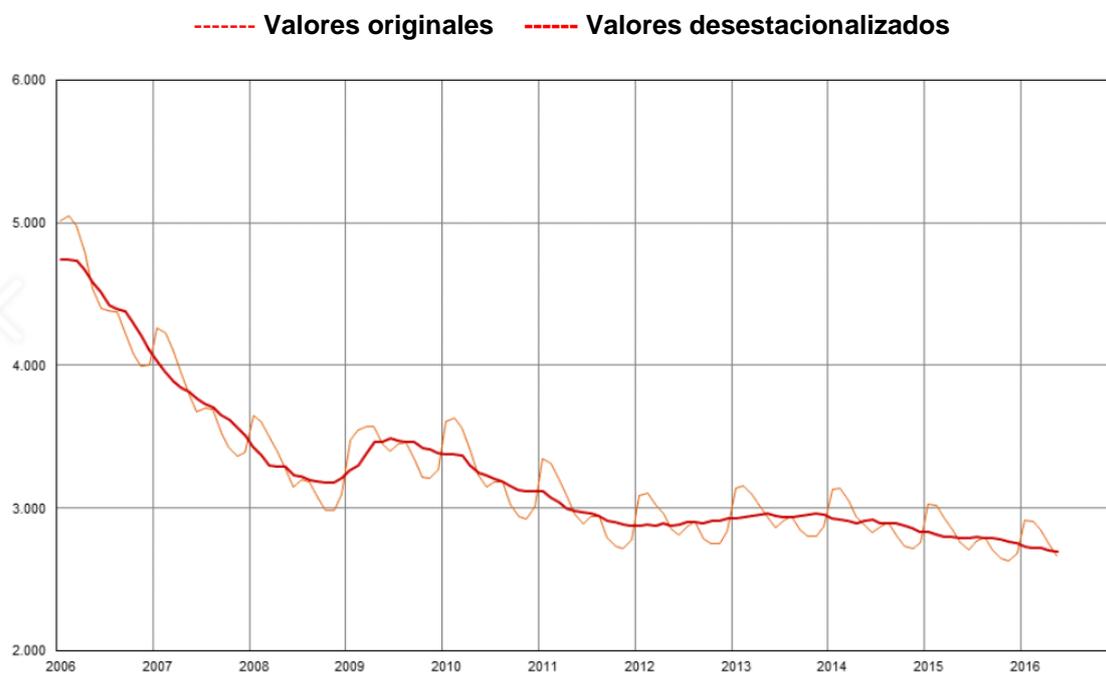
### CUOTA DE DESEMPLEO EN ALEMANIA, mayo de 2016 (comparación interanual)



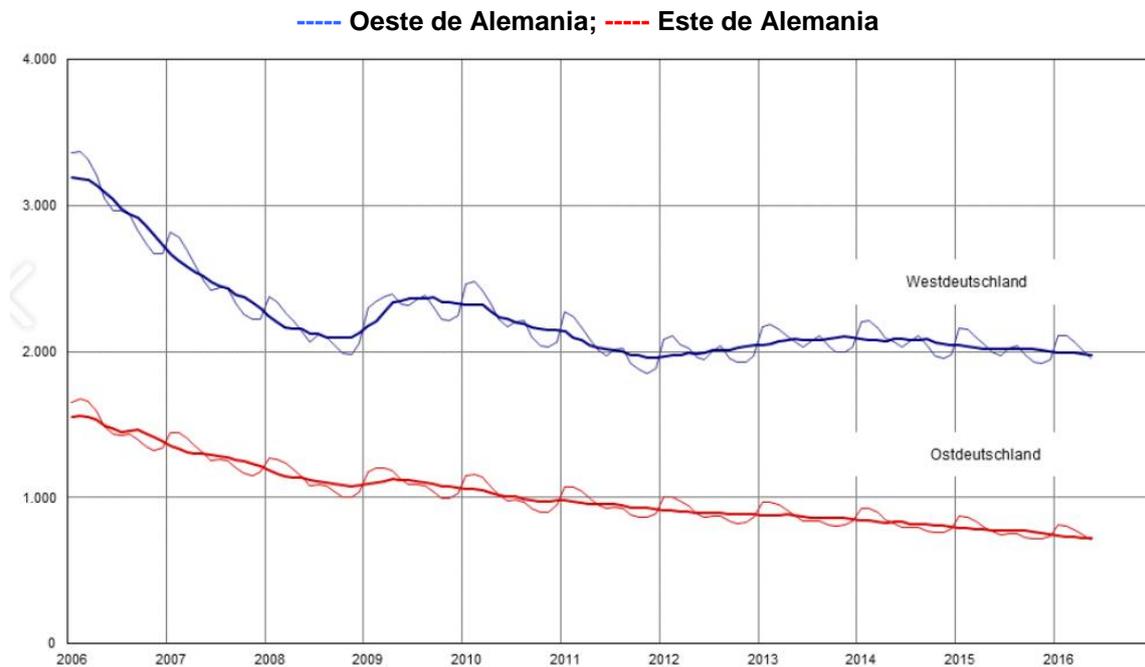
### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



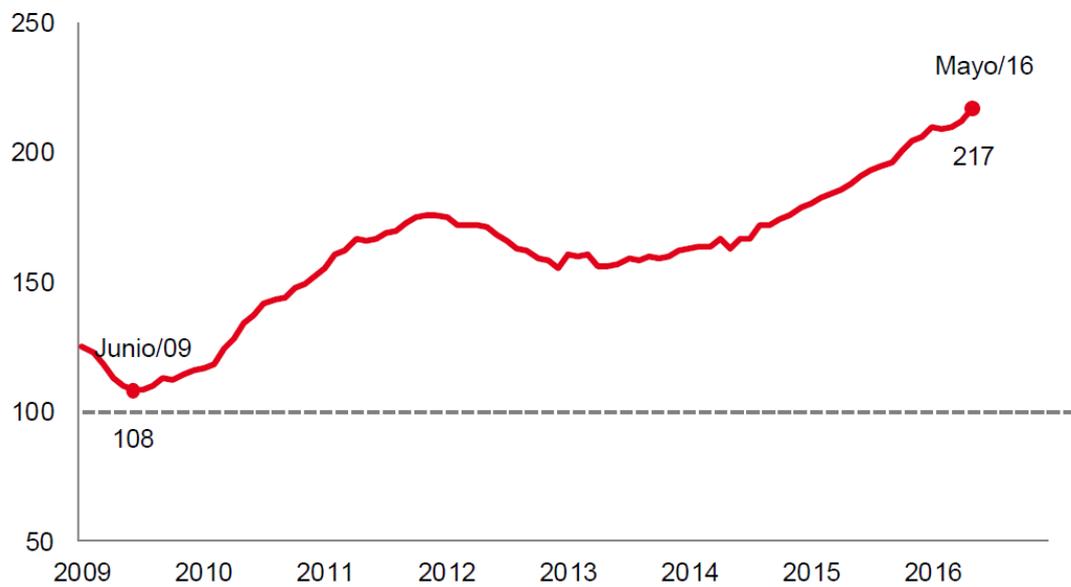
### EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



## EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



## EVOLUCIÓN DE NDICE BA-X



Fuente: Agencia Federal de Empleo

## VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN EN MAYO DE 2016

MAYO 2016	2016				Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					v. absoluto	%		
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>POBLACIÓN OCUPADA (promedio mensual)</b>	...	43.364.000	43.162.000	43.015.000	...	...	1,3	1,2
Empleados cotizantes a Seguridad Social	...	...	31.208.800	31.047.500	...	...	...	2,2
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	2.664.014	2.743.864	2.844.891	2.911.165	-97.682	-3,5	-3,5	-3,0
29,0% en el Código Social III	773.878	816.953	888.486	946.964	-41.537	-5,1	-5,9	-7,0
71,0% en el Código Social II	1.890.136	1.926.911	1.956.405	1.964.201	-56.145	-2,9	-2,4	-1,0
De ellos: 55,1% hombres	1.468.235	1.517.519	1.591.045	1.635.011	-30.726	-2,0	-2,2	-2,2
44,9% mujeres	1.195.777	1.226.345	1.253.846	1.276.153	-66.958	-5,3	-5,0	-3,9
8,5% ≥15 y <25 años	226.550	234.714	245.141	248.207	4.249	1,9	0,3	-1,7
1,7% de ellos: ≥15 y <20 años	45.800	46.698	48.110	47.689	5.133	12,6	11,0	8,7
33,6% ≥50 años	895.612	921.855	960.937	985.856	-36.188	-3,9	-3,6	-2,2
20,8% de ellos: ≥ 55 años	554.361	569.648	590.987	604.305	-17.554	-3,1	-2,6	-1,3
23,3% extranjeros	619.630	625.844	628.148	628.150	64.612	11,6	10,9	10,4
76,5% alemanes	2.039.009	2.112.599	2.211.364	2.277.791	-162.806	-7,4	-7,1	-6,2
6,4% grave discapacidad	170.467	173.394	177.289	179.298	-8.253	-4,6	-4,6	-2,9
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	6,0	6,3	6,5	6,6	6,3	-	6,5	6,8
hombres	6,3	6,5	6,9	7,1	6,5	-	6,7	7,1
mujeres	5,7	5,9	6,1	6,2	6,1	-	6,3	6,4
≥15 y <25 años	5,0	5,2	5,4	5,5	4,9	-	5,2	5,5
≥15 y <20 años	3,5	3,7	3,8	3,8	3,2	-	3,4	3,6
≥50 y <65 años	6,2	6,6	6,9	7,1	6,7	-	7,2	7,4
≥55 y <65 años	6,7	7,2	7,4	7,6	7,2	-	7,7	7,9
extranjeros	14,7	16,1	16,1	16,1	14,3	-	14,9	15,1
alemanes	5,1	5,3	5,5	5,7	5,5	-	5,7	6,0
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,7	7,0	7,2	7,4	7,0	-	7,3	7,6
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo en sentido amplio	3.033.876	3.093.294	3.186.578	3.240.045	-71.489	-2,3	-3,0	-2,8
Subempleo en sentido estricto	3.528.187	3.568.860	3.643.766	3.684.490	-32.402	-0,9	-1,8	-2,6
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.555.570	3.596.165	3.671.308	3.711.691	-71.639	-2,0	-2,9	-3,7
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,9	8,1	8,2	8,3	8,1	-	8,4	8,6
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	747.631	791.947	866.435	930.151	-46.678	-5,9	-5,6	-7,7
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.315.345	4.329.356	4.328.602	4.311.476	-60.896	-1,4	-1,4	-1,6
- Sin capacidad laboral	1.611.584	1.609.167	1.605.505	1.600.786	2.993	0,2	-0,1	-0,6
- Cuota de perceptores activos	8,0	8,1	8,1	8,0	8,2	-	8,2	8,2
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	195.304	188.192	191.960	211.653	20.431	11,7	2,3	1,0
- Nuevas desde inicios de año	944.299	748.995	560.803	368.843	77.509	8,9	8,2	10,4
- Total de ofertas	654.788	640.131	634.516	613.885	98.004	17,6	16,1	17,1
Índice de empleo BA-X	217	212	210	209	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
Total	873.122	844.324	825.758	802.167	34.896	4,2	1,0	0,2
de ellos: Activación y reinserción profesional	206.322	186.887	179.283	167.534	28.985	16,3	4,9	-1,1
Orientación y formación profesional	198.661	200.455	202.787	201.674	12.894	6,9	8,1	11,3
Formación continua	171.375	171.046	168.387	164.741	79	0,0	-2,8	-3,4
Inicio de una ocupación	118.926	115.127	110.302	106.776	-2.599	-2,1	-3,0	-2,7
Medidas especiales para discapacitados	68.378	68.166	68.182	68.238	407	0,6	0,1	0,1
Medidas de creación de empleo	96.284	89.283	83.768	80.395	-5.693	-5,6	-8,3	-9,8
Otros tipos de fomento	13.176	13.360	13.049	12.809	823	6,7	10,8	8,6
<b>EVOLUCIÓN DE CIFRAS DE SESTACIONALIZADAS</b>	Variación en comparación con el mes anterior							
	Mayo/16	Abril/16	Marzo/16	Febrero/16	Enero/16	Dic./15	Nov./15	Oct./15
Población ocupada	...	41.000	47.000	44.000	80.000	55.000	60.000	24.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	49.000	79.000	18.000	79.000	77.000	55.000
Desempleados	-11.000	-16.000	-2.000	-10.000	-18.000	-15.000	-14.000	-7.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	18.000	9.000	9.000	-5.000	-21.000	-14.000	-11.000	-6.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	15.000	5.000	4.000	3.000	11.000	9.000	10.000	14.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	6,1	6,2	6,2	6,2	6,2	6,3	6,3	6,3
Cuota de desempleo según OIT		4,2	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4	4,5

## BÉLGICA

### EL GOBIERNO POTENCIA LAS AYUDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO<sup>9</sup>

El Gobierno belga, en su línea de apoyar el mercado de trabajo para estimular el empleo, ha impulsado una serie de medidas entre las que cabe destacar el plan para la reducción de las cuotas patronales por la contratación de los 6 primeros trabajadores (5 antes del 1 de enero 2016).

En su inicio, el plan llamado «reducciones de primeras contrataciones» consistía en rebajar las cuotas patronales de la seguridad social de los 5 primeros trabajadores contratados por nuevas empresas del sector privado, pero, en el marco de la tax-shift (transferencia de la fiscalidad del empleo al consumo y/o actividades contaminantes y/o capital), el Gobierno decidió ampliar su campo de acción a un trabajador más, haciendo especialmente atractiva la contratación del primer empleado.

El nuevo plan de ayudas federales al empleo en el ámbito de la seguridad social consiste, desde el 1 de enero 2016, en la reducción global y estructural de las cotizaciones patronales de los 6 primeros trabajadores contratados por nuevas empresas del sector privado a las que es aplicable la ley de 27 de junio de 1969 sobre seguridad social de los trabajadores. El plan de ayudas, que en su día se instauró con miras a integrar o reintegrar a los desempleados completos indemnizados, antiguos trabajadores temporales (interinos), autónomos, etc. al mercado de trabajo, es aplicable por lo tanto desde el 1 de enero pasado a todos los contratos de trabajo (indefinidos, temporales, etc....) siempre que la contratación sea de al menos un 27,5% de la jornada de trabajo completa. Las reducciones del plan oscilan entre 450 y 1550 €/trimestre desde el segundo hasta el 6º trabajador durante un determinado número de trimestres (véase cuadro). En cuanto a la reducción por el primer trabajador contratado, el empresario queda exento de forma total e indefinida de las cotizaciones patronales básicas, debiendo ingresar tan sólo las cotizaciones patronales complementarias como, por ejemplo, las correspondientes al fondo de cierre de empresas, vacaciones anuales de los trabajadores con estatuto de obrero, etc.

El siguiente cuadro recoge las reducciones aplicadas desde el primer al sexto trabajador a partir del 1 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre 2020

1er trabajador	Ninguna cuota básica - sin límite en el tiempo								
2º trabajador	1.550€	-	5	1.050€	-	4	450€	-	4
	trimestres			trimestres			trimestres		
3er trabajador	1.050€	-	5	450€ - 8 trimestres					
	trimestres								
4º trabajador	1.050€	-	5	450€	-	4	//		
	trimestres			trimestres					
5º trabajador	1.000€	-	5	400€	-	4	//		
	trimestres			trimestres					

<sup>9</sup> Ftes.: WEBS de la Seguridad Social belga y gestorías sociales

6º trabajador	1.000€ trimestres	-	5	400€ trimestres	-	4	//
---------------	----------------------	---	---	--------------------	---	---	----

Las reducciones por las primeras contrataciones no podrán acumularse con otras reducciones de aplicación a otros grupos específicos, como, por ejemplo, el de los demandantes de empleo de larga duración o el de los trabajadores mayores. La reducción estructural puede, sin embargo, aplicarse conjuntamente con otras ayudas dirigidas a las primeras contrataciones, lo que significa, en la práctica, que en un primer tiempo se aplicarán las reducciones estructurales. El empresario sólo podrá beneficiarse por su primera contratación de una única reducción de grupo “primeras contrataciones”. Todos los empresarios del sector privado pueden solicitar las reducciones de grupo por sus primeras contrataciones siempre y cuando reúnan la condición de nuevo empresario. Por nuevo empresario se entiende aquel que no ha estado inscrito como tal en la Seguridad Social al menos durante los últimos cuatro trimestres.

Para la reducción del segundo y tercer trabajador, el empresario no puede haber contratado de forma simultánea a más de uno o dos trabajadores respectivamente en los cuatro trimestres anteriores.

Algunas categorías profesionales (aprendices, trabajadores ocasionales, etc.) no se tienen en cuenta para establecer la categoría de nuevo empresario, pero sí para la aplicación del plan «reducciones de primeras contrataciones».

Cabe reflejar que, con la modificación del plan, el Gobierno belga cumple su compromiso de ayuda al colectivo de trabajadores autónomos, que es el principal beneficiario del nuevo plan por las ayudas que se derivan de la contratación del primer trabajador.

## **INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO DE 2016**

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

A finales de mayo había 527.876 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 16.100 personas en base intermensual y de 23.531 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2013— se situó en 10,3%, lo que supone un descenso de 0,5% en términos interanuales.

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 mayo hubo 414.638 ciudadanos belgas, 53.592 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.934 españoles) y 59.646 ciudadanos extracomunitarios.

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

### **Desempleo EFT**

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,7% en el mes de abril de 2016.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

**FIN MAI 2016**

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

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

Hommes	<b>114.980</b>	<b>116.229</b>	<b>1.329</b>	<b>50.597</b>	<b>281.806</b>	-9.026	-13.439
Femmes	<b>98.096</b>	<b>102.876</b>	<b>1.259</b>	<b>45.098</b>	<b>246.070</b>	-7.074	-10.092
<b>Total</b>	<b>213.076</b>	<b>219.105</b>	<b>2.588</b>	<b>95.695</b>	<b>527.876</b>	-16.100	-23.531
- 1 m.	-5.649	-7.625	-9	-2.826	-16.100		
- 12 m.	-7.113	-11.075	+10	-5.343	-23.531		

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

Hommes	<b>22.307</b>	<b>22.201</b>	<b>203</b>	<b>5.144</b>	<b>49.652</b>	-3.049	-1.473
Femmes	<b>15.100</b>	<b>18.039</b>	<b>176</b>	<b>4.679</b>	<b>37.818</b>	-2.662	-1.917
<b>Total</b>	<b>37.407</b>	<b>40.240</b>	<b>379</b>	<b>9.823</b>	<b>87.470</b>	-5.711	-3.390
- 1 m.	-2.536	-2.396	-13	-779	-5.711		
- 12 m.	+617	-3.009	-31	-998	-3.390		

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

Hommes	<b>37.993</b>	<b>47.749</b>	<b>441</b>	<b>24.869</b>	<b>110.611</b>	-2.226	-1.937
Femmes	<b>30.325</b>	<b>39.370</b>	<b>462</b>	<b>21.322</b>	<b>91.017</b>	-1.222	-2.339
<b>Total</b>	<b>68.318</b>	<b>87.119</b>	<b>903</b>	<b>46.191</b>	<b>201.628</b>	-3.448	-4.276
- 1 m.	-536	-2.162	+11	-750	-3.448		
- 12 m.	+2.730	-4.657	-39	-2.349	-4.276		

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

Hommes	<b>6.565</b>	<b>12.240</b>	<b>94</b>	<b>2.295</b>	<b>21.100</b>	-926	+2.183
Femmes	<b>4.497</b>	<b>9.879</b>	<b>80</b>	<b>2.441</b>	<b>16.817</b>	-1.026	+978
<b>Total</b>	<b>11.062</b>	<b>22.119</b>	<b>174</b>	<b>4.736</b>	<b>37.917</b>	-1.952	+3.161
- 1 m.	-1.054	-517	-5	-381	-1.952		
- 12 m.	+585	+2.917	-2	-341	+3.161		

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

( demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2014 : source Steunpunt  
WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux **\*\*\*** )

Hommes	<b>7,2%</b>	<b>13,9%</b>	<b>7,3%</b>	<b>17,0%</b>	<b>10,3%</b>	-0,4%	-0,5%
Femmes	<b>7,0%</b>	<b>13,9%</b>	<b>8,2%</b>	<b>17,9%</b>	<b>10,3%</b>	-0,3%	-0,4%
<b>Total</b>	<b>7,1%</b>	<b>13,9%</b>	<b>7,7%</b>	<b>17,5%</b>	<b>10,3%</b>	-0,3%	-0,5%
- 1 m.	-0,2%	-0,5%	+0,0%	-0,5%	-0,3%		
- 12 m.	-0,3%	-0,7%	+0,0%	-0,9%	-0,5%		

**\*\*\* Pour Bruxelles : source population active BNB 2015 (clef EFT)**

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: MAI 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
<b>Belgique</b>	<b>219.259</b>	<b>18.849</b>	<b>195.379</b>	<b>14.533</b>	<b>414.638</b>	<b>33.382</b>
Autriche	35	0	34	1	69	1
Bulgarie	1.507	63	1.751	84	3.258	147
Chypre	4	0	15	1	19	1
République Tchèque	228	14	197	9	425	23
Allemagne	670	35	755	26	1.425	61
Danemark	26	0	39	3	65	3
Espagne	2.915	70	2.019	83	4.934	153
Estonie	10	0	34	0	44	0
Finlande	25	2	39	3	64	5
France	4.415	229	5.030	264	9.445	493
Grande Bretagne	453	14	296	11	749	25
Grèce	559	13	496	16	1.055	29
Croatie	64	0	57	3	121	3
Hongrie	155	9	215	5	370	14
Irlande	64	1	40	0	104	1
Italie	6.862	140	4.672	148	11.534	288
Lituanie	39	1	92	0	131	1
Luxembourg	81	7	96	8	177	15
Lettonie	20	0	69	0	89	0
Malte	5	0	2	0	7	0
Pays-Bas	4.179	158	4.046	102	8.225	260
Pologne	1.724	60	1.664	45	3.388	105
Portugal	1.554	65	1.173	56	2.727	121
Roumanie	1.728	100	2.296	172	4.024	272
Slovaquie	502	23	487	25	989	48
Slovénie	11	0	29	1	40	1
Suède	54	0	60	3	114	3
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>27889</b>	<b>1004</b>	<b>25703</b>	<b>1069</b>	<b>53592</b>	<b>2073</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>247148</b>	<b>19853</b>	<b>221082</b>	<b>15602</b>	<b>468230</b>	<b>35455</b>
Suisse	36	0	63	6	99	6
Congo (Rép. démocratique)	1.924	70	2.291	89	4.215	159
Algérie	1.373	26	510	17	1.883	43
Maroc	7.622	143	4.380	226	12.002	369
Macédoine	452	18	282	18	734	36
Norvège	20	1	22	2	42	3
Serbie + Monténégro	569	31	401	35	970	66
Tunisie	722	17	330	16	1.052	33
Turquie	2.763	47	1.529	57	4.292	104
Réfugiés et apatrides	1.963	154	1.265	147	3.228	301
Autres nationalités hors U.E.	17.214	740	13.915	602	31.129	1.342
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.658</b>	<b>1.247</b>	<b>24.988</b>	<b>1.215</b>	<b>59.646</b>	<b>2.462</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>62.547</b>	<b>2.251</b>	<b>50.691</b>	<b>2.284</b>	<b>113.238</b>	<b>4.535</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>281.806</b>	<b>21.100</b>	<b>246.070</b>	<b>16.817</b>	<b>527.876</b>	<b>37.917</b>

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

## **Marché du travail : Chômage**

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/05/2016	527.876	87.470	440.406			
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,7	10,2	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,6	10,2	8,8
29/02/2016	563.529	102.909	460.620	8,6	10,4	8,9
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	8,7	10,4	8,9
31/12/2015	565.657	104.906	460.751	8,8	10,5	9,0
30/11/2015	562.014	106.728	455.286	8,7	10,5	9,0
31/10/2015	572.107	112.442	459.665	8,5	10,6	9,1
30/09/2015	587.774	121.905	465.869	8,1	10,6	9,2
31/08/2015	602.467	119.713	482.754	8,1	10,7	9,3
31/07/2015	596	114	482	8,2	10,8	9,4
30/06/2015	554	92	462	8,5	11,0	9,5
31/05/2015	551	91	461	8,7	11,0	9,6
30/04/2015	568	97	471	8,7	11,1	9,6

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

<sup>2</sup> Taux de chômage harmonisé ajusté dessaisonnalisé (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT  
Fte. : Banco Nacional Belga

## CANADÁ

### LA TASA DE DESEMPLEO POR DEBAJO DEL 7% <sup>10</sup>

En mayo la tasa de desempleo canadiense desciende al 6,9% (1.346.500 desempleados), cifra que no se alcanzaba desde julio de 2015. Sin embargo, el empleo apenas cambia con respecto al mes anterior, ya que sólo se registran 14.000 (+0,1%) puestos de trabajo más, siendo el principal beneficiado el empleo a tiempo completo que aumenta en 60.500 puestos compensando, de esta manera, las pérdidas que ha sufrido el empleo a tiempo parcial (-46.800).

En términos interanuales, Canadá ha registrado un incremento de 108.500 (+0,6%) puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos a tiempo completo. El número de horas trabajadas con respecto a mayo de 2015 ha aumentado en un 0,8%.

#### Distribución del empleo en mayo

##### Empleo público, privado y autoempleo

En mayo, el autoempleo desciende en 11.100 personas con respecto al mes anterior y en 8.900 con respecto a mayo de 2015. El sector privado, con 5.400 empleos menos, también desciende ligeramente este mes, aunque en términos interanuales gana 47.500 (+0,4%) puestos de trabajo. El sector público, en cambio, gana 30.200 empleos este mes y registra un importante incremento de 69.800 puestos con respecto a mayo de 2015.

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

En términos generales, el mercado laboral apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior (+13.800). Sin embargo, el empleo a tiempo completo registra un importante incremento de 60.500 trabajadores. Esta cifra compensa la pérdida sufrida por el empleo a tiempo parcial que desciende en 46.800 puestos de trabajo. En los últimos doce meses, el empleo a tiempo completo ha aumentado en 127.000 (+0,9%), en detrimento del empleo a tiempo parcial que ha perdido 18.500 trabajadores (-0,5%).

##### Distribución por sexo y edad

En mayo, los hombres mayores de 55 años ganan 25.000 puestos de trabajo lo que hace descender 0,8 puntos porcentuales su tasa de desempleo, que se sitúa en el 6,0%. Las mujeres mayores de 55 años también ganan empleo este mes (+20.000) y su tasa de desempleo desciende 0,4 puntos porcentuales al 5,1%. En términos interanuales, los hombres de este rango de edad han ganado 71.000 (+3,6%) puestos de trabajo y las mujeres, 88.000. Este crecimiento se debe, principalmente, al envejecimiento de la población.

<sup>10</sup> **Fuente:** Informe del “Labour Force Survey” (“The Daily”) de Statistics Canada de 10 de junio

En cambio, el empleo entre los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años se mantiene estable con respecto al mes anterior y la tasa de desempleo continúa en el 6,0%. En términos interanuales, el empleo entre las mujeres de este rango de edad aumenta en 38.000 (+0,7%) y se mantiene estable entre los hombres.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 desciende en 35.000 puestos, lo que contribuye a la pérdida de 82.000 empleos en términos interanuales. No obstante, la tasa de desempleo de este colectivo se mantiene en el 13,3%.

### Distribución por sectores de actividad

En mayo, el sector productor de bienes aumenta en 19.000 puestos de trabajo debido, principalmente, al incremento experimentado por la construcción que registra 18.600 empleos más y por la industria que registra 31.800 empleos más (-1,8%) que el mes anterior. Sin embargo, en términos interanuales, y a pesar del incremento de 41.900 puestos de la construcción, el sector productor de bienes pierde 20.000 empleos, debido principalmente al descenso del empleo en el subsector de los recursos naturales que, en los últimos doce meses, ha perdido 37.100 puestos de trabajo, de los cuales 15.900 han sido en el último mes.

El sector servicios, en cambio, con 5.200 empleos menos, desciende ligeramente en mayo. El incremento de empleo experimentado por los servicios inmobiliarios y de seguros (+6.100), los servicios educativos (+14.200), el subsector “otros servicios” (+16.100) y la Administración pública (+19.400) no logra compensar las pérdidas sufridas por el comercio (-41.200) y los servicios de salud y asistencia social (-25.400). Sin embargo, en términos interanuales el sector servicios experimenta un importante incremento de 128.400 puestos de trabajo, gracias al aumento de la Administración pública (+44.200), los servicios profesionales, científicos y técnicos (+43.200), los servicios de salud y asistencia sanitaria (+32.000) y los servicios de información, cultura y ocio (+29.300). Finalmente, el resto de subsectores se mantiene estable.

### Distribución territorial

Quebec gana 22.000 puestos de trabajo en mayo. Se trata del primer incremento que experimenta la provincia desde julio de 2015. La tasa de desempleo desciende 0,4 puntos porcentuales al 7,1%. Sin embargo, en términos interanuales, el empleo se mantiene estable.

También Ontario gana empleo con respecto al mes anterior y registra 22.000 puestos de trabajo más, lo que hace descender su tasa de desempleo 0,4 puntos porcentuales al 6,6%. En términos interanuales la provincia ha ganado 79.000 empleos (+1,1%).

Alberta, en cambio, pierde 24.000 empleos con respecto a abril. La pérdida se extiende a todos los sectores, aunque son los recursos naturales los que más la sufren con una pérdida de 12.000 empleos (-8,2%). El número total de horas trabajadas en todos los sectores se reduce un 5,1%, el descenso más elevado que registra la provincia en los últimos 30 años. Estas pérdidas, en mayor parte, han sido

consecuencia de los incendios sufridos en el norte de la provincia y que han afectado al normal funcionamiento de las empresas y servicios en varios ámbitos, incluidos la extracción de petróleo y gas. La tasa de desempleo asciende al 7,8%. En términos interanuales, la provincia ha perdido 54.000 puestos de trabajo.

Nueva Escocia, por su parte, ha perdido 3.600 puestos de trabajo este mes pero su tasa de desempleo se mantiene estable en el 8,3%. En términos interanuales no registra cambios.

Manitoba gana 2.900 puestos de trabajo con respecto a abril, y su tasa de desempleo desciende al 5,9%, la tasa de desempleo más baja de todas las provincias.

Saskatchewan gana 2.200 puestos, y su tasa de desempleo desciende al 6,0%. Sin embargo, en términos interanuales, el empleo ha descendido ligeramente.

Columbia Británica pierde 8.400 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se eleva al 6,1%. Sin embargo, esta provincia en términos interanuales registra un incremento de 69.500 puestos (+3,0%), el mayor crecimiento de todas las provincias.

En el resto de provincias, el empleo se mantiene estable con respecto a abril. La Isla del Príncipe Eduardo gana 700 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 10,4%. Terranova y Labrador gana 1.600 empleos y su tasa de desempleo desciende al 11,7%, y Nuevo Brunswick pierde 900 empleos y su tasa de desempleo aumenta al 9,9%.

### Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de mayo ya se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego, sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases: la tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años era en mayo del 59,5%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 13,8%, una tasa ligeramente inferior a la registrada en mayo de 2015.

### Comentarios a estos datos

En mayo, el empleo canadiense registra un ligero incremento de 14.000 puestos de trabajo (+0,1%). Sin embargo, la tasa de desempleo registra un descenso de 0,5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,9% (1.346.500 desempleados), debido al descenso del número de demandantes de empleo. En términos interanuales, Canadá ha ganado 109.000 empleos y el número de horas trabajadas ha aumentado en un 0,8%.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo crece entre los mayores de 55 años y desciende entre los jóvenes de entre 15 y 24 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Quebec (+21.600), Ontario (+21.600), Manitoba (+2.900) y en la Isla del Príncipe Eduardo (+700). En cambio, desciende en Nueva Escocia (-3.600) y especialmente en Alberta, que registra 24.100 puestos de trabajo menos, principalmente por incendios sufridos en el norte de la provincia que han afectado a numerosas empresas de distintos sectores. El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en el subsector “otros servicios” (+23.900), en la administración pública (+19.400,) y en la construcción (+18.600). En cambio, desciende en el comercio (-41.200), en los servicios de salud y asistencia social (-25.400) y en los recursos naturales (-15.900).

Por último, en mayo, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 11.100. En términos interanuales, el número de autónomos ha descendido en 8.900.

## EE. UU

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MAYO

#### Datos generales

Según publicó el día 3 de junio el Departamento de Trabajo, en el mes de mayo solamente se crearon 38.000 puestos de trabajo. La cifra mensual defraudó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento en torno a los 165.000, y constituye el peor resultado desde septiembre de 2010. El informe, además, incorpora sendas revisiones a la baja de los datos de creación de empleo de marzo (-22.000) y abril (-37.000).

La tasa de desempleo se contrajo un 0,3%, descendiendo al 4,7%. En los últimos doce meses la tasa de paro ha descendido ocho décimas de punto, desde el 5,5% de mayo de 2015. En cifras, el número de desempleados descendió en 484.000, bajando su total a 7.436.000. El dato interanual de parados ha bajado en casi 1.200.000, ya que en mayo de 2015 se situaba en 8.619.000.

El número de activos en mayo fue de 158.466.000, tras registrarse una fuerte contracción de 458362.000 personas. En mayo de 2015 el dato se cifraba en 157.367.000. La tasa de actividad sufrió en mayo su segunda contracción consecutiva de dos décimas de punto, descendiendo al 62,6 por ciento, y volvió a situarse cerca de su mínimo histórico.

#### 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 mayo se crearon 26.000 empleos.

#### Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en abril el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 178.000 trabajadores con respecto a la cifra de abril, situándose en 1.885.000. Además el registro experimenta un descenso interanual de más de 600.000 personas. El 25,1 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 40,8 por ciento durante

al menos 15 semanas. El número de desempleados entre cinco y 14 semanas aumentó en 108.000. Se produjeron sendos descensos de las cifras de parados durante menos de cinco semanas (-338-000) y entre 15 y 26 semanas (-131.000).

Aproximadamente 1,7 millones de personas (cifra similar a la de abril, no se contabilizaron en las estadísticas de paro de abril 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, 540.000 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 no registra variación con respecto a abril, pero que muestra una contracción interanual de un punto porcentual.

### Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en abril se crearon 38.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando apenas 25.000. El sector industrial perdió 10.000 empleos y la construcción destruyó 15.000.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la sanidad (55.000), la hostelería (+22.000 en restauración y la educación (+12.000). En la mayor parte de los grandes sectores se registraron pequeñas variaciones. Las administraciones públicas realizaron 13.000 contrataciones, la mayor parte en la administración federal.

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

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, ninguna de ellas aumentó. La única que no sufrió variaciones fue la de los menores de 20 años, que se mantuvo en el 16 por ciento. Las mayores contracciones fueron el 0,6% entre los trabajadores de raza negra, cuya tasa general de desempleo desciende al 8,2%, y la del 0,5% de los trabajadores de origen hispano, cuya tasa baja al 5,6%. Se produjeron dos contracciones del 0,3% entre las mujeres adultas y los varones adultos, bajando sus tasas respectivas al 4,2% y 4,3%. El menor descenso (-0,2%) se produjo entre personas de raza blanca, cuya tasa baja al 4,1 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se reflejan tres descensos de las tasas de paro, uno del 0,4% entre los trabajadores que no llegaron a terminar los estudios de bachillerato, otro del 0,3% entre los trabajadores que tras terminar el bachillerato, y el último del 0,2% entre los trabajadores que comenzaron pero no finalizaron estudios universitarios. Las tasas de paro de los tres grupos se sitúan respectivamente en el 7,1%, el 5,1% y el 3,9%. La tasa de desempleo de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado) se mantuvo sin cambios en el 2,4%.

## Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de abril) comunicó que el número de puestos de trabajo creció en el mes de abril en 11 estados, descendió en seis y se mantuvo prácticamente sin cambios en los otros 33 estados y en el Distrito federal de Columbia. La mayor creación de empleo tuvo lugar en California (59.000), y Florida (31.000), mientras que las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Pennsylvania (-17.000) y Ohio (-13.600). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en cinco estados, se incrementó en 6 y se mantuvo sin cambios notables en los otros 41 y en el distrito Federal. Solamente siete estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 6%. Alaska e Illinois cuentan con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,6%, mientras que el 2,5% de Dakota del Sur es la más baja. En términos interanuales, el empleo ha crecido en 37 estados y solamente ha descendido en dos. El estado en que se crearon más empleos fue California (450.700), seguido de Florida (254.300) y Texas (189.800). Las mayores pérdidas porcentuales de empleo tuvieron lugar en Dakota del Norte (-3,8%) y Wyoming (-3,7%).

## Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.049.518 durante la semana que terminó el 14 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 27,56 por ciento.

## Jornadas y salarios

### Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo permaneció sin variaciones en 34,4 horas en el mes de mayo. En el sector industrial, la jornada media semanal creció 0,1 horas, situándose en 40,8 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión permaneció sin cambios en 33,6 horas semanales.

### Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado experimentó un incremento de 5 céntimos de dólar, aumentando a 25,59 dólares. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó tres céntimos, situándose en 21,49 dólares por hora.

## Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran muy negativos, al situarse los empleos creados en el peor dato desde septiembre de

2010 y hacer descender a 116.000 la media de los últimos tres meses, muy por debajo de los 230.000 de los doce meses anteriores a abril.

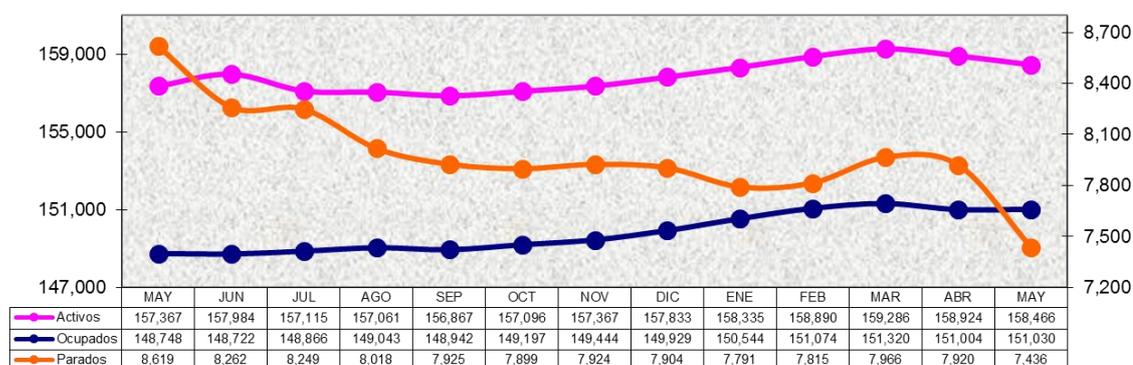
Incluso el descenso del 0,3% de la tasa de paro, que se sitúa en el 4,7%, no se puede considerar un dato positivo porque el factor subyacente en dicha cifra es la fuerte contracción del número de activos, que hizo descender dos décimas la tasa de actividad.

El factor más positivo del informe es el incremento de los salarios, que acumulan tres meses consecutivos de fuertes aumentos. Se considera que los salarios continuarán aumentando, porque el mercado laboral acusa una intensa escasez de trabajadores activos.

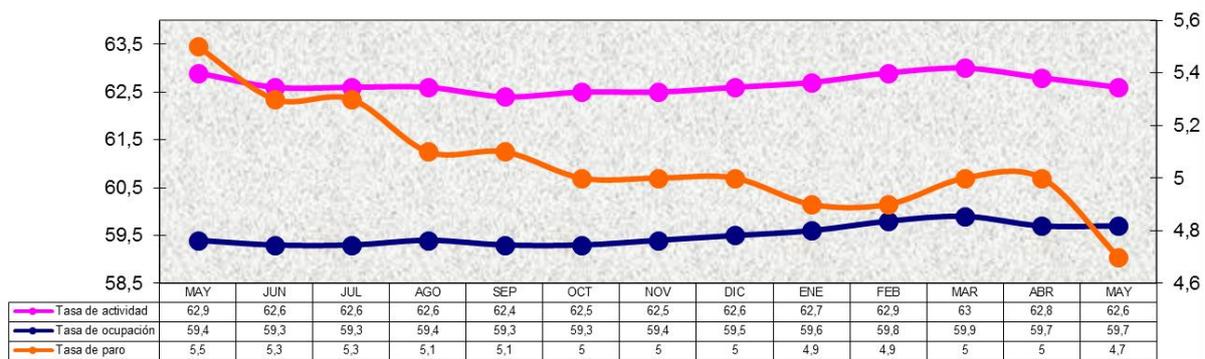
El Departamento de Trabajo explica los malos datos en dos datos: por un lado, la huelga en la empresa de telecomunicaciones Verizon, que ha afectado a 35.000 personas en el mes de mayo; por otro lado, el hecho de que se produzca un cierto intercambio entre creación de puestos de trabajo y subidas salariales. En este sentido, el Departamento de Trabajo valora muy positivamente que los salarios en el sector privado hayan subido un 3,2 por ciento interanual.

En todo caso, hay que pensar que la tendencia del mercado de trabajo norteamericano sigue siendo positiva y que estos datos negativos no son especialmente significativos. Se considera que el mercado laboral volverá a crecer a un ritmo más similar al de los meses anteriores.

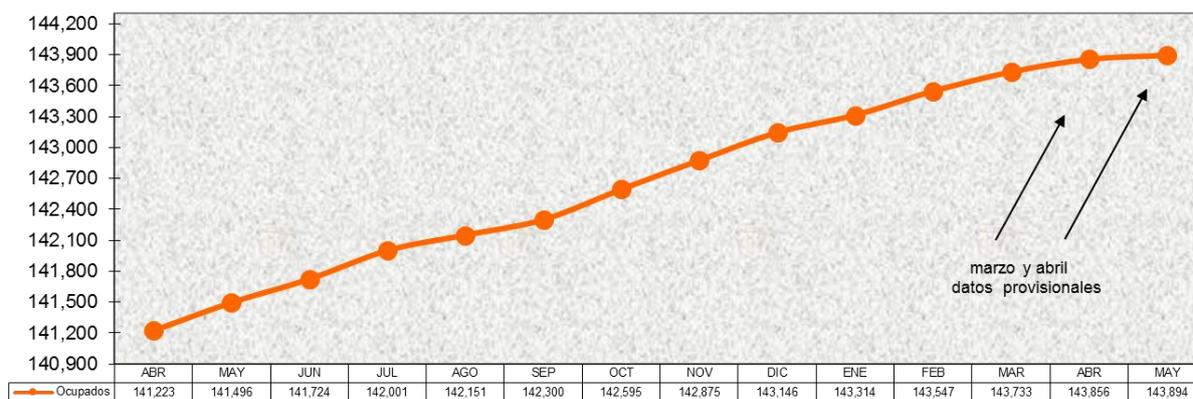
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Mayo 2015 - Mayo 2016**  
 (Datos EPA)



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



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



## ESTONIA

### EL RECICLAJE PROFESIONAL, LA EDUCACIÓN DE ADULTOS Y LA POLÍTICA EMPRESARIAL DEBEN SINCRONIZARSE PARA AUMENTAR EL EMPLEO <sup>11</sup>

La prestación de servicios al mercado de trabajo por sí sola no es suficiente en las regiones de alto desempleo; también es necesario crear puestos de trabajo. En lugar de la formación general de corta duración, a los desempleados se les debería ofrecer formación a largo plazo que les permita aprender una profesión y realizar un examen que demuestre sus cualificaciones.

La Oficina Nacional de Auditoría (ONA)<sup>12</sup> opina que el empleo se puede mejorar si la creación de puestos de trabajo en las regiones de mayor desempleo fuera promovida junto con la prestación de servicios del mercado laboral. Las habilidades y conocimientos de los parados se podrían encajar con las necesidades del mercado laboral, ofreciendo el tipo de capacitación profesional necesaria, después de lo cual los parados pasarían un examen profesional.

Los resultados de la auditoría indican que, si bien los principios de la prestación de servicios del mercado de trabajo son los mismos en todo el país, las posibilidades de encontrar trabajo dependían de la región. Por ejemplo, los servicios del mercado de trabajo se prestaron al 88,5% de los parados registrados en el Condado de Valga y el 35,9% de ellos encontraron trabajo. Al mismo tiempo, la participación de los receptores de servicios del mercado de trabajo en el condado de Harju fue 74,1% y el 42% de ellos encontró trabajo.

Los resultados de la auditoría indican que el aumento del volumen de los servicios del mercado de trabajo por sí solo no garantiza que los desempleados encuentren trabajo y que son la educación de adultos y la política de la empresa las que también deben apoyar los esfuerzos para disminuir el desempleo. Las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo se ven influidas por las vacantes existentes en la región específica y la adecuación de las habilidades y conocimientos de las personas desempleadas a las necesidades del mercado laboral.

El aumento de la actividad de la empresa es una premisa para la creación de puestos de trabajo. El número de empresas y el aumento en el número de empresas en los condados donde el desempleo es alto son considerablemente más bajos que el promedio de Estonia. Mientras que el número de empresas en los condados de Ida-Viru y el de Valga, por ejemplo, aumentó en seis y siete empresas por cada

<sup>11</sup>**Fuente:** Página de la Oficina Nacional de Auditoría de Estonia

<sup>12</sup> La ONA ha evaluado periódicamente obligación constitucional del Estado de ayudar a los solicitantes de empleo a encontrar trabajo. La anterior ocasión en que se hizo fue en 2012 en el ámbito de la auditoría "Actividades del Estado de reincorporación de los desempleados al mercado de trabajo", en donde la principal conclusión fue que el sistema de apoyo a los parados necesitaba ser cambiado, ya que no ayudaba a mitigar o prevenir el desempleo ya fuera a corto plazo o de larga duración. Por lo tanto, la ONA consideró necesario llevar a cabo esta auditoría de seguimiento y evaluar si la situación ha mejorado en comparación con el 2012.

1.000 personas, respectivamente, en el período 2010-2014, el incremento en el condado de Harju fue de 17 empresas. Hubo 2,7 veces menor número de empresas en el condado de Ida-Viru en 2014 que la media de Estonia, y 3,5 veces parados más por cada puesto vacante que el promedio. El número de empresas y, en consecuencia, el número de vacantes fue considerablemente inferior a la media en todos los demás condados de alto desempleo - Valga, Võru y Põlva. Por tanto, es importante coordinar la política del mercado de trabajo y el desarrollo regional de la empresa, especialmente en regiones de alto desempleo.

La falta de puestos de trabajo significa que las personas en edad de trabajar siguen marchándose a ciudades más grandes. La previsión indica que, si no se hace nada para influir en las tendencias de población regional, la población del condado de Harju se incrementará en un 10% en 2030 a costa de los condados donde el desempleo es actualmente alto.

Una de las premisas para la reducción del desempleo es la capacidad de utilizar la formación para aumentar la cantidad de trabajadores con las habilidades y conocimientos que satisfagan las necesidades de los empleadores. En la actualidad, el principal obstáculo para lograr esto es el insuficiente conocimiento que tiene el Estado de cuántas personas se necesitan, qué cualificaciones deben tener y en qué regiones se necesitan. En otras palabras, no hay suficiente conocimiento de cuáles son las habilidades y conocimientos a enseñar a los parados para asegurarse de que son ellos los que los empleadores van a necesitar más en el futuro.

Las oportunidades de las personas desempleadas para la adquisición de nuevas cualificaciones o mejorar las ya existentes están restringidas por las disposiciones de la Ley de los Servicios y Beneficios del Mercado de Trabajo, que estipula que una persona que está estudiando a tiempo completo no puede ser registrado en el fondo del seguro de desempleo. Además, la misma ley ha establecido una restricción a la Caja del Seguro de Desempleo, que establece que la formación del mercado de trabajo no puede durar más de un año. Con el fin de garantizar que se crean todas las condiciones necesarias para aumentar la cualificación de las personas, es necesario revisar las restricciones y ponerse de acuerdo sobre la división de las funciones de las instituciones en la oferta de reentrenamiento a los parados.

La auditoría también indicó que muchos desempleados han recibido formación, pero una parte importante de este tipo de formación tiene una corta duración y su objetivo es dar educación general (por ejemplo, formación informática, formación relacionada con motivación en el trabajo) y los parados que completan la formación general no reciben ningún certificado profesional o certificado de suficiencia. Comparando las personas que pasaron un examen profesional con aquellos que no lo hicieron, vemos que se emplearon posteriormente el 6,7% de las personas que pasaron el examen. Sin embargo, sólo el 6,5% de los parados registrados pasó exámenes profesionales.

Como se ha comentado, una situación en la que los parados no pasan un examen profesional o de competencias y no reciben ningún certificado por el nivel de sus habilidades y conocimientos restringe la mejora de su competitividad en el mercado laboral. Al mismo tiempo, los empleadores no pueden estar seguros de que los

parados tengan el conocimiento y las habilidades que necesitan. Los empleadores siguen citando la falta de mano de obra cualificada en Estonia como la razón principal por la cual las empresas tienen dificultades para aumentar su volumen de negocio. La auditoría indicó que aproximadamente el 43% de los parados no tiene cualificación profesional.

Con base en lo anterior, la ONA recomienda que el Estado desarrolle un programa, a finales de 2017, que garantizaría el desarrollo regional coordinado de las empresas, teniendo en cuenta las características específicas de cada región, la promoción y la provisión de nuevos servicios al mercado laboral. La ONA considera también que es necesario proceder a una modificación de la Ley de Servicios y Beneficios del Mercado de Trabajo, lo que resultaría en desempleados con los conocimientos y habilidades suficientes y daría a las personas con necesidad de reciclaje la oportunidad de adquirir la necesaria la educación, ya sea a través de la educación formal o formación para el empleo que dure más de un año. Las funciones de la Caja del Seguro de Desempleo en la oferta de reconversión a largo plazo por lo tanto deben estar claramente definidas.

### **La economía sumergida**

El sistema fiscal de Estonia ha perdido cerca de 40.000 jóvenes, que no pagan impuestos y, por lo tanto, no tienen derecho a la asistencia sanitaria gratuita, según el informe del Instituto de Investigación Económica.

«El año pasado hubo aumento de personas satisfechas con los sueldos en mano mientras que los números de los que no están satisfechos con los sueldos en mano se redujeron significativamente», dijo la directora del Instituto, Marje Josing.

Según la ministra de empresas, la social demócrata Liisa Oviir, el presupuesto del Estado pierde casi 225 millones de € al año debido al alcohol, al tabaco ilegal y a los sueldos en sobre. «La investigación es tan reciente que el gobierno no tiene una política aún para combatir el problema», reconoció Oviir y procedió a recalcar la importancia de la sensibilización - tal vez comenzando en la escuela.

Mientras tanto, los expertos dicen que dicha información no cambia nada, a menos que el nivel de salarios permitiese a los jóvenes lograr un cierto nivel de vida. Afirman que la mitad de la juventud perdida para el sistema tributario se aventura a moverse por todo el mundo, ganando el dinero donde se encuentren mientras viajan y se mueven rápidamente, antes de que sean localizados. Lo que realmente aleja a los jóvenes de convertirse en contribuyentes honestos es la dureza en la agricultura, además de la inseguridad del sistema de pensiones.

El año pasado, se pagaron sueldos en sobre a uno de cada diez empleados. Como de costumbre, el porcentaje fue mayor en la construcción, el 33 % de los pagos ilegales. Además, mientras que en 2014 sólo el 3% de los asalariados en la agricultura eran ilegales, en 2015 se elevó al 20%.

En 2015, el 68 % de los empleados no estaba a favor de los sueldos en sobre. Durante la última década, el porcentaje se ha reducido con firmeza. Los salarios

ilegales se ven con simpatía por el 15 % de los empleados, que lo justificaban por la excesiva presión fiscal de Estonia (el 70 % de éstos citó los impuestos a los empleados y el 67 % citó los impuestos a los empleadores).

Según el estudio del Instituto, el perceptor- tipo del sobre

- vive en el campo
- trabaja en agricultura, construcción o servicios
- trabaja en una pequeña empresa
- es joven
- es varón
- tiene bajo nivel educativo
- gana poco

**Fuente:** Instituto de Investigación económica de Estonia

---

## ITALIA

## LOS DATOS (PROVISIONALES) DE ABRIL 2016

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de abril de 2016, el número de desempleados (2.986.000) registra un aumento del 1,7%, (equivalente a +50.000 desempleados) a nivel mensual, y una disminución del 3,0% (-93.000) respecto a abril de 2015.

La tasa de desempleo, del 11,7%, ha subido en una décima respecto a marzo pero ha bajado en 4 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), que registra un 36,9%, ha aumentado en dos puntos respecto a marzo pero ha disminuido en 4,5 puntos respecto a abril de 2015. Los desempleados de este tramo de edad son 578.000, es decir 11.000 más que en marzo (+2,0%) y 69.000 menos que en abril del año pasado (-10,6%)..

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.34.000. Después del aumento registrado en marzo (+0,3%), en abril la estimación de los empleados aumenta otro 0,2% (+51.000 personas). El crecimiento se refiere tanto a los trabajadores por cuenta ajena (+35.000 fijos mientras queda sin variaciones el número de contratados temporales), como a los autónomos (+16.000). El crecimiento afecta tanto a hombres como a mujeres y se distribuye entre todos los tramos de edad, con la única excepción de la franja incluida entre los 35 y los 49 años, cuyo número registra una variación de -0,1% a nivel mensual y -1,2% a nivel interanual. La tasa de empleo es del 56,9%, con un aumento de dos décimas respecto a marzo y de 8 décimas respecto a abril de 2015.

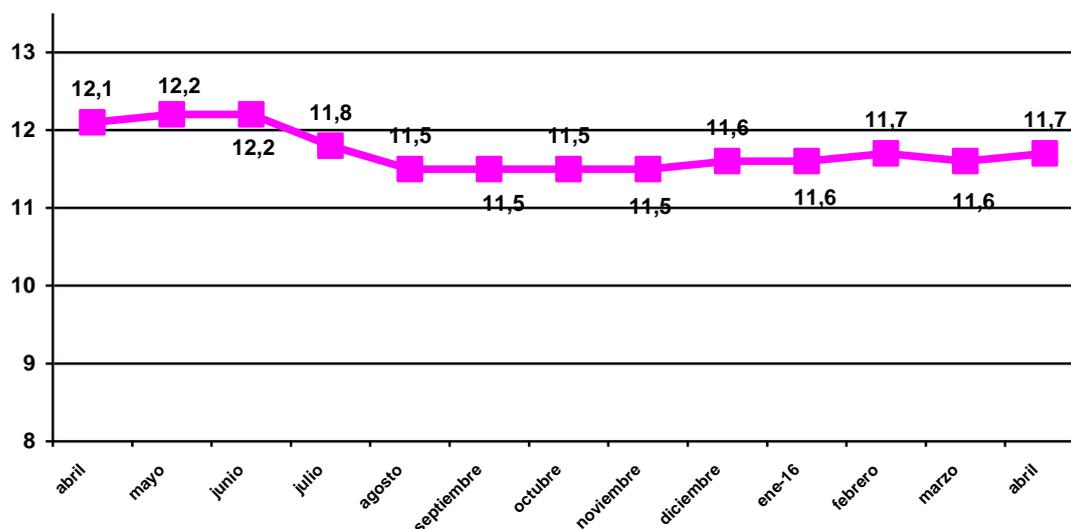
El número de inactivos entre los 15 y 64 años baja un 0,8% (-113.000) respecto a marzo.. La disminución afecta tanto a hombres como a mujeres. La tasa de inactividad baja al 35,4%, tres décimas menos que el mes anterior.

**Tasas de empleo, desempleo e inactividad (abril 2016)**

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,7	+0,1	-0,4
Tasa de desempleo juvenil	36,9	+0,2	-4,5
Tasa de empleo	56,9	+0,2	+0,8
Tasa de inactividad	35,4	-0,3	-0,6

Fuente: ISTAT

### TASA DE DESEMPLEO GENERAL

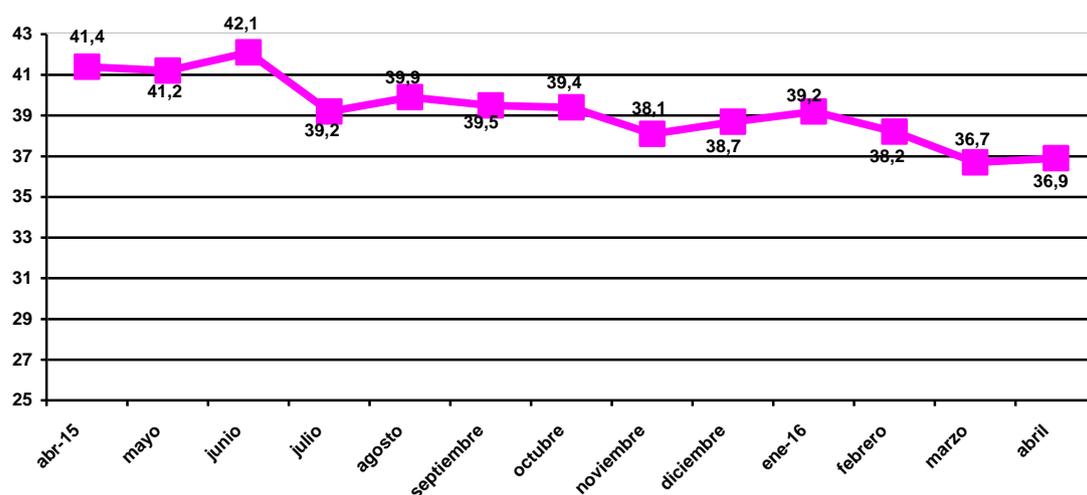


### LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (abril 2016)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	578.000	+11.000	+2,0	-69.000	-10,6
Empleados	988.000	+11.000	+1,2	+74.000	+8,1
Inactivos	4.341.000	-25.000	-0,6	-46.000	-1,1

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	36,9	+0,2	-4,5
Tasa de empleo	16,7	+0,2	+1,4
Tasa de inactividad	73,5	-0,4	-0,3

### TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



### Prestaciones de desempleo.-

En el mes de marzo han disminuido de manera significativa las solicitudes prestaciones de desempleo: según los datos recientemente publicados por el

Instituto Nacional de Previsión Social, las solicitudes de Aspi, Naspi, “movilita” y la antigua prestación por desempleo han sido de 98.557, con una disminución del 27,3% con respecto al mismo mes de 2015. En los primeros tres meses de 2016, las solicitudes de todos los tipos de prestaciones de desempleo han sido 353.293, el 28,2% menos que en el mismo periodo del año anterior. Teniendo en cuenta solo el mes de febrero, las solicitudes han disminuido el 22,6%.

En cuanto al sistema de “Cassa Integrazione” (sustitución de rentas salariales en casos de suspensión o reducción de jornada), en abril, las horas autorizadas han sido 57,1 millones, un 9,1% más que en el mes de marzo pero el 6,2% menos que en el mes de abril de 2015.

## **GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL**

A 1 de junio, el número de usuarios registrados era de 1.072.194. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 918.360. 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. La tabla siguiente ilustra los incrementos en los tres últimos meses.

	<b>31.12.15</b>	<b>01.06.16</b>	<b>Var.%</b>
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.072.194	+17,3 %
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	703.449	+22,4 %
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	339.597	+26,3 %

### **La participación en el Programa**

Entre el más del millón de usuarios globalmente registrados a 1 de junio 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, 170.974, equivalentes al 16% del total; segunda y tercera siguen siendo Campania y Apulia respectivamente.

### **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 14% del total (168.987 adhesiones), Campania con el 11% (132.844 adhesiones) y Lombardía, con el 9% (106.977). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La relación entre adhesiones (1.185.461) e inscripciones (1.072.194) 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 1 de junio ha sido de 244.551. Restando este número, el de las adhesiones baja a 929.910. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 703.449.

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 1 de junio de 2016**

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	65.863	37.338
VALLE DE AOSTA	1.888	1.870
LOMBARDÍA	94.712	59.923
TRENTO	4.083	3.941
VÉNETO	37.549	40.572
FRIULI	17.240	12.674
LIGURIA	16.515	11.681
EMILIA ROMAÑA	70.298	53.183
TOSCANA	54.354	46.017
UMBRIA	18.645	15.434
MARCAS	31.746	16.944
LAZIO	69.513	58.819
ABRUZOS	22.487	18.479
MOLISE	7.901	5.383
CAMPANIA	104.169	68.369
APULIA	67.014	55.023
BASILICATA	15.501	13.379
CALABRIA	46.706	31.065
SICILIA	149.261	120.903

CERDEÑA	34.465	32.452
<b>TOTAL</b>	<b>929.910</b>	<b>703.449</b>

\* Una vez restadas las cancelaciones

### Últimas noticias sobre la evolución del programa de Garantía Juvenil

- A finales de mayo, en Palermo, ha comenzado el primer curso de “Crecer emprendedores”, proyecto nacional para apoyar e impulsar el autoempleo y el autoemprendimiento, mediante actividades de formación y acompañamiento a la puesta en marcha de una empresa.
- El INPS, mediante una circular del 26 de mayo, da instrucciones operativas sobre el acceso al denominado “superbonus ocupacional” previsto en el ámbito del Programa. Los empresarios podrán percibir un incentivo de hasta 12.000 euros.

### El proyecto “Crecer en digital”.-

Después de treinta y ocho semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, ([www.crescereindigitale.it](http://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 62.558 los jóvenes que se han adherido a él y 5.313 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 30 de mayo de 2016 eran 2.441 las empresas disponibles para acoger a un total de 3.255 jóvenes en prácticas.

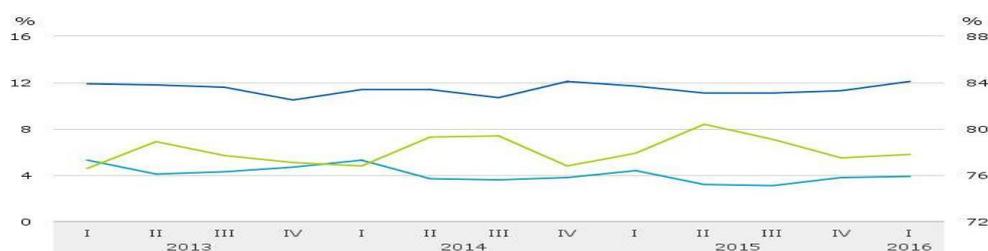
## PAÍSES BAJOS

### LOS TRABAJADORES TEMPORALES MANTIENEN CON MÁS FRECUENCIA SU EMPLEO <sup>13 14</sup>

Los trabajadores con una relación laboral temporal continúan más frecuentemente trabajando de lo que lo hacían dos años atrás. Según la Oficina Central de Estadísticas CBS, el porcentaje de trabajadores temporales que después de tres meses de trabajo se queda en paro, era en el primer trimestre de 2014 aproximadamente de un 5 por ciento. Ahora esta cifra es de menos de un 4 por ciento.

En 2014, año en el que el desempleo empezó a descender, casi el 77 por ciento de los trabajadores temporales continuaba trabajando en un empleo temporal después de tres meses de contrato. En el primer trimestre de 2016 este porcentaje era del 78 por ciento. También el porcentaje de trabajadores temporales que pasaba a tener un contrato de trabajo fijo, pasó de algo más del 11 por ciento a más del 12 por ciento. Entre 2008 y 2012 había descendido la afluencia de puestos de trabajo temporales a fijos.

#### Trabajadores con una relación laboral flexible, situación laboral después de tres meses



#### De contrato temporal a desempleo

#### De contrato temporal a contrato fijo

#### De contrato temporal a contrato temporal

Principalmente los trabajadores mayores de 25 años son los que pasan con más frecuencia de temporales a fijos. Al mismo tiempo desciende en este grupo el porcentaje de trabajadores que después de tres meses de trabajo sigue trabajando con contrato temporal.

Entre los jóvenes el cambio a una relación laboral fija es menor. El porcentaje de trabajadores que continua trabajando de manera temporal aumenta en este grupo.

<sup>13</sup> Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS 17.05.2016

<sup>14</sup> Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS

Comparando con 2014, en todas las edades se aprecia un descenso en el porcentaje de trabajadores que pasan de una relación laboral temporal a una situación de desempleo.

### **Continúa creciendo el número de trabajadores temporales**

La afluencia a trabajos temporales continúa aumentando de manera permanente, por lo que el número de personas con una relación laboral temporal sigue creciendo. En el primer trimestre de 2016 había más de 1,7 millones de personas con una relación laboral temporal, lo que suponía una cuarta parte de todos los trabajadores. Dos años antes eran algo más de 1,6 millones. En todos los grupos de edades aumenta la cifra de personas con una relación laboral temporal. El aumento de estos contratos temporales es mayor entre los jóvenes.

Las cifras sobre el número de trabajadores con una relación laboral flexible han sido revisadas a 17 de mayo de 2016. La revisión incluye una modificación del grupo específico de trabajadores con una relación laboral temporal, para aquellos que tienen un contrato de trabajo temporal con posibilidad de que se convierta en un contrato de trabajo fijo.

Debido a una mejora en la lista de preguntas, se puede determinar de manera más precisa si pasan a un contrato fijo o a otro contrato temporal con el mismo empresario. El número total de personas con una relación laboral estable en 2015 era 129 mil casos mayor que el número de personas con una relación laboral flexible, que disminuyó en 129 mil personas. Las cifras se han revisado en base a estos resultados desde 2003.

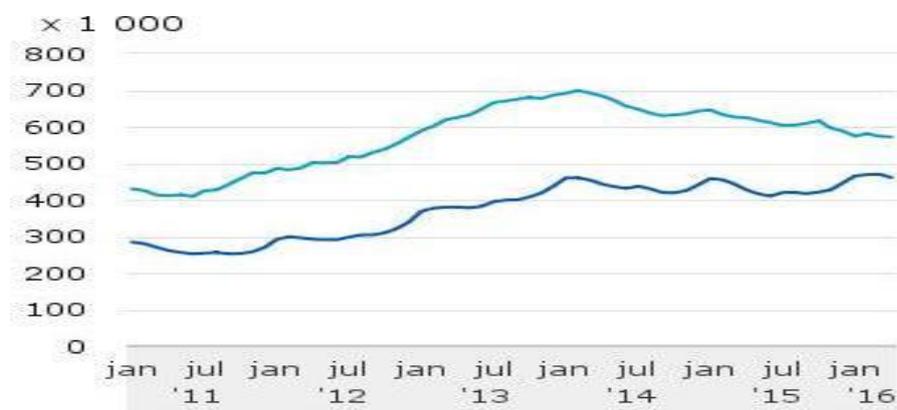
### **LIGERO DESCENSO DEL DESEMPLEO**

---

El desempleo en Países Bajos ha descendido ligeramente en todos los grupos de población durante los últimos tres meses, excepto en el grupo varones jóvenes. La cifra de parados a finales de abril de 2016 era de 572 mil, con una media de descenso de mil desempleados menos por mes. Según la Oficina Central de Estadísticas CBS, este dato supone el 6,4 por ciento de la población activa, frente al 6,5 por ciento del mes de enero. En abril del pasado año, esta cifra era del 7,0 por ciento. El Servicio Estatal de Empleo UWV contabilizó en abril de 2016, 461 mil prestaciones por desempleo.

El UWV abonó en los primeros cuatro meses de este año 188 mil nuevas prestaciones por desempleo, 26 mil prestaciones menos, lo que supone un 12 por ciento menos que en el mismo periodo de 2015. El número de nuevas prestaciones por desempleo descendió en todos los sectores, excepto en el sector del comercio mayorista. Destaca el fuerte descenso en la cifra de nuevas prestaciones en el sector de la asistencia social y el bienestar, un 26 por ciento menos.

## Desempleados y prestaciones por desempleo, cifras mensuales hasta abril 2016



### Desempleados entre 15 y 75 años

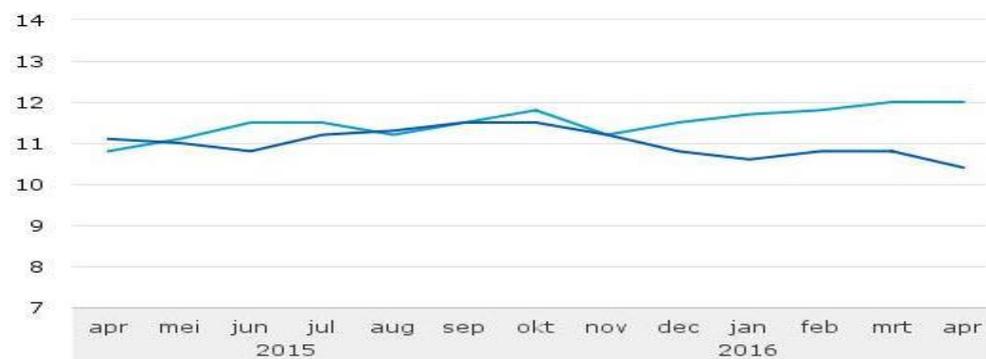
#### Prestaciones por desempleo entre 15 años y la edad de jubilación

Con la introducción de la Ley de trabajo y seguridad Wwz en julio de 2015, hay una nueva sistemática para las prestaciones por desempleo, basada en el cálculo de ingresos. Este sistema conlleva un aumento estructural de las prestaciones de desempleo en curso. Se debe a que las personas que van a trabajar, pueden continuar manteniendo un complemento de la prestación de desempleo, y a que el derecho a la prestación finaliza en la administración de prestaciones del UWV, después de constatar que los ingresos declarados por el trabajador coinciden con los que figuran en el certificado de ingresos que el empresario facilita para los seguros sociales al UWV.

### Aumenta el desempleo en el grupo de población varones jóvenes

En abril de 2015 había un 7,0 por ciento de la población activa holandesa desempleada, frente al 6,4 por ciento de abril de este año. Únicamente entre los varones de 15 a 25 años subió la tasa de desempleo en un año de tiempo, de un 10,8 a un 12,00 por ciento. Este aumento incluye a escolares y estudiantes, que en una gran parte buscan un empleo de un par de horas por semana. Entre mujeres jóvenes descendió el nivel de desempleo en este mismo periodo de 11,1 a 10,4 por ciento.

## Desempleo juvenil hombres y mujeres, cifras mensuales hasta abril 2016 % de la población activa



### Hombres entre 15 y 25 años

### Mujeres entre 15 y 25 años

De los 12,7 millones de personas entre los 15 y 75 años, el 65,7 por ciento tenía un trabajo remunerado en abril. Esto supone 8,4 millones de personas trabajando: 4,5 millones de hombres y 3,9 millones de mujeres.

Los restantes 4,4 millones de personas entre 15 y 75 años no cuentan con un empleo retribuido. De este grupo hay 572 mil desempleados, 3,8 millones de personas que no buscan empleo o que no están dispuestas a trabajar a corto plazo. En este último grupo, las mujeres son mayoría con 2,2 millones.

El UWV tenía a finales del pasado abril 461 mil prestaciones por desempleo en curso, casi 10 mil menos que en marzo, lo que supone un 2 por ciento de bajada. En jóvenes menores de 25 años descendió el número de prestaciones casi un 7 por ciento. Todos los sectores con excepción de las empresas mayoristas mostraron en abril, comparando con marzo, un visible descenso en el número de prestaciones por desempleo.

## REINO UNIDO

### ESTADÍSTICAS DE EMPLEO/DESEMPLEO

La **tasa de desempleo** para el trimestre enero-marzo 2016 se ha mantenido en el 5,1%, fijándose el total de desempleados en 1,69 millones de personas. Esto supone una disminución de 20.000 personas con respecto al período octubre-diciembre 2015, un descenso de 139.000 en términos anuales.<sup>15</sup>

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 2.400 desde el mes de marzo y en 57.600 desde el mismo período del año anterior, situándose en abril de 2016 en 737.800 perceptores.<sup>16</sup>

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



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

<sup>15</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.

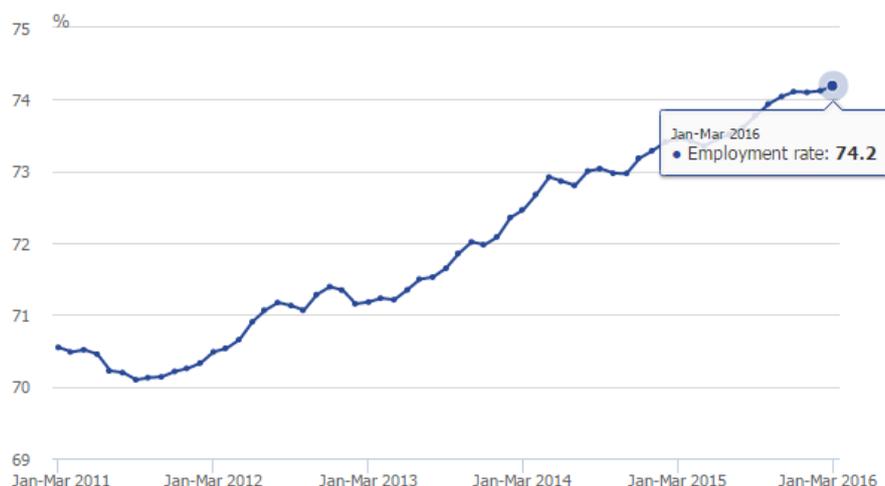
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

<sup>16</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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) ha alcanzado el 74,2% para el trimestre enero-marzo 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 44.000 personas, alcanzando los 31,58 millones de personas en activo.

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

January to March 2011 to January to March 2016



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses febrero-abril 2016, estuvieron **vacantes** 745.000 puestos de trabajo, 18.000 menos respecto al trimestre enero-marzo 2016 y experimentando un aumento de 13.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes.

April to June 2001 to February to April 2016



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

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

<http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/may2016>

## SUECIA

### LA FALTA DE MANO DE OBRA AMENAZA EL CRECIMIENTO<sup>17</sup>

El crecimiento de nuevos empleos se ralentizará en 2017 y 2018. La falta de mano de obra cualificada amenaza el crecimiento de Suecia y, con ello, el empleo. Tanto en el sector público como en la empresa privada faltan trabajadores con la formación adecuada.

Es la advertencia de la Agencia de Empleo (Arbetsförmedlingen) al presentar su pronóstico de primavera. “El crecimiento del empleo que podríamos tener se ralentizará en 2017. Por ello, no podremos crecer con todo nuestro potencial”, afirma Mikael Sjöberg, Director General de la Agencia.

Sin embargo, el optimismo entre los empresarios sigue existiendo, especialmente entre las empresas privadas de servicios. Este año y el que viene el número de personas empleadas aumentará en 144.000. En 2017 se espera un paro del 6,6%.

Los nuevos empleos se crean en todo el país, pero como siempre, especialmente en las regiones de las grandes ciudades. El mayor aumento es el del sector servicios, sobre todo el público, y en parte del sector privado relacionado con el consumo de las unidades familiares, como por ejemplo el comercio, hoteles y restaurantes. Incluso se espera que la industria pueda aportar un débil crecimiento al empleo en 2017.

El año que viene se incrementará la falta de personal con las cualificaciones adecuadas en el sector privado. En el público, la falta de mano de obra ya está este año afectando al crecimiento, y la situación empeorará todavía más el año que viene. En el pronóstico de primavera de la Agencia, ésta cuenta con un menor crecimiento tanto para 2017 como para 2018, con menos empleos de los que, en caso contrario, hubieran podido crearse.

Los problemas de la Agencia aumentan también por el hecho de que, actualmente, más del 70% de los inscritos en el desempleo tienen un largo camino hacia un trabajo. Durante 2016 y 2017 continuará todavía más la tendencia a una división del mercado laboral. El paro disminuye continuamente en los grupos con un mejor posicionamiento en el mercado laboral, al mismo tiempo que los grupos más débiles continuarán teniendo dificultades para encontrar un empleo. Durante 2017 se calcula que este grupo incluirá a tres cuartas partes de los desempleados inscritos en la Agencia. El elevado número de recién llegados que se inscriben en la Agencia implica también que el número de desempleados crecerá el año que viene.

“Aumentará el número de parados con baja formación. Para que este grupo pueda entrar en el mercado laboral y evitar un desempleo estructural más elevado, son necesarias más actuaciones a nivel educativo, sobre todo en el terreno de la formación para adultos”, dice Mikael Sjöberg.

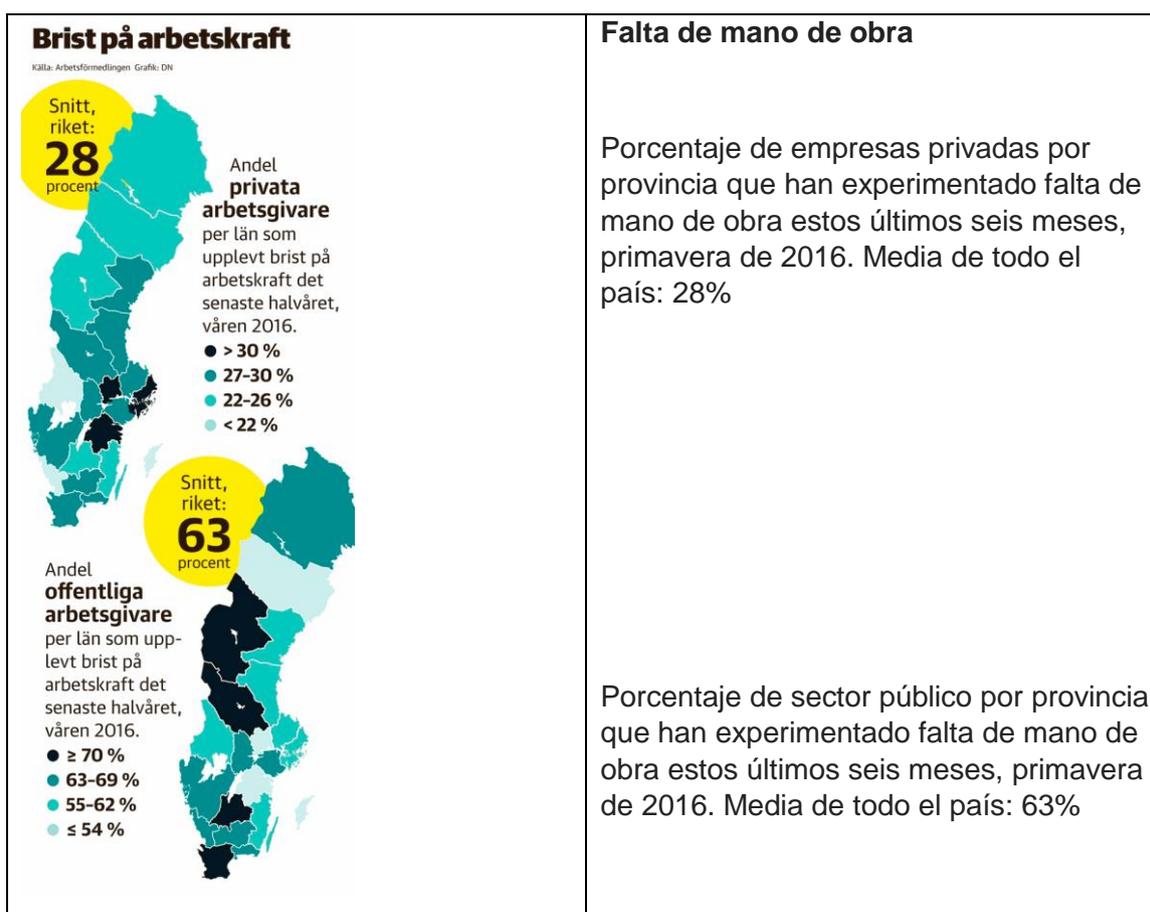
---

<sup>17</sup> Traducción del artículo de debate de Svenska Dagbladet, 09.06.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS

Alrededor del 40% de los parados son actualmente personas nacidas fuera de Europa. Y se calcula que este porcentaje aumente a medida que los que están a la espera de conseguir permiso de residencia lo obtengan.

Sin embargo, en general, la imagen de la Agencia en relación a la economía y el crecimiento es buena, con un aumento de la oferta, lo cual es muy positivo. El pronóstico muestra tanto grandes posibilidades como grandes problemas en el mercado laboral, concluye el Director General.

- Actualmente, además, existe inseguridad en torno a la normativa exacta en política de migración, lo que dificulta el saber cómo podrá irse desarrollando la misión que nos ha sido encomendada para el establecimiento.
- Vemos la necesidad de reformas y de evolución en varios terrenos políticos. No existe ningún corte alejandrino del nudo gordiano que lo pueda solucionar todo, creemos en una agenda reformadora con un número de distintas medidas. Entre otros, existen graves problemas en el sector de la vivienda, tanto en lo que se refiere a la posibilidad de irse a vivir allí donde hay empleo, como en nuestra misión para el establecimiento, ya que muchas de las personas para las que trabajamos tienen una situación de vivienda extraordinariamente difícil; algunas incluso viven en almacenes subterráneos.



**Fuentes:** Swedish Political Review – monthly from Swedish Press Review.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### ALEMANIA

#### INFORME SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL 2016

##### Nueva cifra record de plazas no cubiertas

El 27 de abril pasado la ministra federal de Educación, Johanna Wanka, presentó el Informe sobre Formación Profesional de 2016<sup>18</sup>, que pasa revista a los datos recopilados sobre el mercado alemán de la FP hasta el 30 de septiembre de 2015. En su presentación destacó que nunca antes los jóvenes habían tenido mejores perspectivas de encontrar una plaza de formación atractiva y de emprender una carrera profesional interesante.

En efecto, el año 2015 arroja en conjunto un saldo positivo: nunca se había alcanzado una oferta de plazas de FP tan elevada como el año pasado. Y pese al ligero retroceso del número de nuevos contratos de formación firmados, se ha frenado la tendencia a la baja registrada en los últimos años. Además, el número de contratos de formación en la empresa ha aumentado ligeramente (+0,1%). Las empresas alemanas, que siguen invirtiendo con decisión en la formación dual, ofrecieron de nuevo más de medio millón de plazas de formación empresarial. Y más de la mitad de los jóvenes que terminaron sus estudios secundarios en el curso pasado comenzó una formación profesional en alguna de las más de 300 profesiones ofertadas.

Sin embargo, siguen observándose problemas de encaje entre la oferta y la demanda, como lo prueba la existencia de cerca de 20.000 aspirantes que no consiguieron plaza, mientras que cerca de 41.000 plazas quedaron vacantes. Además, la cuota de empresas que forman aprendices ha vuelto a descender, lo que es imputable especialmente a las empresas más pequeñas, para las que se han previsto programas específicos que proporcionan know-how y servicios organizativos para apoyar a las PYME que quieren formar aprendices.

Si bien este año la cifra de nuevos estudiantes universitarios ha vuelto a ser superior a la de nuevos aprendices en formación dual, también se ha incrementado la cifra de jóvenes con bachillerato que inician una FP dual (26,2%). Por último, se ha reducido levemente el porcentaje de abandono de la formación profesional a un 24,6%, aunque ha de relativizarse esta cifra, pues incluye también los casos de cambio de empresa o de profesión.

##### Prioridades de la política de formación

Estas fueron algunas de las principales medidas e iniciativas emprendidas en el año 2015:

---

<sup>18</sup> Informe sobre Formación Profesional 2016:  
[https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2016.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf)

### Mejora de la transición desde la escuela hacia la FP dual:

El Ministerio Federal de Educación e Investigación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo han concluido acuerdos con varios estados federados para coordinar la iniciativa “Cadenas de formación hasta el título de formación profesional” (*Bildungsketten*) con los sistemas regionales de apoyo de la transición hacia la formación profesional.

Esta colaboración se ha plasmado en medidas diversas –apoyo de expertos, “semana de la formación profesional”, clases gratuitas de refuerzo, entre otras- para apoyar y asesorar lo antes posible por un lado a los jóvenes en edad escolar para obtener una plaza de formación, y por otro lado a los aprendices que tengan dificultades en el curso de la formación.

El programa de “Formación Profesional Asistida”, en el que participan el Gobierno Federal, los estados federados, las empresas y los sindicatos, contempla medidas de asesoramiento y apoyo a los jóvenes que no reúnen las cualificaciones requeridas para acceder a la formación profesional. En este primer año de aplicación del programa se han creado plazas para 5.000 jóvenes. El apoyo, realizado a través de entidades educativas, se traduce en medidas de acompañamiento antes y durante la FP, como formación específica en elaboración del CV, prácticas previas a la FP, clases de refuerzo durante la formación y apoyo económico en caso necesario.

### Modernización y nueva regulación de la formación profesional

Ha continuado el proceso, iniciado en años pasados, de modernizar paulatinamente las órdenes reguladoras de la formación de cada una de las profesiones: en 2015 han sido modificadas 16 de las 328 órdenes reguladoras.

Otra de las iniciativas aprobadas en 2015 por el Ministerio Federal de Educación e Investigación en cooperación con el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) es el programa “Formación profesional 4.0” que ha comenzado a aplicarse este año y que pretende conducir a una redefinición de las cualificaciones (por ejemplo, las llamadas “cualificaciones híbridas”) y a una nueva determinación de las competencias profesionales en función de lo que necesitan las empresas. La digitalización plantea nuevas exigencias profesionales de cualificación que harán que algunas de las profesiones cuya regulación se acaba de modernizar adquieran mayor atractivo para los estudiantes más capacitados.

Por otra parte, el Ministerio lanzó en 2015, en cooperación con las asociaciones de cámaras de Comercio e Industria y Oficios, la iniciativa piloto ValiKom, que ofrece a los casi dos millones de alemanes jóvenes sin cualificación profesional formal la posibilidad de mejorar sus perspectivas en el mercado de trabajo. Para ello, se diseñará un sistema de comparación y validación de las competencias profesionales adquiridas en la práctica, inspirado en los instrumentos de la Ley de reconocimiento de títulos profesionales extranjeros.

### Aumento del atractivo de la formación profesional

Ha concluido con éxito en 2015 la iniciativa “Tú y tu formación profesional: imbatibles en la práctica”, existente desde 2011, que será sucedida a partir de 2016 por otra campaña del Bibb encaminada a mejorar la imagen de la FP dual.

Por otra parte, se ha ampliado a los centros de bachillerato el programa de orientación profesional que presenta a los alumnos las posibilidades que ofrece la FP como alternativa a los estudios universitarios. Y sigue aplicándose el programa dirigido a ofrecer cuanto antes una plaza de formación profesional a los jóvenes que abandonan los estudios universitarios.

### Integración educativa de jóvenes de origen extranjero y refugiados

El Gobierno Federal contempla la llegada de refugiados a Alemania no solo como un desafío, sino también como una oportunidad para asegurar la oferta de trabajadores especialistas a través de la formación profesional. El sistema dual se considera una de las claves de su incorporación a la sociedad alemana. Por otra parte, es necesario ofrecer el mismo apoyo a los hijos de los antiguos emigrantes, como también a los nacionales alemanes con condiciones más desfavorables. Para hacer frente a estos nuevos retos, la Alianza para la Formación Profesional y la Formación Continua anunció en septiembre de 2015 un primer paquete de medidas y recomendaciones para la integración de los refugiados en la formación profesional. Los estados federados aprobaron también a lo largo del año sus estrategias regionales a estos efectos. Se trata, en último término, de abrir a este colectivo todos los programas de apoyo a la formación profesional.

Los jóvenes refugiados que tengan buenas perspectivas de permanencia pueden acogerse al programa de inserción profesional PerJuf (“Perspectivas para Jóvenes Refugiados”) de la Agencia Federal de Empleo, que contempla diversas medidas de acercamiento a la formación profesional. A lo largo de 4 meses se imparten a los jóvenes, integrados en pequeños proyectos, información sobre el mercado de trabajo y clases de idioma y cultura alemanas, tras lo cual se evalúan sus aptitudes y competencias para el ejercicio de un oficio y se les proporciona una plaza de prácticas como fase previa a la realización de una formación profesional. En general, todas las medidas que se han aprobado en los últimos meses en relación con los refugiados tienen como uno de sus objetivos prioritarios la evaluación de las competencias profesionales que traen consigo los refugiados y su potencial.

Por otra parte, a lo largo de 2015 el Gobierno federal siguió apoyando la creación y ampliación de las redes de apoyo a los migrantes y refugiados: un ejemplo es el incremento de oficinas de la red KAUSA, cuyos objetivos son orientar a los jóvenes de origen migratorio hacia la FP dual e incrementar la participación en este sistema de los empresarios de origen migratorio.

### Internacionalización de la formación profesional

A lo largo de 2015 la lucha contra el paro juvenil en la UE siguió siendo un objetivo prioritario. En la Declaración de Riga, los ministros de Educación de la UE fijaron

como prioridad hasta el año 2020 la mayor orientación de la formación profesional hacia el mercado de trabajo. Se han logrado avances importantes en la nueva Taxonomía Europea ESCO, plataforma multilingüe en 22 idiomas europeos, cuyo fin es identificar y clasificar las habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado de la UE de trabajo, de la educación y la formación.

### Situación del mercado de formación profesional en 2015

La cifra de los **nuevos contratos de formación firmados** entre el 1 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2015 en todo el territorio nacional se elevó a 522.094, lo que significa un mínimo retroceso frente al año anterior (disminución de 1.107 plazas, 137 de ellas en los estados federados del este y 970 plazas en los *Länder* occidentales); no obstante, este retroceso ha sido menor si se compara con el informe del año anterior (-3,7%).

En la tabla siguiente se clasifican los nuevos contratos de formación firmados en 2015 por sectores y por estado federado y se refleja la evolución de los mismos frente al año anterior, tanto en términos absolutos como relativos. Se registró un aumento de los contratos en todos los sectores, salvo la industria, comercio y el sector doméstico.

Nuevos contratos de formación firmados en 2015 y comparación con las cifras de 2014 por estados federados y sectores

	Nuevos contratos de formación																							
	Total		Sectores:																					
			Industria y Comercio		Oficios		Sector público		Agricultura		Profesiones liberales		Doméstico		Navegación									
	Evolución		Evolución		Evolución		Evolución		Evolución		Evolución		Evolución		Evolución									
absoluto	en%	absoluto	en%	absoluto	en%	absoluto	en%	absol.	en%	absol.	en%	absol.	en%	absol.	en%	absol.	en%							
Baden-Württemberg	73.821	627	0,9	44.364	-30	-0,1	20.232	717	3,7	1.881	63	3,5	1.434	-36	-2,5	5.598	-39	-0,7	312	-48	-13,1	.	.	.
Baviera	92.091	276	0,3	53.253	-72	-0,1	26.328	-243	-0,9	1.860	243	15,0	2.160	39	1,8	8.223	315	4,0	267	-9	-2,9	.	.	.
Berlín	16.539	-261	-1,6	9.633	-597	-5,8	3.930	159	4,2	816	123	17,7	213	-18	-7,4	1.887	69	3,8	60	0	0,0	.	.	.
Brandenburg	10.404	165	1,6	6.006	-72	-1,2	2.781	213	8,3	444	30	7,0	510	0	0,0	597	3	0,7	63	-9	-11,1	.	.	.
Bremen	5.796	63	1,1	3.816	-69	-1,8	1.236	63	5,3	159	24	16,9	42	3	7,9	483	42	9,3	51	9	18,6	12	-3	-21,4
Hamburgo	13.512	111	0,8	9.303	-15	-0,2	2.541	9	0,3	213	36	20,3	144	9	7,5	1.215	90	8,1	30	-12	-26,8	66	-9	-13,3
Hessen	37.809	-78	-0,2	22.866	-165	-0,7	10.032	66	0,7	999	36	3,7	699	-30	-4,0	3.207	69	2,2	9	-57	-86,2	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	7.842	27	0,3	4.707	-75	-1,5	1.968	96	5,2	258	12	4,5	402	-3	-1,0	432	12	2,6	66	-15	-19,5	9	3	33,3
Baja Sajonia	54.573	-1.242	-2,2	29.301	-1.155	-3,8	16.812	-114	-0,7	1.419	9	0,6	2.175	84	4,0	4.479	-30	-0,6	324	-24	-7,2	63	-12	-14,9
Renania N.-Westfalia	116.772	-624	-0,5	71.418	-348	-0,5	28.851	-1.233	-4,1	2.844	120	4,4	2.430	264	12,1	10.782	540	5,3	444	33	8,3	.	.	.
Renania Palatinado	26.238	-312	-1,2	14.316	-732	-4,9	8.247	456	5,8	624	30	5,2	723	36	5,2	2.154	-96	-4,2	171	-6	-3,4	.	.	.
Sarre	7.128	-189	-2,6	4.314	6	0,1	2.034	-120	-5,6	105	27	34,6	156	-3	-1,9	483	-81	-14,5	36	-15	-30,8	.	.	.
Sajonia	18.543	462	2,6	11.265	69	0,6	4.896	228	4,9	609	87	16,7	732	27	4,0	900	54	6,5	141	-6	-3,4	.	.	.
Sajonia-Anhalt	10.644	-381	-3,5	6.714	-159	-2,3	2.679	-189	-6,6	291	-24	-7,6	462	9	1,8	393	-36	-8,4	102	18	21,2	.	.	.
Schleswig-Holstein	20.196	399	2,0	10.545	42	0,4	6.417	165	2,6	516	63	13,7	834	42	5,2	1.809	99	5,8	57	-15	-22,2	21	6	46,7
Turingia	10.185	-147	-1,4	6.423	-117	-1,8	2.523	6	0,3	246	-6	-2,8	450	-15	-3,4	414	-12	-2,6	126	-3	-2,3	.	.	.
Oeste	447.939	-969	-0,2	263.496	-2.541	-1,0	122.736	-237	-0,2	10.617	648	6,5	10.800	408	3,9	38.430	912	2,4	1.701	-144	-7,8	162	-18	-9,6
Este	74.157	-138	-0,2	44.751	-948	-2,1	18.777	513	2,8	2.667	219	8,9	2.769	0	0,0	4.623	93	2,0	561	-15	-2,4	9	3	33,3
Alemania	522.093	-1.107	-0,2	308.244	-3.489	-1,1	141.513	279	0,2	13.284	867	7,0	13.569	405	3,1	43.053	1.002	2,4	2.262	-156	-6,5	168	-15	-8,2

Fuente: Bundesinstitut für Berufsbildung, Encuesta hasta el 30 de septiembre de 2015

La cifra de **puestos empresariales de formación profesional no cubiertos** se elevó a aprox. 40.960 (+10,4%). Se trata de la cifra más elevada desde el año 1995.

En general, todos los indicadores que se tienen en cuenta en el informe sobre Formación Profesional experimentaron en 2015 una evolución positiva. Las empresas ofrecieron más plazas que el año anterior. La demanda de plazas de formación dual por los jóvenes se redujo mínimamente, pese a la cifra decreciente de personas que terminan la escuela tanto en los estados federados del Este como en los del Oeste. Gracias a ello se firmaron casi tantos nuevos contratos de formación como en el año anterior.

Por otra parte, sigue siendo imprescindible tomar medidas para corregir **el desajuste entre la oferta y la demanda** de plazas de formación. El número de plazas sin cubrir ha crecido considerablemente, mientras que sigue siendo elevado el de aspirantes que al final del curso escolar siguen a la espera de encontrar una plaza. Este desajuste es especialmente marcado en los *Länder* orientales.

Desde una **perspectiva de género**, sigue observándose el interés decreciente de las mujeres jóvenes por la formación profesional, frente al nivel constante de hombres interesados por esta vía. Esta tendencia tiene su explicación en las diferentes preferencias educativas que se detectan ya en el ámbito escolar. Cada vez es mayor la diferencia entre el número de hombres y de mujeres jóvenes que terminan el bachillerato, lo que conduce a una mayor representación de las mujeres en los estudios universitarios y un menor interés de éstas por la formación dual.

Por otra parte, mientras que las mujeres se inclinan preferentemente por profesiones en el sector servicios y del comercio, los jóvenes muestran mayor interés por las profesiones de sectores técnicos. Aun así, ellos se interesan también por los sectores comercial y de servicios. Como consecuencia de ello, en estos sectores se concentra la competencia entre hombres y mujeres, mientras que en las profesiones técnicas y de oficios los hombres ocupan la gran mayoría de las plazas sin necesidad de competir con ellas.

Por lo que respecta a la **proporción de los jóvenes que terminan la escuela secundaria y se incorporan a una FP dual**, ha de señalarse que esta sigue a un nivel muy similar al del año anterior (-0,1%). Sin embargo, si se comparan las cifras absolutas con las de 2005, se observa que la cifra de incorporaciones anuales a la FP dual ha descendido en más de un 7%.

Cabe destacar que esta tendencia no se registra en las profesiones sanitarias, educativas y sociales: el ligero retroceso del año 2015 (-1,1%) contrasta con el incremento del 15,4% que se obtiene de la comparación con las nuevas incorporaciones a la FP dual en estos sectores en el año 2005 (+ 21.946). Esta tendencia obedece, entre otros factores, al cambio demográfico y a la necesidad creciente de personal de atención a la tercera edad.

## Cifra de nuevos alumnos de FP dual frente a nuevos estudiantes universitarios

■ Estudios universitarios ■ FP dual



En total, desde 2013 la cifra de jóvenes que emprenden estudios universitarios es superior a la de los que comienzan una FP dual (ver tabla siguiente). Sin embargo, esta diferencia se debe a la presencia en las universidades alemanas de jóvenes que han realizado el bachillerato en el extranjero. Si no se incluye en la comparación a este colectivo, resulta por el contrario que la cifra de jóvenes que iniciaron una FP dual el año pasado es superior en unos 30.000 a la de los jóvenes que iniciaron estudios universitarios.

En el balance que hace el Informe sobre Formación Profesional del año 2015 no tiene prácticamente incidencia alguna la llegada de un gran número de refugiados a Alemania a lo largo del año pasado. La Agencia Federal de Empleo registró un total de 1.600 aspirantes a plazas de FP originarios de los países de los que están llegando la mayoría de los refugiados.

### Pronósticos para 2016

El pronóstico PROSIMA del BIBB para el año 2016 parte de un ligero retroceso de la oferta de plazas de formación profesional, que oscilará entre 536.000 y 584.300. Según el pronóstico, la cifra de nuevos contratos de formación que se firmarán oscilará entre 492.000 y 533.000. Esta evolución se atribuye al descenso de la demanda de plazas motivada por la evolución demográfica.

El pronóstico separado en relación con los jóvenes refugiados contempla tres hipótesis diferentes en función de tres variables distintas de interés por realizar una FP y oferta de plazas por las empresas. El resultado resumido de las tres hipótesis indica que se podrían incorporar hasta 17.000 personas más a una FP a lo largo de 2016. Para ello será determinante que las medidas que se están empezando a poner en práctica consigan el objetivo de preparar suficientemente a los jóvenes refugiados para estar en condiciones de empezar una formación profesional.

## Retos actuales

Como ya se observó el año pasado, la situación actual del mercado de la formación profesional está caracterizada por dos tendencias aparentemente contradictorias: por un lado, las empresas tienen cada vez mayores dificultades para cubrir las plazas que ofertan; por otro lado, sigue existiendo un grupo importante de jóvenes que no consiguen acceder a una plaza.

El Gobierno Federal ve necesario **mantener la intervención en apoyo de colectivos como los jóvenes de origen migratorio**, que siguen estando claramente infrarrepresentados en el ámbito de la FP dual, a pesar de las medidas de apoyo que se vienen aplicando. Esta necesidad de apoyo se hace especialmente patente en el caso de los jóvenes refugiados, a los que se seguirán haciendo extensivos todos los instrumentos existentes de apoyo antes y durante la formación profesional.

Otro de los déficits que deberán corregirse es el de **la cobertura de plazas** ofrecidas por las empresas. Estas encuentran cada vez más dificultades para encontrar candidatos idóneos para sus plazas de formación vacantes, lo cual puede conducir a la larga a una pérdida del interés por formar aprendices.

Como ya se ha indicado, también se considera problemática la **disminución del número de empresas formadoras**, en particular de las más pequeñas. Por ello, los ministerios federales de Educación y Economía seguirán dedicando medidas específicas de apoyo a las PYME para que no abandonen el mercado de la formación profesional por las dificultades que encuentran a la hora de cubrir las plazas. El programa JOBSTARTER es un ejemplo de este apoyo, que deberá proseguir a lo largo de los próximos años.

Por otra parte, para hacer frente al problema del **abandono de la FP**, que es otro de los factores que disuaden a las empresas pequeñas de participar en la formación dual, el Gobierno Federal seguirá dedicando programas específicos a la orientación profesional ya desde la escuela secundaria y al desarrollo de la madurez formativa, además del acompañamiento de los aprendices y las empresas durante la formación.

## Cooperación internacional en materia de formación profesional

En 2015 Alemania siguió siendo un importante socio de la cooperación europea e internacional en materia de formación profesional y formación continua, destacando en particular la formación dual, sector que por su competitividad y cercanía al mercado goza de un creciente reconocimiento también en los demás países.

Junto a la cooperación multilateral en esta materia en el seno de la OCDE y la UE, Alemania siguió manteniendo en 2015 una intensa **cooperación bilateral** encaminada a incrementar la calidad de la formación profesional, entre otros en el marco del Memorando firmado en Berlín en 2012 con España, Grecia, Portugal, Italia, Eslovaquia y Letonia. En el caso de España, a diferencia de los otros países mencionados, no fue posible desarrollar actividades conjuntas en el ámbito de la

formación profesional, expirando así la cooperación según lo previsto en julio de 2015. Como contrapunto cabe citar el ejemplo de Eslovaquia, país con el que la cooperación ha fructificado en un proyecto piloto en el que participan 5 empresas medianas alemanas y eslovacas, además de una escuela de FP; los 26 aprendices eslovacos que comenzaron en su país un ciclo de FP en septiembre de 2015 obtendrán, cuando finalicen los estudios, el bachillerato profesional eslovaco, el título profesional de oficial de su país y un certificado complementario expedido por la Federación de Cámaras de Comercio alemanas y la Cámara de Comercio Exterior eslovaca.

La **movilidad de aprendices alemanes hacia el extranjero** se mantuvo a un nivel constante, con 18.000 desplazamientos en 2015, mientras que creció en más de un 12% el número de salidas de expertos en FP a otros países.

En el marco del **programa Erasmus+** se iniciaron 39 asociaciones estratégicas, entre otros en los temas de aprendizaje basado en el trabajo, nuevas competencias para nuevas ocupaciones, igualdad de oportunidades e inclusión, emprendimiento, personal educativo y educación digital.

Por lo que respecta al fomento de la realización de una formación profesional en Alemania a través del **programa MobiPro-EU**, para el curso que comenzó en 2015 se aprobaron más de 130 proyectos con un total de casi 3.300 plazas de formación dual, de las cuales se ocuparon casi 3.000. En diciembre de 2015 seguían en marcha 127 proyectos. Aproximadamente 2/3 de los jóvenes participantes son hombres y 1/3 mujeres. La mayoría de los participantes de este año procede de España (65 %), seguido de Italia, Polonia y Bulgaria. Entre las profesiones de formación destaca el sector de la hostelería/gastronomía (32 %), seguido del sector del metal y maquinaria, electricidad y profesiones sanitarias.

## SUECIA

### MEDIDAS PARA QUE MÁS PERSONAS SE ATREVAN A DAR EL PASO HACIA LA FORMACIÓN

La Ministra de Empleo, Ylva Johansson, y Aida Hadzialic, Ministra de Secundaria y de Educación para Adultos escribieron en un artículo de debate en el periódico Svenska Dagbladet<sup>19</sup>, en el que afirman que nunca ha habido tantas vacantes como ahora. El crecimiento es fuerte y la demanda de mano de obra en determinados sectores es enorme. Pero los empresarios buscan, principalmente, mano de obra cualificada.

“En Suecia, todos los que puedan, deben trabajar. Debemos hacer desaparecer el desempleo de larga duración y abrir más posibilidades para que las personas entren en el mercado laboral. En vez de subsidios, podrán entonces subsistir gracias al propio trabajo y contribuir al bien común de la sociedad. Con más personas trabajando, podemos continuar invirtiendo en el modelo sueco, en la escuela, en el bienestar. En lo que ha hecho fuerte a Suecia. Las personas deben tener la posibilidad de conseguir las cualificaciones que exige el mercado laboral. De los que actualmente están inscritos en la Agencia de Empleo en el segmento de edad 25-54 años, 81.000 personas carecen de estudios de bachillerato y 43.000 de estudios completos hasta la secundaria. Si queremos reducir el paro y que más personas trabajen y contribuyan a la sociedad, debemos reforzar la línea formativa.

Sabemos que el acceso a la formación, a distintos niveles y en distintas fase de la vida, será determinante para que el mercado de trabajo funcione bien, también en el futuro. Por ello, el Gobierno ha hecho un cambio en el curso tanto de la política de mercado laboral como en la formativa. Más personas tendrán ahora la posibilidad de formarse, y las actuaciones en materia laboral se entretrejerán con la formación para adultos, la formación profesional y la universidad. El desempleo es solamente la mitad entre los que han terminado el bachillerato en comparación con los que no lo han hecho.

Por ello, el Gobierno da un paso más y propone ahora la “Ayuda para el comienzo de estudios”, una actuación para aumentar el nivel educativo en el país. De este modo podremos cortar la dependencia de los subsidios y amentar la probabilidad de que más personas ingresen en el mercado laboral.

La actual ayuda al estudio ofrece a la gran mayoría posibilidades económicas para estudiar. La ayuda al estudio contribuye al elevado nivel educativo en Suecia y es una parte fundamental del modelo sueco, ya que posibilita el reclutamiento de alumnos para los estudios. A pesar de ello, las personas en paro que solamente tienen una formación básica y poca experiencia laboral pueden sentir una gran inseguridad ante el paso de endeudarse para estudiar. Ello es malo para toda la sociedad, ya que el desempleo se enraíza en los grupos de más bajo nivel educativo.

---

<sup>19</sup> Traducción del artículo de debate de Svenska Dagbladet, 12.06.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

Ello es especialmente cierto para los estudiantes adultos que necesitan empezar por niveles más bajos en su formación. Frecuentemente, es debido a la inseguridad ante la propia capacidad de estudio. La ayuda al estudio, por ello, se modificará con el objetivo de reclutar a personas que necesitan formación, pero que no se deciden a empezar a estudiar.

Para aumentar la posibilidad de que más personas lleguen al mercado laboral, el Gobierno ha enviado a las autoridades competentes, para que opinen, una serie de propuestas sobre las “Ayudas para el comienzo de los estudios”.

- Se estima que incluirá a unas 15.000 personas de edades entre los 25 y los 56 años, desempleadas, y que hayan buscado trabajo al menos durante seis meses.
- Estarán dirigidas a personas con poca formación, y que tienen gran necesidad educativa a nivel de secundaria o bachillerato, para poder establecerse en el mercado laboral.
- La ayuda será de 9.100 coronas al mes durante un máximo de 50 semanas, con la posibilidad de una ayuda complementaria si la persona en cuestión tiene hijos. De este modo, se crea la viabilidad económica para estudiar para aquellos que no se habrían decidido hacerlo de otro modo.

Esta inversión en una parte importante de la gran actuación en formación para adultos que el Gobierno inició en 2015. Dicha actuación es fundamental para alcanzar el objetivo del Gobierno de que Suecia tenga el menor desempleo de la UE en 2020. El beneficio social de que personas que han estado largo tiempo en el paro y que no tienen las adecuadas cualificaciones formativas se decidan a estudiar, es indiscutible. Con la “Ayuda para el comienzo de estudios”, podremos reforzar el suministro de competencia y cualificaciones que demandan tanto el mercado laboral como la empresa, y crear las condiciones para que más personas entren en el mercado de trabajo”.

**RELACIONES  
LABORALES Y  
CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### EE. UU

#### NUEVA NORMATIVA SOBRE EL CAMPO DE APLICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

---

La legislación federal sobre horas extraordinarias forma parte de la ley Federal Labor Standards Act (FLSA), norma que regula las relaciones individuales de trabajo (no la parte colectiva o sindical). En la FLSA se establece que las horas extraordinarias en general deben pagarse con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. En Estados Unidos, son horas extraordinarias las que superen las 40 de la jornada semanal.

El Departamento de Trabajo emitió hace unos días una nueva normativa reglamentaria sobre el campo de aplicación del pago de horas extraordinarias. La normativa incrementa a 913 dólares semanales el umbral salarial a partir del cual el trabajador no tiene derecho a percibir el recargo de las horas extraordinarias. La normativa, que entrará en vigor el 1 de diciembre de 2016, prevé además que cada tres años se incremente el umbral salarial de forma automática para reflejar el crecimiento de los salarios.

El Departamento ha preferido priorizar la vía del aumento del umbral salarial en lugar de introducir cambios en las categorías de funciones que dan lugar a exenciones a la normativa para cumplir también el objetivo de impedir la estrategia, muy extendida entre las empresas, de clasificar como personal de gestión, y por lo tanto exento de percepción de horas extraordinarias, a trabajadores de tipo administrativo que, entre otras tareas, ejercen funciones muy limitadas de supervisión de otros trabajadores.

#### Ámbito de aplicación de la norma

La normativa de horas extraordinarias no es aplicable a algunos colectivos, en unos casos porque el colectivo está excluido de la aplicación de la FLSA, y en otros porque las funciones del colectivo dan lugar a una exención de su aplicación.

Hay dos tipos de exclusiones de la aplicación de la FLSA.

- La primera de ellas la constituyen los empleos excluidos específicamente del campo de aplicación de la propia norma, principalmente todos los trabajos agrícolas, los relacionados con la pesca y marina mercante y los parques de atracciones y cines.
- La segunda exclusión es la de los colectivos de trabajadores de actividades cubiertas por otras leyes federales específicas, siendo las más importantes los trabajadores de ferrocarriles y aerolíneas (ambos por la Railway Labor Act) y la mayor parte de los camineros (Motor Carriers Act).

Dentro de los empleados cubiertos por la FLSA, algunos trabajadores están exentos de la aplicación de la normativa sobre horas extraordinarias. Aunque la mayor parte de los trabajadores no están exentos, algunos tipos de empleos lo están. En general para estar exentos, y por lo tanto no cobrar las horas extraordinarias, los trabajadores deberán:

- Ganar más de 913 dólares a la semana (47.476 anuales);
- Ser asalariados (no cobrar en función de las horas trabajadas); y
- Efectuar funciones que, por su naturaleza, eximen a la empresa del pago de horas extras.

Hay tres tipos de categorías de funciones que dan lugar a la exención:

- **Ejecutivas.** El empleado ha de supervisar el trabajo de al menos dos trabajadores de la propia empresa, y ha de estar genuinamente implicado en la toma de decisiones sobre contratación, despidos, ascensos, etc...de dichos trabajadores.
- **Tareas profesionales** que exijan conocimientos de educación superior especializada e impliquen el ejercicio de criterio y juicio. En su mayor parte, incluye profesiones en las que es necesaria titulación superior, tales como abogacía, medicina, ingeniería, farmacia, arquitectura, profesorado o clerecía. También se incluyen las profesiones creativas tales como actores, músicos, compositores, escritores, etc.
- **Administración.** Es la categoría que da lugar a más dudas en la aplicación. Se trata de **tareas** de oficina o no manuales que, además, están directamente relacionadas con la gestión y operaciones de la empresa y uno de sus elementos fundamentales es el ejercicio de criterio y juicio sobre asuntos trascendentes.

### Cambios que introduce la nueva norma

La nueva normativa incrementa eleva desde 455 a 913 dólares semanales el nivel salarial máximo por debajo del cual los trabajadores, aún los exentos debido a las tareas que desempeñan, pueden percibir las horas extraordinarias con recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Además, la normativa prevé cada tres años la actualización de dicho nivel salarial para que la compensación con recargo de las horas extraordinarias siga incluyendo a los trabajadores con salarios en el 40 percentil salarial más bajo de los trabajadores a jornada completa de la región de Estados Unidos con los salarios más bajos según las estadísticas oficiales.

El nivel salarial a partir del cual no se tiene derecho a recibir compensación con recargo de las horas extraordinarias sube desde los 100.000 dólares actuales a 134.004. La normativa también prevé una revisión de dicho salario para que no cobren las horas extraordinarias con recargo los trabajadores en el 10 percentil de salarios más altos de los trabajadores a jornada completa de todo Estados Unidos.

La anterior normativa no incluía las bonificaciones ni las comisiones en el cómputo salarial a efectos de niveles salariales mínimos o máximos, pero la nueva prevé incluirlas hasta que representen un máximo del 10% del salario.

Como se mencionaba anteriormente, la nueva normativa no modifica las categorías de funciones de los trabajadores que dan lugar a exenciones de la aplicación del recargo del 50% de las horas extraordinarias.

El siguiente cuadro refleja los cambios:

	<b>Normativa en vigor</b>	<b>Normativa que entrará en vigor en DIC 16</b>
<b>Nivel salarial máximo para tener cobertura de horas extraordinarias</b>	455 dólares semanales	913 dólares semanales Compensación en el 40 percentil más bajo de los trabajadores a jornada completa de la región con salarios más bajos
<b>Nivel salarial para no tener cobertura de horas extraordinarias</b>	100,000 dólares anuales	134,04 dólares anuales Compensación en el 10 percentil más alto de los trabajadores a jornada completa a nivel nacional
<b>Ajuste automático</b>	No	Cada tres años para ambos niveles salariales.
<b>Bonificaciones</b>	No se tienen en cuenta	El 10% del salario puede provenir de bonificaciones o comisiones
<b>Tareas que dan lugar a la exención de cobertura</b>	Las descritas en el informe	Sin cambios.

### **El impacto de la nueva norma**

Según las estimaciones del Departamento de Trabajo, el primer año la norma daría derecho al percibo de horas extras a 4,2 millones de trabajadores actualmente exentos. Ello tanto por la elevación de los umbrales salariales como por la relajación de los requisitos relativos a las funciones desempeñadas.

Igualmente, se estima que 5,7 millones de trabajadores “de cuello blanco” y 3,2 millones de trabajadores “de cuello azul” estarán mejor protegidos por primarse los requisitos salariales frente a los relativos a las funciones desempeñadas. Esto incluye a 732.000 trabajadores que el Departamento de Trabajo considera que actualmente están incorrectamente clasificados como exentos.

### **Efectos sobre los trabajadores según varios factores**

La normativa beneficiará a más mujeres que varones, pues de las personas que pasarán a cobrar las horas extraordinarias con recargo debido a la normativa, más de 2,3 millones son mujeres y menos de 1,9 millones son varones. Además, un 26%

de mujeres que actualmente no cobran las horas extras con recargo debido a la normativa actual, pasarán a cobrarlas, porcentaje que asciende sólo al 14% entre los varones.

En cuanto a niveles educativos, la nueva normativa ofrecerá cobertura a más de 2,2 millones de trabajadores con educación superior y a menos de dos millones con titulación inferior a la universitaria. Sin embargo, porcentualmente la medida ofrecerá la cobertura de horas extraordinarias a un porcentaje mayor de trabajadores que ahora mismo no cobran la horas extras cuanto menor es su nivel educativo. Así, entre los trabajadores que no llegaron a finalizar el bachillerato y que no están cubiertos actualmente, un 46% pasará a cobrar las horas extras con recargo, pero el porcentaje se va reduciendo a medida que mejora el nivel educativo hasta ascender a sólo el 11% en la educación postgrado.

En el desglose de los datos por grupos de edad, la nueva normativa favorece a más trabajadores mayores de 35 años, más de dos millones y medio, que jóvenes (solamente 1,6 millones). Sin embargo, porcentualmente la nueva norma favorece a los más jóvenes: casi la mitad de los trabajadores en la banda salarial de entre 455 y 913 dólares tiene menos de 25 años, porcentaje que se reduce al 15% entre los mayores de 35.

Finalmente, la nueva normativa favorecerá a un porcentaje mayor de personas trabajadoras de raza negra y de origen hispano (un 28% en ambos casos), pero numéricamente afectará a más trabajadores de raza blanca, casi tres millones, que del resto de razas y etnias.

### Efectos sobre diferentes sectores

Aunque las asociaciones de cada sector están analizando los efectos de la nueva normativa y pasarán meses antes de que haya datos concretos, las primeras estimaciones consideran que los sectores más afectados serán el de las entidades sin ánimo de lucro, la educación universitaria y la sanidad.

Las entidades no lucrativas dependen de subvenciones para financiarse, y el cambio normativo les obligará a incrementar los salarios de gran parte de sus empleados sin que las entidades puedan incumplir los contratos firmados a cambio de las subvenciones, lo que puede generar reducciones del número de horas trabajadas normalmente.

En la educación universitaria el *American Council on Education* estima que para asumir los nuevos costos laborales, las universidades deberán recurrir a medidas drásticas mediante la combinación de incrementos de matrículas, reducción de servicios e incluso despidos.

En la sanidad, aunque no se han cuantificado los efectos, se estima que la normativa afectará principalmente a los técnicos sanitarios, ayudantes de terapeutas físicos y a los técnicos de farmacia.

### **El objetivo final de la norma**

Con esta norma, la Administración Obama persigue una elevación de los salarios percibidos por un grupo significativo de trabajadores, transfiriendo rentas del empleador al empleado. El Departamento de Trabajo estima que esa transferencia de rentas será de 1.200 millones de dólares anuales en los próximos 10 años.

De un modo más general, la norma encaja dentro del objetivo político de la Administración Obama de fortalecer las clases medias. De acuerdo con el discurso reiterado de estos últimos años, los trabajadores no están participando de la riqueza generada por las empresas en su justa medida. Cada vez hay un mayor distanciamiento entre el denominado “dos por ciento”, las clases más adineradas, y las clases medias, que son aquellas que en definitiva producen los bienes y servicios que hacen crecer al país.

Este discurso es paralelo al que mantienen los sindicatos en los últimos años. Cabe recordar que el lema de la última Convención celebrada por la AFL-CIO fue “Shared prosperity”, abundando en la idea de que los trabajadores deben compartir la riqueza que está generando el país.

El cuadro anexo muestra la relación entre el número de trabajadores que actualmente están cubiertos por la normativa, desglosados en varias categorías, y el número y porcentaje que accederá la cobertura al entrar en vigor la normativa.

	Currently overtime exempt*	Gain new overtime protections or get a raise to the new threshold	Share of currently overtime exempt workers who gain new overtime protections or get a raise to the new threshold
<b>TOTAL</b>	<b>22,514,000</b>	<b>4,228,000</b>	<b>19%</b>
<b>GENDER</b>			
Female	9,089,000	2,352,000	26%
Male	13,425,000	1,876,000	14%
<b>EDUCATION</b>			
Less than a college degree	6,487,000	1,976,000	30%
Less than high school	148,000	69,000	47%
High school degree	2,148,000	696,000	32%
Some college or an associate degree	4,191,000	1,211,000	29%
Bachelor's degree or more	16,027,000	2,252,000	14%
Bachelor's degree	10,481,000	1,659,000	16%
Advanced degree	5,546,000	593,000	11%
<b>AGE</b>			
Under 35	5,653,000	1,640,000	29%
Under 25	626,000	314,000	50%
25-34	5,027,000	1,326,000	26%
35 and over	16,862,000	2,589,000	15%
35-54	12,014,000	1,846,000	15%
55 and over	4,848,000	743,000	15%
<b>RACE &amp; HISPANIC ORIGIN</b>			
Hispanic, any race	1,683,000	474,000	28%
Black, non-Hispanic	1,472,000	410,000	28%
White, non-Hispanic	16,891,000	2,983,000	18%
Asian, non-Hispanic	2,084,000	279,000	13%
Other**	384,000	81,000	21%
<b>FAMILY AND CHILDREN</b>			
Not a parent of a minor child	13,584,000	2,776,000	20%
Parent of one or more minor children	8,931,000	1,451,000	16%
Children with at least one affected parent		2,492,000	

## FRANCIA

### **PUBLICACION DEL DECRETO SOBRE LA REFORMA DE LOS JUZGADOS SOCIALES<sup>20</sup>**

El decreto esperado sobre la reforma de la jurisdicción laboral, iniciada por la denominada “ley Macron” de 6 de agosto de 2015, ha sido publicado en el Diario Oficial de la República Francesa (BOE francés), de 25 de mayo. Las partes pueden defenderse a sí mismas ante Consejos de *Prud’hommes* (Juzgados Sociales), pero conservan la facultad de hacerse asistir y representar. Otra novedad es que la representación por un abogado o un representante sindical del trabajador será obligatoria en Apelación.

La ley Macron n° 2015-990, de 6 de agosto de 2015, tiene por objeto mejorar el funcionamiento de los Juzgados Sociales haciéndola más rápida, más segura y previsible, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Con ocasión de la publicación de este decreto, el Gobierno anunció, en Consejo de ministros, haber mandado a Christine Rostand, expresidenta de la Sala de lo Social del Tribunal de Apelación de París, para visitar los tribunales sociales, con el objetivo de apoyar a los consejeros en la apropiación de las nuevas normas del procedimiento (v. pág. 5).

#### **Representación de los trabajadores**

En primer lugar y como se indica más arriba, desde el 26 de mayo de 2016 las partes pueden defenderse a sí mismas ante los Juzgados Sociales y conservan la facultad de hacerse asistir, así como la de hacerse representar aunque, en este caso, ya no tienen que invocar un motivo legítimo.

En el caso de las demandas y apelaciones presentadas a partir del 1 de agosto de 2016, la representación por un abogado o un representante sindical será obligatoria en Apelación.

En principio, las actuaciones en esta fase del procedimiento deben, so pena de nulidad, ser presentadas en la jurisdicción por vía electrónica. La transmisión se realiza utilizando la Red privada virtual de los abogados (RPVA), cuyo acceso está reservado únicamente a éstos. El decreto no concede el acceso a la Red a los representantes sindicales.

En cambio, éstos últimos podrán realizar en soporte papel las diligencias, que serán entregadas en la Secretaría del Tribunal. En este caso, la apelación será presentada en la Secretaría en tantos ejemplares como partes destinatarias haya, más dos. La entrega de los documentos será constatada con la mención de su fecha y el visto bueno del Secretario estampado en cada ejemplar, uno de los cuales será inmediatamente devuelto al interesado. Por aplicación del Derecho común, las normas específicas a la unicidad y la caducidad de la instancia serán suprimidas.

<sup>20</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 17089 de 27/05/2016

## Recurso a los consejos de prud'hommes (CPH)

La demanda en justicia continúa siendo constituida por una petición, o sea, por la presentación voluntaria de las partes en la Oficina de Conciliación y Orientación.

En el caso de las demandas presentadas ante los Consejos de Prud'hommes a partir del 1 de agosto de 2016, la petición deberá contener, según el decreto, la exposición sumaria de los motivos de la demanda y mencionar cada uno de los cargos de ésta. Deberá ir acompañada de los documentos que el demandante desea invocar en apoyo de sus pretensiones. Dichos documentos se deberán enumerar en un resguardo que se adjuntará a la demanda. Esta y el resguardo de pago serán establecidos en tantos ejemplares como demandados existan, además del ejemplar destinado a la jurisdicción.

## Preparación de la causa por la oficina de conciliación y orientación (BCO por sus siglas en francés)

El decreto también refuerza el cometido de preparación de la causa por la Oficina de conciliación y de orientación, y ello desde el 26 de mayo. Según especifica el decreto, la Oficina garantiza esta preparación hasta la fecha que fije para la audiencia de sentencia.

A partir de ahora, la Oficina deberá establecer los plazos y las condiciones de comunicación de las pretensiones, los medios y las piezas documentales. Si las partes no respetan dichas modalidades, la Oficina podrá archivar el asunto o posponerla a la primera fecha útil ante el tribunal.

Cabe señalar al igual que ya se venía haciendo, la Oficina podrá interrogar a cualquier persona y llevar a cabo cualquier medida de instrucción del asunto. También puede designar uno o dos consejeros ponentes para proceder a la preparación de la causa.

## Composición del tribunal

El decreto autoriza la creación de nuevas formaciones de práctica procesal, adaptadas a las distintas situaciones, a fin de mejorar los plazos de tramitación. El tribunal estará formado por:

- Dos consejeros de los Prud'hommes empleadores y dos consejeros trabajadores asalariados (formación clásica), o por
- Un consejero empleador y uno asalariado, que deberán pronunciarse en un plazo de tres meses (formación limitada), o
- A efectos de desempate de votos, en la formación clásica o limitada que se creó para el reparto de los votos, el tribunal estará presidido por el juez que deshace el empate o, en francés, juez "départiteur"<sup>21</sup> (deberá justificar una formación en desempate), y, por último, por

- Dos empresarios, dos trabajadores y un juez “départiteur”<sup>22</sup> en caso de fracaso de la conciliación, si las partes lo solicitan o si la naturaleza del litigio lo justifica.

### **Resolución amistosa de litigios**

La Oficina de Conciliación y Orientación, el Juzgado Social o la formación de un “référé o procedimiento rápido (para obtener una sentencia rápida en caso de urgencia), cualquiera que sea la fase en la que se encuentra el procedimiento, podrá:

- Después de haber obtenido el consentimiento de las partes, designar un mediador que las escuche y confronte sus puntos de vista, para encontrar una solución al litigio que les enfrenta;
- Instar a las partes a reunirse con un mediador que les informará sobre el objeto y el desarrollo de la medida.

El acuerdo resultante de la resolución amistosa será homologado, según el caso, por la Oficina de Conciliación y Orientación o el tribunal.

### **Contencioso preelectoral**

Con el fin de evitar que una misma elección pueda ser objeto de dos contenciosos paralelos ante los dos órdenes, el judicial y el administrativo, los recursos contra la decisión de la autoridad administrativa sobre el protocolo preelectoral dependerán ahora del magistrado profesional. El decreto adapta las disposiciones reglamentarias en consecuencia. El Tribunal de Instancia que decide en último recurso, deberá ser solicitado en los 15 días siguientes a la notificación de la decisión, con indicación de las vías y plazos de recurso, mediante carta certificada con acuse de recibo.

### **Litigios en materia de despidos económicos**

En caso de recurso que afecte a un despido por causas económicas, y en el plazo de ocho días a partir de la fecha en que se reciba la convocatoria ante la Oficina de Conciliación y Orientación, el empleador debe continuar depositando o dirigiéndose a la Secretaría del Juzgado Social por carta certificada con acuse de recibo, los datos facilitados a los representantes del personal (o, en defecto de éstos, a la administración laboral), para que sean agregados al expediente. En el mismo plazo, a partir de ahora deberá enviar estos elementos al demandante por carta certificada con acuse de recibo. Hasta la publicación del decreto, era la Secretaría la que debía informar al trabajador de que podía tener conocimiento u obtener copia de estos elementos en dicha Secretaría.

---

<sup>22</sup> En virtud de los artículos R.1454-29 y siguientes del Código de Trabajo, en caso de división en los votos al término de una audiencia “prud’homme”, será el juez “départiteur” (en francés) quien resuelva sobre el litigio. El juez « départiteur » es un magistrado profesional que interviene únicamente cuando los consejeros de un tribunal de Prud’hommes (empresarios o trabajadores) no han podido llegar a un acuerdo de votos.

El BCO sigue de fijar la fecha de audiencia de la Oficina de juicio que se pronunciará en un plazo no superior a seis meses a partir de la fecha en que el asunto le fue devuelto, o, lo que es nuevo, tres meses, cuando tiene ante sí la formación reducida.

### **Recurso al tribunal de casación para obtener su dictamen**

Antes de pronunciarse sobre la interpretación de una convención o de un acuerdo colectivo que presente alguna dificultad seria, los tribunales judiciales podrán solicitar el dictamen del Tribunal de Casación.

En el caso de las solicitudes de dictamen efectuadas a partir del 25 de mayo de 2016, la formación que deba pronunciarse estará compuesta, además del primer presidente, por el presidente de la Sala de lo Social, el presidente de Sala designado por el primer presidente, cuatro consejeros de la Sala de lo Social y dos consejeros designados por el primer presidente, pertenecientes a otra Sala. En caso de ausencia o impedimento de uno de ellos, éste será sustituido por un consejero designado por el primer presidente o, en su defecto, por el presidente de Sala que lo sustituya.

## **LA LEY DE REFORMA LABORAL Y EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DESPLAZADO ILEGAL<sup>23</sup>**

---

El proyecto de ley de la reforma laboral "destinado a crear nuevas libertades y nuevas protecciones para las empresas y los trabajadores activos", denominado ley de reforma laboral, presentado en Consejo de Ministros el 24 de marzo de 2016 y cuyo examen acaba de iniciarse en el Senado tras su aprobación en la Asamblea Nacional mediante el artículo 49-3 de la Constitución, contiene un capítulo titulado "Fortalecer la lucha contra el trabajo desplazado ilegal".

Las medidas previstas en el proyecto del texto vendrán a completar el arsenal represivo en materia de fraudes al desplazamiento elaborado por la ley Savary, n° 2014-790 de 10 de julio de 2014, y la ley Macron, n° 2015-990 de 6 de agosto de 2015.

Presentada en la exposición de motivos como una "prioridad del Gobierno", la lucha contra el trabajo desplazado ilegal se intensificará con medidas tales como la ampliación de la obligación de vigilancia de los promotores hacia los subcontratistas directos o indirectos de sus co-contratantes, la posibilidad para administración del trabajo de suspender la prestación de servicio internacional en caso de ausencia de declaración de desplazamiento, o también el fortalecimiento de los medios de los agentes de control.

### **Declaración de desplazamiento reforzada**

El proyecto de ley de reforma laboral tiende a reforzar la obligación de declarar a los trabajadores asalariados que son objeto de un desplazamiento transnacional, a

---

<sup>23</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 84, de 9 de mayo 2016

extender la obligación de vigilancia de la empresa principal a la totalidad de la cadena de subcontratación, y a endurecer las sanciones aplicables en caso de omisión de la declaración.

### Se amplían las obligaciones de la empresa principal

El proyecto de ley amplía la obligación de vigilancia a la empresa principal (artículo 45, 1º, del proyecto).

Desde la ley Macron, la empresa principal y la empresa contratista están asociados en el procedimiento de declaración de los trabajadores desplazados en su empresa por una empresa extranjera. Estos deben comprobar, antes del comienzo del desplazamiento, que ésta ha cumplido su obligación declarativa. Si no les entrega copia de la declaración del desplazamiento del trabajador, en las 48 horas que siguen el inicio del desplazamiento, deberán proceder a una declaración subsidiaria que harán llegar a la Inspección de Trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 1262-4-1).

El proyecto de ley prevé extender el ámbito de esta obligación de vigilancia, más allá de los co-contratantes, a la totalidad de la cadena de subcontratación.

Antes del inicio del desplazamiento, la empresa principal debe verificar que cada uno de los subcontratistas directos o indirectos de sus co-contratantes que ha autorizado, ha realizado la declaración previa de los trabajadores desplazados. Así, una empresa que hace realizar una prestación de trabajo por trabajadores extranjeros desplazados debería comprobar sistemáticamente que estos trabajadores están verdaderamente declarados, aunque no está vinculada directamente por contrato a la empresa que los emplea.

El desconocimiento por la empresa principal de esta obligación de verificación la expondría a una sanción administrativa, si resulta que uno de los subcontratistas de sus co-contratantes no ha efectuado la declaración de desplazamiento. Esta multa se fijaría en las condiciones previstas en el artículo L. 1262-4-1 del Código de Trabajo, es decir, como máximo 2.000 € por trabajador desplazado (como máximo 4.000 € en caso de reiteración en el plazo de un año), siendo el tope de la cuantía total 500.000 €. Un decreto en Consejo de Estado establecerá las modalidades de aplicación de esta medida.

Por el contrario, si un subcontratista omite efectuar la declaración de sus co-contratantes, la empresa no estará obligada a realizar una declaración subsidiaria.

Observación: Según el estudio de impacto del proyecto de ley, esta medida tiene por objetivo evitar la elusión operada por ciertas empresas principales que desean deshacerse de su obligación de vigilancia. Intercalando una empresa “pantalla” entre su empresa y la empresa que desplaza a los trabajadores, se crean montajes jurídicos que los dispensan de verificar que los trabajadores están convenientemente declarados.

## Una nueva sanción: la suspensión de la realización de la prestación del servicio

La ley de 6 de agosto de 2015 introdujo la posibilidad de suspender la ejecución de la prestación de servicios en caso de infracciones graves del derecho del trabajo (SMI, períodos mínimos de descanso diario y semanal, condiciones de alojamiento, etc.) cometidos por el empleador extranjero respecto de sus trabajadores desplazados en Francia (Código de Trabajo, artículo L.1263-4). El proyecto de ley extiende esta sanción en caso de falta de la declaración subsidiaria de desplazamiento.

### a) Condiciones y procedimiento

Según el proyecto de ley (artículo 47), el controlador de la Inspección de Trabajo que al término del plazo de 48 horas que sigue el inicio del desplazamiento, no ha recibido la declaración de desplazamiento subsidiaria por parte de la empresa contratista o de la empresa principal, podrá realizar un informe a la Dirección regional de las empresas, la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo (Direccte). Según indica el texto, éste también podrá ordenar la suspensión de la ejecución de la prestación de servicios "a la luz de la magnitud del infracción". La decisión de suspensión no será automática. Esta decisión debe estar motivada. La suspensión se pronunciaría por una duración máxima de un mes.

La Direccte deberá poner fin a esta medida tan pronto reciba la declaración de desplazamiento del trabajador afectado enviada por la empresa principal o la empresa contratista.

Un decreto en Consejo de Estado definirá las modalidades de aplicación de esta medida.

La sanción de suspensión de la actividad se podrá acumular con la sanción administrativa impuesta por no declaración de trabajadores desplazados.

### b) En caso de no respeto de la suspensión

El empleador que no respete la decisión de suspensión de la realización de la prestación de servicios se expondrá a una sanción administrativa, que será como máximo de 10.000 € por trabajador afectado. Para establecer la cuantía de la multa, la Direccte tendrá en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, el comportamiento del empleador, así como sus rentas y cargas. La multa será pronunciada en un plazo máximo de dos años contados a partir del día en que se cometió la infracción.

Observación: Esta multa está ya prevista en el artículo L.1263-6 del Código de Trabajo en caso de no respeto por el empleador que desplace a sus trabajadores dentro de Francia de la decisión de suspensión como consecuencia de una infracción grave a los derechos de los trabajadores.

## Generalización de la declaración desmaterializada

El proyecto de ley extiende la desmaterialización a la declaración subsidiaria realizada por la empresa principal. Además, los costes relacionados con el sistema de declaración desmaterializada serán ahora asumidos por los empleadores de los trabajadores desplazados, mediante de una contribución específica.

### a) Desmaterialización de la declaración subsidiaria de desplazamiento

En la actualidad, únicamente la declaración previa de desplazamiento efectuada por el empleador de los trabajadores desplazados debe ser transmitida por vía desmaterializada a la Inspección de Trabajo (Código de Trabajo, artículos L. 1262-2-1 y L. 1262-2-2).

### b) Contribución a cargo de los empleadores

Todo empleador establecido fuera de Francia que desplaza a un trabajador dentro del territorio nacional estará obligado a pagar por cada trabajador desplazado una contribución destinada a cubrir los gastos relacionados con la puesta en marcha y el funcionamiento del sistema de declaración desmaterializada de trabajadores desplazados, a los tratamientos de datos de este sistema y al costo del servicio prestado -sobre todo en términos de información-, a los trabajadores desplazados (artículo 46 del proyecto).

Un decreto en Consejo de Estado establecerá la cuantía, a tanto alzado, de esta contribución.

Observación: El estudio de impacto justifica esta medida con los costes administrativos significantes generados por el control del respeto de la legislación sobre el desplazamiento de trabajadores. La contribución será proporcionada ya que su importe está ligado al coste administrativo directamente causado por un desplazamiento de trabajador.

## Dos nuevos medios destinados a los agentes controladores

El proyecto de ley (artículo 49) dota a los agentes controladores de la Inspección de Trabajo de nuevos instrumentos para sus investigaciones: el acceso a la base de datos alimentada por las declaraciones de desplazamiento y la posibilidad de hacerse asistir por un intérprete en los controles.

### Derecho de acceso de los agentes controladores a los datos relativos a los desplazamientos de trabajadores

La ley Macron ha convertido en obligatoria la transmisión de la declaración de desplazamiento de trabajadores a la Inspección de Trabajo por vía desmaterializada. La información transmitida con ocasión de estas declaraciones se almacena en una base de datos llamada "SIPSI", gestionada por el ministerio de Trabajo.

Según el proyecto de ley, la totalidad de los agentes controladores competentes en materia de lucha contra el trabajo ilegal tendrán acceso a esta base de datos en el marco de sus investigaciones. Esta medida afecta a un amplio abanico de controladores de trabajo: oficiales y agentes de policía judicial, agentes de impuestos y aduanas, agentes de los organismos de Seguridad Social, etc.

Observación: Según el proyecto de impacto del proyecto de ley esta medida contribuirá a facilitar los controles de los desplazamientos transnacionales de trabajadores y reforzar así la protección de sus derechos sociales.

### Derecho de entrada de los intérpretes en la empresa

En el estado actual del Derecho, los inspectores de trabajo, así como los controladores de trabajo, disponen de un derecho de entrada en los centros de trabajo y en los locales destinados al alojamiento de los trabajadores (Código de Trabajo, artículo L.8113-1). Sin embargo, la asistencia de intérpretes jurados sólo está prevista en caso de control de la normativa relativa a la mano de obra extranjera y el desplazamiento transnacional de trabajadores" (Código de Trabajo, artículo L. 8271-3).

El proyecto de ley de reforma laboral prevé la posibilidad para los intérpretes jurados de entrar en una empresa con ocasión de los controles llevados a cabo por los agentes de la Inspección de Trabajo.

El texto especifica que esta asistencia autoriza a los intérpretes a acompañar a los agentes controladores en los lugares donde ejercen su encuesta: los lugares de trabajo y los locales de alojamiento de los trabajadores.

Serán excluidos del ámbito de esta disposición los controles llevados a cabo por los agentes de policía o de la gendarmería nacional.

Observación: Según el estudio de impacto del proyecto de ley de reforma laboral, los agentes que controlan el trabajo ilegal necesitan con frecuencia recoger las declaraciones de los trabajadores extranjeros que no entienden francés. El proyecto de ley permite introducir de forma explícita en el Código de Trabajo el derecho de los intérpretes a entrar en las empresas controladas. La medida recogida en el proyecto del texto previene cualquier riesgo de oposición a la entrada de los intérpretes en los lugares de trabajo. Al favorecer la transmisión de las informaciones a los servicios de la Inspección de Trabajo, esta disposición del proyecto de ley facilita la detección de los fraudes.

### Responsabilidad de la empresa principal en caso de accidente de trabajo (AT)

#### Consagración de la obligación a nivel legislativo

El proyecto de ley introduce una obligación en la parte legislativa del Código de Trabajo, ya prevista en la parte reglamentaria (Código de Trabajo, artículo R. 1262-2): la empresa contratista o la empresa principal contratante de un prestatario de servicios que desplaza a trabajadores, deberá declarar a la Inspección de Trabajo el

accidente de trabajo del trabajador desplazado (artículo 45, 2º proyecto). Esta declaración será efectuada, en caso de desplazamiento, en el marco de: una prestación de servicios, una movilidad intragrupo, un contrato de puesta a disposición formalizado con una empresa extranjera de trabajo temporal.

En el caso de un desplazamiento de trabajadores por cuenta del propio empleador (es decir, sin que exista una empresa destinataria), será éste último quien deba efectuar la declaración del AT.

Las modalidades de ejecución de esta medida serán establecidas por decreto en Consejo de Estado.

### Creación de una sanción administrativa

El proyecto de ley prevé la creación de una sanción administrativa con objeto de sancionar la infracción a la obligación de declaración del AT del trabajador desplazado (artículo 45, 3º y 4º). La autoridad administrativa podrá pronunciar una sanción administrativa de hasta 2.000 € por trabajador afectado (4.000 € en caso de reiteración en el plazo de un año a partir de la notificación de la primera multa). El importe total de la multa pronunciada por la Administración no podrá exceder los 500.000 €.

Observación: Según el estudio de impacto, la implicación de la empresa contratista en el respeto de la normativa de salud y seguridad en el trabajo constituirá una garantía de protección para estos asalariados, permitiendo una mejor visibilidad de los poderes públicos sobre los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores desplazados. Además, esta medida constituirá un medio para garantizar la competencia leal entre las empresas establecidas en Francia y las establecidas en el extranjero.

### **SANCIONES PRONUNCIADAS POR OTRO ESTADO MIEMBRO CONTRA UNA EMPRESA FRANCESA**

El proyecto de ley especifica las modalidades de recaudación de las sanciones pecuniarias y las multas administrativas pronunciadas en contra de una empresa establecida en Francia por otro Estado miembro de la Unión Europea (artículo 48 del proyecto).

Así, estas sanciones serán constatadas y recaudadas por el Estado francés aunque sean pronunciadas por otro Estado miembro. Se trata de la última medida de transposición en Derecho francés de la Directiva europea 2014/67/UE, de 15 de mayo de 2014.

Según el estudio de impacto del proyecto de ley, esta medida viene justificada por la dificultad a la que se enfrentan los Estados miembros para recuperar las sanciones que pronuncian contra un prestatario de servicios situado en otro Estado miembro. Por este hecho, las sanciones son raramente efectivas y los derechos de los trabajadores desplazados de la Unión Europea están menos protegidos.

Garantizar un mecanismo de sanción más eficaz permitiría garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores de empresas francesas desplazados temporalmente a otro país de la Unión Europea. En la práctica, las empresas francesas serán sancionadas con mayor rapidez si no cumplen ciertas formalidades vinculadas al desplazamiento de trabajadores (declaración de desplazamiento u otras).

### **PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS DE LOS CONTROLADORES DE TRABAJO**

El proyecto de ley prevé prolongar cuatro años, a partir de su publicación, el Plan de transformación de los empleos de controladores de trabajo –creados por la Ley Macron, en agosto 2015- en inspectores de trabajo.

Iniciado por la ley de 1 de marzo de 2013 relativa al contrato de generación, el Plan no fue aplicado hasta final de 2015. Según el estudio de impacto, los tres primeros años de ejecución del Plan han permitido que 540 controladores de trabajo se conviertan en inspectores.

La prosecución de este Plan hasta 2019 debería permitir la transformación de la totalidad de los 1.000 empleos de controlador de trabajo, con la constitución –a largo plazo- de un solo cuerpo de inspectores de trabajo.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### FRANCIA

#### LAS PISTAS DEL CESE PARA DESARROLLAR EL DIÁLOGO SOCIAL <sup>24</sup>

Convocado por Manuel Valls, el Consejo Económico, Social y Medioambiental emitió, en un dictamen aprobado el 24 de mayo, sus recomendaciones para desarrollar la cultura del diálogo social en Francia. Según el Consejo, los métodos de diálogo social deben evolucionar. Así, las negociaciones deben ir precedidas por una fase de diagnóstico y un acuerdo de metodología. Los sectores deben organizar experimentos que se llevarían a cabo en las microempresas, y que consistirán en reunir a los trabajadores una vez al año, con el fin de intercambiar opiniones sobre las condiciones de trabajo.

Cambiar los métodos del diálogo social, desarrollar y facilitar el ejercicio de los mandatos de los representantes sindicales y sensibilizar a la sociedad sobre la utilidad del diálogo social son las tres pistas desarrolladas por el Consejo Económico, Social y Medioambiental, en su dictamen, para potenciar el diálogo social en Francia. Encargado por el primer ministro el 16 de febrero, este dictamen debería alimentar el debate parlamentario sobre el proyecto de ley de la reforma laboral. Teniendo en cuenta el contenido de las 36 recomendaciones, el espíritu del proyecto de ley no debería verse afectado.

#### Hacer evolucionar los métodos del diálogo social

Primera recomendación: toda negociación debería ir precedida por una fase de diagnóstico, permitiendo así que los interlocutores sociales puedan identificar los problemas, el contexto, los retos y objetivos de ésta. El Cese especifica que esta fase podría ser alimentada con la visión de expertos o de partes externas interesadas. El Consejo también apoya el desarrollo de acuerdos metodológicos que establezcan, principalmente, la agenda y los recursos asignados a los negociadores.

Para asegurarse de que la Base de datos económicos y sociales (BDES) pueda permitir un mejor intercambio de información estratégica entre el empresario y los representantes del personal, el CESE recomienda evaluar su aplicación, las dificultades encontradas y las condiciones de su utilización. Esta evaluación debe afectar, a largo plazo, a la articulación y complementariedad entre la BDES y los otros documentos de información obligatorios, que informen sobre la política económica y social de la empresa. El Consejo pide también fortalecer el acceso y la legibilidad de la información contenida en la BDES, mediante el desarrollo de bases de datos digitales que permitan responder a peticiones concretas.

El CESE también recomienda que los sectores organicen experimentos llevados a cabo por empresas voluntarias con menos de 11 asalariados, que consisten en reunir, una vez al año, a los trabajadores con el fin de tener un cambio de impresiones con ellos sobre las condiciones de trabajo y su posible mejora.

<sup>24</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 17088, de 26/05/2016

Por último, el CESE recomienda que la contribución del diálogo social en la responsabilidad social de las empresas (RSE) sea bien tenida en cuenta proponiendo someter, para información, el Informe de RSE a las Instancias representativas del personal o IRP. Del mismo modo, propone integrar en dicho informe de RSE elementos de evaluación de los acuerdos colectivos relativos al rendimiento global (económico, social y medioambiental) de la empresa.

### **Facilitar el acceso a los acuerdos colectivos**

Para que los acuerdos colectivos sean más legibles, el Cese preconiza que los interlocutores sociales expliquen de manera pedagógica el contenido de sus acuerdos en una carta informativa dirigida a los trabajadores, los empresarios y los grupos interesados. Para que estos acuerdos sean fácilmente accesibles, el CESE recomienda también la creación de una plataforma digital que agrupe todos los textos convencionales, incluidas las cartas de información que acompañan la firma de los acuerdos. La elaboración de esta plataforma podría basarse en un "hackathon", a semejanza de lo que se ha realizado para la Cuenta personal de actividad (CPA).

Además, con el fin de prevenir y resolver las dificultades relacionadas con la aplicación de los convenios colectivos, el CESE invita a los interlocutores sociales a movilizar a los actuales órganos paritarios de interpretación y conciliación.

### **Facilitar el ejercicio de los mandatos**

El CESE alienta a los empresarios a desarrollar acciones de formación y certificación destinadas a los representantes del personal, con el fin de valorizar los conocimientos adquiridos durante el ejercicio del mandato. Los sectores profesionales podrían considerar las condiciones de difusión de las experiencias más innovadoras realizadas por las empresas en este ámbito.

Además, constatando la falta de formaciones comunes a los representantes de las empresas y a los representantes de los trabajadores, el CESE invita a los gobiernos a reforzar los medios de acompañamiento, tales como los ya existentes en la red Aract (Asociación regional para la mejora de las condiciones de Trabajo), principalmente en beneficio de las pequeñas y medianas empresas y de las microempresas.

El CESE invita igualmente a los interlocutores sociales a considerar, en sus negociaciones, los medios de prevenir la discriminación sindical así como los procedimientos que permitan, en los lugares de trabajo, detectar y tratar los casos de discriminación.

### **Sensibilizar a la sociedad sobre la utilidad del diálogo social**

El CESE constata que en los medios de comunicación, el diálogo social se reduce con frecuencia a las negociaciones "defensivas" sobre las modalidades del despido y cierre de plantas. Su aspecto más positivo, su contribución a la renovación del

contrato social, es totalmente ocultado, según afirma el Consejo. Es la razón por la cual emite una serie de recomendaciones destinadas a sensibilizar a la sociedad sobre la utilidad del diálogo social.

Así, en el momento de la acogida de nuevos trabajadores, las empresas podrían prever un tiempo dedicado al diálogo social en la empresa (IRP, convenio colectivo aplicable, acuerdos de empresa, afiliación a los organismos de protección social y a un Organismo paritario recaudador reconocido u Opca, etc.) y, con su acuerdo, un tiempo de encuentro con los representantes del personal y los delegados sindicales. El CESE recomienda a los sectores que incorporen en sus convenios colectivos una cláusula en este sentido.

El CESE considera que los interlocutores sociales deberían elaborar en común una definición clara de la finalidad del diálogo social, que aclararía sus objetivos y sus efectos. Esta definición debe ser defendida por el legislador e integrarse en los principios del Derecho de Trabajo, haciendo hincapié en la segunda parte del Código de Trabajo. Especificar los efectos del diálogo social clarificaría todas las disposiciones legales y reglamentarias que establecen el marco y los procedimientos.

Otra recomendación del dictamen del CESE: sensibilizar y capacitar a los jóvenes, desde la más tierna edad, al funcionamiento y los retos de la democracia social. A modo de ejemplo, se recomienda desarrollar la preparación de las prácticas en empresa desde el final de la escolaridad obligatoria, con el fin de sensibilizar a los alumnos a las realidades concretas del funcionamiento, la vida colectiva de la empresa y las relaciones sociales. El CESE preconiza igualmente abrir y hacer más visibles las misiones propuestas por las organizaciones sindicales y profesionales en la plataforma del servicio cívico.

**ASUNTOS-SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## LITUANIA

### OBSERVACIONES DEL COMITÉ DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE LA SITUACIÓN EN LITUANIA <sup>25</sup>

El Comité acogió con satisfacción el informe inicial de Lituania, que se preparó con arreglo a las directrices del Comité en materia de presentación de informes. El Comité encomia al Estado parte por:

- a) Haber concienciado a la población a fin de erradicar las actitudes negativas frente a la discapacidad y los estereotipos asociados a esta;
- b) Presentar ante el Seimas (el Parlamento de Lituania) las enmiendas a la Ley Electoral y la Ley sobre Referendos por las que se permite el voto mediante sistemas electrónicos de votación accesibles; y
- c) Incorporar a organizaciones de personas con discapacidad en la formulación del Programa Nacional de Integración Social de las Personas con Discapacidad para el período 2013-2019

Por otro lado, el Comité manifiesta su preocupación en distintas áreas, entre otras

- Preocupa al Comité que la definición y el enfoque de la discapacidad empleados en las leyes y reglamentos de Lituania se centran en la propia deficiencia, dejando de lado la dimensión social y relacional de la discapacidad, particularmente las barreras que han de superar las personas con discapacidad.
- Al Comité le preocupa el empleo frecuente de expresiones peyorativas, como “sordomudo” y “trastorno”, para hacer alusión a personas con discapacidad en las leyes e iniciativas orientadas a la recopilación de datos, lo que perpetúa las percepciones negativas sobre las personas con discapacidad.
- Preocupa al Comité que entre 2009 y 2014 se redujeron los recursos destinados a prestar apoyo a las personas con discapacidad.
- El Comité observa con preocupación que las organizaciones de personas con discapacidad no intervienen en todos los procesos de toma de decisiones sobre cuestiones que las afectan, de manera oportuna y con apoyo suficiente.
- El Comité está preocupado por las denuncias de actos de violencia y restricciones injustificadas de la libertad de circulación, incluido el aislamiento,

---

<sup>25</sup> **Fuente:** Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

empleados como forma de castigo en las instituciones psiquiátricas y de asistencia social.

- Al Comité le preocupa la información que apunta a que: a) En la enseñanza preescolar, primaria y secundaria, muchos estudiantes con discapacidad, en especial con discapacidad visual, auditiva, psicosocial o intelectual, sean derivados a escuelas especiales y obligados a asistir a ellas, debido, entre otras cosas, a la falta de ajustes razonables y de accesibilidad en el sistema educativo general; b) Con demasiada frecuencia, el sistema de educación especial o la escolarización en el hogar siguen siendo las únicas opciones para los niños con discapacidad; c) No todos los niños con discapacidad disfrutan del derecho a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria o a una enseñanza secundaria asequible en pie de igualdad con los demás, dado que algunas escuelas especiales públicas no ofrecen educación gratuita; d) Los niños con discapacidad se ven obligados a cambiarse a escuelas especiales a medida que pasan a niveles de educación superiores y el porcentaje de matriculación de personas con discapacidad en la enseñanza terciaria es bajo; e) El número de medios de transporte accesibles es insuficiente para atender las necesidades de los estudiantes con discapacidad y permitirles participar plenamente en el sistema de enseñanza.
- Preocupa al Comité que: a) La Constitución niega a las personas con discapacidad el derecho a votar y a presentarse a las elecciones si han sido declaradas legalmente incapaces; b) Falta información estadística fiable sobre el número de personas eliminadas del censo electoral por motivos de discapacidad; c) Las leyes electorales actualmente en vigor no permiten la participación autónoma, libre y secreta de todas las personas con discapacidad en el proceso electoral.
- Preocupa al Comité que: a) La legislación actual relativa al seguro médico no garantice plenamente a las personas con discapacidad el reembolso u otras formas de compensación de los gastos causados por la discapacidad cuando reciben tratamiento en el sistema de salud general; b) Los obstáculos sistémicos, como las barreras físicas y la falta de información, de comunicación, de formación o de equipos de tratamiento accesibles, así como de profesionales sanitarios capacitados en el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos, estén limitando el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de salud generales; c) Las personas con discapacidad sufran discriminación en el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, debido a la falta de equipos accesibles adecuados para todas las personas con discapacidad, entre otros factores.

De manera específica, dentro del campo del empleo, el Comité está gravemente preocupado por el concepto de “incapacidad laboral”, que se aplica con frecuencia y que conlleva que las tasas de ocupación entre las personas con discapacidad sean bajas; le preocupa gravemente, además, que se privilegien los entornos laborales segregados, como las empresas sociales, a los que se destinan los fondos de la Unión Europea.

En este sentido, el Comité recomienda al Estado que, en estrecha colaboración con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, abandone el concepto de “incapacidad laboral” para hacer referencia a las personas con discapacidad y que desarrolle y aplique estrategias y programas eficientes para elevar las tasas de ocupación de estas personas en el mercado laboral abierto, eliminando los entornos de trabajo segregados e invirtiendo en la promoción de la formación profesional, el acceso a lugares de trabajo debidamente adaptados, la realización de ajustes razonables y la formación dirigida a los empleadores privados y públicos, como se establece en la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En lo que se refiere a un nivel de vida adecuado y protección social, preocupa al Comité que:

- a) Las personas con discapacidad corren un riesgo de pobreza mayor que las demás;
- b) El apoyo prestado a las personas con discapacidad se basa, en parte, en descuentos y vales, lo que aumenta la estigmatización y los estereotipos perjudiciales de las personas con discapacidad como grupo que carece de autonomía y depende de la asistencia social.

El Comité recomienda, en este campo que el Estado adopte nuevas políticas que garanticen a las personas con discapacidad y a sus familias unos niveles de ingresos suficientes e iguales a los de los demás y que tengan en cuenta los costos adicionales asociados a la discapacidad.

Preocupan también al Comité la información según la cual el gasto público destinado específicamente a las personas con discapacidad ha disminuido debido a los recortes presupuestarios en el sistema de seguridad social y asistencia social provocados por la crisis financiera desde 2008.

El Comité recomienda que el Estado adopte medidas para velar por que las personas con discapacidad y sus familias no se vean desproporcionadamente afectadas por los recortes presupuestarios y para garantizarles un nivel de vida adecuado, por medio de apoyo financiero y de la seguridad social, tomando nota de lo establecido en la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que insta a los Estados a que apliquen sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos.

Tras la publicación del informe, la Presidenta del Parlamento, L. Grauziniene, las comunidades y las asociaciones de sordos de Lituania y los directores de distintas instituciones de la sociedad de Lituania se reunieron para discutir los problemas urgentes de la comunidad de sordos en Lituania, entre ellos: 1) Creación de subtítulos y traducción los canales gubernamentales programas de televisión por el lenguaje de signos, 2) Adoptar el número de emergencia 112 para las personas sordas, y 3) la concesión de derechos para las personas con discapacidad. \

Grauziniene, destacó durante la reunión que las personas con discapacidad deben tener derechos y posibilidades plenas e iguales en Lituania. "En la actualidad sólo el 6% de los programas de LTV están subtítulos o traducidos la lengua de signos, mientras que en otros países se alcanza el 60%. Es por ello que debemos resolver este problema tan pronto como sea posible ... Tenemos que cambiar nuestros puntos de vista hacia los problemas de las personas sordas ... los problemas planteados hoy en día no son los problemas de las personas con discapacidad, sino de aquellos en cuyas manos está la posibilidad de cambiar la situación a mejor".



# **MIGRACIONES**

## DINAMARCA

### COLABORACIÓN CON EMPRESAS PARA IMPULSAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS REFUGIADOS <sup>26</sup>

En una reunión entre el gobierno y las empresas, que se celebró en septiembre de 2015, se acordó poner en marcha un partenariado entre las empresas y el servicio público de empleo destinado a incentivar la integración laboral de los refugiados. El objetivo es que las empresas puedan intercambiar experiencias que ayuden a la colocación de los nuevos asilados en empresas.

Los servicios públicos de empleo, que son los responsables de las medidas de integración, ofrecen a las empresas asesoramiento y gestionan el contacto con los refugiados, al mismo tiempo que colaboran con las academias de idiomas y los centros docentes a efectos de la enseñanza del idioma danés y la recualificación profesional del colectivo.

Si la empresa ofrece un elevado número de puestos a refugiados, se podrá firmar un acuerdo de integración con el servicio público de empleo. En este caso, la oficina de empleo ofrecerá a la empresa servicios coordinados en varias áreas.

Las personas que pueden ser contratadas por las empresas en virtud de la nueva iniciativa son los refugiados que hayan obtenido asilo y que estén en la fase de integración. Las ofertas a las empresas que contraten a refugiados son:

1. La contratación en una formación profesional básica para refugiados
2. Sistema de primas para las empresas privadas que empleen refugiados.
3. Prácticas en empresas
4. Puestos con subvención salarial
5. Ayuda de mentores
6. Programa de formación profesional de adultos

#### La contratación en una formación básica para refugiados

La formación profesional básica para refugiados es un proyecto piloto de 3 años de duración cuyo objetivo es ayudar a los refugiados y a sus familiares a obtener una formación profesional. Este programa es de dos años de duración y se lleva a cabo en el marco de la formación dual reglada, que consta de una formación práctica en la empresa (con el salario de aprendiz regulado por el convenio colectivo de aplicación) y la formación teórica que, en este caso, también incluye clases gratuitas del idioma danés. Esta medida forma parte de uno de los acuerdos tripartitos entre el Gobierno y los interlocutores sociales pactado el 17 de marzo de 2016.

El colectivo que se puede beneficiar de este programa incluye a los refugiados y familiares reunificados comprendidos entre los 18 y 40 años que hayan obtenido el

---

<sup>26</sup> **Fuentes:** Resumen elaborado por la Consejería de Empleo basándose en material informativo del Gobierno y de los servicios de empleo

permiso de residencia en los últimos 5 años. Este programa se pondrá en marcha el 1º de julio de 2016.

### **Bonificaciones para las empresas privadas que empleen refugiados**

En el acuerdo tripartito de 17 de marzo de 2016 se acordó introducir un sistema de bonificaciones para las empresas que asuman la integración laboral de los refugiados. Esto significa que se concederá una bonificación a toda aquella empresa que contrate a un refugiado o a un familiar reunificado en un puesto ordinario sin subvención salarial, en el plazo de dos años posteriores a la obtención del permiso de residencia. Esta medida se introducirá mediante un proyecto piloto de 3 años de duración y entrará en vigor el 1º de julio de 2016 con las siguientes características:

- Si la contratación se hace dentro del primer año a partir de la fecha de la concesión del permiso de residencia, la bonificación se paga de dos veces a razón de 20.000 coronas danesas (aprox. 2.666€) al finalizar los primeros 6 y 12 meses de contratación respectivamente.
- Si la contratación se hace entre 1 y 2 años posteriores a la fecha del permiso de residencia, se concederán a la empresa dos cuantías de 15.000 coronas (aprox. 2.000€) después de los primeros 6 y 12 meses de trabajo respectivamente.
- Si el refugiado ha obtenido su permiso de residencia entre el 1º de julio de 2014 y el 1º de julio de 2016, es decir antes de la entrada en vigor del programa, y la empresa contrata al refugiado en el plazo de los dos años posteriores a la fecha de su permiso de residencia, la bonificación será de dos cuantías de 20.000 coronas, tras 6 y 12 meses de contratación, respectivamente.
- A todos los efectos se requiere que la contratación sea de una jornada mínima de 19 horas semanales.
- El programa de bonificaciones también incluye a los refugiados que participen en la formación básica descrita en el anterior punto 1. La cuantía para las empresas que contraten a los refugiados en la citada formación es de 20.000 coronas (aprox. 2.000€) tras 6 meses de formación y de 20.000 coronas al finalizar la formación y se haya expedido el título después de 2 años.

### **Prácticas en empresas**

Las prácticas en empresas son itinerarios cortos, sin coste para las empresas, que ofrecen a los refugiados la posibilidad de utilizar sus competencias y mejorar su acceso al mercado laboral. Esta medida puede utilizarse en un puesto ordinario, en una contratación con subvención salarial o en un programa de formación profesional.

Los municipios pueden ofrecer las prácticas en empresas en puestos públicos o privados cuando el refugiado necesite definir sus objetivos de empleo o si el refugiado tiene dificultades en encontrar un empleo ordinario debido a su escasez de competencias profesionales lingüísticas o sociales.

El programa de prácticas implica que:

- Los refugiados obtienen la prestación de integración o de formación durante todo el período de prácticas.
- Los refugiados cuyo problema sólo es el desempleo podrán participar en las prácticas de empresa durante un período de hasta 4 semanas
- Los refugiados sin formación profesional y con problemas de desempleo de larga duración podrán participar en un itinerario de 13 semanas.
- Cuando el municipio lo considere necesario, el período se podrá ampliar a 26 semanas y, si el refugiado tiene necesidades especiales, el período podrá ampliarse adicionalmente.
- El refugiado no está contratado por la empresa durante el itinerario de prácticas. El municipio asume todas las responsabilidades frente a indemnizaciones por accidentes o enfermedades laborales.
- El refugiado no estará comprendido por la normativa laboral, ni tampoco por los convenios colectivos durante el itinerario de prácticas, si bien sí se le aplicará la normativa de seguridad e higiene en el trabajo y la Ley de Igualdad de Trato.
- Se exige el principio de proporcionalidad respecto a la cantidad de refugiados y personas con contrato fijo en una empresa.

### **Puestos con subvención salarial**

La empresa podrá contratar a un refugiado con subvención salarial, cuando sea relevante definir las cualidades profesionales de aquellos refugiados que tengan problemas para encontrar un puesto ordinario.

Los marcos de la subvención salarial son:

- La duración del período es de 3 a 4 meses, si bien se podrá ampliar a 12 meses.
- Un refugiado contratado con subvención salarial no podrá sustituir al personal contratado en la plantilla de la empresa y, como consecuencia, se exige que el refugiado desempeñe un trabajo extraordinario.
- No se podrá conceder la subvención salarial para un trabajo en una empresa dónde el refugiado haya estado contratado previamente o si el interesado es pareja de hecho o de derecho del propietario de la empresa.

Normas para empresas privadas:

- A los refugiados contratados en una empresa privada les serán de aplicación las condiciones laborales y contractuales previstas en los convenios colectivos.
- La subvención salarial es de 75,09 coronas/hora (aprox. 10€).
- No se concederá subvención de transporte.

Normas para empresas públicas:

- La subvención salarial es de 109,06 coronas/hora (aprox. 14€)
- Se concede subvención de transporte

## Ayuda de mentores

Durante la contratación de un refugiado en prácticas de empresas, en puestos con subvención salarial o en un empleo ordinario, la empresa podrá obtener ayuda económica para contratar a un mentor que asesorará de forma personalizada en temas profesionales o sociales. El mentor podrá ser una persona externa o un trabajador de la propia empresa y su tiempo de dedicación se fijará en función de una evaluación individual de las necesidades de cada refugiado. La oficina de empleo será la responsable de determinar quién puede asumir la tarea de mentor.

Requisitos para los mentores:

- El apoyo deberá ser algo extraordinario que el empleador no ofrece y la ayuda del mentor tendrá que ser clave para la contratación.
- El empleador obtendrá compensación salarial por las horas de dedicación del mentor. Por otra parte, existe la posibilidad de obtener subvención para la formación del mentor.
- Un asesor de la oficina de empleo actuará como persona de contacto y hará un seguimiento de cada situación individual.

## Programa de formación profesional de adultos

Las empresas podrán crear plazas para la formación profesional de adultos refugiados y obtener subvención salarial. Se requiere que el aprendiz tenga cumplidos los 25 años al iniciar el ciclo y que tenga experiencia profesional.

Las condiciones son:

- Si el refugiado es un trabajador no cualificado o tiene una formación profesional obsoleta y ha estado en desempleo por un período mínimo de dos meses, la empresa podrá obtener una subvención salarial de 40 coronas/hora (aprox. 5€) durante todo el ciclo.
- Si el refugiado tiene una formación profesional y ha estado en desempleo por un período mínimo de 12 meses, la empresa podrá obtener una subvención salarial de 40 coronas/hora (aprox. 5€) durante todo el ciclo.
- Si el refugiado tiene una formación profesional y sólo ha estado en desempleo menos de 2 meses, la empresa podrá obtener una subvención salarial de 30 coronas/hora (aprox. 4€) durante los dos primeros años de formación. También se requiere que la formación sea en una formación con buenas perspectivas de empleo.

## SUECIA

### EL GOBIERNO ABRE LA PUERTA A EMPLEOS DE BAJO NIVEL <sup>27</sup>

La llegada de refugiados provoca más gastos que ingresos para el estado. El único modo de cambiar esto es que más recién llegados consigan un empleo. Deben ensayarse todas las posibilidades, entre ellas la de más empleos sencillos y sueldos iniciales más bajos. Los investigadores de la Universidad Linné, Lina Aldén y Mats Hammarstedt, llegan a la conclusión de que la inmigración de refugiados implica un coste neto para las finanzas públicas, al menos durante los primeros siete años a partir de su llegada. Su estudio se presenta como anejo al informe anual del Consejo de Política Financiera.

Este resultado no es sorprendente. En el estudio a largo plazo del Ministerio de Finanzas se incluyen cálculos parecidos, hechos por Lennart Flood y Joakim Ruist, de la Universidad de Gotemburgo. Éstos concluyen igualmente que la inmigración influye negativamente en las finanzas, debido principalmente a que demasiadas pocas personas de las que llegan al país consiguen un empleo. Sin embargo, la economía no lo es todo. Es por razones humanitarias –y no por hacer un buen negocio- que Suecia acoge a refugiados.

Pero con un gran flujo de refugiados se producen consecuencias para las finanzas públicas y la economía de la sociedad que no pueden ser ignoradas. Cuando, además, lo importante es que más refugiados entren en el mercado de trabajo, el tema tiene más aspectos que el puramente económico. Para ellos como personas se trata de poder ganarse la vida por sí mismas y de no depender de otros para su sustento.

Aldén & Hammarstedt han seguido la evolución de los refugiados que llegaron a Suecia entre los años 2005 a 2007. Su estudio muestra que, entre los que tenían formación académica, más del 60% había conseguido un empleo después de siete años, comparados con menos de la mitad de los que solamente tenían formación secundaria o inferior. Las diferencias son también grandes en el aspecto de que más hombres que mujeres tienen un trabajo. La medida en que las finanzas públicas se ven afectadas por la inmigración de refugiados depende fundamentalmente del grado de empleo entre los mismos. Cuando consiguen un trabajo, empiezan a pagar impuestos, lo que equilibra, totalmente o en parte, los gastos que han producido.

Aldén y Hammarstedt calculan que el coste neto por refugiado es de 125.000 coronas durante el primer año tras su llegada. Para los que han estado siete años en el país, el coste neto se ha reducido a unas 37.000 coronas. Solamente los refugiados con formación académica pagaban en ese momento tantos impuestos que cubrían costes. Este cálculo se refiere sólo a los efectos de la inmigración de refugiados sobre las finanzas públicas, no a las consecuencias sobre la economía de toda la sociedad. Pero también en ese terreno se puede partir de la base de que

---

<sup>27</sup> Traducción del artículo de *Dagens Nyheter*, 27.05.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

el grado de empleo juega un papel determinante. Los que no tienen trabajo tienen, a la larga, dificultades para contribuir a la economía común.

La gran pregunta es, pues, cómo conseguir que más refugiados consigan un empleo y cómo acelerar el proceso. En este tema no existen todavía respuestas sencillas. La formación es importante, así como muchas otras cosas que ya se están haciendo y que se pueden mejorar: vías rápidas de entrada al mercado laboral, homologación de títulos, etc.

Sin embargo, está cada vez más claro que esto no es suficiente para el gran grupo de refugiados con un nivel muy básico de estudios. Por ello, se han presentado propuestas para la creación de puestos de trabajo sencillos y para abaratar la contratación, mediante salarios iniciales más bajos para los recién llegados, entre otros métodos.

Desde los sindicatos la oposición ha sido muy fuerte. Incluso el PM Stefan Löfven ha dedicado gran energía a argumentar contra los empleos sencillos y los sueldos iniciales más bajos. Ahora se ve obligado a dar un giro radical. Durante la remodelación del Gobierno<sup>28</sup>, Stefan Löfven declaró que el Ejecutivo trabajará a favor de la creación de más trabajos sencillos, tanto en el sector privado como en el público. El cometido caerá sobre los hombros del Ministro de Industria e Innovación, Mikael Damberg, y sobre la nueva Ministra de Medio Ambiente, Karolina Skog. El próximo paso puede ser que el PM cambie también de opinión sobre los sueldos iniciales.

Este tema está sobre la mesa de las partes del mercado laboral y no se contempla una intrusión gubernamental. Pero se puede necesitar respaldo político para que los empresarios y los sindicatos se pongan de acuerdo.

Sin nuevos métodos le será difícil a Mikael Damberg crear más empleos sencillos en el mundo empresarial. Las subvenciones salariales estatales son una importante ayuda, pero son apenas suficientes cuando se trata de grandes grupos. La labor del Ministro puede ser la de convencer a los sindicatos y empresarios a favor de salarios iniciales más bajos, que ayuden a los recién llegados a conseguir un empleo, pero sin que los trabajadores que ya tienen sueldos bajos se vean amenazados por reducciones salariales. Es una tarea difícil, pero no imposible.

### **Que los recién llegados permanezcan inactivos es un fracaso** <sup>29</sup>

El aumento del desempleo entre los nacidos en el extranjero es un fracaso para la política de integración sueca. Los recién llegados y los solicitantes de asilo han sido ubicados allí donde hay viviendas disponibles, pero ningún empleo. Los solicitantes de asilo no pueden trabajar y quedan estancados en largo tiempo de pasividad destructiva.

---

<sup>28</sup> En mayo de 2016.

<sup>29</sup> Traducción del artículo de Svenska Dagbladet, 13.06.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

Algunos ejemplos de refugiados llegados a Suecia a lo largo de los últimos años ponen de manifiesto el funcionamiento del sistema sueco de integración. Un par de errores del sistema, que hacen que la integración sueca funcione peor de lo que debería. En primer lugar, los solicitantes y los recién llegados son instalados en poblaciones donde existen locales en que abrir un centro de acogida, pero ningún empleo. Después, sus familiares y amigos buscan normalmente ir al mismo lugar, apoyándose en la llamada “ley ebo”, por la cual los solicitantes de asilo tienen el derecho de elegir ellos mismos el lugar donde quieren vivir.

En segundo lugar, y de acuerdo con la Patronal, es imposible en la práctica que puedan trabajar. Y ello a pesar de que los políticos de todos los colores, durante 20 años, han hablado de lo mala que es la espera que pasiviza. Las exigencias de tener papeles y una cuenta bancaria son absolutamente imposibles de cumplir. Las personas quedan entonces a merced de una pasividad destructiva.

Ello complica mucho las cosas para los solicitantes de asilo que buscan venir a Suecia. Y los problemas pueden incluso empeorar. Los tiempos de espera de gestión de solicitudes en la Agencia de Migración han aumentado, y a los que reciben el permiso para quedarse en Suecia solamente se les suele conceder un permiso de residencia de 13 meses. Ello puede reducir la voluntad de aprender un idioma nuevo y el permiso no concede que los hijos o el cónyuge puedan venir a Suecia. El anterior Gobierno estimuló a los municipios pequeños, que ya habían acogido a muchos refugiados, a acoger todavía más. Se centró más y más en encontrar viviendas disponibles, pero las que había estaban en poblaciones de las que los jóvenes a menudo se habían ido precisamente por cuestiones laborales.

Este Gobierno ha legislado para que todos los municipios deban acoger a recién llegados. DN cruzó en abril las estadísticas de desempleo con los pronósticos sobre cuántos recién llegados acogerían este año los municipios. De los 20 municipios que tienen el desempleo más alto, 15 tendrán una acogida por encima de la media nacional. Todos los 20 municipios, excepto uno, con el menor desempleo del país, acogerán por el contrario menos refugiados per cápita que la media nacional. Precisamente todo lo contrario de lo que debería ser.

Suecia está ante una gran oportunidad de conseguir que su economía crezca aún más aprovechando los conocimientos de todos los que han llegado. Si se compara con otros países, Suecia está bastante cerca de la media en lo referente al empleo entre los nacidos en el extranjero. Una parte del mercado laboral sueco esté empezando a sufrir los efectos de la falta de mano de obra, lo cual crea posibilidades de reducir el desempleo entre los inmigrantes. Los empleos sencillos en la industria han prácticamente desaparecido con las racionalizaciones. Los empleos que no requieren formación académica están ahora con frecuencia en el sector de bienes y servicios, que necesitan a personas con conocimientos idiomáticos.

Todo ello pone a la formación frente a un reto. Tanto a la enseñanza del idioma como a otros tipos de formación. El anterior PM, Fredrik Reinfeldt, ha publicado recientemente un libro sobre el empleo en la política europea, en el que alababa la vieja reforma Socialdemócrata del “Aumento del Conocimiento”, dirigida a personas

que carecían de los tres años del Bachillerato. Quizás más políticos empiecen a mirarla otra vez por el rabillo del ojo.

### **El sueco es un camino de entrada a Suecia** <sup>30</sup>

Demasiados pocos inmigrantes aprenden sueco. Las cifras que presentó “Dagens Nyheter” muestran que solamente una tercera parte de los refugiados que llegaron en 2007 terminaron los cursos de “Sueco para Extranjeros” (SFI). De los que en sus países de origen habían sólo terminado la escuela básica, solamente una quinta parte terminaron todos los estudios de SFI.

En el fondo, tenemos un sistema que no funciona. Por una parte, hay demasiadas pocas plazas y demasiado pocos profesores, y, por la otra, se informa de graves deficiencias en la calidad de la enseñanza. Seis de cada diez profesores que trabajan en SFI carecen de la titulación necesaria. Además, no existen sistemas estatales de control que aseguren que el dinero se utiliza de manera óptima.

Se sabe desde hace mucho tiempo que existen graves problemas con el SFI. Con el aumento de la inmigración registrado estos últimos años, los problemas se han convertido en urgentes. Actualmente tenemos en Suecia a 300.000 personas nacidas en el extranjero y con nivel formativo bajo que no trabajan. Si permitimos que esta exclusión social se cimente, nos arriesgamos a que provoque heridas permanentes en la sociedad sueca y en las personas que queden excluidas de la misma.

Además, Suecia es un país donde el idioma tiene gran importancia a la hora de encontrar un trabajo. En el estudio que DN llevó a cabo, se muestra que, de aquellos que no terminaron el SFI, solamente el 36% ha continuado estudiando o ha conseguido unos ingresos mensuales de más de 13.000 coronas – la cifra correspondiente para aquellos que sí terminaron el SFI es del 66%.

Un primer paso para enderezar al SFI sería aumentar el número de centros privados. Actualmente, el 70% de la formación tiene lugar bajo régimen municipal, mientras que muchos factores apuntan a que las alternativas privadas generan mejores resultados y son más rentables. En su informe anual 2015/2016, la organización “Empresas de formación” muestra que los centros privados han ahorrado dinero y mejorado los resultados. Un ejemplo que señalan especialmente es el de Hermods, la empresa de formación más antigua de Suecia, que asumió la enseñanza del sueco de SFI en un municipio medio. El porcentaje de alumnos que terminaron todos los cursos pasó del 61% al 81% y el número de alumnos pasó de 500 a 800. Además, el municipio ahorró seis millones de coronas sin necesidad de reducciones de personal. La clave del éxito radicó en un modelo pedagógico más adaptado a los alumnos y en vías de tomas de decisión más directas.

---

<sup>30</sup> Traducción del artículo de Svenska Dagbladet, 08.06.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

Pero también son necesarios marcos y controles más claros. El dinero público debe ofrecerse como contrapartida a la consecución de resultado, algo que debe aplicarse tanto a centros públicos como privados.

La solución total no está en la formación pública. Algo fundamental para que los que hoy lleguen a Suecia entren realmente en el país, más que en el concepto puramente geográfico del término –independientemente de si se trata de aprender sueco o de trabajar- es que las personas que tengan responsabilidades las asuman. Una manera de facilitarlo sería la colaboración entre empresas de idiomas on line y el sector público. Lo hemos visto en Alemania: hasta ahora, 30.000 personas con el árabe como lengua materna se han registrado en los cursos por Internet de la empresa Dualingos, y el servicio de idiomas Babel ofrece clases gratuitas de alemán para recién llegados.

No solamente se trata de aumentar las posibilidades de conseguir trabajo. En la lengua se esconden los matices de la cultura de un país. Matices que son necesarios, al menos en parte, para que una persona se procure un conocimiento más profundo de la nueva sociedad donde vive. En el idioma encontramos una clave importante de la integración, y sin ella, aumenta el riesgo de la exclusión social.

### **El paro entre los recién llegados, una “bomba de relojería”<sup>31</sup>**

El Presidente del “Consejo de Política Financiera”, John Hassler, describe el largo camino hacia el mercado de trabajo de los recién llegados como una crisis. Pero las partes del mercado laboral no ven ninguna solución a corto plazo.

El invierno pasado el “Consejo” estaba completamente inmerso en la discusión sobre cómo el elevado número de refugiados que llegaba podrá integrarse en el mercado laboral. El Consejo quería instaurar una comisión de crisis, y pidió más empleos con bajos salarios para los recién llegados con muy poca formación.

“Hemos visto que después ha tenido lugar una discusión que, al menos hasta ahora, no ha sido demasiado constructiva”, afirmó John Hassler, durante la conferencia del sindicato SACO. Su visión de la situación sigue siendo la misma. Sin medidas claras para aumentar el empleo también entre los inmigrantes de más edad con baja formación, se corre el riesgo de que el desempleo se contagie a la siguiente generación, y los empleos de baja cualificación son una herramienta para evitarlo.

Pero en el tema en sí no ha habido demasiados cambios. A pesar de la amenaza de legislar para rebajar los salarios más bajos, las partes del mercado laboral están todavía ancladas en el mismo sitio. Torbjörn Johansson, secretario de acuerdos colectivos de LO, afirma que no existe ninguna solución milagrosa, pero que el rebajar los sueldos más bajos es emprender el camino equivocado. “Es una bomba de relojería, un problema gigantesco”, afirma. “Los contribuyentes no tienen que pagar la factura mediante la rebaja salarial. Jamás lo aceptaremos, esta idea está fuera de nuestro mundo”, dice.

---

<sup>31</sup> Traducción del artículo de *Dagens Industri*, 03.06.2016, facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

Tampoco la CEO de la Patronal, Carola Lemne, desea rebajas salariales generales, sino que cree en una nueva forma de contratación. La idea es sustituir algunas de las subvenciones existentes, que ciertamente reducen los costes de contratación, pero que los empresarios consideran muy complejas. “Un sistema sencillo que no sean subvenciones, que haga que el empresario se atreva a asumir el riesgo”.

Ni Torbjörn Johansson ni Carola Lemne creen que el tema pueda solucionarse durante una negociación de los convenios. Con los acuerdos cortos suscritos por empleadores y sindicatos durante la primavera, la ventana de posibilidades es estrecha antes de que sea hora de volverse a sentar a negociar de nuevo.

La problemática de base, sin embargo, permanece. Al igual que el Consejo de Política Financiera, la Patronal desea más empleos de baja cualificación con sueldos más bajos, algo con lo que LO se muestra todavía crítico.

Carola Lemne recuerda que los más de 30.000 solicitantes de asilo sin estudios secundarios que llegaron a Suecia el pasado otoño son solamente una pieza del rompecabezas. Junto con los que ya vivían en Suecia y que carecen de estudios, la Patronal calcula que se trata de unas 120.000 personas.