



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 204

Septiembre-2016

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania 05

- Elecciones regionales en Mecklenburg-Pomerania occidental: avanza la derecha populista

Argentina 10

- Bolsillo versus precios: tras el salario perdido

Dinamarca 15

- El gobierno presenta su proyecto económico 2025

Estonia 19

- Reforma administrativa: el Gobierno podría crear autoridades regionales

Francia 21

- Situación económica y social en julio y agosto

Grecia 42

- Comentario general

Irlanda 51

- Comentario general

Italia 54

- Comentario general
- Capacidad de atracción de Italia para inversores

Lituania 63

- Comentario general

Marruecos 67

- Comentario general

Países Bajos 70

- Comentario general

Reino Unido 75

- Comentario general

Rumanía 79

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Argentina 86

- El plan oficial de pago de deudas a los jubilados

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania 91

- El mercado laboral se encuentra en buen estado. Evolución en agosto
- Reforma de las normativas sobre la cesión de trabajadores y los contratos de obra

Bélgica 106

- Evoluciones recientes y perspectivas del mercado de trabajo
- Informe sobre el desempleo en junio

Canadá

- La tasa de desempleo por debajo del 7%

EE.UU. 116

- Informe sobre el empleo en agosto

Estonia 125

- Encontrar trabajo en Estonia si eres extranjero

Italia 127

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

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia 133

- Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales

Letonia 145

- Objetivo: menos trabajadores no cualificados

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Francia 149

- Prevención de los riesgos laborales

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Suecia 155

- Propuesta sobre un techo de ganancias en el sector del bienestar
- Presupuesto de otoño: el gobierno refuerza los servicios adicionales en la atención a los mayores

MIGRACIONES

Alemania 165

- Balance de la crisis de refugiados
- Inserción laboral de refugiados

Bélgica 179

- La administración de la emigración

EE. UU. 184

- El programa de visados H-1B

Francia 197

- Ley sobre el derecho de los extranjeros

Italia 200

- Avance del próximo dossier sobre inmigración

Reino Unido 202

- Análisis de las medidas para restringir el acceso a las prestaciones a inmigrantes de la UE

SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

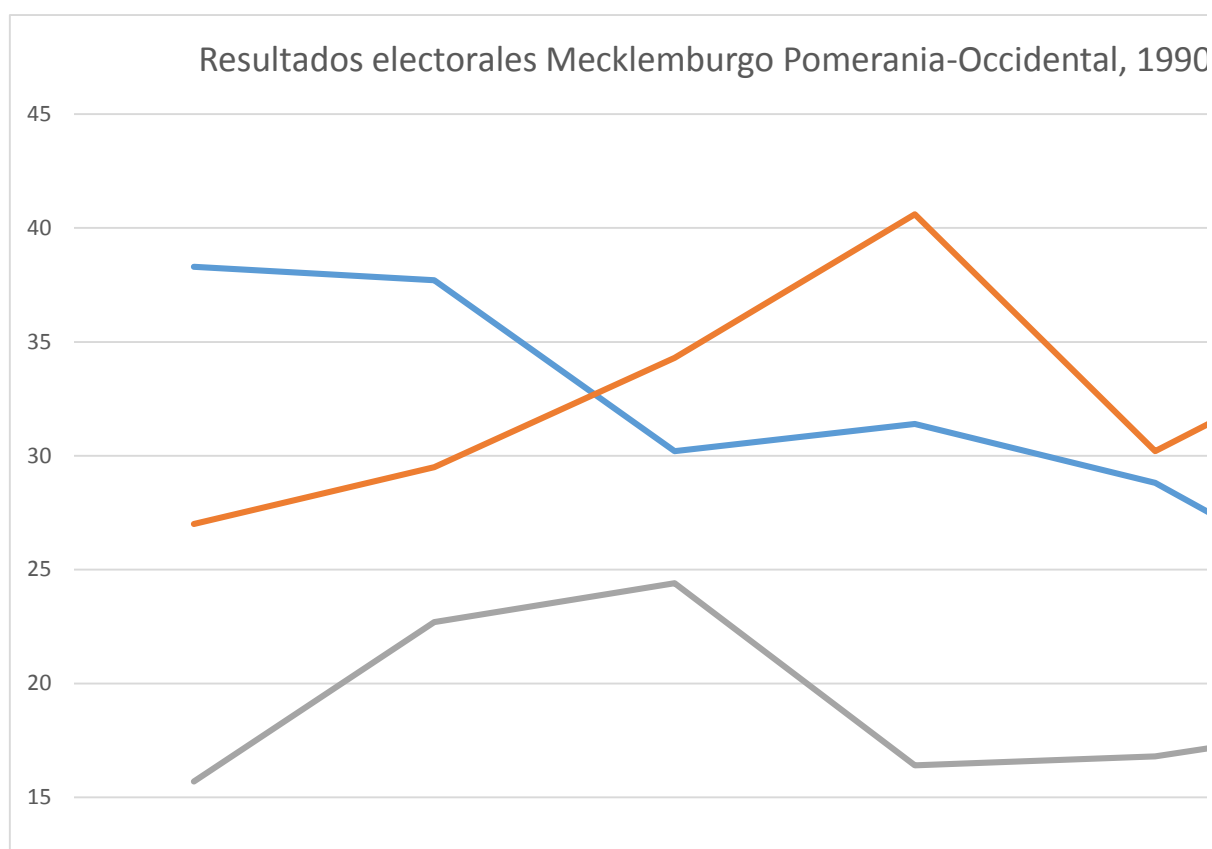
ALEMANIA

ELECCIONES REGIONALES EN MECKLEMBURGO-POMERANIA OCCIDENTAL: AVANZA LA DERECHA POPULISTA

Las elecciones regionales celebradas ayer en el *land* de Mecklemburgo-Pomerania Occidental han arrojado un resultado inédito en la historia democrática del país: la CDU de Angela Merkel ha perdido la hegemonía de la derecha frente a los populistas de Alternativa para Alemania (AfD).

AfD, en su primera incursión en los comicios en ese *land*, alcanzó el segundo lugar con el 20,8 % de los votos por detrás del Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) que, a pesar de perder cinco puntos, se ha mantenido como la fuerza más votada con el 30,6 % de los sufragios. Se cumplieron así los peores augurios para la Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU), que ha caído al tercer puesto con el 19 % de los votos. La Izquierda también perdió fuerza y logró el 13,2 % de los votos y Los Verdes quedaron fuera de la cámara con el 4,8 %. Después de estas elecciones; la AfD cuenta con una representación en 9 de los 16 parlamentos regionales.

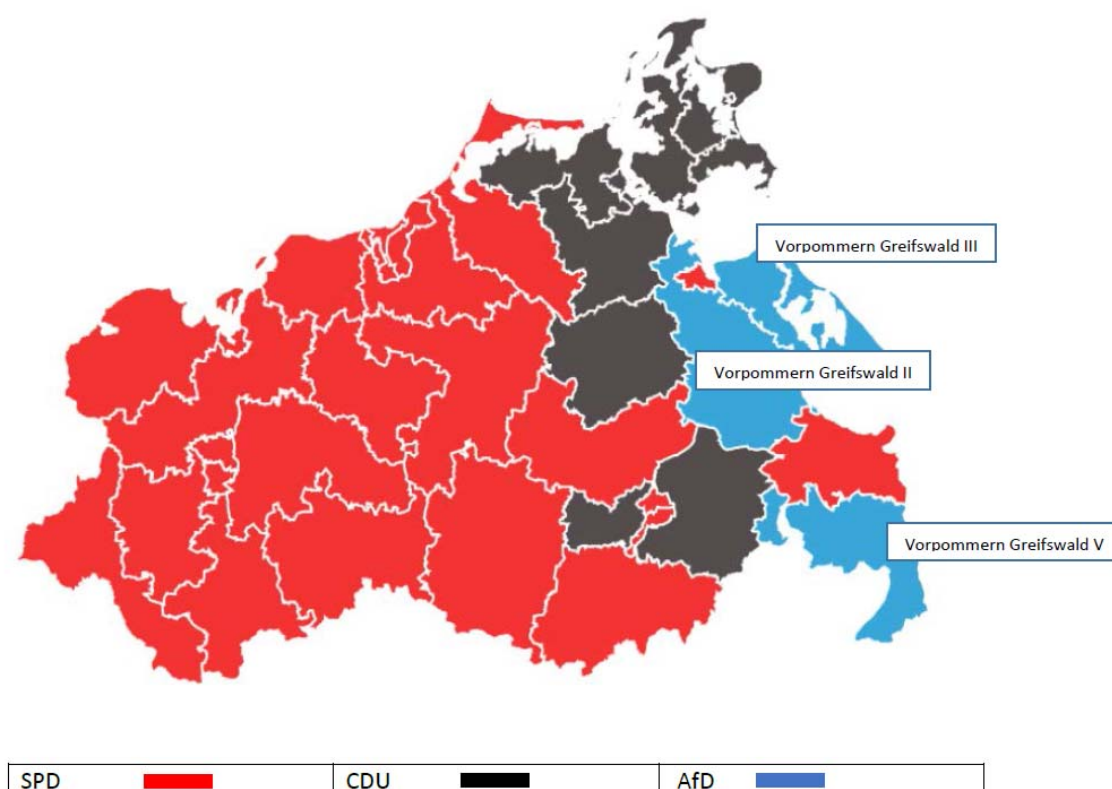
Un total de 1.300.000 electores estaban convocados para acudir a las urnas. En 2011 la participación electoral se situó en el 51,5%, el valor más bajo desde 1990. En esta ocasión el 61,7% de los electores participaron en los comicios.



Se ha producido un trasvase de votos de prácticamente todos los partidos hacia la AfD. De los aproximadamente 180.000 votantes de este partido, 23.000 votaron a la CDU en las últimas elecciones, 18.000 a La Izquierda, 16.000 al SPD y 20.000 al partido radical de derechas NPD.

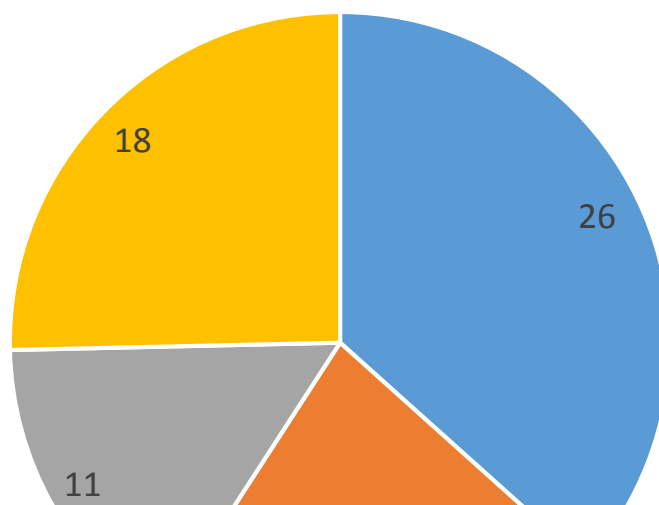
El SPD resultó ser el partido más votado en 26 de los 36 distritos electorales, la CDU en 7 y la AfD en 3. En el distrito electoral de Vorpommern Greifswald V se situó a la cabeza con el 26,4% de los votos, en Vorpommern Greifswald II con el 27,6% y en el distrito de Vorpommern Greifswald III incluso alcanzó el 32,6%.

Partido más votado por distrito electoral, 4.9.2016



Desde hace diez años, el SPD y la CDU forman el Gobierno de este *land*. Peter Sellering (SPD) es el Ministro Presidente desde 2008. Es probable que Sellering desee dar continuidad a la coalición con la CDU. Una coalición alternativa con La Izquierda y Los Verdes no es viable ya que estos últimos no han logrado superar el 5% y, por lo tanto, en esta legislatura no contarán con representación en el Parlamento regional. Sin embargo, señalan que quieren iniciar el diálogo con La Izquierda, partido con el que los socialdemócratas formaron un gobierno entre 1998 y 2006.

Reparto de escaño, parlamento regional de Mecklemburgo Por



Reacciones políticas al resultado electoral

Las primeras reacciones críticas a la Canciller no se han hecho esperar. La CSU, el partido bávaro demócratacristiano coaligado con la CDU, afirma que el principal motivo del espectacular resultado de la AfD ha sido la política migratoria de Angela Merkel. A la vista de *„los resultados dramáticos en Mecklemburgo Pomerania-Occidental (...) ahora hay que tomar las decisiones necesarias. Necesitamos un tope máximo del número de refugiados, expulsiones más rápidas, una ampliación del listado de países de origen seguros y una mejor integración”* afirma el ministro de Hacienda de Baviera, Markus Söder (CSU). Una semana después de las elecciones, la CSU presentó un documento en el que solicitaba un endurecimiento de la política migratoria para la aprobación de la directiva del partido. Las principales demandas son: prohibición del burka, no a la exención de visado para Turquía, abolir la doble nacionalidad, aprobar una ley que controle la inmigración y de prioridad a la inmigración cristiana, no tolerar el socavamiento de la igualdad de derechos por los inmigrantes, establecer un límite superior de acogida de máximo 200.000 refugiados al año, efectuar consecuentes expulsiones del país y llevar a cabo estrictos y efectivos controles fronterizos. El documento da prioridad a la limitación de la entrada de refugiados, aunque también tematiza el combate de las causas que originan el éxodo, la obligación de los refugiados a integrarse, así como la expulsión de personas en los casos de delitos graves. También se acentúa que las personas verdaderamente necesitadas de protección seguirán recibiendo ayuda.

Tanto el socio de la coalición SPD y la oposición reaccionaron con indignación y rechazaron las demandas de la CSU. También la canciller federal Merkel (CDU) se opone a introducir un cambio de rumbo y un límite máximo de acogida.

Las declaraciones de políticos de la CDU son más comedidas, teniendo sobre todo en cuenta que la Canciller ha pospuesto su decisión acerca de su candidatura para las próximas elecciones generales en 2017. Reconocen que se trata de una *“amarga*

derrota” (Armin Laschet, vicepresidente de la CDU), pero abogan por afrontar esta situación con argumentos objetivos. Se nota cierta perplejidad por el hecho de que, a pesar de la buena marcha económica de la región, los electores de la AfD hayan priorizado un tema federal, la política de refugiados, que apenas tiene incidencia en ese *land*.¹ La canciller, Angela Merkel, afirmó el 5 de septiembre que se siente corresponsable del avance del voto populista de derechas aupado en la crisis de los refugiados, pero defendió su gestión, cuestionada incluso internamente, y se propuso como tarea "convencer" a los ciudadanos de que el camino es el correcto. Tras mantener una teleconferencia con la cúpula de su partido, que le garantizó su respaldo, Merkel asumió que la gestión de la crisis de los refugiados está detrás del varapalo electoral, pero aseguró que sigue pensando que las líneas maestras de su política han sido las "correctas". En su discurso con motivo del debate general sobre los Presupuestos de 2017, la canciller Angela Merkel volvió a defender su gestión de la crisis de los refugiados ante las constantes y crecientes críticas y pidió unidad a las fuerzas parlamentarias para combatir el avance populista de Alternativa para Alemania (AfD). Merkel insistió en la necesidad de hacer autocrítica, pero instó a todos los partidos a mantenerse firmes frente a la AfD y moderar su discurso. El Ministro de Interior de Baviera, Joachim Herrmann (CSU), aprovechó la ocasión para exigir al Parlamento que fije un tope de 200.000 refugiados anuales.

Destacados políticos del SPD califican el resultado electoral como una derrota personal de la Canciller. No obstante, la alegría por haber vuelto a ser el partido más votado en este *land* se ve enturbiada por la preocupación por el buen resultado de la AfD. El jefe del SPD, Sigmar Gabriel, reclama un paquete de medidas sociales para lograr que no aumenten los temores en la población ante la llegada masiva de refugiados.

El jefe de Los Verdes, Cem Özdemir, partido que no ha logrado escaños en el Parlamento regional, disiente de este análisis. Advierte que sería un error culpabilizar a la Canciller del ascenso de la AfD. *“No suelo defender a la señora Merkel, pero opino que todos hemos apoyado esta política de refugiados y, por lo tanto, todos debemos asumir nuestra parte de responsabilidad.”*

Reacciones en la prensa:

La prensa alemana interpreta el resultado de las elecciones como un fracaso de los grandes partidos establecidos.

Die Welt afirma en su editorial que “el segundo gran ganador se llama AfD. Hace tiempo que éste partido consigue resultados bastante impresionantes haciendo campañas bastante mediocres. ¿Por qué? Porque la competencia política, parte de la sociedad civil y también muchos medios convierten involuntariamente a los

¹ Conviene señalar que Mecklemburgo es uno de los länder con el menor número de extranjeros por cada 1.000 habitantes. La media alemana se sitúa, de acuerdo a la Oficina Federal de Estadística, en 111,8 por cada 1.000. A la cabeza se sitúa Baden-Württemberg con una ratio de 143,3:1.000 mientras que en Mecklemburgo solamente residen 40,6 extranjeros por cada 1.000 habitantes. Por otra parte, entre enero y julio de 2016 un total de 5.627 solicitantes de protección internacional fueron asignados a esta región, un número considerablemente inferior a los 9.652 que le habrían correspondiendo siguiendo el criterio de reparto entre las regiones.

populistas de derechas en héroes demonizándolos.” La AfD logra aglutinar los votos del electorado contrario al sistema político establecido.

Según el editorial del **Frankfurter Allgemeine Zeitung** el rechazo va más allá de un tema puntual. Se trata más bien de un serio reto a la democracia en su conjunto. “Los electores de AfD también rechazan el carácter de compromiso de la política, manifestado por ejemplo en las negociaciones con Turquía, o la globalización, representada por TTIP y CETA. El furor que se alimenta de este distanciamiento no se dirige contra un partido determinado, sino contra todos. Quien piense que no merece la pena tomarlo en serio, morirá. (...)”.

Otros editoriales insisten en que la clave del éxito de la AfD radica en movilizar el miedo del electorado. Hasta el 2015, el tema principal de la AfD fue el euro “hoy moviliza a sus electores única y exclusivamente con el miedo a lo extraño” comenta el **Berliner Zeitung** el resultado electoral. “Su solución: aislamiento. Quien hoy vote a AfD no vota a un partido real existente. Vota por la protesta y un determinado clima. Ningún partido establecido, ningún partido decente le hace ver a los ciudadanos que puede hacerse cargo de las incertidumbres de la vida.

Y eso es exactamente lo que hace AfD.” Por último, **Der Tagesspiegel** señala que resulta preocupante que el aumento de la participación electoral haya redundado en beneficio de la derecha populista. “Este resultado electoral tiene un efecto secundario perverso. Lo único que ha impedido que el resultado de AfD fuera aún más alto ha sido la moderada participación electoral. Un aumento de la participación es buena para la democracia, dice la teoría política. La abstención, sin embargo, es indicio de lejanía ciudadana. Es decir: si aumenta la participación debido a AfD, esto es una bofetada para la cercanía popular de la CDU, del SPD, de La Izquierda y de los Verdes.”

ARGENTINA

BOLSILLO VERSUS PRECIOS: TRAS EL SALARIO PERDIDO²

Cuando en los primeros meses de este año, los negociadores de salarios de varios sectores de la economía, y en medio de la incertidumbre, decidieron firmar acuerdos semestrales en lugar de anuales, tenían como objetivo el poder ver qué pasaría con el factor que prima a la hora de evaluar las reclamaciones salariales: la inflación. Si bien no son mayoría los acuerdos firmados con esa pauta temporal, sí incluyen a dos grandes gremios: el de comercio (firmó por 20% más pagos de monto fijo para el período de abril a septiembre) y el de la construcción (22 por ciento).

Cerca de cumplirse el plazo, el contexto ha variado y los números dan cuenta de una realidad de caída generalizada de los ingresos medidos en términos reales, es decir, cuando a los porcentajes de subida se los corrige por el efecto del alza de precios.

Según proyecciones del “Ieral de Fundación Mediterránea”, la primera mitad del año cerró con una caída promedio interanual de 6,3% del salario real para el conjunto de trabajadores formales e informales.

Un elemento por el que se pronostica que la pérdida se recortaría hacia fin de año y podría revertirse el año próximo, es la visión de que se desaceleraría el alza de precios. El Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) que publica el Banco Central sobre la base de las estimaciones de 62 centros de estudios indica que, en julio pasado, se esperaba una inflación para todo el año de 41,9% (hasta julio y según el instituto de estadística de la Ciudad de Buenos Aires, se acumuló un 33%), mientras que cuando transcurría marzo el Gobierno insistía con una meta anual de 25% (ahora consideran que ese objetivo se alcanzará en los 12 meses que van de abril de este año a marzo de 2017) y varios economistas ubicaban sus proyecciones en un índice cercano a 30%. El citado REM no se publicaba entonces, ya que se reconstruyó luego, tras años en que fue dejado de lado por efecto de la manipulación de datos en el Instituto Nacional de Estadística, durante la etapa kirchnerista.

Es cierto que prácticamente ningún sindicato se ciñó a aquella proyección oficial. O, en todo caso, a ese porcentaje se acercaron más los acuerdos firmados por sólo seis meses, que contemplaron subidas salariales de entre 17 y 23%. En los convenios anuales, la regla fue superar el 30% e ir hasta el 37% o 38% en casos como el de camioneros o aceiteros. En los gremios docentes, que en los últimos días pararon en reclamo de la reapertura de las negociaciones salariales, se firmaron subidas de alrededor de 35% en los casos de la provincia y de la ciudad de Buenos Aires.

Cuando los economistas que participan del REM proyectan la inflación para los próximos 12 meses (en este caso, desde agosto de 2016 y hasta julio de 2017), el dato promedio es de 22,2%. Y es ahí donde se reflejan las expectativas de un alivio en el ritmo de encarecimiento de los bienes y servicios.

² Fuente: Silvia Stang para el Diario La Nación

"El año 2016 quedará marcado como un período de alta conflictividad laboral, tanto por la baja de la cantidad de empleos [entre enero y mayo se perdieron 107.000 puestos asalariados formales, según datos oficiales] como por la caída en las retribuciones reales", dicen Marcelo Capello y Gerardo García Oro, economistas del IERAL. Agregan que la explicación está en la estrategia del Gobierno para corregir los desequilibrios económicos heredados del anterior, que iba por un camino "inviabile".

Según un trabajo elaborado por la consultora Abeceb, para el conjunto de asalariados del sector privado y formal, el ingreso podría terminar el año con una caída interanual más cercana al 2 que al 5,4% estimado para mayo. "No se llegará a revertir el signo negativo, pero eso sí podría ocurrir en 2017, para cuando se espera una recuperación de la actividad y una inflación más baja", dice Soledad Pérez Duhalde, coordinadora de Análisis Macroeconómico de la consultora. Las causas del recorte de la caída son los reajustes de valores (como la marcha atrás con las tarifas, que de todas formas no volverán a lo de antes) y un alivio en la inflación.

La situación, claro, no es igual en todos los casos. Alguien que recibe una recomposición de, por ejemplo, 30% tendría frente a una inflación de 40% una pérdida de poder adquisitivo de 7% (si con el ingreso anterior le alcanzaba para algo que valía 100 pesos y ese precio subió a 140, entonces sus 130 actuales le alcanzan para adquirir el 93% de eso que compraba antes). Y quien recibe una subida de 35% tendría una caída real de 3,5 por ciento.

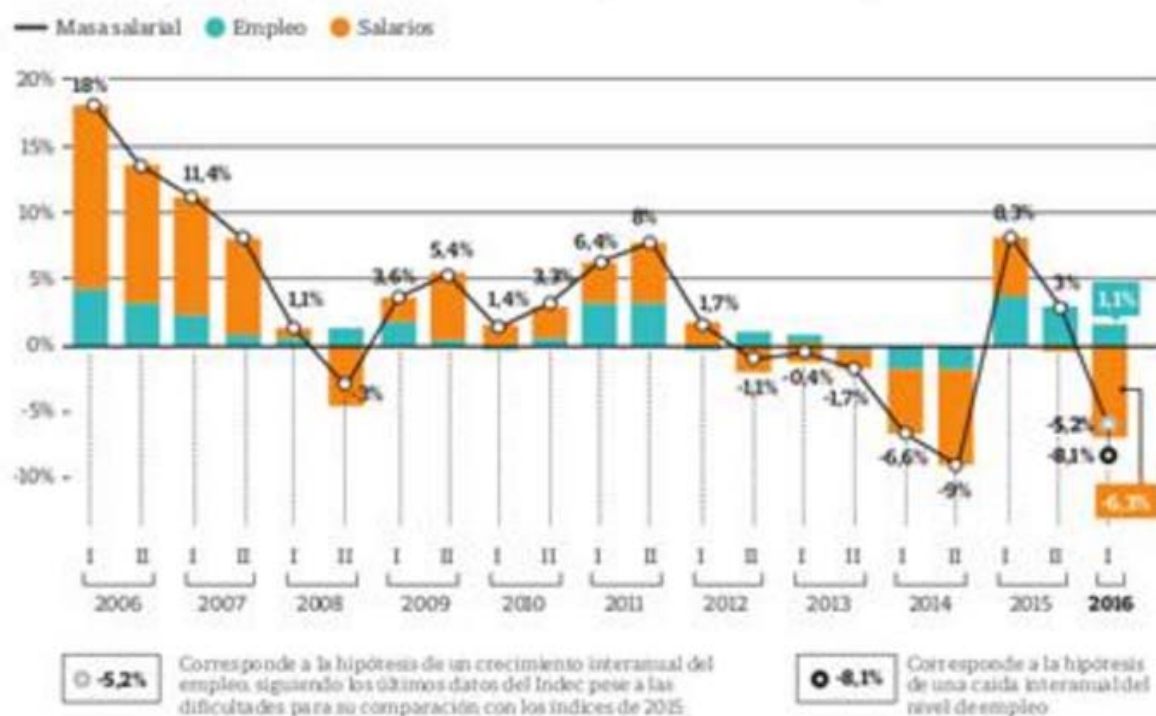
Los trabajadores de gremios que tienen aún pendiente la segunda parte de su negociación salarial podrían conseguir alguna compensación mayor, si los sindicatos consiguen lo que -por ahora sólo en voz baja- dicen que reclamarán. "Me parece que acertamos", resume un referente de un sindicato, sobre su decisión de una negociación salarial semestral. Y se ataja ante la posibilidad de que parte de la compensación ofrecida por los empresarios sea un bono de fin de año: "Veo difícil que se acepte un monto fijo", apunta, tras decir que el objetivo será completar, con un porcentaje de subida, lo que haga falta para llegar a la inflación proyectada.

En la Uocra señalan que se está analizando no sólo la subida de precios esperada, sino también su impacto en diferentes regiones del país, para definir el reclamo en los próximos días.

Ingresos bajo observación

EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA MASA DE INGRESOS LABORALES

Valores semestrales, en % y desagregado según la variación sea por efecto de cantidad de empleos o monto de salarios



EVOLUCIÓN DE LA MASA SALARIAL AMPLIADA E ÍNDICE DE VENTA DE SUPERMERCADOS

Valores semestrales. Índice base primer semestre de 2006 = 100.

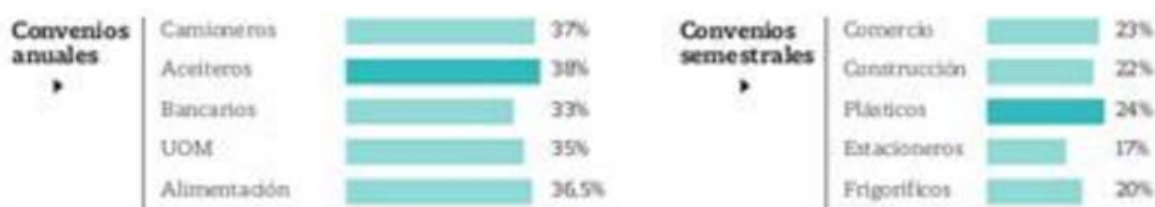


Las tendencias observadas en la masa de ingresos fijos de los hogares tuvo su correlato en la evolución del consumo interno. El indicador muestra una **caída importante** en los primeros semestres de 2014 y de 2016

INGRESOS FIJOS DE LOS HOGARES SEGÚN COMPONENTE



AUMENTOS POR CONVENIO FIRMADOS EN EL PRIMER TRIMESTRE



Fuente: IERAL (sobre la base del Sigay el Indec), SEL, consultores, datos de mercado / LA NACION

Correcciones

En algunos gremios con negociaciones salariales por un año, una reparación podría pasar -según algunas fuentes- por el pago de sumas fijas, pero con una estrategia que implique evitar el trámite de un acuerdo formal.

"Puede haber algunas correcciones", afirma el abogado asesor de empresas Javier Adrogué, del estudio AMZ & Asociados, quien señala que muchos acuerdos tienen una extensión que va hasta los primeros meses de 2017, para cuando se prevé que la inflación ya sea menor.

"Los gremios industriales firmaron mayoritariamente entre abril y julio y por un año, con lo que no veo intentos de reapertura inmediata", dice Daniel Funes de Rioja, vicepresidente de la Unión Industrial Argentina y presidente de la Coordinadora de Industrias Alimenticias (Copal). Y agrega: "Lo lógico es que los gremios que firmaron por un semestre completen hasta el promedio de los convenios que firmaron por un año. Si las demandas van más allá habrá que ver si se trata de actividades de bienes transables; ahí está claro que mayores costos afectarán más la competitividad, lo que implica una eventual negociación más compleja", se anticipa.

¿Qué se percibe en las empresas? Cuenta María Laura Calí, directora de SEL Consultores, que los resultados preliminares de un relevamiento hecho la semana pasada en casi 100 compañías líderes, muestran que donde rigen convenios por un año, el 22% considera que el sindicato pediría reabrir la negociación, con la pretensión de que el porcentaje promedio de subida se eleve de 34 a 42%. Al interrogante de cuánto la empresa estaría dispuesta a dar surge que... casi nada: aquel 34% se convertiría en 35%. Con una proyección de alza del costo de vida de 37%, las firmas estarían admitiendo la caída del poder adquisitivo.

Eso sí: en el capítulo de la encuesta dedicado a 2017, las respuestas sobre la inflación anual proyectada arrojan un índice promedio de 26%. Y las empresas dicen prever recomposiciones de 30% para el personal de convenio, y de 28% para los

fuera de convenio, quienes terminarían 2016 con un salario nominal superior en un 34% al de 2015, según la consultora SEL.

Para ese segmento de asalariados y para parte de los convencionados, en 2017 podría ayudar la prometida reforma en el impuesto a las ganancias. El impacto de los cambios de este año fue bajo, porque no se actualizaron los valores de la tabla que define qué alícuota se aplica según cuál sea el ingreso imponible (valores que están fijos desde hace una década y media).

En el informe del Ieral, además de estimarse la caída del salario real, se analiza cómo evolucionó la masa total de ingresos laborales (en términos reales) que llegan a los hogares, un indicador en el que intervienen no sólo los niveles salariales, sino también la cantidad de empleos. Aquí la comparación se dificulta por las dudas que quedaron sobre los datos laborales difundidos por el Indec en 2015, aún en su crisis institucional. Si se dieran aquellos datos como ciertos habría que considerar que ahora creció la cantidad de desocupados y la de ocupados (porque se estima que antes se subestimó el número de personas laboralmente activas). Y entonces, la cantidad de recursos laborales llegados a los hogares habría caído, en términos reales y en forma interanual, un 5,2%. Pero si se considera que en realidad se perdieron puestos, esa disminución habría sido de 8,1%.

La masa de ingresos laborales de la población corregida por inflación había disminuido en 2012, 2013 y 2014.

Para el economista Jorge Colina, director de Idesa, el estado en que se encuentra el mercado laboral no tendrá mucho impacto en las próximas negociaciones. "La impresión es que, en general, no hubo una caída abrupta del empleo y eso deja espacio para negociar", agrega. Y sostiene que la tasa de desempleo del segundo trimestre del año, de 9,3% de la población activa que difundió días atrás el Indec, no es comparable con la de 2015.

Tampoco los cambios en el escenario político y sindical -con la unificación de la CGT, conducida por un triunvirato- tendrían demasiado peso para determinar cómo serán las negociaciones. "Eso no influye -interpreta Adrogué-; hace años las negociaciones salariales se manejaban con casos testigo y en algunos años había que esconder el verdadero porcentaje de aumento para mostrar que nadie quedaba descolgado; pero eso tenía más que ver con el gobierno que con el sindicalismo." La imagen es la del camionero Hugo Moyano primero y otros sindicalistas después, anunciando sus acuerdos en la Casa Rosada. Postales de otros tiempos, dice el abogado. Según explica, las negociaciones hoy se encarar en forma más autónoma y con mayor análisis de la realidad de cada sector.

DINAMARCA

EL GOBIERNO PRESENTA SU PROYECTO ECONÓMICO 2025³

El gobierno presenta un nuevo catalogo de medidas

A finales de agosto el Gobierno presentó su plan económico 2025, que recoge una serie de iniciativas destinadas a fortalecer la economía. Los objetivos en el ámbito sociolaboral e inmigración son:

- Implantar la segunda fase de la reforma de empleo, para hacer que trabajar sea rentable.
- Aplazar la edad de jubilación, para asegurar el bienestar del futuro.
- Aumentar los ahorros de pensiones.
- Limitar el flujo de inmigrantes.

Segunda fase de la reforma de empleo para hacer que trabajar sea rentable

Con la segunda fase de la reforma de empleo, el gobierno pretende reducir los impuestos sobre la renta y reajustar una serie de prestaciones para hacer que trabajar sea rentable. En esta línea se propone:

- “Una compensación por empleo” durante el período 2017-2019 para los desempleados de larga duración que encuentren un trabajo tras haber estado en el paro durante un período mínimo de un año. Esta compensación, que tiene como objetivo impulsar la motivación del colectivo para buscar empleo, se ofrecerá mediante una cuantía exenta de impuestos de hasta el 10% de las rentas laborales con un tope de 2.500 coronas/mes (aprox. 333€) ó 45.000 coronas (aprox. 6.000€) durante un período de dos años.
- Un margen de exención de impuestos de 20.000 coronas/año (aprox. 2.666€) para el colectivo de los sin techo que obtenga rentas laborales durante 2018-2019. Esta medida es compatible con las otras deducciones fiscales.
- Una desgravación fiscal para todos los trabajadores, que se traduce en una reducción de impuestos equivalente a 4.500 coronas/año (aprox. 600€) para motivar a las personas a trabajar, especialmente aquellas que pertenezcan a las categorías salariales inferiores.
- Una reducción del tramo impositivo del 5% para las rentas anuales inferiores a un millón de coronas (aprox. 134.000€).

Reajustes de prestaciones y sistemas:

- Reducción del factor de revalorización de algunas rentas de transferencia durante los años 2024-2025. Con la reforma fiscal de 2012 se acordó reducir

³ **Fuentes:** Resumen del texto completo del “Plan 2025” del Gobierno.

al porcentaje habitual de revalorización⁴ para algunas rentas de transferencia en el período 2016-2023, con 0,3% para 2016, 0,4% para 2017 y 0,75% en 2018-2023. El gobierno propone que se mantenga la reducción del tipo de revalorización en un 0,75% para los años 2024 y 2025. Esta medida contribuirá a evitar que las elevadas cuantías de las prestaciones frenen la motivación para trabajar. La reducción de la revalorización no se aplicará a las pensiones, ni a las prestaciones para pensionistas.

- Extinción del programa de formación profesional especial para adultos si el interesado ya tiene un empleo.
- Reajuste del sistema de empleo senior. Este sistema garantiza un empleo a los desocupados durante los cinco años previos a la edad de la jubilación general si han cotizado al sistema de prejubilación.
- Introducción de un mes de carencia a efectos de la obtención de la prestación por desempleo para los recién graduados (al finalizar estudios académicos o de formaciones profesionales).
- Anulación del sistema de puestos de rehabilitación para personas con la capacidad laboral reducida.
- Limitación de las prestaciones familiares por hijos. Se propone que las cuantías por hijo se reduzcan en función de la cantidad de hijos a partir del tercer hijo, suprimiéndolas a partir del cuarto hijo.
- Ampliación de las posibilidades de digitalización del sistema de desempleo para aumentar el grado de eficacia de las agencias de seguro de desempleo.

Aumento de la edad de jubilación:

El Gobierno desea que tanto la edad de la prejubilación⁵ como la de la jubilación general mantengan el factor de sostenibilidad en función de las expectativas de vida. Es por ello que propone:

- Incrementar en 6 meses la edad a efectos de la jubilación general, a partir del 1º de enero de 2025, de 67 años a 67 años y medio.
- Aumentar la edad de la prejubilación en 6 meses, a partir del 1º de enero de 2021, de 63 años a 63 años y medio.
- Diseñar un nuevo sistema de prejubilación para las personas que hayan tenido trabajos con un alto grado de penosidad.

Incentivos al ahorro para la jubilación

El Gobierno desea incentivar el ahorro privado de pensiones con objeto de que un mayor número de personas sea independiente del Estado al alcanzar la jubilación. Se proponen las siguientes medidas:

⁴ Generalmente la revalorización de las prestaciones se hace aplicando el mismo porcentaje de evolución salarial del sector privado, utilizando las estadísticas elaboradas por la Patronal Danesa, con dos años de retraso.

⁵ La Prejubilación es un régimen contributivo que requiere afiliación a un seguro de desempleo y haber cotizado como mínimo 30 años.

- La introducción gradual de un ahorro obligatorio de pensiones para las personas sin programas adicionales de pensiones o con escasas cotizaciones a un sistema privado de pensión.
- Los trabajadores con rentas superiores a 300.000 coronas (aprox. 40.000€) sólo obtendrán la desgravación fiscal para trabajadores, propuesta por el Gobierno, si se hacen un plan privado de pensiones. Los beneficios obtenidos están en función de las cuantías depositadas en el plan de pensiones con el tope de desgravación fiscal equivalente a 17.000 coronas/año (aprox. 2.266€) que se traduce en una reducción de impuestos equivalente a 4.500 coronas/año (aprox. 600€).

Control del flujo de refugiados

El gobierno desea continuar su política de control para limitar el flujo de refugiados y propone períodos de carencia para acceder a las prestaciones de bienestar. En el marco socio-laboral se proponen las siguientes medidas:

- Haber trabajado para poder obtener el salario mínimo garantizado⁶ o subsidio por desempleo.
- Aumentar los períodos de carencia, a efectos de la obtención del derecho a la cuantía máxima de la pensión general de jubilación.
- Ampliar el período de estancia para la obtención de las prestaciones familiares.

El Gobierno desea mantener una política de extranjería estricta, consecuente y realista, por lo que pretende reducir la cantidad de solicitantes de asilo a un nivel que permita manejar el flujo de personas y gestionar su integración. El ejecutivo subraya que aún persiste la presión frente a las fronteras de Europa. En 2015 solicitaron asilo en Dinamarca unas 21.000 personas y para 2016 se prevé la llegada de unos 10.000 peticionarios de asilo que, según el gobierno es una cifra aún demasiado elevada. Por eso, en el marco de la política de extranjería, se proponen las siguientes medidas:

- La introducción de un “freno de emergencia”, que permitirá rechazar a los solicitantes de asilo en la frontera, enviándolos al último país de llegada que haya suscrito la Convención de Dublín. Esta medida sólo se aplicará si surge una crisis de emergencia en que la Convención de Dublín siga vigente, pero la cooperación haya dejado de funcionar generando un descontrol.
- La asignación de más recursos para las regiones cercanas es una medida que permite ayudar a un mayor número de refugiados, al mismo tiempo

⁶ **La renta mínima garantizada o subsidio por desempleo** (2016) es una prestación universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada oscila entre las 3.411/mes (aprox. 457€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.575 coronas/mes (aprox. 1.952€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo.

que se evita que los refugiados inicien un largo y peligroso viaje hacia Europa y Dinamarca.

- La suspensión de la participación de Dinamarca en el programa de la ONU para el reasentamiento de refugiados de cupo.
- El endurecimiento de las normas sobre la residencia permanente en Dinamarca. El Gobierno ampliará los requisitos a cumplir por los refugiados e inmigrantes que desean obtener la residencia permanente en Dinamarca. Esto significa, entre otras cosas, que el período de residencia legal se incrementará de 6 a 8 años, el período de trabajo previo a la solicitud de residencia permanente pasará de 2 años y 6 meses a 3 años y 6 meses, el período sin haber percibido prestaciones públicas se aumentará de 3 a 4 años, las sanciones de prisión pasarán de un año de prisión a 6 meses, etc.
- La intensificación de las iniciativas para deportar o repatriar a los solicitantes de asilo expulsados. Un mayor número de refugiados rechazados será repatriado. Esto requiere una estrecha colaboración con los países de origen. El gobierno hará más atractivo el retorno voluntario mediante el incremento de la ayuda económica de repatriación.
- Paz y orden. El Gobierno presentará en unos meses un plan para incentivar las medidas de control y de seguridad en ámbito de extranjería, que también recogerá las actuaciones de prevención e investigación de los servicios de inteligencia. Por otra parte, se pondrá en marcha una serie de iniciativas destinadas a mantener la paz y el orden en y alrededor de los centros de acogida. Se adoptarán medidas para frenar la mendicidad y las bandas que crean inseguridad en las calles. El Gobierno luchará por ampliar el control de las fronteras provisional después de 2016 si persiste el desorden en las fronteras externas de Europa.
- Convenios internacionales. Dinamarca tiene interés en que se mantengan las medidas jurídicas internacionales, inclusive el respeto frente a los derechos humanos. Por ello, el Gobierno insiste en que su país formará parte de la cooperación internacional y respetará las convenciones internacionales a las que se ha adscrito. No obstante, el Gobierno opina que existe la necesidad de examinar de forma crítica la interpretación dinámica de los textos de las convenciones que, a lo largo de los años, han quedado desfasadas con respecto a las intenciones originales. El gobierno trabajará para se actualicen los conceptos de protección a nivel internacional.

ESTONIA

REFORMA ADMINISTRATIVA: EL GOBIERNO PODRÍA CREAR AUTORIDADES REGIONALES⁷

El Ministerio de Finanzas ha propuesto establecer autoridades regionales (Regionaalamet), en marzo de 2018, para sustituir a la mayoría de los gobiernos de los condados actuales. Según el plan, los actuales 15 gobiernos de los condados se reducirán a 5.

El ministro de administración pública, Arto Aas (Partido de la Reforma), explicó que la reforma pretende abordar el problema de que los gobiernos del condado ya no juegan un papel significativo en la vida de la población local. "No vamos a volver a dibujar los límites de los condados actuales, nos limitaremos a reformar una capa administrativa", dijo Aas, añadiendo que el Estado pretende abrir centros en todos los centros de servicio condados que se convertiría en un punto de contacto de una sola parada para las personas locales que necesitan servicios públicos.

Aas dijo que las funciones de los actuales gobiernos del condado se dividirán entre los ministerios, las autoridades regionales y las autoridades locales. Añadió que la autoridad regional se ocupará de la ordenación del territorio, la planificación del desarrollo, las cuestiones de población, la supervisión de los actos administrativos y el de funcionamiento los centros estatales.

El gobierno ya ha empezado a debatir el plan del Ministerio de Finanzas para reformar el trabajo de los gobiernos de los condados. "Por fin, se puede decir" (editorializa Eesti Paevaleht).

Hasta ahora, los gobiernos de los condados han quedado al margen de otros planes de reforma administrativa que se han centrado en gran medida en alcanzar el número óptimo de las autoridades y el tamaño de los municipios locales.

Según los autores del informe, el número óptimo de los empleados de los gobiernos del condado es 100 en lugar del actual 470. El informe del Ministerio de Finanzas sugiere que Estonia sólo necesita cinco gobiernos del condado en lugar de 15, como en la actualidad. Según los autores del informe, los gobiernos del condado se han convertido en reliquias y capas excesivas de la administración local, porque la mayoría de los temas clave ya se gestionan y deciden por los municipios, y debido a que el último plan de reforma administrativa va a hacer a los municipios más grandes, su importancia crecerá aún más.

Mientras, la candidata a la Presidencia por el Partido del Centro, Mailis Reps, escribió en un artículo de opinión publicado en el diario Postimees el domingo, que la Ley de Reforma Administrativa fue una decepción para los municipios y que las relaciones entre el gobierno local y central estaban en crisis.

⁷ Fuente: Eesti Paevaleht, Postimees

Reps dijo que no es sorprendente que los gobiernos locales lo estén haciendo mal. Durante su campaña por los votos de los electores de los municipios, ha visitado unos 180 en los últimos meses, lo que le ha dado una idea bastante clara del estado actual de las cosas, así como de las preocupaciones locales. Los últimos gobiernos han seguido una política de recortar los ingresos de los gobiernos locales. En 2009 tuvieron que aceptar una menor participación en el impuesto sobre la renta, la contracción de la red de escuelas y, tras la reducción rigurosa de los servicios disponibles, decenas de municipios perdían residentes. La marginación de estas comunidades se convirtió en un problema real, escribió.

La Ley de Reforma Administrativa, aprobada en junio, todavía se está debatiendo y, aunque trata de una materia que se discute desde hace dos décadas, paradójicamente ha salido sin ningún tipo de sustancia. Las 18 normas complementarias anunciadas en la primavera todavía están por aparecer y ni un solo proyecto con sustancia ha llegado al Parlamento, se quejó. Como presidente, escribió Reps, ella no habría firmado el proyecto de ley, lo habría devuelto al parlamento.

Según ella, el Partido del Centro no está en contra de la reforma en su conjunto, pero no ve las medias tintas ni que la reforma por la reforma tengan sentido. Los cambios, necesitan sustancia real, funciones claramente definidas y que también se tome en consideración una reforma fiscal.

Reps también recordó que Estonia no recauda impuesto de sociedades, lo que significa que no tiene la posibilidad de utilizar las excepciones fiscales locales como incentivo para que las empresas se alejen de los principales centros del país. Reps sugiere introducir un impuesto de sociedades del 12%, del que más del 30-50% iría directamente a los municipios. Esto daría al Estado la oportunidad de influir realmente en el desarrollo regional, por ejemplo mediante la atracción de empresas a un área en particular, otorgándole exención de impuestos. Esto también significaría apretando a la política local, ya que necesitarían esforzarse para crear un entorno favorable para los negocios.

Las comunidades locales han tenido que hacer frente a recortes en el servicio de rescate, la policía, las oficinas de correos, escuelas,.... De acuerdo con REps, la Ley de Reforma Administrativa y su reorganización territorial del país probable haga que aún más escuelas y jardines de infancia desaparezcan. Y con los servicios desapareciendo, la gente también se iría.

FRANCIA

SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN JULIO Y AGOSTO

En los primeros días del mes de julio, el **proyecto de ley de reforma laboral**, que regresó a la Asamblea Nacional para ser examinado por los diputados en segunda lectura, **cambió su denominación por la de “proyecto de ley relativo al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las carreras profesionales”**. Esta nueva denominación, ideada por la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea el 30 de junio, es una forma de subrayar las diferencias entre su versión y la procedente del Senado, aunque de ésta última ya no quedaba gran cosa.

Los debates, que fueron muy acalorados entre la izquierda de la izquierda y la mayoría socialista de la Asamblea, terminaron con la aprobación de 182 enmiendas.

Además de deshacer las medidas senatoriales, los diputados incluyeron una serie de disposiciones nuevas, defendidas por el Gobierno y por Christophe Sirugue, diputado socialista ponente de la ley. El objetivo era tratar de que los rebeldes adhiriesen a la votación en la Asamblea, y calmar así el descontento de la calle. Y la idea del Gobierno era fortalecer el papel de los sectores profesionales, agregando la penosidad y la igualdad profesional entre los sexos a los otros cuatro ámbitos (salarios mínimos, formación, mutua complementaria y cualificación) en los que los acuerdos colectivos prevalecen sobre los acuerdos de empresa.

Otra novedad era la apertura, a final de 2017, de negociaciones sector por sector, con el fin de determinar “los temas sobre los cuales los acuerdos de empresa no pueden ser menos favorables que los sectoriales”. Estas negociaciones no afectarán al tiempo de trabajo. En este ámbito el acuerdo de empresa prima sobre el acuerdo sectorial, tal y como lo prevé el artículo 2 del proyecto de ley, tan menospreciado por los oponentes al texto, y restablecido en su versión inicial por los diputados.

Con una voluntad de apaciguar los ánimos, el Gobierno también propuso asociar el Alto Consejo del Diálogo Social -una estructura compuesta por representantes de los sindicatos y del patronato- en los futuros debates sobre la refundición del Código de Trabajo.

Fuera de estas nuevas medidas y sin sorpresa alguna, los diputados restauraron la duración de la jornada laboral semanal de 35 horas, así como el mínimo de 24 horas trabajadas con un contrato a tiempo parcial, dos elementos suprimidos por los senadores.

Además, también rebajaron los umbrales sociales, obligando a las empresas con 50 trabajadores como mínimo (y no ya 100 como lo deseaba el Senado), a dotarse de un Comité de Empresa y de un Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT).

La Comisión de Asuntos Sociales retiró la disposición que autorizaba a las empresas a firmar un acuerdo con los electos del Comité de Empresa a falta de delegados sindicales. Ídem en lo que respecta a la limitación de las indemnizaciones de los

tribunales sociales (*Prud'hommes*) en caso de despido “sin causa real y seria”, suprimido después de haber sido incluido por los senadores. Y se volvió a introducir el derecho a la desconexión, que permite que los trabajadores no consulten sus correos electrónicos durante sus vacaciones y permisos.

Entre las medidas senatoriales que han escapado a la purga se encuentra el principio de neutralidad en el seno de la empresa. Votada con el dictamen favorable del Gobierno, esta disposición tiende a impedir que los trabajadores manifiesten de manera demasiado ostentosa sus convicciones, en particular las religiosas, aunque este término no figure en el texto.

Trabajadores desplazados: el primer ministro amenaza a Bruselas con hacer secesión, y aunque la amenaza no es forzosamente creíble, tiene el mérito de ser clara y de enviar una señal política fuerte. Manuel Valls amenazó a Bruselas con dejar de aplicar la Directiva Europea de 1996 relativa al trabajo desplazado, si Francia no obtiene que se “modifique totalmente”. “Hay que cambiar las cosas, tiene que haber una igualdad de tratamiento “por arriba” para luchar contra el dumping social [...]. Si no se nos escucha, Francia dejará de aplicar esta Directiva”, ha afirmado, alzándose en contra, en particular, de las cotizaciones sociales: aunque un trabajador está sometido al salario mínimo del país de acogida y debe beneficiarse de las condiciones de trabajo en vigor en este país (35 horas semanales de trabajo, Seguridad Social, etc.), sus cotizaciones son abonadas en el país que lo desplaza, con los tipos locales que, generalmente, son más bajos que en Francia cuando se trata de países de Europa del Este. “Esto no puede durar. El dumping social es insoportable”, insiste el primer ministro.

En 2015, Francia acogió a 286.000 trabajadores desplazados (+25%), la mayoría procedentes de Europa del Este, pero también de la península Ibérica. Muchos han trabajado en la construcción, pero también en la agricultura y en la industria.

Las palabras del primer ministro son el eco de las de los dirigentes de las micro y las pequeñas y medianas empresas francesas y, particularmente de los artesanos, que desde años vienen denunciando “la competencia desleal” insostenible (un obrero desplazado cuesta a veces hasta dos veces menos que uno francés) y destructora de empleo a nivel local.

El día 6 de julio, el primer ministro recurrió de nuevo al artículo 49-3 para aprobar el proyecto de ley de reforma laboral sin votación, y comprometió la responsabilidad de su Gobierno. Al no tener la garantía de que los diputados rebeldes votarían el texto y no queriendo entrar en una sobrepuja con ellos, el recurso al artículo 49-3 se ha impuesto a Manuel Valls como una evidencia. Un “no acontecimiento” a los ojos del Ejecutivo, o “un homenaje a Michel Rocard” según la fórmula de alguien cercano a François Hollande. Fallecido unos días antes, el antiguo primer ministro de Mitterrand recurrió en 28 ocasiones al 49-3 cuando estaba en Matignon, por no disponer de mayoría absoluta en la Asamblea Nacional.

Apenas anunciada la aplicación del 49-3, la derecha abandonó el Hemiciclo, demostrando así su intención de dejar en evidencia a la izquierda ante los franceses. Contrariamente a la primera vez que se recurrió al 49-3, a principios de mayo, la derecha decidió no presentar una moción de censura en contra del Gobierno.

Por su parte, **los diputados de izquierdas** –los “rebeldes” del Partido Socialista, los ecologistas y los del Frente de Izquierdas- **opuestos a la ley de reforma laboral fracasan en su intento de presentar una moción de censura en contra del Gobierno**, al día siguiente de que el primer ministro recurriese a la aplicación del artículo 49-3 de la Constitución para adoptar la reforma laboral sin votación.

En efecto, ha ocurrido lo mismo que en cuando el texto fue enviado a la Asamblea Nacional en primera lectura, el 10 de mayo: estos diputados sólo consiguieron 56 firmas, de las 58 necesarias (el 10% de los 577 diputados que componen la Cámara Baja francesa) para poder presentar una moción de censura y derrocar al Gobierno. En consecuencia, el proyecto de ley ha sido adoptado en segunda lectura en la Asamblea Nacional.

Tras la amenaza a Bruselas del primer ministro francés de dejar de aplicar la Directiva Europea de 1996 relativa al trabajo desplazado si Francia no obtenía que se “modifique totalmente” dicha Directiva, **Pierre Moscovici le contesta que “la Comisión ya ha hecho una proposición en ese sentido”**.

Pero las cosas son, en realidad, más complejas de lo que parecen. En tres años, decenas de miles de millones de euros de transferencias de fiscalidad operadas por el Gobierno, desde las empresas hacia los hogares, han reducido sensiblemente el coste del trabajo sobre los salarios bajos.

En su informe sobre la ejecución presupuestaria de 2015, la ponente general de los presupuestos en la Asamblea Nacional, Valérie Rabault, ha revelado que el CICE y el Pacto de Responsabilidad (34.000 millones de euros de reducción de cargas a final de 2016), habían permitido dividir por dos las cuotas empresariales del SMI. “Muchas empresas continúan pensando que los niveles de cotizaciones sociales son exorbitantes. Pero, cuando se mira de cerca, se constata que eso no es cierto”, ha reaccionado el presidente de la comisión de Finanzas, el diputado Los Republicanos Gilles Carrez, llamando a la creación de un verdadero baremo que refleje la realidad de las cargas sociales empresariales. Ello necesitaría la transformación del CICE en reducciones de cargas, tal y como ha estado prometiendo François Hollande a lo largo de dos años antes de retractarse.

Al día siguiente de las declaraciones del primer ministro, Valérie Rabault ha explicado a sus compañeros de la Asamblea que un trabajador desplazado portugués, español o polaco remunerado con el SMI francés cuesta más caro que un trabajador francés.

“A partir de ahora, un trabajador francés remunerado con el SMI costará a su empresa 1.609 euros mensuales”, ha explicado la Sra. Rabault. A salario igual, un trabajador desplazado polaco cuyas cuotas sociales fuesen abonadas en Polonia, costaría un 8,4% más caro a su empleador (1.756 euros), un español un 10% más (1.788 euros) y un portugués un 5,2% más (1.697 euros). Queda que estas proyecciones han sido realizadas sobre la base de una jornada de 35 horas semanales, que los empleadores de trabajadores desplazados respetan en raras ocasiones.

Aunque la demostración de Valérie Rabault ilustra los resultados concretos del CICE y del Pacto de Responsabilidad, no arregla en absoluto las tensiones surgidas en torno a los trabajadores desplazados.

Pierre Gattaz, presidente de la patronal Medef, reaccionó el día 7 a la adopción del proyecto de ley sobre la reforma laboral por aplicación del 49-3 en la Asamblea Nacional, afirmando que **“no se debe esperar que la tasa de paro baje por debajo del 9%”**.

El Sr. Gattaz, aunque muy crítico con el texto de Myriam El Khomri, se felicitó de que se mantenga el artículo 2 de la ley relativo a la reversión de la jerarquía de las normas, la protección de los despidos por causas económicas y los acuerdos denominados “ofensivos” que permiten adaptarse y que son instrumentos de los que el Sr. Gattaz se siente muy orgulloso.

No obstante, se muestra escéptico en cuanto a su impacto sobre el empleo, pues estima que el Gobierno “se ha equivocado completamente” en este ámbito. Los tres puntos citados sólo van a permitir que las empresas se adapten al concederles mayor flexibilidad para hacer frente a los problemas de la vida cotidiana.

Lo mismo va a ocurrir con la reversión de la curva del paro que desde 2012 viene persiguiendo François Hollande. “La baja en abril y mayo de la tasa de paro se ha visto reducida por su aumento del mes de junio”, analiza el Sr. Gattaz, al mismo tiempo que anuncia en los próximos meses un fenómeno caótico, con un crecimiento modesto. El Pacto de Responsabilidad (con más de 40.000 millones de euros de bajadas de impuestos y cargas para las empresas), “empieza a dar fruto”, admite Pierre Gattaz, “pero no hay que esperar que la tasa de paro regrese por debajo del 9%”.

Visiblemente, Pierre Gattaz no espera ya gran cosa del Gobierno y tiene la mirada puesta en el próximo inquilino del Elíseo, vigilando los programas económicos de unos y otros. “Estaremos atentos a las propuestas. El Medef no es de derechas ni de izquierdas. Se adapta a la realidad de su época”. Y defiende a los empresarios –que han sido vilipendiados en todas las manifestaciones contra la reforma laboral-: “Un empresario no es alguien que se levanta por la mañana pensando en despedir a sus trabajadores a toda costa, como si fuese un Drácula sanguinario. Yo estoy dispuesto a apoyar a una izquierda reformista, a dialogar con los sindicatos que no se focalicen en una relación de fuerza. Los interlocutores sociales son como una pareja, deben evitar los conflictos permanentes, evolucionar, hacer concesiones, tener una visión colectiva de lo que pueden hacer por su país”.

También rectifica el tiro en relación con la Cuenta Penosidad (Manuel Valls declaró que “el Medef no puede escoger las leyes que ha de aplicar”): “No es que no queramos aplicarla, es que no sabemos cómo hacerlo. Y nuestra intención no es situarnos en la ilegalidad”. El dirigente del Medef incluso propone continuar con las negociaciones sobre el seguro de paro... a condición de arreglar el “problema de la penosidad”. “Estoy dispuesto a hablar con personas de buena voluntad, que no estén obsesionadas con la lucha de clases...”.

En su última edición de “**Perspectivas del empleo**”, la OCDE subraya el retraso cogido por Francia para reformar en profundidad su mercado laboral: “Francia continúa a la cola del movimiento de recuperación observado en el resto de los países de la OCDE”, apunta la Organización.

Ésta también señala que la diferencia entre la tasa de paro francesa y la de la zona OCDE ha aumentado considerablemente en siete años. En efecto, ha pasado de 0,3 punto en 2009 a una previsión de 3,6 puntos a final de 2017.

La OCDE resalta así las **debilidades estructurales del mercado laboral francés**: permanencia del paro de larga duración (más de dos desempleados de cada cinco están sin empleo desde hace un año o más), fuerte segmentación de las contrataciones (el 90% de los nuevos contratos son CDD), fragilización de los jóvenes (más de una persona de cada seis tiene entre 15 y 29 años de edad y se encuentra a la vez sin empleo y fuera del sistema educativo). Y más grave todavía, mientras que desde 2007, en la totalidad de la OCDE la parte de los jóvenes que abandonan su escolaridad era estable -alrededor de un 15%-, ahora ha aumentado considerablemente, pasando de un 13 a un 17% en este periodo.

La importancia del **empleo temporal** ilustra igualmente esta degradación del mercado laboral francés. Mientras que esta tasa ha bajado en toda la OCDE entre 2007 y 2015, para alcanzar en término medio el 12% de la población referente de los 15-64 años de edad, en el Hexágono ha aumentado durante el mismo periodo y ha afectado al 17% de los 15-64 años.

En este contexto, **la OCDE recomienda a Francia que lleve a cabo grandes reformas**. Según Stefano Scarpetta, director de la división de Empleo de la OCDE, “la ley El Khomri tendría que ir más allá y seguir el ejemplo de las reformas italiana y española, que han surtido efectos rápidos sobre el empleo. Pero es sólo una primera etapa que tiene el mérito de clarificar las condiciones del despido, proporcionar orientaciones sobre su indemnización y promover el diálogo social en la empresa”, manifiesta.

Según la OCDE, las medidas relativas a la protección de los motivos de despido por causas económicas deberían, a largo plazo, reducir el número de contratos precarios en el empleo.

Pasada esta primera etapa, **la Organización incita a París a ir más allá, nivelando su legislación sobre la protección del empleo con la media de los países de la OCDE**. Tal reforma eliminaría barreras en el mercado laboral y “podría aumentar la productividad y los salarios a largo plazo, en al menos un 1%”, estiman los economistas de la OCDE.

Además de estas recomendaciones urgentes, **la institución muestra dos motivos de satisfacción**: primero, la Cuenta personal de actividad (**CPA**), la agrupación en un portal único de la Cuenta de penosidad, la Cuenta formación y la Cuenta de compromiso ciudadano de los trabajadores activos, que supone un verdadero “avance social para los trabajadores”. Y después, **la generalización de la Garantía jóvenes**, dispositivo destinado a los jóvenes que han abandonado el sistema educativo.

El plan de la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, a favor de los trabajadores temporeros. Unos son estudiantes que trabajan como temporeros para financiar su año universitario, otros son activos que no encuentran un empleo estable o que han convertido esta manera de trabajar en modo de vida; también los hay que hacen turismo y costean su estancia trabajando o migrantes que tratan de insertarse: el verano marca el retorno de los trabajadores temporeros.

Se desconoce su número exacto, pero se estima que alcanza más de un millón de personas. Otra señal de precarización del empleo que, según los actores de este expediente, va en aumento.

Por lo que a los trabajadores se refiere, el desempleo de masa lo ha convertido en un mal menor; por el lado de las empresas, la flexibilidad de los contratos de duración determinada (CDD) de temporada es muy atractiva: no tienen un límite concreto, ni plazo de carencia entre dos contrataciones o una prima que se abone a su término. Hasta tal punto que los sindicatos, que este verano vuelven a tomar la carretera para salir al encuentro de los temporeros, denuncian el recurso abusivo en sectores como la distribución, en la que un CDD clásico por incremento de la actividad hubiese estado más justificado.

El proyecto de ley de reforma laboral trata de fortalecer la protección de los trabajadores temporeros. Retomando las recomendaciones de un grupo de expertos lanzado en 2015 por el anterior ministro de Trabajo, François Rebsamen, que reúne a expertos del ministerio de Trabajo y a parlamentarios, el texto especifica, primero, la definición del empleo temporal, integrando en el Código de Trabajo la definición decidida por el Tribunal de Casación: “trabajos llamados a repetirse todos los años según una frecuencia fija”. Objetivo: salir de la confusión y del desconocimiento, fuente de abuso, para -según el ministerio- “proteger a la vez a la empresa y al trabajador”.

Sobre todo, que la veintena de sectores que emplean con mucha frecuencia a trabajadores temporeros (turismo, agricultura, hotelería, etc.) deberá negociar, en los seis meses después de la divulgación de la ley, un acuerdo sobre la reconducción automática de los CDD de una temporada a otra, y la inclusión de la antigüedad. Tales medidas, que los sindicatos vienen reclamando desde hace mucho tiempo, sólo se aplican actualmente en muy pocos sectores. A falta de acuerdos, el Gobierno amenaza con actuar por decreto. “Hemos de ofrecer mayor estabilidad y visibilidad a los temporeros”, insiste Myriam El Khomri.

Con este mismo enfoque, la ley autoriza a las empresas -durante tres años, a modo de experimentación- a firmar CDI's con los temporeros, de manera intermitente y sin estar cubiertos, como hoy, por un acuerdo de empresa o sectorial. El texto refuerza igualmente el acceso de los trabajadores temporeros a los periodos de profesionalización.

No obstante, frente a la rebeldía empresarial, el Ejecutivo ha renunciado a imponer al CDD de los temporeros la prima de precariedad que se debe abonar al término de un CDD clásico (el 10% del salario). Sólo promete volver a hablar del tema a final de 2017, con motivo del primer balance de los acuerdos sectoriales firmados de aquí a entonces.

En julio han entrado en vigor los seis últimos factores de penosidad integrados en la Cuenta Penosidad. Como los franceses trabajan más tiempo, el Gobierno ha deseado definir un equilibrio más justo entre el tiempo que pasan en el trabajo y aquél que pasan en la jubilación. Es por ello por lo que ha reconocido, tanto la situación de las carreras profesionales largas como el efecto de la penosidad de algunas actividades sobre la esperanza de vida en buena salud.

La creación de la Cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P) por la ley de 20 de enero de 2014, que garantiza el futuro y la justicia del sistema de pensiones, es una medida de justicia social, que reconoce la situación de los trabajadores que ejercen actividades difíciles, aliando la prevención y la reparación.

En efecto, el dispositivo está recogido en las políticas de promoción de la salud en el trabajo: la declaración por cada empresa de la exposición de sus trabajadores descansa en la toma a cargo de las medidas de protección del bienestar en el trabajo, y permite que cada empleador identifique medios concretos para mejorar las condiciones de trabajo de sus asalariados. Además, los trabajadores afectados pueden acceder a nuevos derechos disfrutando de los puntos de su cuenta personal: pueden formarse para ocupar un empleo menos penoso, disminuir su actividad manteniendo su remuneración o hacer valer sus derechos a la jubilación anticipada.

Este dispositivo ya es realidad en el caso de los cuatro primeros factores entrados en vigor en 2015. Éstos han dado lugar a declaraciones de 26.000 empresas, que afectan a más de 500.000 trabajadores que se han beneficiado de los primeros “puntos penosidad” y que, ya desde ahora, pueden abrirse una cuenta personal en la web www.preventionpenibilite.fr. Algunos de ellos ya han utilizado sus puntos para jubilarse anticipadamente.

Los seis últimos factores se aplican desde el 1 de julio de 2016 y son los siguientes: posturas penosas; manutención manual de cargas; agentes químicos; vibraciones mecánicas; temperaturas extremas y ruido.

Las empresas deberán declarar la exposición a estos factores en 2017.

Este verano se ha vuelto a lanzar el debate izquierda-derecha sobre la edad de la jubilación. El Comité de orientación de las pensiones (COR) ha publicado su informe anual sobre la situación y las perspectivas del sistema de pensiones.

Por lo que respecta a la perennidad financiera, el comité constata “una mejora lenta pero perceptible”. “Las reformas llevadas a cabo desde hace 20 años permiten hacer frente al cambio demográfico desde el momento en que se obtiene un crecimiento en torno al 1,5% de la productividad, en término medio y sobre un periodo largo”, subraya el COR, que preside la consejera de Estado Yannick Moreau. Y principalmente, gracias al acuerdo relativo a las pensiones complementarias que sanciona temporalmente a los trabajadores que se jubilan tan pronto, obtienen los periodos de cotización necesarios para beneficiarse de una pensión completa.

“Nuestros esfuerzos para preservar el sistema de pensiones por reparto, modelo de solidaridad al que los franceses están muy apegados, están dando resultados”, ha estimado el primer ministro.

Empleo a domicilio: el empresariado espera un nuevo gesto del Gobierno que impulse la recuperación. Según los datos publicados por la ACOSS (organismo que gestiona la tesorería de la Seguridad Social), el empleo a domicilio ha aumentado en el primer trimestre de 2016, tras dos años y medio de erosión continua. La masa salarial abonada por los particulares empleadores ha progresado en un 1,1%, y alcanza 1.200 millones de euros bajo el impacto del número de horas declaradas (+0,5%, primer alza en cuatro años), y de los salarios (+0,8%). Cuando se compara con el primer trimestre de 2015 la tendencia también es positiva: la masa salarial aumenta entonces en 0,3%.

Otra señal alentadora es el número de particulares que emplean, que ha progresado un 0,7% en un año y alcanza 2.800.000: 1.930.000 emplean a domicilio y 880.000 recurren a una asistente materna.

Este giro es la consecuencia directa del gesto realizado por el Gobierno a finales de 2015: la deducción a tanto alzado de las cuotas empresariales pasó de 0,75 céntimos a 2,00 euros por hora declarada. En el caso de una persona que trabaja con jornada completa y está remunerada con el SMI, esto representa cerca de 200 euros de ahorro al mes.

En el primer trimestre, el alza ha sido especialmente marcada en lo que afecta a la guarda de niños a domicilio (+2,2% de masa salarial), que ya se benefició de un pequeño empujón a finales de 2014, aunque centrado en la guarda de niños de 6 a 13 años de edad.

Los otros tipos de servicios también han recobrado el dinamismo, con un 0,8% de masa salarial en los tres primeros meses del año.

Unida a la reactivación económica, esta reducción del coste de un empleo a domicilio deja esperar que la recuperación marca un retorno duradero de la tendencia en un sector tan sensible a la evolución del coste del trabajo. Este aumento contribuye, aunque humildemente, a la recuperación del empleo: el alza de las horas declaradas de enero a marzo equivale a 1.700 empleos con jornada completa.

La disminución del coste del trabajo declarado también ha contribuido en la lucha contra el trabajo ilegal. Según la Federación de particulares empleadores (Femep), por el momento “hay muchas regularizaciones; los nuevos entrantes serán contabilizados en septiembre”. Y llama al Ejecutivo a prolongar los esfuerzos “mensualizando el crédito fiscal” concedido a los particulares empleadores (asciende al 50% de las cantidades abonadas), que en la actualidad se aplica al cabo de un año. “Muchas familias no pueden adelantar este gasto”, insisten en la Femep pues quieren aprovechar los debates relativos la retención a cuenta del IRPF, que será aplicada en 2018, para sacar al primer plano esta reivindicación recurrente, que colocarán en el centro de su *rentrée* social, en septiembre.

Y vuelve el tema de los **trabajadores desplazados: Bruselas defiende su postura a pesar de la reticencia de once Estados miembros.** La comisaria europea encargada del Empleo, Marianne Thyssen, propuso en la reunión del Colegio de Comisarios en Bruselas del día 20 de julio, saltarse las objeciones emitidas por 11 países a su proyecto de modernización de la normativa que, en Europa, regula el

empleo de los trabajadores desplazados. Aunque esta propuesta todavía debe ser validada por los miembros del Colegio, se percibe ya como prueba de que la Comisión está determinada a avanzar en este dossier, que en muchos países es extremadamente sensible.

En marzo pasado, y con objeto de luchar en contra de la competencia desleal, Marianne Thyssen propuso que los trabajadores desplazados, ya sometidos al salario mínimo en el país donde trabajen, se beneficien también de las mismas ventajas que los trabajadores nacionales. En el caso de Francia, la 13ª paga extraordinaria, primas, compensaciones varias vinculadas a los convenios colectivos o acuerdos sectoriales, etc. Con la excepción significativa de las cotizaciones sociales, que se continúan abonando en el país de origen del trabajador, la idea es de hacer lo necesario para que a trabajo igual, dos personas reciban idéntico salario cualquiera que sea su nacionalidad.

Pero muy rápidamente, esta propuesta, que iba en la misma dirección que lo que esperaban los países europeos más desarrollados y, principalmente, Francia, ha sido duramente criticada por un grupo de Estados (en particular por países del Este). Once Estados miembros (Rumanía, República Checa, Eslovaquia, Polonia, Lituania, Letonia, Estonia, Croacia, Bulgaria y Hungría, y también Dinamarca) lanzaron así un procedimiento inaudito pero permitido por el Tratado de Lisboa: el “cartón amarillo”.

En claro, estos países objetan a Bruselas el derecho de estatuir en estos temas, estimando que dependen de los derechos nacionales. En este caso, la Comisión puede retirar, mantener o enmendar su proposición, pero deberá motivar su decisión.

Marianne Thyssen quiere demostrar que, al contrario, es Europa la que debe estatuir ya que, según ella, “la cuestión de los trabajadores desplazados es forzosamente transfronteriza” y además “se trata de modificar una directiva europea que ya existía, y eso sólo se puede realizar a nivel europeo”.

En lo que al fondo del asunto se refiere, Marianne Thyssen desea convencer de que, detrás de los antagonismos de corto plazo, todo el mundo tiene interés en que el mercado único funcione bien. “Cada vez más gente está perdiendo confianza en la ecuanimidad del mercado interior y necesitamos restaurar esta confianza para intensificar el mercado interno”, explica. “La división existe, pero estoy tratando de tender un puente”.

Adopción definitiva de la ley de Reforma laboral. Tras cinco meses de movilizaciones y huelgas el proyecto de ley El Khomri, que reforma el Código de Trabajo, ha sido adoptado el jueves, 21 de julio de 2016.

El día anterior, el Gobierno recurrió de nuevo y por tercera vez al artículo 49-3 de la Constitución francesa para adoptar el texto sin la votación de los diputados. Dado que la oposición no depositó una moción de censura, se dio por finalizada la trayectoria parlamentaria de esta reforma.

A pesar de la falta de mayoría de izquierdas en la Asamblea para apoyar este proyecto de ley, y de las manifestaciones y huelgas repetitivas, **el Gobierno no ha cedido**. El texto ha sido enmendado a lo largo de los meses pero no ha sido vaciado

de su contenido. El Ejecutivo **ha resistido principalmente en lo que se refiere a su artículo 2, que otorga primacía a los acuerdos de empresa sobre los sectoriales** en lo relativo a la organización del trabajo.

Esta ley quedará en los anales como uno de los marcadores del quinquenio Hollande. Según el Ejecutivo, es un texto “de progreso”, que contiene “numerosos adelantos”, principalmente la Cuenta Personal de Actividad (CPA), hace valer el primer ministro.

En todo caso, es **una reforma cuya ambición consiste en reformar las relaciones sociales. Aunque no lo suficiente**, a gusto de la derecha y del empresariado, pues estiman que aunque esté bien orientada “no surtirá efectos sobre el empleo”. **Y demasiado** para algunos sindicatos y una parte de la izquierda, que han hecho todo lo que han podido por que el Gobierno abandonase dicha reforma.

Tras la polémica levantada por la extensión de la privación de la nacionalidad, los desacuerdos sobre la reforma del Código de Trabajo han aumentado más aún las diferencias entre los diputados de izquierdas fieles al Gobierno y los otros, todo teniendo como fondo la carrera a las elecciones presidenciales. Los diputados “rebeldes” del Partido Socialistas, los ecologistas y los comunistas tratando de depositar una moción de censura en contra del Gobierno en dos ocasiones. Lo nunca visto. Para esta esfera, la ley El Khomri traiciona los compromisos de François Hollande de su campaña de 2012, y alienta el dumping social.

Nadie en la izquierda sale ganador de este psicodrama. Los contestatarios no han conseguido concesiones importantes a pesar de meses de movilización; el Ejecutivo sale del conflicto debilitado; según un sondeo realizado por Odoxa para el diario *Les Echos*, por falta de pedagogía la reforma sigue siendo rechazada por 7 franceses de cada 10, y los “rebeldes” ya han comunicado su intención de presentar un recurso ante el Tribunal Constitucional en contra de varias disposiciones del proyecto de ley.

PRINCIPALES TEMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE HAN SIDO MODIFICADOS:

1º) **Organización de la duración de la jornada de trabajo.** Ésta será negociada por acuerdo de empresa y no por acuerdo sectorial (famoso artículo 2, núcleo de la reacción en contra y causa de la discordia).

2º) **Despido facilitado en las Pymes.** Otro punto de partida de las protestas. Las indemnizaciones por despido dictadas por los tribunales de Trabajo quedan limitadas.

3º) **Creación de acuerdos ofensivos sobre el empleo.** Endurece la lógica de los acuerdos de mantenimiento en el empleo creados en 2013. A partir de ahora, las empresas podrán ajustar, por acuerdo mayoritario, su organización “para preservar o desarrollar el empleo”

4º) **Recurso al referendo en la empresa.** La normativa de validación de los acuerdos firmados entre la empresa y los sindicatos queda modificada en profundidad.

5º) **Número de días a tanto alzado garantizados en las Pymes.** Deberán ser negociados mediante acuerdo colectivo. La ley protege este dispositivo.

6º) **Definición de un orden público convencional.** Ésta será definida por el empresariado y los sindicatos mediante acuerdo, y se impondrá en todas las empresas.

7º) **Una renta y una ayuda para todos los jóvenes demandantes de empleo.** El texto generaliza, a partir de 2017, el “derecho” a la Garantía Jóvenes para los jóvenes con 16 a 25 años de edad, desempleados, que no están siguiendo estudios ni una formación.

8º) **Cuenta Personal de Actividad.** La CPA va a reagrupar, a partir de 2017, la Cuenta Personal de Formación (CPF), la Cuenta “Penosidad” (C3C) y una nueva cuenta de Compromiso Ciudadano.

9º) **Nueva representatividad patronal.** Los mandatos en los organismos paritarios serán repartidos a altura del 70% del número de trabajadores de las empresas adherentes y del 30% del número de empresas adherentes.

Pero la batalla iniciada en contra de este texto prosigue, esta vez ante el Consejo Constitucional. En efecto, **la Ley de reforma laboral, adoptada el 21 de julio, ha sido recurrida ante dicha institución** pues tanto la derecha como la izquierda desean seguir adelante aunque la ley haya sido adoptada.

Senadores de Los Republicanos y UDI anunciaron el viernes 22 de julio haber recurrido a los “Sabios” por dos quejas que afectan a los locales sindicales y al diálogo social en las empresas franquiciadas por estimar que “la ley vulnera el derecho a emprender” de los franquiciados. Y el día 25, más de 60 diputados de izquierdas -“rebeldes” del Partido Socialista, electos del Frente de Izquierdas y ecologistas-, comunicaron haber recurrido al Consejo Constitucional pues consideran que no ha habido respeto del debate parlamentario.

En su carta dirigida a los « Sabios » del Constitucional, los 61 firmantes -entre los que figuran los antiguos ministros Benoît Hamon y Aurélie Filippetti (socialistas), y Cécile Duflot (ecologista)- dicen transmitirles “una ley cuya confección y adopción rápidas han revelado grandes descuidos en materia de diálogo social y de respeto al cometido del Parlamento”. Invocan principalmente “diversas infracciones al procedimiento parlamentario”, tales como el hecho de que el Parlamento “no ha dispuesto de un plazo razonable para estudiar el proyecto de ley”, o un derecho de enmienda que ha sido “ignorado”, y el recurso en tres ocasiones al 49-3 para que el texto fuese aprobado “por la fuerza”, que ha pervertido, según ellos, “el uso histórico” de dicho artículo de la Constitución.

Es la segunda vez en el quinquenio de François Hollande y con un gobierno encabezado por Manuel Valls, que se adopta un texto de ley mediante el 49-3, después de la ley Macron hace un año.

Nueva alza del paro en junio 2016. La curva del paro continúa su reversión. Pero no en la buena dirección. En efecto, según los datos publicados el martes día 26 de julio por *Pôle emploi*, el número de parados de la categoría A (que no han ejercido

ninguna actividad durante el mes considerado) ha progresado en 5.400 en junio con relación al mes de mayo (+0,2%).

El alza es ligera pero es la segunda consecutiva (+9.200 en mayo) y rompe así la dinámica de claro retroceso registrada en marzo y abril. Además interviene cuando el mercado del trabajo temporal es muy dinámico: +5,7% en junio según Prism'emploi (organización profesional de profesionales del reclutamiento y del trabajo temporal que agrupa a más de 600 empresas gracias a sus 7.100 agencias de empleo) y que el plan de formación de 500.000 demandantes de empleo suplementarios tira de las estadísticas hacia abajo: en junio el número de inscritos en Pôle emploi en formación, clasificados en la categoría D y no contados como "desempleados" ha aumentado en 9.500 para alcanzar los 303.900, todo un record.

Este frenazo no ha sido una sorpresa ya que el miércoles pasado, la Acoff anunció un retroceso de las contrataciones en el segundo trimestre, que analizaba como un "movimiento corrector tras una aceleración excepcional a principios de año" bajo los efectos, principalmente, de la prima para la contratación en las Pymes.

De forma detallada, el alza ha pesado en gran parte sobre los menores de 25 años con 4.000 inscritos suplementarios, al igual que ya ocurrió en mayo. Se trata de una pequeña señal de alerta después de un año de baja casi continua del paro de los jóvenes. El resto del alza de junio ha pesado sobre los mayores de 50 años, mientras que el número de inscritos de 25 a 49 años de edad continúa siendo estable.

Algo asombroso en un contexto sombrío es el hecho de que el mes de junio se ha caracterizado por un claro retroceso del paro de larga duración (inscritos desde hace más de un año): -0,9%. Es incluso el tercer mes seguido de retroceso, después de años de alza casi continua. El ministerio de Trabajo ve en ello una señal de "mejora incontestable de la situación del empleo".

Más allá de los resultados del mes de junio y mayo, el balance en el frente del empleo continúa siendo positivo en los seis primeros meses del año, con 3.525.700 demandantes de empleo de categoría A en Francia metropolitana (3.780.000 en Ultramar), es decir 54.800 menos que a finales de diciembre de 2015.

Además, el retroceso ha beneficiado a todas las edades. Y el balance es del mismo orden cuando se integran los demandantes de empleo que han trabajado parcialmente durante el mismo mes (categorías A, B y C). El alza de junio alcanza entonces 6.300 personas y el retroceso desde principios de año se establece en 44.400 personas. Desde el año 2007 no se había conocido tal disminución semestral. "La tendencia queda claramente orientada a la baja –subraya la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri-. Por lo tanto, la movilización del Gobierno en la lucha contra el paro se va a amplificar para que su reducción sea todavía más alta y rápida en el segundo semestre".

Este es el desafío que espera a François Hollande: alcanzar la reducción consecuente y duradera del paro para que sea claramente percibida por la opinión pública. Lo que todavía no es el caso. El Ejecutivo apuesta por el aumento, a partir de septiembre, del desarrollo del plan de formación. Los menores de 25 años se

beneficiarán además de la generalización progresiva de la “Garantía jóvenes”, dispositivo personalizado de acompañamiento hacia el empleo previsto en la ley de reforma laboral. A corto plazo, estas dos medidas impactarán directamente las estadísticas, pero a largo plazo, dicho impacto es mucho más dudoso.

700.000 empleos de temporada en Francia. En materia de empleo el verano es asociado al trabajo de temporada. ¿Pero cuántos son los trabajadores temporeros? Esta es la pregunta que el Gobierno ha realizado a *France Stratégie*, organismo de reflexión dependiente del primer ministro.

De hecho, instrumentos tan diversos como los contratos de duración determinada de temporada, las misiones temporales, los contratos de duración indefinida intermitentes o los contratos para la vendimia, son tan utilizados por las empresas, ellas mismas con actividades muy variadas, que actualmente no existe ningún censo exhaustivo del empleo de temporada. Según el estudio publicado recientemente por *France Stratégie* “se puede estimar que, como mínimo, el número de empleos de temporada en Francia es de 500.000; de 600.000 si se agregan los contratos de la vendimia e incluso de 700.000 si se suman los de la función pública territorial”.

Esta estimación, a falta de un instrumento estadístico de precisión, está basada en trabajos e informaciones colectivas de estudios realizados por la Red Empleo Competencias. El total de 700.00 constituye probablemente más un umbral que un techo puesto que, hasta ahora, los principales actores del expediente (ministerio y sindicatos) evocaban más bien un poco más del millón de empleos de temporada en Francia.

La parte cualitativa del estudio confirma, además, el carácter particularmente precario de estos empleos. “Poco cualificados –y con frecuencia menos cualificados que los empleos permanentes del mismo sector- los empleos de temporada se remuneran con el SMI”, constata *France Stratégie*. Además de ser, la mayoría de las veces, de corta duración, “estos contratos son también con frecuencia de tiempo parcial”, agrega el organismo. Este sería el caso, por ejemplo, del 40% de los contratos en la hotelería y la restauración. Y las condiciones de trabajo son generalmente menos favorables que para los trabajadores permanentes: “La ocupación del puesto es muy rápida en la mayoría de los casos y va acompañada por poca formación y un déficit de evaluación”.

Los trabajadores contratados para empleos de temporada son “más bien jóvenes” y, excepto en el sector agroalimentario, “las mujeres son ligeramente más numerosas que los hombres”, puntualiza el estudio.

La ley El Khomri, que fue aprobada definitivamente el 21 de julio, prevé una serie de medidas destinadas a luchar contra la precariedad de estos empleos. Los sectores más afectados deberán negociar las modalidades de reconducción automática de los CDD de temporada de un año a otro y deberán tener en cuenta la antigüedad del trabajador. También prevé flexibilizar las contrataciones realizadas con CDI intermitentes.

Migrantes: dos centros de acogida abrirán en París. La alcaldesa de París, Anne Hidalgo anunció en junio la creación de un centro de acogida en el Norte de la

ciudad. Ahora no es uno sino dos los centros que abrirán de aquí a mediados de septiembre. “Se trata de un solo centro pero repartido en dos lugares de la capital; el segundo permitirá acoger a mujeres solas y a un público frágil, mientras que los hombres serán alojados en el otro centro, al Norte de París”, explica la alcaldesa.

La municipalidad calla todavía la localización exacta de estos lugares para evitar atraer –según ella- a los “okupas” y retrasar así su apertura. El año pasado se perdieron tres meses en la organización de un centro de acogida en un colegio del distrito 19 de París. Sin contar con el riesgo de las protestas de los ribereños.

El centro del Norte de la capital debería instalarse en unos terrenos que la Red Nacional de Ferrocarriles (SNCF) ha cedido al ayuntamiento. El sábado 23 de julio, el diario *Le Parisien* afirmaba que se situaría en el boulevard Ney, en unos terrenos previstos para el futuro campus universitario. El segundo centro, en el Este de París, ya ha sido identificado pero no se ha comunicado.

El proyecto entero será conocido con detalle en la segunda semana de agosto y la municipalidad ha prometido que no habrá ribereños en las cercanías de estos emplazamientos.

En junio, el anuncio tomó por sorpresa al ministerio del Interior, responsable de la cuestión de los migrantes. La alcaldía de París ha querido imponer un nuevo modo de gestión, “a medida que surgen los temas”, tras 18 meses de estiras y aflojas con el ministerio. La trayectoria de los migrantes se repite: primero se agrupan al Norte de París (Puerta de la Chapelle), luego cerca de la Estación del Norte, y después se establecen en un campamento improvisado en la calle.

Cada campamento genera problemas sanitarios, tanto para los propios migrantes como para los ribereños. La prefectura efectúa entonces una operación “puñetazo” para evacuarlos, enviándolos a centros de acogida de emergencia y, después a centros para demandantes de asilo. El viernes pasado día 22, tuvo lugar la 26ª expulsión de migrantes en el distrito 10 de París, que esta vez afectó a 2.500 migrantes, un record desde 2015 y señal de que la situación está empeorando.

El ayuntamiento de París cuenta con los lugares de acogida para fluidificar el procedimiento. Cada migrante podrá alojarse durante varios días e informarse sobre los procedimientos del derecho de asilo. Los dos centros ofrecerán una superficie y un volumen de agua mínimos por ocupante, etc. De 100 a 200 ocupantes, la capacidad de éstos culminará en 800 personas a largo plazo. Su gestión correrá a cargo de varias asociaciones. Se integrará un terminal de autocares para facilitar el transporte de estas personas.

El ayuntamiento no ha especificado cuál es su presupuesto porque está en plenas discusiones con el Estado sobre el reparto de los gastos, pero serán necesarios de 5 a 10 millones de euros, incluido el funcionamiento. “Semejante centro urbano sería un estreno en Europa”, estima Yannick Le Bihan, director de las operaciones de Médicos del Mundo.

Esta ONG ha confirmado haber entablado negociaciones para participar en el proyecto, pero espera ciertas precisiones. El entorno de Anne Hidalgo estima que la

municipalidad ha gastado alrededor de 14.000.000 de euros en la gestión de la crisis migratoria en 2015, y 80.000.000 con los menores extranjeros solos.

La central sindical CGT quiere mantener las movilizaciones sobre la reforma laboral.

A pesar de la adopción definitiva por el Parlamento (mediante el 49-3) de la ley El Khomri, el jueves 21 de julio, Philippe Martinez ha anunciado una **nueva jornada de movilización el 15 de septiembre**.

El sindicato está llevando a cabo sus tradicionales operaciones veraniegas, tales como la gira de los trabajadores temporeros con un trayecto de 83 etapas o su presencia en la caravana del Tour de Francia ciclista. Pero la acogida de los sindicalistas por parte del público ha sido, a veces, muy acalorada y ha provocado abucheos. “Esto no es nada nuevo, siempre hay una minoría que no está de acuerdo. Lo que ocurre es que siempre se habla de los que nos pitan y no de los que nos aplauden”, minimiza Marie Saavedra, miembro de la Oficina Confederal del sindicato.

Además de las operaciones “Peaje gratuito” llevadas a cabo en las carreteras los días de las grandes salidas de vacaciones, la CGT participa en una operación cuyo promotor es la intersindical (CGT, FO, FSU, Solidarios, Unef, UNL y FIDL), animando a sus militantes a enviar una tarjeta postal a François Hollande, en la que se puede leer: “Señor presidente de la República: Me voy de vacaciones; a mi regreso nos volveremos a ver”. 100.000 de estas tarjetas han sido ya impresas y repartidas en toda Francia y, en caso de éxito, se podrían imprimir muchas más.

La intersindical ha previsto reunirse a finales del mes de agosto para definir las formas de la primera jornada de movilización en septiembre. Entonces se verá si el verano de la CGT ha producido frutos.

10 territorios “Cero paro de larga duración” serán experimentados de aquí a finales de año. El ministerio de Trabajo ha concretado por decreto del jueves 28 de julio el proyecto denominado “Cero paro de larga duración”, que desde hace 20 años viene defendiendo Patrick Valentin, animador de la red empleo-formación ATD-Quart Monde. Éste no quiere perder más tiempo: “Mañana viernes lanzaremos una licitación para esta experimentación; los territorios interesados podrán postular hasta el mes de octubre y, en noviembre, seleccionaremos los 10 seleccionados”.

Dicha experimentación quiere validar las tres convicciones compartidas de sus promotores, entre los que se encuentra el diputado del Partido Socialista Laurent Grandguillaume, defensor de la ley, o Louis Gallois que ha aceptado la presidencia del Fondo nacional, asociación que guiará la experimentación. A saber: que los demandantes de empleo de larga duración son totalmente capaces y están deseosos de trabajar; que existen numerosas necesidades que no están atendidas en los territorios y que el empleo de estas personas será más rentable para los financiadores públicos de las subvenciones destinadas al paro.

El proyecto de Patrick Valentin consiste en “orientar”, a largo plazo, las ayudas sociales hacia la financiación de empleos duraderos. Según sus cálculos, el demandante de empleo de larga duración costaría a la colectividad, al Estado y a los

organismos sociales de 15.000 a 20.000 euros al año, lo que es suficiente para mantener un empleo que, desde el punto de vista contable, no es totalmente rentable.

En un primer tiempo, durante los cinco primeros años de la experimentación el Estado financiará lo esencial del contrato de duración indefinida, remunerado con el SMI, que será propuesto a unas 2.000 personas en los 10 territorios. Pero las colectividades también deberán contribuir a altura del gasto evitado por cada puesto de trabajo. El departamento ahorrará así, por ejemplo, una renta de solidaridad activa (en 2016 y en el caso de una pareja con un hijo, ésta asciende a 924,99 euros); la región, formaciones, y las municipalidades varias ayudas indirectas.

“Unos 70 territorios están dispuestos a postular, tanto pueblos como barrios urbanos”, asegura Patrick Valentin, que espera poder recuperar a los perdedores en una segunda fase. Los candidatos deberán demostrar que conocen bien a su población de demandantes de empleo, que tienen identificadas sus necesidades locales y, principalmente, las de las empresas. Un puñado de territorios ha iniciado gestiones desde hace más de un año. Cada vez, un comité local recibe a los parados de más de un año, identificados por interlocutores sociales tales como *Pôle emploi*. “En una hora de entrevista les preguntamos qué es lo que saben hacer, lo que quieren hacer y aprender. Y realizamos que todos tienen numerosas habilidades”, subraya Patrick Valentin.

El comité local debe también asegurarse de que los empleos creados no fragilizarán otros puestos locales. Los primeros diagnósticos muestran que existe complementariedad. “Un ejemplo: Un panadero rural podría cocer dos veces más de pan al día, siempre y cuando tuviese una pequeña ayuda para realizar su reparto al domicilio de las personas mayores”, cita el Sr. Valentin.

El Fondo nacional supervisará el dispositivo con un equipo científico, que integrará al economista Jean Gadrey. Los raros detractores del proyecto estiman que se podrán obtener resultados locales, pero que no funcionará con el paro masivo.

Seguro de paro: se ha establecido la normativa de indemnización aplicable a partir del 1 de agosto. El decreto publicado en el *Journal Officiel* (Boletín Oficial del Estado francés) de 14 de julio pasado reconduce, a partir del 1 de agosto 2016, las condiciones de indemnización del paro definidas en el Convenio de paro modificado el 14 de mayo de 2014 y establece, a partir de dicha fecha, las nuevas normas de indemnización de los trabajadores intermitentes del espectáculo.

Las condiciones de indemnización de los demandantes de empleo no cambian:

- El derecho al pago de las prestaciones de paro está subordinado a la condición de duración mínima de cotización al régimen del seguro de paro (122 días o 610 horas de trabajo en el transcurso de los 28 meses que preceden el final del contrato de trabajo de los trabajadores menores de 50 años de edad, y en el transcurso de los 36 meses en el caso de los trabajadores mayores de 50 años);
- La duración del periodo de pago de las prestaciones es equivalente a la duración de cotización al régimen del seguro de paro, con un límite de 730

días en el caso de los trabajadores menores de 50 años de edad, y de 1.095 días en el caso de los trabajadores mayores de 50 años.

Por lo que se refiere a los trabajadores intermitentes del espectáculo, los demandantes de empleo cuyo final del contrato de trabajo es anterior al 1 de agosto de 2016 continúan estando sometidos a las disposiciones del convenio de paro anterior.

Para aquellos cuyo contrato finaliza a partir del 1 de agosto de 2016, se aplican las nuevas disposiciones:

- Los demandantes de empleo deben justificar un periodo de afiliación de al menos 570 horas de trabajo en el transcurso de los 304 días que preceden el final de su contrato de trabajo.
- La duración de la indemnización es de 243 días.

Estas nuevas disposiciones que se aplican a los intermitentes del espectáculo proceden del Acuerdo paritario firmado el 28 de abril de 2016, y de su cláusula adicional de 23 de mayo de 2016.

NOTA:

El Convenio de paro modificado de 14 de mayo de 2014 caducaba el 30 de junio de 2016. Teniendo en cuenta el fracaso de las negociaciones para definir una nueva normativa de indemnización, el decreto publicado en el *Journal Officiel* del 30 de junio de 2016 prolongó la aplicación de dicho convenio a partir del 1 de agosto de 2016. En septiembre se deberían retomar nuevas negociaciones entre los interlocutores sociales.

La creación de empleos está estancada. Según el Insee, mientras el crecimiento ha sido nulo en el segundo trimestre del año, el sector privado francés, sin contar la agricultura, ha creado 24.100 puestos de trabajo en dicho periodo.

En un año se han creado 143.000 empleos, lo cual permite que el sector mercantil haya recobrado poco o mucho su nivel de crecimiento del primer trimestre de 2012, es decir, unas semanas antes de la llegada al poder de François Hollande. Pero el Ejecutivo no puede felicitarse todavía porque aunque la economía continúa creando empleos, esta creación es menos dinámica. Lo que da a pensar que la recuperación no es tan fuerte como el Gobierno esperaba.

Primero, los puestos de trabajo creados en el segundo trimestre han sido menos numerosos que en el primer trimestre del año (poco más de 37.000 empleos), y el número de personas empleadas en el sector privado es inferior a su nivel más alto de mediados de 2008. Hace nueve años, antes de la crisis, el sector mercantil daba trabajo a 400.000 personas más que en la actualidad. Después, aparte de en el sector servicios, los otros sectores de actividad han destruido empleo. La industria y la construcción continúan suprimiendo. Finalmente, la tendencia de la creación de puestos de trabajo en el segundo trimestre es de acercarse al alza de la población activa: ésta crece en 120.000 personas anualmente.

La consecuencia lógica es que el ritmo de creación de empleos y, por lo tanto, de crecimiento de la actividad económica, no parece suficiente para que la tasa de paro disminuya rápidamente en Francia. Y no es seguro que se produzca una aceleración en los próximos meses. En efecto, el trabajo temporal constituye un buen indicador de la evolución futura del mercado laboral; sin embargo, la creación de empleos en este sector está estancada desde principios de año.

Pues si el crecimiento alemán en el segundo trimestre es más alto de lo previsto y permite crear empleo, Italia ha seguido la misma dirección que Francia: el PIB transalpino ha estado estancado entre marzo y junio. Y con las consecuencias del Brexit, la economía británica está en plena ralentización. Por lo que a la coyuntura se refiere, parece difícil contemplar una aceleración clara vista la salud de los socios comerciales de Francia.

En el plano interno, en las empresas con más de 10 trabajadores –sin contar la agricultura y el empleo público– el salario mensual de base ha aumentado un 0,3% en el segundo trimestre, es decir, un 1,2% en un año. Ha seguido, más o menos, el mismo ritmo que el año pasado. Una vez más y debido al paro, no ha habido aceleración. La demanda está pues condicionada por la débil progresión del empleo total y el alza del poder adquisitivo proporcionado por la baja inflación y la reducción del precio del petróleo.

No obstante, existen señales positivas: el clima de los negocios está bien orientado y se sitúa por encima de su media de largo plazo por lo que las empresas francesas son relativamente optimistas. Esto permite que los economistas del Banco de Francia anticipen un crecimiento del PIB del 0,3% en el tercer trimestre. Esta parece ser la tendencia del crecimiento francés. Y siempre con el mismo problema: este ritmo es apenas suficiente para que baje la tasa de paro.

La reconducción automática de los contratos de duración determinada (CDD) de un año a otro, teniendo en cuenta la antigüedad, prevista en la ley relativa a la reforma laboral publicada en el *Journal Officiel* de la República Francesa del 9 de agosto de 2016 tras cinco meses de movilizaciones y huelgas, **está levantado cierta polémica**.

Cada año, más de un millón de personas trabajan como temporeros con un CDD. Con esta medida, tendrán la seguridad de volver a ocupar su puesto de trabajo la temporada siguiente. La idea consiste en mejorar la situación de estos trabajadores protegiendo un estatuto precario.

Otra novedad es que en el ámbito de una experimentación que corre hasta 2019, las empresas podrán proponer a los trabajadores temporeros contratos de duración indefinida intermitentes (CDI intermitentes), que aportan derechos similares a los CDI clásicos pero sin pasar por los acuerdos sectoriales. Por ejemplo, en la actualidad es lo que se hace en la hotelería y la restauración.

Como el Gobierno ha sido duramente cuestionado por la utilización en tres ocasiones del artículo 49-3 de la Constitución para adoptar la ley, esta vez no va a imponer nada. O casi nada. Los sectores y las empresas que emplean más temporeros – en cabeza la agricultura, la hotelería y la restauración– deben iniciar

negociaciones en los seis próximos meses. A falta de acuerdo, el Gobierno sacará un decreto dentro de nueve meses.

Queda que la medida dista mucho de despertar la unanimidad. Primero, por parte de los sindicatos. “Es una buena idea falsa -refuta Thierry Fustec, secretario de la Federación CGT del Comercio y los Servicios, cuyo sindicato ha llamado a manifestar en contra de la reforma laboral el 15 de septiembre-. Sin necesidad de ningún acuerdo las empresas ya contratan a trabajadores con los que han trabajado el año o años anteriores y les han dado entera satisfacción, y a la inversa. Hay otros problemas más urgentes: la duración de la jornada laboral, la remuneración, la vivienda, etc. Es el árbol que esconde el bosque”

Y luego, por parte de los profesionales, pues aunque las necesidades de un restaurador o un hotelero son similares o casi de un año a otro, en el caso de un agricultor no es así ya que éste no dispone de visibilidad sobre la futura cosecha. “No puedo comprometerme en septiembre para el año siguiente. Un año necesitaré a 10 personas y otro a cuatro”, subraya Jérôme Violle, responsable de la Comisión de Empleo de la Federación Nacional de los Sindicatos de Explotadores Agrícolas (FNSEA). “Y al trabajador le ocurre lo mismo, no quiere un CDI intermitente o una reconducción automática de su CDD porque no sabe si volverá a la misma empresa o explotación”. Thierry Grégoire, presidente de los temporeros en la Unión de las profesiones de la industria hotelera, también emite reservas: “Debemos tener las manos libres; cuanto más obligatorias sean las cosas menos las utilizaremos”.

La tasa de paro baja claramente en el segundo trimestre de 2016. Según ha anunciado el Insee, la tasa de paro de Francia -que se había estabilizado a principios de año- ha bajado en 0,3 punto en el segundo trimestre de 2016, para situarse en el 9,6% de la población activa en la metrópolis y en el 9,9% en Francia entera. Estas dos tasas alcanzan el nivel más bajo desde el tercer trimestre de 2012. Desde entonces, el indicador (Francia entera) no había vuelto a pasar por debajo de la barra simbólica del 10%.

Sin embargo, esta evolución trimestral hay que analizarla con prudencia ya que se sitúa en el margen de error del indicador (+/-0,3 punto). En un año, la tasa, medida por el Insee según la normativa de la OIT, ha quedado reducida a 0,5 punto.

La disminución trimestral ha beneficiado a todas las clases de edad. Los de 15 a 24 años, que son los activos más afectados por el paro, han visto su tasa bajar a un 23,7% (-0,4 punto). En cuanto a la tasa de los mayores de 50 años, ésta ha disminuido en 0,1 puntos y alcanza el 6,4%. Sin embargo, en un año, la tasa de paro de los señores ha bajado en 0,6 puntos. La de los jóvenes permanece estable.

La amplitud de esta disminución en el segundo trimestre ha causado sorpresa ya que el Insee, en su última Nota de Coyuntura publicada en junio pasado, esperaba una contracción de 0,1 puntos. Además, ésta interviene cuando la recuperación económica parece detenerse, con crecimiento nulo en el segundo trimestre.

Aparte la tasa del Insee, todos los otros indicadores del empleo han perdido impulso entre abril y junio: tras un primer trimestre excepcional, el número de inscritos como demandantes de empleo en *Pôle emploi* sólo ha bajado muy ligeramente en el

segundo trimestre (-5.300 en la categoría A), las contrataciones retrocedieron en un 2,2% y las creaciones de empleo privadas han ralentizado (se han creado 24.100 puestos de trabajo después de unos 40.000 en los cuatro trimestres últimos).

No obstante, hay que relativizar esta reducción ya que el “halo” en torno al desempleo ha aumentado ligeramente. Estas personas, que desean trabajar pero no están contabilizadas porque no buscan empleo de manera activa o que no están disponibles inmediatamente, eran 1.500.000 a mediados de 2016, una cifra que ha aumentado en 29.000 personas en el trimestre y en 43.000 en un año.

Además, la tasa de personas subempleadas, es decir, que desearían trabajar más, ha subido (0,3 punto) al 6,7%. La mayoría son trabajadores a tiempo parcial no escogido.

Aunque la tasa de paro del Insee se aparta del pico histórico (10,4% en la metrópolis, 10,7% en Francia entera) alcanzado en 1977, todavía queda muy alejada de su nivel de antes de la crisis de 2008. Ese año el paro bajó al 6,8% en la metrópolis y al 7,2% en Francia entera.

François Hollande ha condicionado su eventual candidatura a un segundo mandato a una baja “creíble” de la tasa de paro en 2016. El presidente anunciará su decisión a final de año.

Reforma laboral: el Consejo Constitucional valida lo esencial de la ley El Khomri pero censura algunas medidas secundarias. El Consejo Constitucional validó el día 4 de agosto la casi totalidad de la ley relativa a la reforma laboral, contra la que protesta la oposición de derechas y la izquierda del Partido Socialista. Sin embargo, los “Sabios” del Consejo han censurado cinco medidas secundarias: dos sobre el fondo, relativas a los locales sindicales y al diálogo social en las empresas franquiciadas, y tres sobre la forma.

Los dos artículos censurados sobre el fondo ya habían sido refutados por los diputados y los senadores del partido Los Republicanos y por los parlamentarios de la Unión de Demócratas e Independientes (UDI). Los “Sabios” han censurado parcialmente el texto, que prevé el abono de indemnizaciones cuando las colectividades locales retiran los locales que tienen puestos a disposición de los sindicatos. Sólo ha sido censurada la aplicación retroactiva de esta medida.

Por el contrario, el Consejo Constitucional no ha dado razón al recurso presentado por 61 diputados de izquierdas, que consideran la utilización del artículo 49-3 de la Constitución como una falta de respeto al debate parlamentario. No obstante, el Consejo ha especificado no haber estudiado los otros artículos de la ley El Khomri, que “podrán ser objeto de preguntas prioritarias de constitucionalidad”.

El primer ministro estima que el Consejo Constitucional “abre la vía a una nueva etapa del diálogo social en [nuestro] país”. En un comunicado, Manuel Valls agrega que “de acuerdo con el compromiso adquirido por el presidente de la República, las medidas de aplicación del proyecto de ley serán adoptadas rápidamente”, en su mayoría, antes de que finalice el año.

Una **nueva llamada a la movilización** ha sido lanzada por los sindicatos CGT, FO,

Solidarios, FSU, Unef, UNL y Fidl, **para el 15 de septiembre, para reclamar la retirada de la ley de reforma laboral**. El texto ha sido promulgado el 8 de agosto y publicado en el *Journal Officiel* de la República Francesa el día 9.

Empleo: al acercarse las elecciones presidenciales de 2017 las medidas contra el paro se acumulan. Jean-François Cambadélis, primer secretario del Partido Socialista francés, comentaba en enero el anuncio de una nueva batería de medidas contra el paro (ayuda para la contratación, plan de formación, reactivación del aprendizaje): “Frente al paro, François Mitterrand solía decir: “lo hemos intentado todo”; François Hollande dice: “lo vamos a intentar todo”.

De hecho, el abanico de dispositivos establecidos por el jefe del Estado para acompañar el retorno al empleo es considerable. Aunque hasta ahora no haya conseguido bajar el paro de manera duradera.

▪ MÁS EMPLEOS SUBVENCIONADOS

Al llegar al poder, la izquierda creó el dispositivo “Empleos de futuro” destinado a los menores de 25 años poco cualificados. También estableció los “contratos de Generación”, consistentes en una ayuda para la contratación de un joven a cambio de mantener en el empleo a un senior. De forma paralela, se mantuvo el “contrato único de inserción” destinado a las personas alejadas del mundo laboral en el sector privado (CUI-CIE) y, sobre todo, en el sector no mercantil (CUI-CAE). A finales de marzo, 593.000 trabajadores se beneficiaban de un empleo subvencionado, cifra en alza constante desde 2013.

▪ SERVICIO CÍVICO Y GARANTÍA JÓVENES

En enero 2016, François Hollande afirmó que 350.000 jóvenes menores de 25 años entrarían en “Servicio cívico” en 2018. Muy ambicioso puesto que en 2015 eran sólo 60.000 los que habían recurrido a esta misión de interés general, por un periodo de 6 a 12 meses. Por otra parte, la ley El Khomri (reforma laboral) crea, a partir de 2017, un “derecho” a la “Garantía jóvenes” para los jóvenes de 16 a 25 años de edad, que no tienen empleo, ni realizan estudios ni siguen una formación. Este dispositivo, condicionado a los ingresos y lanzado en 2014, prevé un acompañamiento hacia el empleo fortalecido por parte de las misiones locales y una prestación mensual de 461,00 euros durante un año. Para los menores de 28 años diplomados desde hace menos de tres meses crea una ayuda de cuatro meses de duración para buscar un primer empleo. A final de 2015, 46.000 jóvenes se habían beneficiado de esta Garantía.

▪ UN PLAN DE FORMACIÓN MASIVO

Es la medida estrella del plan de enero, después de que François Hollande decretase “el estado de urgencia social y económica” frente al paro. El objetivo es ofrecer 500.000 formaciones a los demandantes de empleo, por un coste de casi 1.000 millones de euros. Son prioritarios los parados de larga duración: 38.445 han entrado en formación entre enero y abril de 2016.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El Parlamento griego adoptó en julio la nueva ley electoral que garantiza una representación más justa de las formaciones políticas, reduce la edad de votar a los 17 años de los 18 actuales y suprime la prima de los 50 escaños que el anterior sistema “regalaba” al partido más votado. Mantiene, sin embargo, el límite del 3% de votos que un partido debe superar a nivel nacional para que obtenga representación parlamentaria y sigue sin regular el sufragio por correo para los ciudadanos griegos que viven fuera del país.

Dichas modificaciones fueron adoptadas por una amplia mayoría de 179 diputados pero no la necesaria (200 escaños sobre un total de 300) para que sean aplicadas en las próximas elecciones. Así que los cambios aprobados serán introducidos después de la próxima elección general. Solamente la reducción de la edad de votar tendrá un efecto inmediato.

Con estas modificaciones el Gobierno responde a una “reivindicación histórica de la izquierda, solicitada también por una amplia mayoría social”, poniendo al mismo tiempo punto final al ciclo político bipartidista que se inició en 1974, según las palabras del Primer Ministro, Alexis Tsipras, quien destacó que “podemos pasar del bipartidismo estéril del pasado a un bipartidismo fructífero de gobiernos de coalición”.

Con estas palabras Tsipras contestaba a las duras críticas de la oposición para quienes el escrutinio proporcional es sinónimo de “la ingobernabilidad” en un momento crítico en que el país necesita “estabilidad y soluciones democráticas, impidiendo a los extremos que puedan jugar el papel de bisagra”. Además, la oposición acusó al Gobierno de no haber incluido en la ley otros temas importantes, como la financiación de los partidos políticos o el voto por correo.

Históricamente en Grecia han sido aplicados distintos sistemas electorales. Desde 1844 hasta 1923 regía el sistema mayoritario, que atribuye todos los escaños de una circunscripción al partido más votado, mientras que desde 1926 hasta 1956 han ido alternándose ambos sistemas, es decir el mayoritario y el proporcional. A partir de 1956 hasta hoy se ha aplicado el denominado sistema de “proporcional reforzada” en distintas versiones pero todas con el mismo objetivo, que no era otro que reforzar el primer partido para obtener gobiernos de mayorías estables.

Las últimas tres leyes (1990, 2004, 2008) servían claramente a estos objetivos pero con distintas reglas cada una. Sin entrar a detalles de cómputo, podemos subrayar que todas ellas, aunque en el primer escrutinio distribuían los escaños de forma proporcional, regulaban “los restos” (votos que exceden del cociente electoral) siempre a favor del partido más votado (prima de 40 y, más tarde, de 50 escaños). Esta regla más la barrera del 3% dejaban una considerable cantidad de votos sin traducirlos políticamente en nombre siempre de la gobernabilidad y la estabilidad gubernamental.

Es de destacar que el reformado artículo 54 de la Constitución griega, establece que el sistema electoral se define por ley que entra en vigencia después de las primeras elecciones generales, salvo si el Parlamento decide por mayoría de dos terceras partes que tenga un efecto inmediato; en este caso la ley se aplica en las primeras elecciones que siguen tras su adopción, cosa que no ocurrirá con la ley de la semana pasada ya que no se logró la mayoría requerida de los 200 escaños.

El Primer Ministro, Alexis Tsipras, aprovechó el 42º aniversario de la vuelta de Grecia a la democracia (24 de julio de 1974) para presentar sus propuestas para la reforma de la Magna Carta la cual, según sus palabras, “marcará el paso del país a una nueva era, una nueva transición política”. Para ello dirigió un llamamiento a todas las fuerzas políticas del país y al pueblo griego que se sumen a un “amplio y fértil diálogo social” que se pondrá en marcha a partir de septiembre.

Haciendo un largo análisis del contexto de la transición habló de “un ciclo político que se cierra, habiéndonos ofrecido un largo período de paz social pero, también, heredándonos un Estado con grandes problemas estructurales (corrupción, clientelismo, evasión de impuestos generalizada) los cuales vino a agravar irreversiblemente la crisis y sus consiguientes memorándums”. Además, no dudó en interpretar la crisis económica como resultado de la derrota del proceso de la transición, poniendo de relieve la necesidad de responder a los nuevos retos con la iniciación de un “nuevo ciclo de transición” que abocará a la “nueva Grecia” del siglo XXI.

Las propuestas del Primer Ministro se enmarcan en cinco ejes fundamentales:

Reformas relacionadas con la estructura del régimen político.

En ellas se propone:

- Recoger en la Constitución la recién votada ley electoral
- Elección del Presidente por el Parlamento por las dos terceras partes de los diputados en dos votaciones sucesivas. Si los dos intentos fracasan, se prevé su elección por el cuerpo electoral griego.
- Establecer un aumento relativo de las competencias presidenciales con el propósito de reforzar su papel regulador sin afectar la estructura fundamental del sistema político.
- Los diputados no podrán ser elegidos más que dos veces.
- La obligatoriedad de que el Primer Ministro sea exclusivamente un electo por el pueblo, es decir un diputado en activo.

Fortalecimiento de las instituciones de democracia directa:

Se introduce el referéndum como una herramienta que potencia la participación directa del cuerpo electoral. Se establece para los siguientes casos:

- Para la ratificación de cualquier convención que prevé la transferencia de poderes soberanos del Estado; para temas de interés nacional, a iniciativa popular con la condición previa de la recogida de 500.000 firmas; para revocar una ley votada, exceptuando aquellas que rigen cuestiones

presupuestarias, a iniciativa popular y con la recogida de un millón de firmas; y por último, se prevé la iniciativa legislativa popular condicionada al mismo número de firmas.

Reforzar el Estado de Derecho:

- Se cambia radicalmente la ley sobre la responsabilidad de los ministros que hasta ahora gozaban de plena inmunidad y se elimina la inmunidad de los parlamentarios, establecimiento así un trato penal igual de los políticos al del resto de ciudadanos.
- Se instituirá un órgano especial consultivo, compuesto por magistrados de los Tribunales Supremos que, a propuesta del Presidente, del Gobierno o de 120 parlamentarios, emitirá su fallo sobre un proyecto de ley votado.

Relaciones Estado-Iglesia:

- Se salvaguarda expresamente la neutralidad religiosa del Estado, manteniendo no obstante por razones históricas y prácticas el reconocimiento de la Ortodoxia como confesión dominante. Se establece, también, la obligatoriedad del juramento legal para electos y funcionarios del Estado.

Derechos sociales

- -Se propone la prohibición expresa de la suspensión del control público de los bienes del agua y la energía eléctrica y se salvaguardan de forma clara y eficiente las negociaciones colectivas como instrumento único para la definición del salario. También, se recoge la obligatoriedad del arbitraje para la resolución de los conflictos laborales.
- Para todos estos cambios la fecha límite que ha puesto el primer Ministro es el año 2021; respecto al proceso de debate y diálogo social se prevé para septiembre la constitución de un comité que procederá a las consultas sociales pertinentes mediante debates públicos y trece asambleas populares en las trece regiones administrativas del país, con el fin de entregar a los partidos políticos las conclusiones de las consultas hasta la primavera de 2017.

En un intento de modificar la correlación de fuerzas en el seno de la U.E., el Primer Ministro griego, Alexis Tsipras, ha tomado la iniciativa de convocar una conferencia entre los dirigentes de los siete países del sur europeo, Grecia, Italia, Francia, España, Portugal, Malta y Chipre, que se enfrentan a retos similares. El objetivo de la reunión, que tendría lugar en Atenas, posiblemente el próximo 9 de septiembre, sería forjar un frente común frente a las políticas de austeridad y la obsesión por la estricta disciplina presupuestaria de las cúpulas europeas, reforzando al mismo tiempo la cooperación entre los países del sur ante las nuevas alianzas que irán surgiendo tras la salida de Gran Bretaña de la U.E..

Una de las mayores apuestas para Tsipras, según fuentes periodísticas, es lograr en un principio la participación de Mariano Rajoy y, más tarde, su consentimiento a las propuestas del frente del sur, siempre que este último logre constituirse. Lo que pretende el Gobierno griego es que la cumbre adopte decisiones concretas que

aseguren una mayor flexibilidad en la toma de decisiones relativas a la estrategia económica de cada país y examine soluciones alternativas que sobrepasen las políticas de austeridad, estimulando el desarrollo, las inversiones y el empleo. Paralelamente, se pretende impulsar la adopción de políticas alternativas como contrapeso a iniciativas colectivas de otros países, como la del grupo Visegrad, que ejercieron fuertes presiones en la gestión de los refugiados, creando problemas adicionales para los países del Sur.

Si todo va bien, la cumbre del Sur se celebraría unos días antes de la cumbre europea de Bratislava en la que se debatirá detenidamente el futuro de Europa después del Brexit y las orientaciones estratégicas de la Unión. Se espera que en la capital eslovaca muchos países vayan a plantear la cuestión de aflojar las políticas de austeridad para así atajar la subida no solamente de la extrema derecha sino, también, la de los euroescepticistas, ya que se teme que el ejemplo de Gran Bretaña gane adeptos en más países de la Unión.

En la reunión “mediterránea” se espera que participen el Presidente francés François Hollande, los Primeros Ministros de Italia, España y Portugal, Matteo Renzi, Mariano Rajoy y Antonio Costa, respectivamente, el Presidente de la República de Chipre, Nikos Anastasiadis, y el Premier maltés, Joseph Muscat.

Situación económica

La economía de Grecia creció un 0,2 % en el segundo trimestre de 2016 en comparación con los tres meses precedentes, según los datos provisionales publicados hoy por la oficina helena de estadísticas (Elstat), que revisó a la baja sus primeras estimaciones.

En los datos acelerados, publicados el pasado 12 de agosto, la autoridad estadística había calculado un incremento del producto interior bruto del 0,3 %.

Elstat también revisó los cálculos interanuales, y así el PIB se redujo un 0,9 % en comparación con el segundo trimestre en lugar del 0,7 % previsto inicialmente.

La entidad de estadísticas modificó igualmente sus datos para el primer trimestre, cuando la economía griega se redujo un 0,2 % en comparación con los últimos tres meses de 2015 y un 1 % en la comparación interanual, en lugar de un 0,1 % y un 0,8 % calculado inicialmente.

Elstat señaló que la revisión a la baja de todos los datos se debió a que en el cálculo acelerado no contaba todavía con una serie de datos, tanto mensuales como trimestrales.

En 2015, tras seis años de recesión, el país había registrado dos trimestres de crecimiento antes que el Gobierno decretase, el 29 de junio, controles de capital que aún siguen vigentes.

A pesar de que tanto el Ejecutivo como los acreedores preveían para 2015 una recesión del 1,3 %, el año cerró con crecimiento nulo, gracias al crecimiento de los dos primeros y del cuarto trimestre.

Situación social

El Premier Tsipras ha declarado que exige que los acreedores tomen medidas para reducir la deuda helena hasta hacerla “sostenible” y que asimismo disminuyan los objetivos de superávit a partir de 2018.

Tsipras se mostró confiado en que su país será capaz de volver pronto a los mercados y pidió al FMI que decida si participará o no en el tercer rescate “lo más pronto posible” para que desaparezca la “incertidumbre”, algo que es “muy importante para Grecia”.

Con respecto al último tira y afloja con la Comisión Europea (CE) sobre la fiabilidad de las estadísticas de la oficina nacional (ELSTAT), cuyo director Andreas Yeorgíu está siendo procesado por supuesta manipulación de datos, el primer ministro no quiso pronunciarse y dijo que el caso está “en manos de la justicia”.

La CE apoyó la exactitud de las estadísticas de ELSTAT entre 2010 y 2015 y pidió al Gobierno griego que se pronunciara en ese mismo sentido, algo que este rechazó.

El primer ministro heleno pidió por otro lado que se rompa la “doctrina Schäuble” de una “Europa (de economía) a dos velocidades” que, en su opinión “tendrá resultados muy desagradables” y que hace caminar a la Unión Europea (UE) hacia la “descomposición”.

En ese sentido la cumbre de los países del sur de la UE que se celebrará en Atenas el 9 de septiembre, y en la que participará España, no tendrá como objetivo, afirmó Tsipras, “construir un bloque propio” sino que se centrará en “hablar de la necesidad de la cohesión social y de iniciativas de transferencia de fondos de emergencia a la región para volver al crecimiento y combatir el desempleo”.

Tsipras incidió en que “el sur de Europa” debe buscar modos más activos de participación en política europea ya que, a su parecer, este no quiere ser “la periferia pobre de la UE” sino “un nuevo centro con agenda y propuestas para el desarrollo”.

Por otro lado el primer ministro heleno abordó el caso reabierto de las reparaciones exigidas a Alemania por la ocupación de Grecia por el régimen nazi durante la Segunda Guerra Mundial, y las calificó de “cuestión nacional y cuestión de honor para país”, al tiempo que anunciaba un “plan de trabajo con el fin de cerrar este tema debidamente”.

Alexis Tsipras criticó a su vez al principal partido de la oposición griega, el conservador Nueva Democracia (ND), y su insistente llamada a las elecciones anticipadas y reiteró que su intención es que los próximos comicios se celebren en 2019 (cuando termina el mandato de cuatro años del Parlamento).

Por último el primer ministro deseó una pronta “normalización” de la situación política en Turquía y señaló que no tiene previsto un “plan B” en caso de que fallen los controles de acceso de refugiados previstos en el acuerdo UE-Turquía, que hasta ahora “ha funcionado eficazmente”.

Situación del empleo

Los datos provisionales de junio

En junio de 2016, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa del 23,4%, frente al 23,6% del mes anterior y al 24,9% de junio de 2015. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en junio, en un 47,7%.

Evolución de la tasa de desempleo mensual (Junio 2014 – Junio 2016)

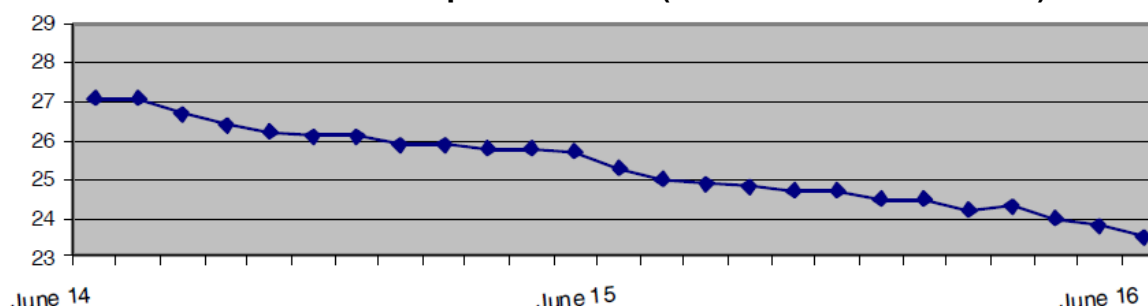


Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (Junio, 2011 - 2016)

	JUNIO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados	4.071.570	3.676.194	3.508.371	3.545.724	3.613.345	3.674.957
Desempleados	849.250	1.219.397	1.349.407	1.290.046	1.198.018	1.124.541
Inactivos	3.387.138	3.353.742	3.327.807	3.301.097	3.276.400	3.249.057
Tasa de paro	17,3	24,9	27,8	26,7	24,9	23,4

Tabla 2. Tasa de desempleo por género: Junio 2011-2016

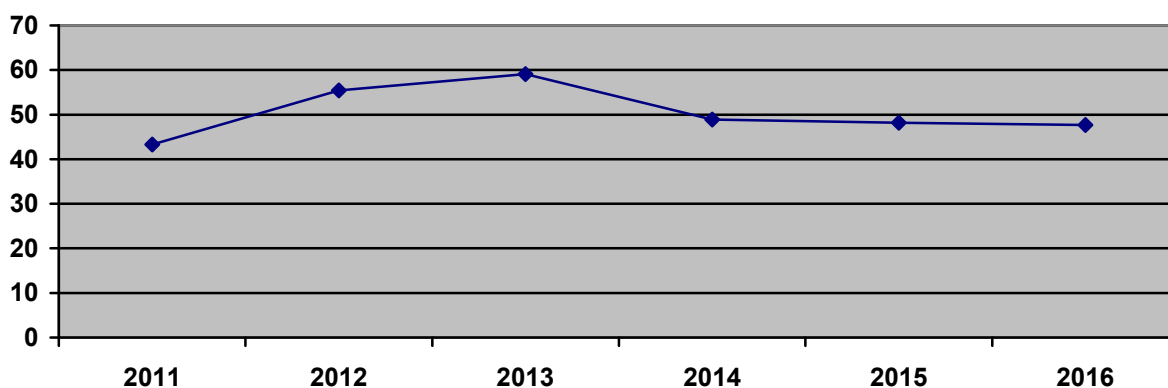
Género	JUNIO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	14,5	22,1	24,9	23,6	21,8	19,8
Mujeres	21,0	28,5	31,5	30,6	28,8	27,8
Total	17,3	24,9	27,8	26,7	24,9	23,4

Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: Junio 2011-2016

Tramos de edad	JUNIO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 años	43,3	55,4	59,1	48,9	48,2	47,7
25-34 "	23,7	31,9	36,4	35,2	31,7	29,5
35-44 "	13,9	21,4	24,0	22,8	22,8	19,5
45-54 "	11,7	18,3	20,4	21,0	19,7	19,4
55-64 "	8,1	13,8	15,3	17,4	16,5	19,3
65-74 "	2,5	4,0	15,2	11,3	12,3	12,4
Total	17,3	24,9	27,8	26,7	24,9	23,4

Fuente: Elstat

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de Junio 2011-2016)



Migraciones

El Servicio de asilo concluye el prerregistro de refugiados en Grecia continental

El Servicio de Asilo griego comunicó la conclusión del proceso de prerregistro de migrantes en territorio continental, un requisito fundamental para quienes quieran acogerse al proceso de asilo y traslado en cualquier país de la Unión Europea (UE).

Este dispositivo de registro contó con los fondos de la Comisión Europea (CE) y la estrecha colaboración de la agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR) y la Oficina Europea de Apoyo al Asilo (EASO).

El Gobierno griego, ACNUR y EASO explicaron en un comunicado conjunto que entre el 9 de junio al 5 de julio los servicios de asilo prerregistraron a unas 20.100 personas, 690 de ellos menores no acompañados.

Ese comunicado aseguró además que durante este proceso “miles de personas han recibido tarjetas de demandante de asilo, lo que les permitirá residir legalmente en Grecia y tener acceso a educación y a la sanidad”.

A partir de ahora, añadió el comunicado, los migrantes tendrán que esperar a que se les comunique por mensaje de móvil el lugar, día y hora la cita para comenzar el proceso de asilo propiamente dicho, una cita tendrá lugar “en unos meses” debido “al gran número de peticiones”.

Aquellos que no se hayan prerregistrado pueden seguir haciéndolo a través de Skype, un proceso que, esperan los tres organismos, “sea mucho más eficiente” ahora que han tramitado gran parte de las solicitudes de los campos continentales.

Según datos oficiales publicados por el Gobierno de Grecia, en estos momentos hay en el país 57.115 refugiados, 47.716 de ellos en diversos campos organizados en territorio continental.

Grecia ampara el derecho a la educación de los jóvenes refugiados

La contratación de 800 profesores de enseñanza primaria y secundaria, la Escuela Abierta para refugiados y la Academia de Verano que informa sobre la posibilidad de estudiar en Europa, son algunas de las iniciativas griegas en defensa del derecho a la educación de los niños refugiados.

El primer proyecto del Ministerio griego de Educación concierne a la escuela primaria y secundaria; para ello se contratarán 800 profesores que enseñarán el griego como segunda lengua, así como otros idiomas, en aulas adecuadamente acondicionadas en los colegios públicos o en las escuelas de los centros de acogida, según el anuncio del Ministro de Educación, Nikos Filis. Para esta iniciativa el Gobierno griego cuenta con la colaboración de la ONG Save the Children International -que encabeza la ex Primera Ministra de Dinamarca, Helle Thorning-Schmidt-, la cual ayudará a encontrar maestros refugiados que puedan enseñar a los niños en su lengua materna.

Más allá de las actividades creativas que ya se están llevando a cabo en los campos para los más pequeños, a partir de septiembre habrá clases especiales de recepción a los colegios en los que se matricularán los niños refugiados que viven en los grandes centros urbanos; mientras para los niños de aquellos campos que se encuentran alejados de los centros urbanos se crearán estructuras educativas especiales. Por ejemplo, las guarderías estarán al lado de las madres en el centro de acogida. “El problema más importante que tenemos que solucionar, dijo Nikos Filis, es garantizar la educación de estos niños pero no en ghettos sino en el marco del sistema educativo público griego.

El segundo proyecto es la Academia de verano “Más allá de la crisis. Estudiando en Europa” y concierne a la enseñanza universitaria. Se llevará a cabo del 18 al 28 de agosto en la zona de la antigua Olimpia y los participantes serán hospedados en las instalaciones de la Academia Internacional de Olimpia. Podrán participar en sus cursos jóvenes refugiados de 18 a 30 años que actualmente viven en la región de Ática, estaban estudiando en su país de origen o quieren estudiar en Grecia u otro país europeo. Se trata de un proyecto cuyo propósito principal es informar a los jóvenes refugiados sobre las Universidades en Grecia y el resto de la U.E., así como sobre los requisitos de matriculación en ellas. Es una propuesta que ha ganado el interés de diversos entes de educación europeos, así como de la UNESCO. Se basa en la diversidad de métodos educativos y en la colaboración con importantes instituciones, como por ejemplo el Consejo de Europa para temas de derechos humanos y democracia o la Facultad de Filosofía de la Universidad de Atenas (EKPA) para el aprendizaje del griego como lengua extranjera.

La tercera iniciativa ya está en marcha desde principios del año en el centro de Atenas gracias al trabajo voluntario de treinta profesores griegos; se trata de la Escuela Abierta que funciona en el marco del programa “Escuela sin fronteras”, en colaboración con la ONG “Red para los derechos del niño” y el apoyo del Ayuntamiento de Atenas. 130 niños refugiados de 6 a 12 años de edad, provenientes de tres centros de refugiados de la capital, se preparan para su integración en el sistema educativo griego con clases diarias de cuatro horas de

griego e inglés, pero también con muchas actividades de entretenimiento e integración social.

En su reciente visita a la Escuela, el Ministro de Educación resaltó la importancia de la escuela pública griega como un fundamento de democracia y solidaridad que contribuirá a la integración social de los refugiados

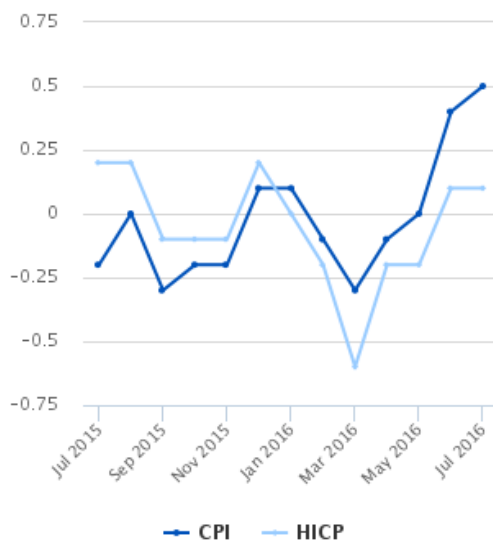


IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de julio un 0,5% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



Fuente: CSO

Seguridad social

La Autoridad de Pensiones publica sus propuestas para la reforma de las pensiones

El pasado 18 de julio la Autoridad de Pensiones, *Pensions Authority*, emitió un documento de consulta en el que se presentaba un paquete de propuestas para la reforma y simplificación del sistema de pensiones privadas en Irlanda. Estas proposiciones tienen como objeto transformar el sistema de pensiones complementarias privadas, así como mejorar los fondos de pensiones e incrementar la confianza y comprensión de los ciudadanos.

La Autoridad de Pensiones propone introducir un revisado marco regulador que comprende:

- Estándares de más calidad para los titulares de programas ocupacionales.
- Proceso de autorización para los nuevos programas de pensiones ocupacionales.
- Mayor supervisión de la gestión de los sistemas de pensiones.
- Mejora de la información a los usuarios y más transparencia en los costes.
- Racionalización de los mecanismos de ahorro de cara a la jubilación.

Dichas propuestas, en caso de implementación, pretenden alcanzar importantes mejoras en la gestión y supervisión de las pensiones complementarias. La Autoridad presentará sus proposiciones, una vez finalizado el período de consultas el 3 de octubre, al Ministerio de Protección Social, quien será el responsable último para su adopción.

El ministro de Protección Social, Leo Varadkar, ha manifestado en relación con las propuestas de reforma y la consulta presentadas por la Autoridad de Pensiones, que la situación actual, en la que la mayoría de los ciudadanos solo cuentan con la pensión estatal como fuente de ingresos durante su jubilación, es insostenible y que es obligación del Gobierno asegurar la puesta en marcha de un sistema mejor. El objetivo del ministro es desarrollar e introducir un sistema de pensiones ocupacionales nuevo y universal para todos aquellos trabajadores que no cuentan con pensiones complementarias.

Sondeo entre 20.000 autónomos sobre Seguridad Social

El ministro de Protección Social, Leo Varadkar, anunció en el mes de agosto la realización de una encuesta a trabajadores por cuenta propia para comprobar cuáles son las prestaciones que preferirían recibir de la Seguridad Social en caso de reforma del sistema en los presupuestos venideros. El Ministerio ha enviado una copia del sondeo a 20.000 trabajadores autónomos con el objetivo de conocer si estarían dispuestos a realizar una mayor contribución económica en las cotizaciones sociales a cambio de un mayor acceso a prestaciones sociales o si por el contrario prefieren mantener la situación actual.

Leo Varadkar ha indicado que el Gobierno planea una importante reforma del sistema de cotizaciones sociales para trabajadores autónomos y, por ello, presentó en julio un informe al Ejecutivo sobre este asunto. En este sentido, ha apuntado que existen numerosas pruebas de que los trabajadores por cuenta propia no están satisfechos con las prestaciones sociales a las que tiene acceso a cambio de abonar sus cotizaciones sociales. El ministro ha asegurado que pretende reformar el sistema de cotización de los autónomos, en línea con otros países de la UE, y que este sondeo guiará al Departamento en las próximas etapas de la reforma, ya sea en los Presupuestos de 2017 o en los siguientes.

Entre los 20.000 autónomos encuestados se incluyen comerciantes, socios, granjeros, profesionales y directores de empresa seleccionados aleatoriamente en los siguientes sectores:

- Agricultura
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor
- Hoteles y restaurantes.
- Transporte, alojamiento y almacenamiento
- Financiero
- Sanidad y educación

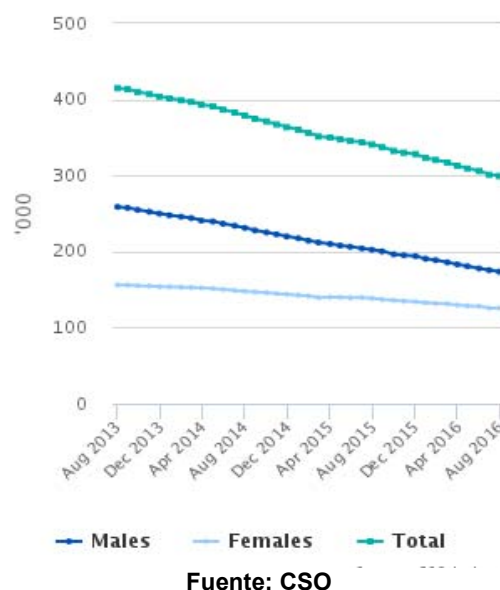
Entre las preguntas de la encuesta podemos destacar la relativa a cuál es la prestación social más importante para ellos, entre las que se incluyen:

- prestación por enfermedad de larga duración
- prestación por enfermedad de corta duración
- prestación por accidentes de trabajo
- prestación por desempleo
- ayuda al cuidador a tiempo completo

Las encuestas fueron enviadas durante la segunda semana de agosto y debían ser remitidas de vuelta al Ministerio el último día de ese mes. Una vez recibidas, el Departamento podrá empezar a trabajar en la reforma del sistema de cotizaciones de los autónomos.

Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de agosto de 2016 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 399.200, habiéndose registrado un descenso de 1.800 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores se sitúa por debajo de los 300.000 por primera vez desde el año 2008. La tasa de desempleo se ha mantenido en el 8,3%.



ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Tras unas elecciones municipales celebradas en el mes de junio en las que el principal partido del Gobierno, el Partido Democrático, obtuvo unos malos resultados, el Primer Ministro, Matteo Renzi se ha tenido que enfrentar en el mes de julio a un nuevo problema, que teniendo origen económico, para los analistas, no se le pueden negar sus consecuencias políticas o sociales.

La tormenta que el Brexit causó a finales de junio en los mercados financieros internacionales devolvió la atención a la situación de la banca italiana, con fuertes caídas en bolsa, especialmente el Banco Monte dei Pasqui de Siena, cuyos títulos perdieron un 30% de su valor en solo dos sesiones a principios del mes de julio. Aunque el Gobierno italiano ha argumentado el Brexit para solicitar a Bruselas ayudas a la banca sin que tengan la consideración de ayudas de Estado y sin perjuicios para los ahorradores, un día antes del Brexit, el Banco Central Europeo había remitido una carta a la entidad en la que le instaba a reducir su volumen bruto de préstamos dudosos que valoraba 32.600 millones. Este plan de reducción de la morosidad del banco que exigía el BCE desencadenó una huida de los inversores.

En los balances de la banca italiana hay más de 350.000 millones de euros en créditos dudosos (el 13% del total. Durante este año 2016 ya se habían puesto en marcha varias soluciones para mejorar la situación de los bancos –con la recapitalización de las entidades más pequeñas o la puesta en marcha de un fondo público-privado denominado Atlante–, pero los problemas continúan.

Por este motivo durante el mes de julio se aceleraron los contactos entre el Gobierno de Matteo Renzi y el Ejecutivo comunitario para tratar de hacer inyecciones de dinero público en las entidades más necesitadas sin necesidad de aplicar las reglas de ayudas de Estado, que obligarían a los accionistas y a los poseedores de deuda de peor calidad a quitas en sus ahorros.

Tras la vuelta a la calma de los mercados, el Gobierno trató de tranquilizar a la población. Matteo Renzi declaró que "El hecho de no haber intervenido en la banca entre el 2011 y el 2013, cuando aún se podía hacer, fue un error. Pero ahora los problemas de algunos bancos son fácilmente solucionables", aseguró, preocupado por la repercusión social de la crisis ya que el 12% de los valores está en manos de pequeños ahorradores.

Para los analistas, este problema colocaba a Matteo Renzi en una difícil situación ya que él y su Gobierno se someterán a una prueba de supervivencia en otoño con el referéndum sobre las reformas constitucionales en el que votarán los que deberían pagar la quiebra bancaria. Por eso, a finales de del mes de julio, el Primer Ministro volvía a declarar que "Si practicásemos una intervención pública, tendrían que pagar los ciudadanos, y yo no quiero que por los errores cometidos en el pasado por los políticos y los banqueros tengan que pagar ahora los ciudadanos del presente".

La solución que finalmente se dio, casi al mismo tiempo en que se publicaban por parte de la Autoridad Bancaria Europea, las pruebas de estrés a 51 entidades bancarias europeas, es un aumento de capital de 5.000 millones y la venta de 9.000 millones de créditos deteriorados al fondo Atlante (Fondo creado en abril de 2016) con financiación en el mercado, sin recurrir, teóricamente al dinero público. Según el Primer Ministro, “la única solución para archivar definitivamente la crisis bancaria es regresar al crecimiento”.

Mientras que Matteo Renzi sigue intentando frenar el ascenso del Movimiento 5 Estrellas con mensajes y medidas populistas que lo acerquen a una población cansada de la política tradicional, Silvio Berlusconi, intenta reagrupar el centro derecha pero no ya personalmente (está a punto de cumplir 80 años) sino nombrando a un nuevo delfín que lo sustituya en el liderazgo. A la espera de una convención que se celebrará en septiembre, Berlusconi ha elegido a Stefano Parisi, un exdirigente empresarial de origen romano pero afincado en Milán, que perdió en las últimas elecciones municipales para alcalde de esta ciudad frente a Giuseppe Sala, del Partido Democrático. Berlusconi y su partido Forza Italia se preparan para la posibilidad de que Matteo Renzi pierda el referéndum sobre las reformas constitucionales y tenga que convocar elecciones, para lo que sería necesario un centroderecha fuerte y con liderazgo. Según Parisi, la idea es formar un proyecto liberal popular a partir de los partidos ya existentes que consiga movilizar a la militancia para conformar una línea alternativa al centro izquierda y que compita con el Movimiento 5 Estrellas, partido al que han votado incluso electores del centro derecha en las últimas elecciones municipales. Una de las dificultades para la unión de los moderados es la Liga Norte, que aunque se presentó en coalición con Forza Italia en algunas alcaldías en las pasadas elecciones municipales, tiene un discurso muy radicalizado en relación con la inmigración y su líder, Matteo Salvini, ha mostrado en numerosas ocasiones su oposición a la Unión Europea. El Nuevo Centroderecha, liderado por el actual Ministro del Interior, Angelino Alfano, el que fue delfín de Berlusconi hasta hace dos años tendría muy difícil compartir grupo con la Liga Norte. En unas declaraciones del mes de julio, Alfano dijo que “Una de las pocas cosas que nos une a Salvini y a mí es el deseo de no estar juntos”.

Precisamente este verano, el Tribunal Supremo italiano ha aprobado someter a referéndum la reforma constitucional después de que medio millón de firmas del “Comité por el sí” presentaran una solicitud para ello tal como prevé la norma. En principio, con los resultados de las votaciones en las Cámaras, no sería necesario el referéndum pero el mismo Matteo Renzi impulsó esta posibilidad. Existe también un “Comité por el no”, que está formado por toda la oposición parlamentaria a la mayoría gubernamental e incluso algunos miembros del partido Democrático opuestos a Matteo Renzi.

Todavía no hay una fecha exacta para la votación, en la que están llamados a participar más de 50 millones de personas. Deberá ser entre el 2 de octubre y el 22 de diciembre,

Poco antes de finalizar el mes de agosto, el Primer Ministro Matteo Renzi se reunía en una isla italiana con la Canciller alemana Angela Merkel y el Presidente de Francia, François Hollande en una especie de minicumbre europea para diseñar una estrategia común frente al *Brexit* ante el reinicio del curso político europeo. Los

mandatarios recalcaron la necesidad de impulsar la economía, reforzar la seguridad y gestionar la crisis migratoria para "relanzar Europa" tras la sacudida del *Brexit*. Hubo acuerdo en que la seguridad, el crecimiento económico y el futuro de los jóvenes son los tres grandes desafíos de la UE, aunque cada líder ha puesto el acento sobre un problema: Hollande sobre seguridad, Renzi en la economía, y Merkel sobre la cooperación en materia migratoria, especialmente con Turquía. Además Ángela Merkel mostró explícitamente su apoyo al Gobierno italiano: "Renzi ha hecho reformas valientes y cosas importantes para una Italia sostenible que pueda tener un futuro".

Situación económica

Según los datos publicados por Eurostat, la economía italiana se habría estancado en el segundo trimestre de 2016 al crecer un 0,0%. El crecimiento previo de economía italiana había sido de un 0.3% trimestral. Algo no excesivamente alto. El consumo, sobre todo el privado, y la inversión, especialmente en equipo, aportaron conjuntamente 0,5 puntos porcentuales al crecimiento, mientras que el balance entre exportaciones e importaciones totales le restaba 2 décimas. Aunque no se conocen las cifras desagregadas aún, todo apunta a que la desaceleración procede del consumo privado. Hay algunos indicadores como las matriculaciones de turismo, que descienden respecto al periodo enero-marzo, o las ventas minoristas, que prácticamente muestran crecimiento cero, que favorecen esta conclusión.

A favor de la desaceleración en el consumo juega también la reducción de la riqueza financiera de los hogares. Según el propio Banco de Italia, a día de hoy las cotizaciones de las firmas bancarias italianas están más de un 25% por debajo de los valores pre *Brexit*, una tendencia a la baja que se ha visto agravada por los persistentes rumores de intervención en el sistema financiero transalpino. Estas circunstancias afectan sustancialmente a la confianza de los hogares italianos, más propensos que la media europea a la tenencia de bonos bancarios pertenecientes a su mismo país.

Otro componente que parece haber tenido un comportamiento claramente peor es la producción industrial, cuyo peso en el PIB italiano es ligeramente superior al que tiene en España. En el segundo trimestre, la producción industrial italiana habría retrocedido un 0,5% respecto al primero, excluidos efectos estacionales. Dicho retroceso, causado por los bienes de capital y de consumo, constituiría una sorpresa negativa si se tienen en cuenta los pronósticos que algunas instituciones especializadas manejaban a principios del trimestre.

Por último, desde el inicio de 2016 viene detectándose en las encuestas de opinión realizadas a los sectores productivos –por ejemplo la que realizan conjuntamente el Banco de Italia y el diario *Il sole 24 Ore*– una preocupación creciente por el desempeño de los mercados exteriores, sobre todo los de fuera de la UE. Las exportaciones italianas se dirigen en más de un 40% a mercados extracomunitarios, para los cuales, tal y como muestran las recientes predicciones del FMI, las expectativas no habrían mejorado.

Además Italia afronta serios problemas de endeudamiento público, con más del 132% del PIB, junto a la morosidad bancaria. Según un analista de Oxford

Economics, los mayores riesgos a corto plazo [para la zona euro] están en Italia. La combinación de una crisis bancaria y política (referéndum) puede representar una seria amenaza a la débil recuperación europea”.

Con este panorama, el Gobierno ya se plantea rebajar las perspectivas de crecimiento tanto para este año como para 2017. El diario económico *Il Sole 24 Ore* publica que el crecimiento del país será del 0,6% para final de año, es decir, la mitad de lo previsto por el Gobierno el ejercicio anterior. Las previsiones de crecimiento para 2016 eran del 1,2% y probablemente se rebajen al 0,6%

Situación social

La principal organización empresarial y los sindicatos han llegado a un acuerdo para presentar al Gobierno su propuesta de reforma del sistema de “Cassa Integrazione”. Se trata de un programa que prevé propuestas para “gestionar las crisis y las reestructuraciones empresariales centrándose en la recolocación del trabajador y asignando a los agentes sociales a través de la negociación, un papel activo y de gran responsabilidad”, según se lee en la nota difundida tras la reunión.

En las empresas que soliciten horas del modelo de “*Cassa Integrazione Straordinaria*”, en las que se prevea el despido de trabajadores, se propondrá, mediante negociación con los sindicatos, un plan operativo de recolocación para favorecer la formación y la vuelta a un empleo del trabajador ya durante el periodo de “Cassa Integrazione”. En las empresas que ejerzan su actividad en áreas de crisis industrial, en el caso de que haya posibilidad de retomar a la actividad, se proponen algunas modificaciones en el sistema para proteger al trabajador. Se recuerda que según se establecía en la reforma del mercado de trabajo de 2015, el 1 de enero de 2017 queda eliminada la prestación de “mobilita” (despidos colectivos) y el modelo de “Cassa Integrazione in deroga”.

La urgencia para modificar el sistema de los denominados “amortiguadores sociales” está bien representada en el hecho de que en las complejas áreas de crisis industriales conocidas en las 9 zonas en dificultad (de Termini Imerese a Piombino) hay alrededor de 30.000 trabajadores en riesgo de quedarse sin empleo y sin protección.

Sigue pendiente entre Confindustria y los sindicatos la reforma de la negociación colectiva. Por parte del Ejecutivo se sigue presionando para que lleguen cuanto antes a un acuerdo ya que si no es así, deberá legislar el Gobierno por su cuenta.

En relación con el acuerdo alcanzado entre Confindustria y los sindicatos, el Gobierno está preparando un decreto que según la prensa será aprobado en breve, para corregir algunos aspectos de la reforma del mercado de trabajo del año pasado (el denominado Jobs Act en Italia).

Tres son las medidas ya anunciadas: la primera, la prolongación por un año más del sistema de Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) para las nuevas zonas en crisis industrial; en segundo lugar, un subsidio de 500 euros al mes durante un año para los trabajadores despedidos en expedientes de regulación de empleo que no tengan derecho a las ayudas de Cassa Integrazione y un plan de recolocación para

trabajadores en situación de Cassa Integrazione. Estas tres medidas deberán ponerse en marcha cuanto antes ya que el 1 de enero de 2017 queda eliminada la Cassa Integrazione In Deroga y la prestación de “mobilita”, y se endurecen los requisitos para la Cassa Integrazione Straordinaria.

La CIGS, solo para las áreas consideradas en crisis, se extenderá durante un año más. El Ministerio de Desarrollo Económico y las Regiones podrán establecer otra prórroga posterior por un máximo de 12 meses más si la empresa presenta un plan industrial y de recolocación de los trabajadores.

Por otro lado, para los trabajadores de estas áreas en crisis, desempleados y que estén cerca de la fecha final de la prestación, podrán continuar con otra ayuda de 500 euros al mes durante un año.

Estas dos medidas en su conjunto tienen un coste previsto de 235 millones de euros (de los que 150 millones son para el nuevo subsidio y 85 millones para la prórroga de la CIGS)

El Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, ha declarado que, en colaboración con las Regiones (que aportarán al menos un 20% de la cifra que aporta el Ministerio), y el ANPAL, la nueva agencia nacional para el empleo, se activarán programas de recolocación para los trabajadores afectados (se recuerda que la cifra es de entre 30.000 y 40.000 trabajadores). El trabajador podrá renunciar a una nueva colocación y optar por una oferta de conciliación con la empresa con una indemnización de un mes por cada año trabajado

CAPACIDAD DE ATRACCIÓN DE ITALIA PARA INVERSORES

Aspectos laborales

Con la aprobación, a lo largo del año pasado, de los Decretos legislativos de desarrollo de la Ley de Bases de reforma del mercado de trabajo (L. 183/2014 de 10 de diciembre) se completó el denominado “Jobs Act” en los distintos aspectos previstos: protección contra los despidos ilegítimos, políticas activas de empleo, conciliación de la vida personal y laboral, flexibilidad, apoyo a la renta de trabajo, simplificación administrativa.

A continuación se reproducen los principales aspectos laborales ante los que se encontraría una empresa que decidiera invertir en Italia.

Régimen laboral

Los tipos de contratos

La reciente reforma del trabajo del Gobierno Renzi (el denominado “Jobs Act”), y concretamente uno de los Decretos de desarrollo de la Ley de bases (el *D.Lgs. 81/2015 de 15 de junio*) ha refundido la regulación de las diversas modalidades contractuales. El Decreto incluye, en capítulos sucesivos, la regulación del contrato a tiempo indeterminado, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo intermitente o “a llamada”, de los contratos de duración determinada, de los contratos de puesta a

disposición por las ETT, del contrato de aprendizaje y de los trabajos de carácter accesorio. Se ha eliminado, a partir del 1 de enero de 2016, la posibilidad de utilizar algunas fórmulas de contratación (colaboradores coordinados y continuos) similares en algunos aspectos a nuestros autónomos dependientes, a los que tanto habían recurrido las empresas italianas en los últimos años. El Decreto promovió la conversión, antes de final de 2015, de los actuales contratos de esta modalidad en contratos de trabajo ordinarios a tiempo indeterminado.

Si bien La legislación italiana establece, al igual que la española, que el contrato de trabajo a tiempo indeterminado constituye la forma “común” en las relaciones de trabajo, en los últimos tiempos se tiende a la flexibilización de las relaciones laborales, dando mayores posibilidades a la contratación temporal.

Así, dentro de los contratos temporales, o por tiempo determinado (“contratto a termine” en la terminología italiana), se distinguen tres formas contractuales: el contrato temporal ordinario o “tradicional”, el contrato por razones predeterminadas y el contrato acausal, auténtica novedad introducida con la Reforma Fornero de 2012 (hasta ese momento el contrato temporal debía ser justificado por razones de carácter técnico, productivo u organizativo o para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo) y ampliado por el nuevo Gobierno. En efecto, mientras la Ley Fornero eximía a las empresas de la obligación de expresar la causa que justificaba la temporalidad en el caso de un primer contrato temporal con un trabajador, siempre que fuera de una duración no superior a 12 meses. Este plazo máximo para un contrato temporal “acausal” pasa ahora de los 12 meses a un máximo de **36 meses**, ya sea a través de un primer contrato o sus posibles prórrogas (un máximo de 5).

La negociación colectiva

Siguen sin definirse de momento, a pesar de que periódicamente se anuncien reuniones al respecto entre los Agentes Sociales y con el Gobierno, los aspectos de una eventual reforma en la actual estructura de la negociación colectiva en Italia.

Italia cuenta con un sistema de negociación colectiva profundamente centralizado, con prevalencia de los Convenios nacionales de sector, y muy rígido ya que los Convenios nacionales dejan muy escaso espacio a la posibilidad de negociar algunas materias (en particular los salarios) a nivel de empresa.

Parece ser que la eventual introducción de medidas que descentralicen la negociación colectiva y la hagan más flexible contará, sin duda, con una gran oposición sindical que valoran los actuales Convenios nacionales como su principal parcela de “poder” en el mundo de las relaciones laborales italianas. Sin embargo, en los últimos meses el Gobierno ha presionado a los Agentes sociales para que lleguen a un acuerdo advirtiéndole de que de lo contrario el Gobierno se verá obligado a legislar en la materia.

Salario mínimo interprofesional

No existe en Italia Salario Mínimo Interprofesional, aunque el Gobierno actual lo incluía como uno de los objetivos del Jobs Act. Los salarios mínimos se establecen por los convenios colectivos de nivel nacional

Indemnizaciones por despido

La legislación italiana no establece ningún tipo de indemnización para los despidos que sean considerados justificados o procedentes. Sin embargo, la ley establece la obligación de abonar al trabajador, en el momento en que abandona la empresa por cualquier causa (incluida la baja voluntaria, la jubilación, o cualquier otro motivo), el denominado TFR (*Trattamento Fine Rapporto* o Abono por Finalización de la Relación), que corresponde a 1:13,5 del sueldo anual por cada año de servicio en la empresa. El TFR no es, en cualquier caso, una indemnización por despido, ya que se debe abonar al trabajador cualquiera que sea la razón del cese de la relación laboral.

En cuanto al despido improcedente, la legislación italiana contempla una complicada casuística para la fijación de las indemnizaciones, en función del número de trabajadores de la empresa y en función de los motivos que hayan dado lugar a la declaración judicial de improcedencia o nulidad del despido.

La nueva normativa (*D.Lgs. 23/2015, de 4 de marzo*) establece consecuencias diferentes para el caso de los despidos declarados nulos, de los despidos declarados improcedentes (por motivos económicos o disciplinarios) y de los despidos con vicios formales o de procedimiento.

Cuando el despido sea declarado nulo por considerar que obedece a motivos discriminatorios o a otros casos de nulidad expresamente previstos en la legislación (por ejemplo, la maternidad), el Juez ordena la readmisión obligatoria del trabajador.

Cuando la sentencia declare la improcedencia del despido al estimar que no concurren las razones económicas o disciplinarias invocadas por el empleador, el juez declara finalizada la relación laboral en la fecha del despido, condenando a la empresa al pago de una indemnización de dos meses de salario por cada año de servicio, con un mínimo de cuatro meses y un máximo de veinticuatro. En anexo se reproduce una tabla sobre las consecuencias de las sentencias de despido según la legislación vigente.

Régimen de seguridad social - cotizaciones

El sistema de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena afiliados al régimen general del INPS es financiado mediante una cotización proporcional, para la mayoría de las categorías, a la retribución real del trabajador y, para las demás, a retribuciones convencionales. La cotización es "obligatoria", puesto que ha sido establecida por ley, independientemente de eventuales acuerdos entre las partes. Las cuotas se calculan en porcentaje de la retribución bruta; una parte es a cargo de la empresa y una a cargo del trabajador. Las cuotas abonadas al INPS aseguran la cobertura de las siguientes contingencias: Invalidez, vejez y supervivientes, con cotizaciones que garantizan la pensión de jubilación; desempleo; prestaciones familiares; protección desempleo en caso de reducción o suspensión de jornada o en caso de reestructuración o crisis empresarial; enfermedad y maternidad.

Los tipos de imposición no son siempre los mismos, sino que dependen del sector, de las dimensiones de la empresa, etc.

Además, es obligatorio el **Seguro de accidentes** (ante el Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL) cuando haya trabajadores por cuenta ajena expuestos a riesgos.

En cuanto a las primas aplicables (en este seguro se aplica la terminología de los seguros privados, por lo que no se habla de “cotización” sino de “prima”), se suelen determinar anualmente y dependen del riesgo al que el trabajador se expone, y se aplican sobre la retribución abonada.

Ventajas a la contratación

Contratación indefinida

Los contratos indefinidos que se suscriban desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2016 tendrán una reducción del 40% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los dos primeros años del contrato con un límite máximo anual de 3.250 euros.

Contratación en zonas con mayores dificultades de desarrollo y para colectivos de trabajadores desfavorecidos

Existen reducciones de cuotas para la contratación de jóvenes, beneficiarios de prestaciones por desempleo, mujeres, mayores de 55 años y personas con discapacidad. Por otro lado, el Sur de Italia cuenta con especiales reducciones a la contratación indefinida.

Reducciones fiscales en los pluses de productividad

Impuestos al 10% y primas hasta 2.000 euros. La prima de productividad es una parte del salario ligada a incrementos de productividad, rentabilidad, calidad, eficiencia e innovación, a medirse mediante criterios que se establecerán con un Decreto Ministerial que está pendiente desde marzo de 2016 y que según las últimas informaciones se aprobará en breve ya que estaba previsto en la Ley de presupuestos para 2016. Los objetivos de productividad a alcanzar se acordarán en la negociación colectiva a nivel empresarial o territorial. En el caso de que los convenios incluyan cláusulas de participación de los trabajadores en la organización del trabajo, el límite de 2.000 euros se eleva hasta los 2.500.

Simplificación en los procedimientos

Es otro aspecto de la reforma laboral que puede ser positivo para las empresas. El Decreto legislativo 151 del 14/09/2015 regula y simplifica las obligaciones documentales y formales de los empresarios, suprimiendo algunas exigencias y buscando facilitar las gestiones empresariales con los Entes públicos y la Seguridad Social. Se modifica el capítulo de sanciones por incumplimiento de la legislación laboral o de Seguridad Social. Se revisa la normativa sobre el control a distancia de los trabajadores por la empresa.

Conclusiones

El mercado de trabajo italiano no parece resultar atractivo para la inversión extranjera en general. En temas sociolaborales, además, el Gobierno no ha anunciado ninguna medida encaminada a la atracción de empresas del exterior. No obstante, la Agencia Tributaria italiana sí que dispone de algunas medidas fiscales que se adaptan a las necesidades de las empresas extranjeras que pretendan establecerse en Italia. También desde el Ministerio de Desarrollo industrial existen medidas fiscales que favorecen la inversión. En los medios de comunicación se ha hablado de Milán como una buena alternativa para las entidades financieras pero aspectos como la normativa laboral o la burocracia no la hacen más ventajosa que otras ciudades europeas.

LITUANIA

COMENTARIO GENERAL

Visita del FMI⁸

La misión del FMI estuvo en Lituania durante la semana del 6 al 12 de septiembre para llevar a cabo su evaluación de la economía lituana. Entre sus recomendaciones y conclusiones, destacan:

- "La actividad económica se está expandiendo a un ritmo satisfactorio y es probable que se acelere moderadamente hasta el próximo año. El consumo privado es el motor principal, apoyado por el fuerte crecimiento de salarios. Las exportaciones también están comportándose razonablemente bien, teniendo en cuenta la debilidad del entorno exterior, pues los esfuerzos para diversificar los mercados están empezando a dar sus frutos. La inversión ha sido un lastre para el crecimiento en lo que va de año, lo que refleja principalmente el paréntesis en los fondos de la UE durante la transición al marco financiero 2014-20. El crecimiento del PIB debería alcanzar un 2,5 % este año y un 3 % en 2017".
- "El crecimiento de los salarios ha sido elevado, en relación con los aumentos de productividad; una situación que requiere un seguimiento, si se quiere mantener la competitividad. La trayectoria actual es insostenible, aunque los efectos adversos sobre el comportamiento de las exportaciones no se han materializado hasta ahora visiblemente. La fuente del reciente estancamiento de la productividad del trabajo necesita un análisis más detallado, especialmente si en parte refleja empresas que emplean trabajadores adicionales en previsión de expansión de la actividad o la disminución de la oferta de trabajo. Serían prudentes políticas que promuevan la oferta de trabajo, mientras que las alzas del salario mínimo deben ser pausadas".
- "Las finanzas públicas pronostican un buen desempeño este año, proporcionando algo de margen para nuevas iniciativas en 2017, sin menoscabar indebidamente los beneficios fiscales ganados con esfuerzo del pasado, que han de ser preservados. La inesperada fuerte evolución de las ventas al por menor y de los salarios, impulsa la recaudación de ingresos y podría llevar el déficit público hasta el 0,25 % del PIB, frente a una previsión del 1,2 %. Este rendimiento, así como los posibles ingresos adicionales por las mejoras en la administración tributaria, podría acomodarse a nuevas iniciativas para mayor gasto notablemente en defensa, indexación de las pensiones, reducción de las cotizaciones sociales y mayores prestaciones para quienes estén por debajo del mínimo exento. Incluso con estas iniciativas, el déficit presupuestario quedaría contenida, a menos de 1 % del PIB. En términos estructurales, el déficit sería aún menor, asegurando así que la deuda pública en relación al PIB disminuye gradualmente con el tiempo. Dicho esto, sigue siendo importante que la política fiscal se mantenga prudente".

⁸ Fuente: Fondo Monetario Internacional

- "Las políticas en el marco del *Nuevo Modelo Social* se beneficiarían de ajustes. El abandono del código laboral, tras el veto presidencial sería una oportunidad perdida para lograr las reformas necesarias⁹. Dadas las limitaciones de procedimiento, la adopción de un nuevo código y abordar rápidamente las restantes preocupaciones legítimas de los interlocutores sociales a través de enmiendas parece preferible. Mientras que el nuevo sistema de pensiones ofrece considerables mejoras en el corto plazo, es probable que implique grandes reducciones de beneficios en el largo plazo, que requieren nuevas medidas para garantizar la sostenibilidad social. Por otra parte, los planes para compensar las reducciones sucesivas previstas en las contribuciones a la seguridad social aún no se han articulado. "No hay aparentes riesgos inmediatos para la estabilidad financiera....".
- "El próximo nuevo período legislativo proporciona una oportunidad para articular claramente un programa económico estratégico, aprovechando el amplio consenso social para una convergencia inclusiva con el nivel de vida de Europa occidental, basado en el crecimiento sólido de la productividad y unas finanzas públicas sanas.
- En cuanto a las finanzas públicas, tras el período exitoso de consolidación, el foco ahora puede pasar a reformas estructurales fiscales. Un sistema fiscal que aligere la carga sobre los trabajadores con salarios bajos y se base más en los de mayores ingresos, los ingresos de capital, y la riqueza, que cumpliría el doble propósito de aliviar la desigualdad de ingresos y de expandir el empleo formal. En cuanto al gasto, la revisión de los programas de gasto y la mejora de su eficacia son tareas importantes. Los esfuerzos para mejorar la administración tributaria deben continuar.
- Una educación de primera calidad es esencial para que la economía avance hacia la producción de bienes y servicios de mayor valor. Hay espacio para mejorar los resultados educativos y reducir los desajustes entre las cualificaciones y las necesidades del mercado laboral. Esto requiere la racionalización de la sobredimensionada infraestructura educativa, mejorar los estándares, la mejora de la información sobre las necesidades del mercado de trabajo y la elevación del perfil de la formación profesional. La nueva Ley de Educación Superior proporciona herramientas importantes para avanzar en este sentido.
- La innovación es clave para reducir la brecha de ingresos con Europa occidental. Los fondos de la UE proporcionan recursos sustanciales para su promoción, pero podrían lograrse mejores resultados con una infraestructura de innovación menos fragmentada y con más énfasis en aplicaciones comercializables".

⁹ Como ha sido informado, el parlamento "levantó" el veto presidencial y el Código fue aprobado.

La situación económica en Lituania, desde el punto de vista de los ciudadanos¹⁰

ELTA, una agencia de noticias de Lituania informó el día 9 sobre los resultados de la última encuesta de opinión pública sobre cómo ven los lituanos actual situación económica en Lituania - es decir, si las cosas van mejor o peor. Esta visión sirve para contrastar la visión del FMI

Esta encuesta pública fue llevada a cabo por Baltijos Tyrimai Company, durante el período 20-30 de agosto. Éstos son los principales resultados publicados por ELTA:

- El 34% de los encuestados afirmó que la situación es cada vez mejor (en su mayoría jóvenes, menores de 30 años de edad, con alto nivel de educación, con más de 1.000 euros de ingresos familiares mensuales y que son especialistas, funcionarios públicos, jefes de empresas, estudiantes y partidarios de partidos políticos de derecha).
- El 65% de los encuestados afirmó que la situación es cada vez peor (en su mayoría mayores de 50 años de edad, que viven en zonas rurales, con un ingreso familiar mensual de 600 €, pensionistas, trabajadores y agricultores y de la etnia polaco-lituana).
- El 1% de los encuestados restante no tenía ninguna opinión.

Y datos sobre la pobreza en Lituania, en 2015, ofrecidos por la Agencia Oficial de Estadística¹¹

Estadísticas de Lituania dio a conocer sus últimos datos sobre el número de lituanos que vivían en riesgo de pobreza en 2015. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida, la tasa de Alto Riesgo de pobreza en Lituania se situó en el 22,2% que, si se compara con 2014, cifra habría aumentado un 3,1%. En 2015, alrededor de 640.000 personas estaban viviendo por debajo del umbral de riesgo de pobreza. Éstos son los datos clave del informe:

- Ingresos, por debajo del umbral de riesgo de pobreza alcanzó el 18,1% (aumento de un 2,1% comparado con 2014) de la población de las ciudades y el 30,6% (aumento de un 5,1% en comparación con 2014) en las áreas rurales.
- El umbral de riesgo de pobreza en 2015 fue de 259€/ mes/persona y 574€/mes /familia (2 adultos y 2 niños menores de 14 años), que aumentó un 7,5% en comparación con el 2014.
- La mayoría de los que están en riesgo de pobreza son niños menores de 18 años de edad, su tasa es del 28,9%, que es 5.4% más que en 2014.
- En 2015, el salario mínimo, menos impuestos sobre la renta y la seguridad social, eran 12 euros menos que el umbral de riesgo de pobreza.
- En 2015, el 23,3% de los hogares con niños estaban en riesgo de pobreza, un 3.3% más que en 2014.

¹⁰ Fuente: ELTA

¹¹ Fuente: The Weekly of Vilnius

- En 2015 el 21,3% de los hogares sin hijos estaban en el riesgo de pobreza, un 3.1% más que en 2014.
- En 2015 el 9,9% de las personas que trabajan estaban en riesgo de pobreza, el 27,6% de los pensionistas y el 62,3% de parados



MARRUECOS

COMENTARIO GENERAL¹²

Educación

Marruecos alcanzara sus objetivos... dentro de medio siglo

El sistema educativo marroquí sigue alimentando inquietudes. El Reino alcanzara sus compromisos en el ámbito de la educación con un medio siglo de retraso. Se trata de los objetivos mundiales del nuevo programa de desarrollo durable 2030 (ODD). Es la principal conclusión que resalta del informe mundial del seguimiento sobre la educación publicada por la UNESCO. Lo que también es válido para el conjunto de los países de África del Norte.

En esta región, los objetivos fijados relativos a la educación primaria serán alcanzados en el 2048, del primer ciclo de la educación secundaria hasta el 2062, en cuanto a los compromisos relativos al segundo ciclo secundario hasta el 2082!

Acciones insuficientes

Según el informe de la UNESCO, el gobierno marroquí ha elaborado una estrategia que pretende construir colegios especializados e internados. Su Ministro de la Educación Nacional y de la Formación Profesional ha igualmente identificado los criterios para dirigirse a los colegios más desfavorecidos incluso en las zonas que tienen un nivel elevado de abandono escolar y de población con ingresos bajos.

La evaluación del plan de urgencia del 2012 ha demostrado progresos impresionantes en el desarrollo de los servicios de educación y ha asegurado un acceso más equitativo a la enseñanza, en particular en las zonas rurales y desfavorecidas.

Por eso, el programa "Tayssir" ha permitido ofrecer un apoyo financiero a las familias rurales necesitadas con el fin de reducir el abandono escolar y de mejorar la asistencia.

Entre el año 2013 y el 2014, 825.000 alumnos, es decir el 13% de la población total con edad escolar primaria y secundaria, han beneficiado de dicho dispositivo. A esto se añaden, más de 4 millones de alumnos que también han beneficiado de la operación de un millón de carteras, dirigido a los estudiantes más pobres del primer año escolar. Más de la mitad del presupuesto total de la Ayuda Social a la educación ha sido realizada en estos dos programas.

¹² Fuente: Los Diarios "L'Economiste" y "Aujourd'hui le Maroc"

Inmigración

Cómo Marruecos le ha tendido la mano a los migrantes y refugiados


El Ministerio encargado de los marroquíes residentes en el extranjero y la Migración presenta su balance. La acción del departamento de Anis Birou se centró en varias áreas, incluida la asistencia jurídica para los inmigrantes y refugiados en Marruecos. De acuerdo con funcionarios del ministerio, la cuestión fue el fortalecimiento de asistencia jurídica a los inmigrantes y refugiados en Marruecos a través de la sensibilización de los fiscales de los tribunales del Reino a los derechos de los migrantes y refugiados, proporcionando acceso a los servicios. Los migrantes también se han beneficiado de los servicios de un abogado, de traducción y de costos judiciales.

Un total de 870 inmigrantes, incluyendo 260 mujeres han recibido asistencia jurídica entre 2014 y 2015. Dentro de la asistencia social y humanitaria, se procedió a la creación de un dispositivo de asistencia humanitaria permanente en asociación con la sociedad civil. También se firmó un acuerdo marco con la Media Luna Roja Marroquí. De acuerdo con estadísticas del ministerio, no menos de 11.000 migrantes en las ciudades de Tánger, Nador, Oujda, Fez, Rabat, Casablanca, Marrakech, Agadir y El Aaiún recibieron alimentos, ropa, kits para los niños y disfrutaron de campañas sanitarias. La implicación de la sociedad civil se ha fortalecido mediante el establecimiento de un marco de colaboración con 28 asociaciones que trabajan en el ámbito de la migración en Marruecos. Se habló por otra parte, de la consolidación de capacidades de los centros de asistencia humanitaria diarias. La implicación de la sociedad civil se ha fortalecido mediante el establecimiento de un marco de colaboración con 28 asociaciones que trabajan en el ámbito de la migración en Marruecos. En este sentido, dos centros de servicios sociales diarios se abrieron en Sale y Fes. Hay que decir que el tema de la migración esta en el centro de las políticas públicas en particular gracias al plan gubernamental para la Igualdad (2012-2016), el Programa de Irtikae o el Programa Nacional de Protección Infantil en Marruecos.

El sector de la salud no es una excepción. El ministerio ha dado prioridad al acceso a los servicios de atención primaria y de emergencia para los inmigrantes y refugiados en Marruecos. Se firmó un acuerdo el 26 de octubre de 2015 para permitir que los inmigrantes regularizados reciban cobertura médica y acceso a la asistencia sanitaria RAMED. El departamento de Birou también trabajó en la integración de los inmigrantes y refugiados en programas especiales en el ámbito de la salud (sensibilización, la vacunación, diagnóstico, la salud móvil, salud materna e infantil). Al nivel de diagnóstico, por ejemplo, las autoridades facilitan la cifra de 5.419 migrantes tratados entre abril y junio de 2016. El acceso a la vivienda también fue central para el Ministerio de marroquíes residentes en el extranjero y la migración.

Así pues, se llevó a cabo la eliminación de la barrera de acceso para los inmigrantes y refugiados a programas de vivienda económica gracias a las disposiciones que dicta la Ley de Finanzas de 2015 (artículo 247) para permitir que los extranjeros que residen en Marruecos se beneficien de las ofertas de vivienda subvencionada por el estado. Inmigrantes y refugiados tienen la oportunidad de acceder a la vivienda de

bajo valor inmobiliario a 140.000 dirhams y a la vivienda social de 250.000 dirhams y el alojamiento para la clase media a más de 250.000 dirhams.



PAÍSES BAJOS

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social¹³

La inflación se eleva al 0,2 por ciento

La inflación según el índice de precios al consumidor (IPC) subió en agosto un 0,2 por ciento, informa CBS. Los bienes y servicios fueron en julio para los consumidores un 0,2 por ciento más baratos que el año anterior. La inflación se ha mantenido baja desde hace ya algún tiempo.

Las vacaciones y la gasolina hacen subir inflación

La inflación aumentó principalmente debido a las encarecidas estancias en parques de vacaciones en Países Bajos y a los viajes organizados al extranjero. La tendencia de los precios de la gasolina hizo aumentar la inflación. En agosto, la gasolina era un 7,3 por ciento más barata que un año antes. Al mismo tiempo el descenso de precios de los alimentos detiene un poco la inflación. Se abarataron especialmente las patatas.

La inflación sin tener en cuenta energía, alimentos, alcohol y tabaco también sube

Debido a las fuertes fluctuaciones en los precios de la energía y de los alimentos, y al frecuente aumento de precios del alcohol y el tabaco a causa de las medidas fiscales, también se observa la inflación excluyendo estos grupos de productos. De acuerdo con estos parámetros para medir la inflación, esta fue en agosto del 0,8 por ciento, en julio fue del 0,4 por ciento.

Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

El crecimiento económico no ha disminuido: Países Bajos en el grupo europeo de cabeza

La economía holandesa creció un 0,6% en el segundo trimestre de 2016. Holanda está, pues, muy por encima de la media europea que fue del 0,3%. En comparación con el segundo trimestre de 2015, el volumen de la economía aumentó en un 2,3%. La confianza de los productores está ahora en su nivel más alto en cinco años y contribuye al fuerte crecimiento de las inversiones; en comparación con el segundo trimestre de 2015, la inversión aumentó en un 7,6%. También contribuyen la exportación y el consumo con un crecimiento del 4,0% y del 1,2%, respectivamente. Este crecimiento también permite una mayor recuperación del mercado laboral. En el trimestre pasado se crearon 38.000 puestos de trabajo y el desempleo se redujo en 16.000 personas, según los datos publicados por la Oficina Central de Estadísticas CBS sobre el segundo trimestre de 2016.

Ministro de Economía Kamp: "Gracias al trabajo duro, a emprender con innovación y a invertir de forma inteligente, Holanda ha sido capaz de lograr nueve trimestres

¹³ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Economía

consecutivos de crecimiento económico importante. Países Bajos está en el grupo de países europeos en vanguardia de crecimiento económico, dos veces mayor que el crecimiento medio trimestral de la zona del euro. También mirando al futuro hay razones para el optimismo, a pesar de las incertidumbres económicas en el mundo, especialmente el Brexit. Por lo tanto, es bueno tener en cuenta que los productores holandeses tienen confianza en el futuro y continúan invirtiendo mucho. Para apoyar el fuerte crecimiento, el gobierno va a trabajar el próximo año en la financiación de empresarios, en fondos adicionales para la innovación y en crear más espacio para la iniciativa empresarial"

Kamp también apunta a la continua recuperación en el mercado laboral: "Cada vez más personas están encontrando su camino en el mercado laboral. En línea con el crecimiento económico, en la actualidad el crecimiento del empleo se ha mantenido durante nueve trimestres. Cada vez más personas encuentran un trabajo.

Aumenta el número de ayudas sociales¹⁴

El número de personas que solicita una prestación social ha vuelto a aumentar en el segundo trimestre de 2016. A finales de junio 463 mil personas recibían prestaciones de ayuda social hasta la edad legal de jubilación. Esto supone un aumento de 21 mil prestaciones en relación con el año anterior, según informes de la Oficina Central de Estadísticas CBS.

El aumento en el número de beneficiarios de ayudas sociales entre junio de 2015 y junio de 2016 es debido en un 50% a la llegada de solicitantes de asilo, especialmente de Siria. Los solicitantes de asilo con permiso de residencia son beneficiarios de las ayudas de asistencia social.

Más jóvenes y mayores beneficiarios de ayudas de asistencia social debido a la cambiante legislación

A pesar de unos requisitos más estrictos para acceder a la Wajong, la Ley para ayuda social por incapacidad laboral a jóvenes discapacitados menores de 27 años, afectan al aumento en el número de estas prestaciones. En junio de 2016 fueron 7 mil jóvenes menores de 27 años más, los que percibían estas ayudas que en junio de 2015, esto supone un aumento del 16 por ciento. En comparación, el número de mayores de 45 años con ayudas era 12.000, más del 5 por ciento más alto.

Desde que la Ley de participación entró en vigor el 1 de enero de 2015, sólo los jóvenes con una invalidez total tienen derecho a una prestación Wajong. Otros jóvenes con discapacidades pueden recibir otro tipo de prestaciones de asistencia social si no tienen suficientes ingresos y activos.

Otra razón para el aumento del número de ayudas sociales es la edad legal de jubilación. En 2016, el límite de edad se eleva en tres meses a 65 años y 6 meses. Por lo tanto, la transición de la prestación de ayuda social a la pensión estatal para una serie de mayores de 65 años se retrasa.

¹⁴ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

Tres de cada diez beneficiarios de asistencia reciben ayuda para la reintegración laboral

Alrededor de tres de cada diez receptores de ayudas sociales hacen uso de un centro de reintegración. Se trata por ejemplo de un lugar en el que se da formación y, o prácticas, destinado a aumentar las oportunidades de empleo para las personas con una prestación social. También hay oportunidades para que los empleadores reciban subsidios salariales cuando emplean a personas beneficiarias de prestaciones sociales. En 2015, cerca de 40 mil personas que contaron con medidas de reintegración, además de la prestación económica de asistencia social, comenzaron en un trabajo. De ellos una cuarta parte, después de un mes, pasaron a un puesto de trabajo sin más ayuda o asistencia adicional.

Más personas trabajando¹⁵

En Países Bajos viven 12,8 millones de personas con edades comprendidas entre 15 y 75 años. De esta cifra, el 65,9 por ciento tenía en julio un trabajo remunerado. Eso es más de 8,4 millones de personas, alrededor de 4,5 millones de hombres y 3,9 millones de mujeres. El número de personas con un empleo remunerado ha aumentado en 95 mil desde principios de este año. El aumento fue mayor en las mujeres que en los hombres.

El resto de 4,4 millones de personas de 15 a 75 no tienen trabajo remunerado. De éstos, 541 mil están parados, 3,8 millones de personas no están buscando o no están disponibles para el trabajo. De este último grupo, las mujeres constituyen una mayoría con 2,2 millones.

El desempleo en el grupo de edades de 25 a 30 años cae bruscamente

El desempleo ha descendido con fuerza en los últimos dos años entre los jóvenes de 25 a 30 años: del 7,3 por ciento en el segundo trimestre de 2014 al 5,0 por ciento en el segundo trimestre de 2016. Sin embargo, las personas de 25 a 45 años de edad son las que con mayor frecuencia están desempleadas.

El desempleo en el grupo entre 25 y 30 años de edad se reduce por tercer año consecutivo

Las personas de 25 a 30 años de edad de hoy, comenzaron en el mercado de trabajo en el momento de recesión económica que comenzó a finales de 2008. En los últimos años, la crisis de desempleo en este grupo aumentó significativamente. En el segundo trimestre de 2013 la tasa de desempleo alcanzó un máximo llegando al 7,7 por ciento en el grupo de edades entre 25 y 30 años. Cinco años antes, esa tasa era de un 2,6 por ciento.

La tasa de desempleo de 25 a 30 años de edad ha estado cayendo por tercer año consecutivo. Por tanto, la diferencia resultante de la crisis de desempleo en relación con los demás grupos de edad, ha desaparecido en gran medida en el segundo trimestre de 2016.

¹⁵ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

Más a menudo trabajo

El número de personas ocupadas como porcentaje de la población durante el segundo trimestre de 2014, fue el más bajo, con un 80,2 por ciento. Desde entonces, el número de personas de 25 a 30 años de edad que trabaja ha aumentado con más fuerza que en otros grupos de edad. En el segundo trimestre de 2016 trabajaba el 82,7 por ciento de las personas de 25 a 30 años de edad, frente al 83,5 por ciento del grupo de personas de 25 a 45 años. En el segundo trimestre de 2014 esta comparación era del 80,2 por ciento frente al 82,4 por ciento.

A menudo temporales

La situación laboral de las personas de 25 a 30 años de edad, en comparación con las de mayor edad, parece volver a ser como antes de la crisis. Durante este período, se ha originado una acusada diferencia entre los grupos de edades en relación con la proporción de trabajo temporal. De 2008 a 2012, el porcentaje osciló del 22 al 24 por ciento en el grupo de 25 a 30 años de edad con un empleo flexible. En las personas de 25 a 45 años de edad el porcentaje de trabajo temporal se mantuvo estable durante este periodo. Después de eso, la proporción de contratos flexibles de 25 a 30 años de edad se elevó bruscamente hasta el 31 por ciento en el segundo trimestre de 2016. También para los trabajadores de 30 a 35 años de edad el trabajo flexible aumentó considerablemente, del 13 a más del 18 por ciento.

La afluencia total de refugiados del mes de julio superó las dos mil solicitudes¹⁶

La afluencia total de solicitantes de asilo fue en el último mes de julio 2260, más de un 38% más que el mes anterior (junio de 2016: 1.636).

Esta cifra de julio comprende 1425 solicitudes iniciales, 173 solicitudes reiteradas y 662 miembros de la familia que viajan por reunificación familiar.

Las primeras aplicaciones de asilo repartidas entre muchas nacionalidades

El número de primeras solicitudes de asilo se distribuye sin picos importantes entre un gran número de nacionalidades, en primer lugar eritreos (13%), en segundo lugar albaneses (11%) y en tercer lugar están tanto serbios como sirios (ambos 9%).

Las solicitudes de asilo reiteradas aumentaron ligeramente

Aunque el aumento de la afluencia de solicitud de asilo en julio se debe principalmente a aplicaciones de primer asilo y familiares, también ha aumentado el número de solicitudes de asilo reiteradas: de 154 en junio a 173 en julio. Los afganos están todavía en primer lugar (24%), seguidos por los iraquíes (8%) y los iraníes (7%).

¹⁶ Fuente: Noticias Servicio de Inmigración u Naturalización

Familiares

Los miembros de la familia de los titulares del estatus de refugiado, pueden solicitar en determinadas condiciones un permiso de asilo. En julio del año 2016, el número de familiares que llegó a Países Bajos fue de 662, exactamente 200 más que en junio. La mayor parte de ellos (71%) tienen nacionalidad siria.

Se adjunta link con estudio completo de la tendencia de asilo en julio de 2016.

<https://ind.nl/EN/Documents/Asylum%20trends%20juli.pdf>

REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

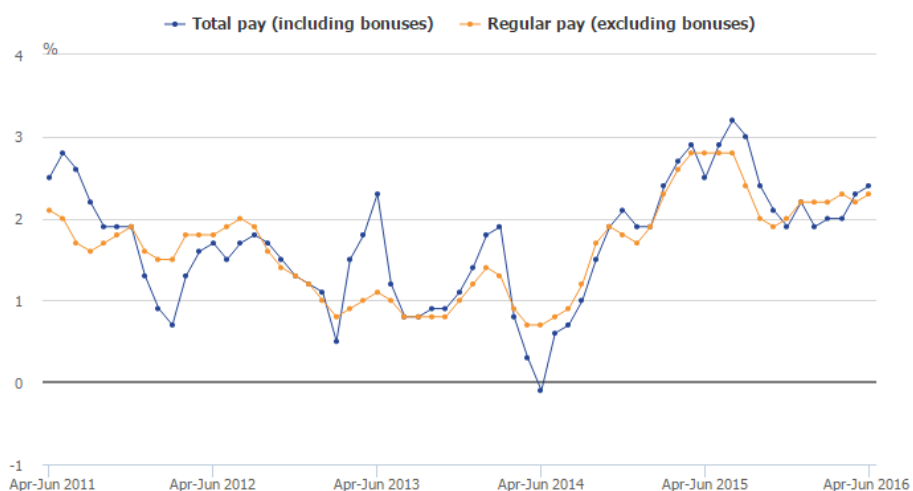
La economía británica registró un crecimiento del 0,6% en el segundo trimestre de 2016 y un 2,2% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*, siendo el 14º trimestre consecutivo con crecimiento positivo.

En el mes de julio de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) se ha incrementado hasta el 0,6%, una subida del 0,1% con respecto al mes anterior, debido al aumento de los precios de la gasolina, bebidas alcohólicas y los servicios de alojamiento.



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 abril-junio 2011 a abril-junio 2016.



Fte: *Office for National Statistics*

En junio de 2016, el salario medio total se situaba en 501 libras semanales y el salario básico en 472 libras/semana.

En el período abril-junio 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,4% con respecto al año anterior.

Theresa May, nueva Primera Ministra británica

El pasado 24 de junio, escrutada la votación del referéndum sobre la permanencia de Reino Unido en la UE celebrado el día anterior, la Comisión Electoral anunciaba que Reino Unido había decidido abandonar la Unión. Esa misma mañana, David Cameron comparecía ante la prensa para anunciar su decisión de cesar en el cargo una vez se eligiera un nuevo líder del Partido Conservador en el Congreso de otoño.

El 29 de junio se iniciaba la campaña por el liderazgo del partido conservador que se esperaba zanjar con la elección del nuevo líder el 9 de septiembre. Tras la votación de los diputados conservadores, las candidaturas presentadas por la ministra de Interior Theresa May, la ministra de Energía, Andrea Leadsom, el ministro de Justicia, Michael Gove, el ministro de Trabajo y Pensiones Stephen Crabb y el exministro de Defensa Liam Fox se vieron reducidas a dos: May y Leadsom, con una marcada diferencia a favor de la primera.

El 12 de julio Andrea Leadsom anunciaba su dimisión como candidata al liderazgo conservador dejando vía libre al nombramiento de Theresa May como nueva cabeza de partido. Por su parte, ese mismo día, David Cameron, anunciaba que presentaría su dimisión ante la Reina el día siguiente.

El 13 de julio David Cameron presentaba formalmente su dimisión ante la Reina. Inmediatamente después Theresa May era recibida por aquella quedando confirmada como Primera Ministra de Reino Unido. Esa misma tarde May iniciaba el proceso de reestructuración del Gobierno formando un nuevo Gabinete en el que se ha rodeado de sus colaboradores y ha dado mayor presencia a las féminas. Hay que destacar la creación de un Departamento específico que lidiará con la salida de la Unión Europea.

Los ministros del nuevo Gobierno son:

Economía: Philip Hammond
Interior: Amber Rudd
Exteriores: Boris Johnson
Brexit: David Davis
Defensa: Michael Fallon
Comercio Internacional: Liam Fox
Justicia: Liz Truss
Educación: Justine Greening
Sanidad: Jeremy Hunt
Trabajo y Pensiones: Damian Green
Empresa, Energía e Industria: Greg Clark
Medio Ambiente: Andrea Leadsom
Desarrollo Internacional: Priti Patel
Cultura: Karen Bradley
Transporte: Chris Grayling
Comunidades y Gobierno local: Sajid Javid

Escocia: David Mundell
 Irlanda del Norte: James Brokenshire
 Gales: Alun Cairns

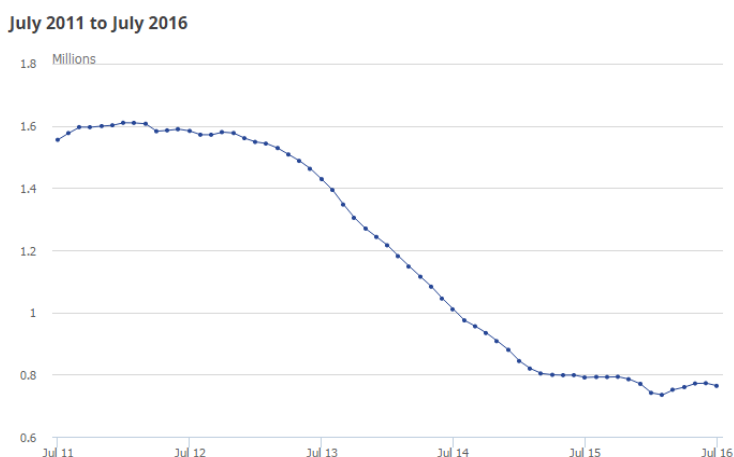
May tan solo ha mantenido en su cargo a dos de los ministros del Gabinete de Cameron (Defensa y Sanidad).

Estadísticas de Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre abril-junio 2016 ha descendido al 4,9%, fijándose el total de desempleados en 1,64 millones de personas. Esto supone una disminución de 52.000 personas con respecto al período enero-marzo 2016, un descenso de 207.000 en términos anuales.¹⁷

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 8.600 con respecto al mes de junio y en 27.100 desde el mismo período del año anterior, situándose en julio de 2016 en 763.600 perceptores.¹⁸

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

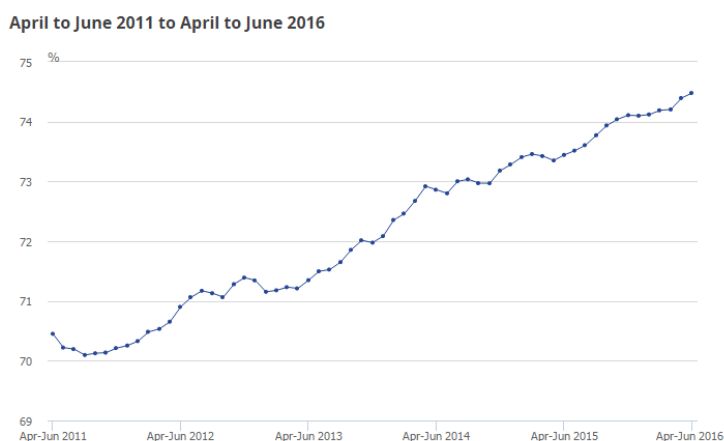
¹⁷ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- 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.

¹⁸ 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.

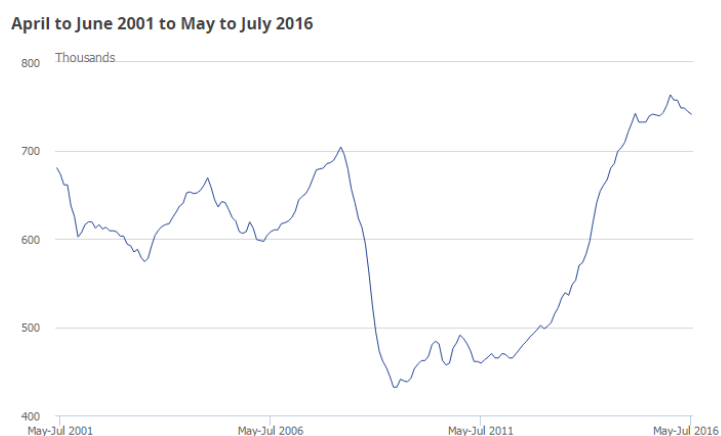
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) ha alcanzado el 74,5% para el trimestre abril-junio 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 172.000 personas, alcanzando los 31,75 millones de personas en activo.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses mayo-julio 2016, estuvieron **vacantes** 741.000 puestos de trabajo, 7.000 menos respecto al trimestre febrero-abril 2016 y apenas sin cambios con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes.



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/august2016>

COMENTARIO GENERAL**Situación política**

El Gobierno de Bucarest ha anunciado que modificará la ley del voto por correspondencia tras las vacaciones parlamentarias para permitir a cuantos más rumanos del extranjero votar en las próximas elecciones legislativas. Esto se justifica por el hecho de que, desde que se iniciara el proceso de inscripción en el registro electoral hace cuatro meses, menos de 6.000 rumanos de la diáspora han expresado su intención de votar en las elecciones que tendrán lugar a finales de año. De entre ellos, más de 4.700 han optado por el voto por correspondencia.

El Gobierno también ha anunciado nuevas medidas destinadas a reducir la burocracia y ha aprobado una estrategia para desarrollar los cargos públicos, en el periodo 2016-2020. La estrategia pretende promover los principios y los objetivos que forman parte de un plan más amplio, llamado Consolidación de la Administración Pública (SCAP) en 2014 - 2020. Así, el documento pretende obtener mejores resultados en la administración central y local. También pretende prevenir la corrupción, así como mejorar la percepción de los ciudadanos de las instituciones públicas. Según ha destacado el viceprimer ministro Vasile Dâncu, pronto se aprobarán algunas ordenanzas para simplificar los procedimientos burocráticos, sobre todo en la administración local, y, al mismo tiempo, para eliminar las regulaciones excesivas, que han generado la percepción de corrupción en la administración. En este momento, hay mucha burocracia en el Estado rumano y la administración tiene un poder excesivo. Aunque el Gobierno tecnócrata de Bucarest ha adoptado ya una serie de medidas positivas, éstas son insuficientes para una eliminación total de la burocracia. Según el viceprimer ministro, la aplicación de la estrategia para el desarrollo de los cargos públicos representa un elemento fundamental en la modernización del Estado rumano.

“Hemos comenzado, ha dicho Vasile Dâncu, con la crisis que ha ido manifestándose en el Estado rumano, en sectores como la educación o la sanidad, una crisis que se vincula directamente a la relación con el ciudadano. Por lo tanto, necesitamos modernizar el Estado para recuperar la confianza. Este es un objetivo importante, ya que, si baja la confianza en el Estado rumano, incluso la democracia está en peligro.”

Esta estrategia no significa despedir a empleados, salvo en el caso de un análisis más extenso, para no repetir los errores del pasado, cuando una serie de medidas de austeridad fueron aplicadas de manera excesiva, generando irregularidades en la administración. Respecto a los salarios, se considera que la administración pública no tiene salarios decentes. La estrategia prevé que en el futuro los jefes de instituciones puedan repartir una parte de los salarios en función de los resultados de los empleados. El Ejecutivo también prevé mejorar el nivel profesional de los empleados públicos y está analizando la posibilidad de organizar un examen único nacional para los que quieran trabajar en instituciones públicas. En cuanto a la ética, integridad y prevención de la corrupción en el ámbito administrativo, el documento aprobado propone reducir en un 30%, antes de 2020, el número total de delitos de corrupción. Estas acciones se refieren incluso a la transparencia en la comunicación

de interés público, sobre todo en sectores sensibles como adquisiciones e inversiones públicas. Además, debemos aclarar el papel y el mandato de la Agencia Nacional de Empleados Públicos y aplicar, antes de fin del próximo año, un sistema informático nacional destinado al registro de ocupación laboral en la administración pública, para todas las categorías de cargos o empleos.

Situación económica

El Gobierno de Rumanía ha aprobado la primera rectificación del presupuesto público y del presupuesto de la seguridad social para 2016. El primer ministro Dacian Cioloş ha destacado que la rectificación tiene como principal objetivo financiar las políticas públicas, aunque 2016 sea año electoral. Los principales beneficiarios de la rectificación son los Ministerio de Sanidad, Educación y Trabajo. Sanidad ha recibido casi 570 millones de lei más (más de 125 millones de euros) para el pago de los salarios aumentados del personal médico. Se usarán sumas suplementarias para financiar programas de sanidad o para asegurar los medicamentos rebajados o gratuitos. Una prioridad en este sector es la de combatir las infecciones nosocomiales en los hospitales. En educación, de los más de mil millones de lei recibidos (más de 220 millones de euros) se podrán pagar a partir del 1 de agosto los salarios aumentados o corregidos del personal didáctico o del personal auxiliar de la enseñanza universitaria y preuniversitaria. Se tomarán en cuenta también los programas para estudiantes. El Ministerio de Trabajo ha recibido más de 2.800 millones de lei (aproximadamente 620 millones de euros) para el pago de derechos sociales.

El Banco Nacional de Rumanía ha revisado a la baja las previsiones de inflación tanto para el 2016 como para el 2017. El gobernador del Banco Central, Mugur Isarescu, ha anunciado este jueves que el índice de precios al consumo seguirá en negativo hasta finales de este año. Isarescu ha mencionado que en 2017 la inflación anual no superará el 2,5%.

El gobernador del Banco Central, Mugur Isarescu ha declarado que «en el plano interno los riesgos afectarán a la esfera de la política fiscal y de los ingresos en el contexto de un año electoral y debido a la ausencia de acuerdos con las instituciones financieras internacionales, así como debido a los efectos adversos. El contexto europeo está marcado por altas incertidumbres referentes al aumento económico global y al relanzamiento económico de la zona euro, incrementadas por el resultado del referéndum de Reino Unido, las tensiones geopolíticas y las dificultades del sistema bancario europeo».

Cabe recordar que, en el más reciente informe trimestral sobre la inflación, publicado el pasado mes de mayo, el Banco Nacional de Rumanía estimaba un nivel de inflación del 0,6% para finales del 2016 y del 2,7% para el 2017. El gobernador del BNR, Mugur Isarescu, ha explicado que dicha previsión se basa en una trayectoria proyectada de la tasa anual de inflación mucho más reducida que la estimada anteriormente, en el contexto de la persistencia a nivel global y regional de un nivel reducido de inflación. Según afirma Isarescu, este nivel reducido afectará al comportamiento de la inflación básica, la dinámica de los precios volátiles y de los precios fijos. La nueva previsión se mantiene con tendencia ascendente, dadas las presiones inflacionistas ejercidas por el excedente de demanda agregada y por los

costes unitarios de la mano de obra. En el mes de junio, el índice anual de la inflación aumentó del -3,5% al -0,7%. La evolución ha sido generada por la eliminación de la reducción del IVA para los alimentos del mes de junio de 2015, del índice anual, en las condiciones en que los precios disminuyeron el pasado mes de junio frente al mes anterior como consecuencia de la reducción de los alimentos. Según el Banco Nacional de Rumanía, el mantenimiento del índice anual de la inflación en el territorio negativo se debe exclusivamente al efecto inducido por la reducción de la cuota estándar del IVA del 24 al 20%, a partir del pasado 1 de enero.

Situación social

Más de 650.000 empleados públicos de Rumanía recibirán a partir del 1 de agosto aumentos salariales del 10% en base a la ordenanza aprobada por el Gobierno a principios del mes de junio. El ministro de Trabajo, Dragoş Pâslaru, declaró entonces que la ordenanza iba a eliminar las injusticias en el sistema salarial de los empleados públicos y los aumentos se iban a poner en marcha en dos etapas. La primera se pondrá en marcha a partir del 1 de agosto de 2016, mientras que el restante de la escala salarial entrará en vigor a partir de diciembre de 2017. A partir del 1 de agosto, los aumentos en el sistema sanitario serán de entre 300 lei (aproximadamente 70 euros) y 900 lei (aproximadamente 200 euros). De los crecimientos salariales en el sistema sanitario se beneficiarán 163 mil personas. En el sistema de educación se ha establecido también una escala salarial para eliminar las injusticias existentes. El salario básico de un profesor con estudios superiores de larga duración, con *antigüedad laboral de entre uno y seis años, alcanzará los 2.300 lei (aproximadamente 520 euros)* y el de un profesor principiante alcanzará los 2.100 lei (aproximadamente 470 euros). *El salario básico de un profesor universitario con antigüedad laboral en el sistema de educación de entre seis y diez años será de entre 3.000 lei (aproximadamente 660 euros) y 3.500 lei (aproximadamente 770 euros)*, y aumentará de manera gradual, alcanzando los 7.000 lei (1.500 euros) en el caso de las personas con *antigüedad laboral mayor de 40 años*. Según el Ministerio de Trabajo, en el sistema de educación también entrarán en vigor un 50% de los beneficios previstos en la nueva escala salarial, mientras que los demás se pondrán en marcha el próximo año.

A partir agosto, el Gobierno ha puesto en marcha también un sistema de incentivos en el sistema sanitario, mediante el cual los principiantes recibirán una bonificación del 2%. Las cuantías de los salarios difieren, al igual que en la educación, según la especialización, el nivel y la *antigüedad laboral*, y se añadirán varios beneficios. *El salario base de un médico en las unidades clínicas será de entre 2.400 lei (525 euros) y 3.000 lei (650 euros)*, según la *antigüedad laboral*, y el de un *asistente médico será de entre 1.900 (430 euros) y 2.400 lei (540 euros)*. El salario de un médico especialista en el servicio de ambulancia o de urgencias alcanzará los 5.400 lei (aproximadamente 1.200 euros). A partir del 1 de agosto se pondrán en marcha también los nuevos beneficios por cuidado de hijos. El límite mínimo es de 1.000 lei (aproximadamente 230 euros) y el límite máximo se eliminó a partir del 1 de julio. Pueden recibir esta ayuda los padres que se queden en casa con el bebé y que hayan obtenido ingresos imponderables durante cómo mínimo 12 meses en los últimos dos años. Recibirán un 85% del promedio de los ingresos netos obtenidos durante aquellos meses. A partir de este mes, el IVA bajará al 9% para varios productos y servicios en la agricultura, como el suministro de pesticidas, semillas y abonos.

Según las estadísticas, más de 3 millones de empleados, representando un 65% del total de 4,7 millones, tienen actualmente salarios netos menores de 2.000 lei al mes (aproximadamente 440 euros), lo que significa que su remuneración está por debajo del nivel actual del salario medio.

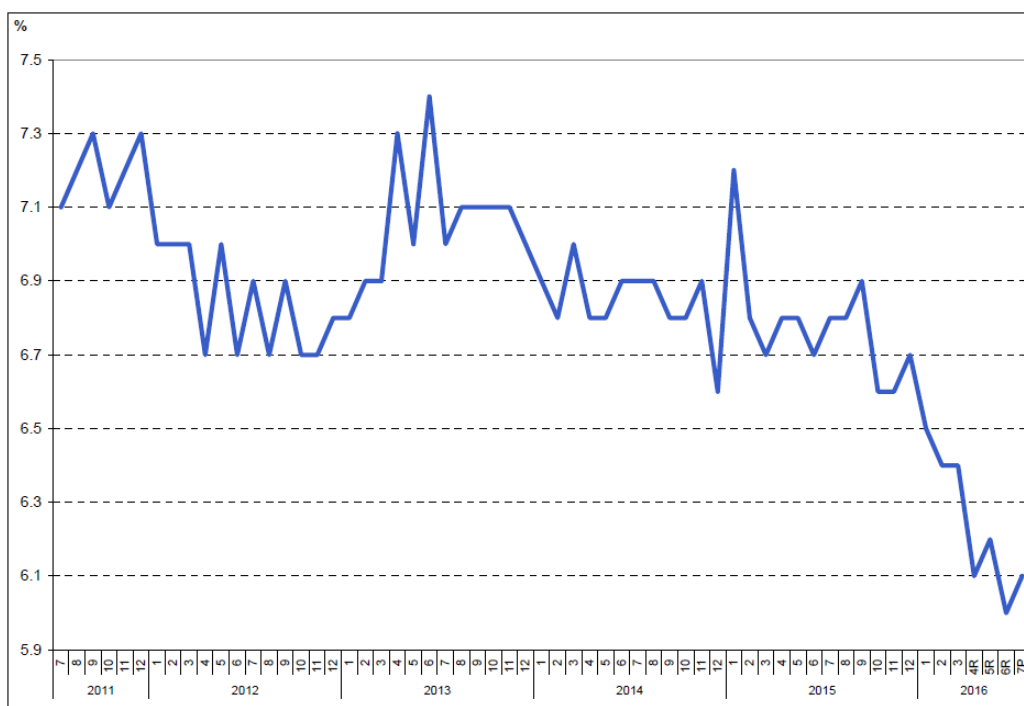
Acuerdo en el ámbito de la Sanidad

En Bucarest, los representantes de los médicos, el ministro de Sanidad, Vlad Voiculescu, y el de Trabajo, Dragoş Pâslaru, han firmado una declaración común en la que se ha mostrado que la iniciativa de aumentar los salarios y pagar las guardias suplementarias, a partir del 1 de octubre, frente al salario aumentado, es un paso importante hacia la normalización de la remuneración en el sector sanitario. El ministro de Sanidad ha afirmado que se trata de una reparación de la manera de pago, de ofrecer flexibilidad al tiempo de trabajo y hacer que el sistema sanitario sea más eficiente. El impacto presupuestario es de 100 millones de lei (aproximadamente 22 millones de euros) para remunerar correctamente las guardias médicas. Los costes serán soportados por el presupuesto en sanidad y se tomarán también una serie de medidas para ofrecer eficiencia y eliminar el derroche en el sistema, incluso respecto a las adquisiciones públicas. Las nuevas decisiones se han tomado después de que el 1 de agosto se aumentaran los salarios de los empleados del sistema sanitario. Los aumentos son de entre 300 (casi 70 euros) y 900 lei (casi 200 euros) y de ellos se beneficiarán 163 mil personas.

Empleo

Desempleo en julio

En julio de 2016, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 6,1%, una décima más que en el mes anterior. En el siguiente gráfico se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de mayo de 2011, según los nuevos datos revisados (los datos de abril y mayo y junio de 2016 han sido revisados y el de julio es provisional).



El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de julio de 2016 fue de 546.000 personas, más que en junio (534.000) y menos que en julio del año pasado (624.000).

Tasa de desempleo por género

	2015						2016						
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul
Total													
15-74 años	6,8	6,8	6,9	6,6	6,6	6,7	6,5	6,4	6,4	6,1	6,2	6,0	6,1
15-24 años	21, 2	21, 2	21, 2	20, 9	20, 9	20, 9	21, 0	21, 0	21, 0	20, 4	20, 4	20, 4	N.D
25-74 años	5,6	5,7	5,7	5,5	5,5	5,6	5,4	5,3	5,3	5,1	5,2	5,0	5,1
Hombres													
15-74 años	7,4	7,4	7,5	7,3	7,3	7,3	7,3	7,2	7,2	6,9	6,9	6,8	6,9
15-24 años	19, 5	19, 5	19, 5	18, 9	18, 9	18, 9	20, 2	20, 2	20, 2	19, 4	19, 4	19, 4	N.D
25-74 años	6,3	6,4	6,5	6,3	6,3	6,4	6,2	6,2	6,1	5,9	5,9	5,8	5,9
Mujeres													
15-74 años	5,9	6,0	6,0	5,8	5,7	5,9	5,5	5,3	5,3	5,1	5,2	4,9	5,0
15-24 años	23, 9	23, 9	23, 9	24, 3	24, 3	24, 3	22, 3	22, 3	22, 3	22, 0	22, 0	22, 0	N.D
25-74 años	4,6	4,7	4,7	4,5	4,4	4,6	4,4	4,2	4,2	4,0	4,2	3,9	4,1

Nota:

Los datos de abril mayo u junio han sido revisados. Los de julio son provisionales

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,9% y 5,0%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20,4% (último dato disponible, junio de 2016), siendo del 19,4% para los hombres y del 22,0% para las mujeres.

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 5,1% en el mes de julio de 2016 (5,9% para los hombres y 4,1% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 78,7% del número total de desempleados estimado en el mes de julio de 2016.



SEGURIDAD SOCIAL



ARGENTINA

EL PLAN OFICIAL DE PAGO DE DEUDAS A LOS JUBILADOS¹⁹

¿Decirle que sí o que no al aumento de la jubilación que propondrá desde a partir de septiembre el Gobierno? La edad, el hecho de tener o no una sentencia firme o un juicio en trámite, y la diferencia entre lo que se podría obtener por vía judicial y lo que se ofrecerá son algunos factores que influirán a la hora de evaluar la respuesta, según señalan abogados expertos en seguridad social consultados por el Diario La Nación.

Tal como lo dispone la ley 27.260, el plan de reparación histórica para jubilados y pensionados será de adhesión voluntaria. La Anses (Administración Nacional de Seguridad Social) hará propuestas para incrementar los haberes y, en algunos casos, para compensar las diferencias entre lo que debió haberse cobrado y lo que efectivamente se cobró en los últimos años. Esas propuestas se conocerán desde septiembre, en tanto que desde fines de julio es posible consultar en www.anses.gob.ar, ingresando con una clave personal, si alguien está incluido o no. En algunos casos y por dificultades del organismo para acceder a datos, se informa que aún no está clara la situación y que deberá esperarse hasta el día 15 de septiembre.

Los alcanzados

Los incluidos son los jubilados de la Anses a quienes se les está pagando (en muchos casos desde el momento en que obtuvieron su prestación) por debajo de lo que correspondería en función de lo dispuesto por la Corte Suprema en cuatro de sus fallos. Los principales son dos: el de la causa Badaro, en el cual los jueces ordenaron una recomposición de haberes para el período 2002 a 2006 según la evolución de un índice salarial, y el de la causa Elliff, referido al recálculo del primer haber.

El recálculo

Para determinar cuánto cobra una persona al jubilarse, una de las variables que integra la fórmula es el promedio de los salarios de los últimos 120 meses trabajados. La forma en que se actualizaron los valores históricos de esos ingresos es determinante para saber si la jubilación estuvo bien calculada o fue subestimada. En la causa Elliff, la Corte dispuso actualizar las remuneraciones según un índice salarial, y optó por uno llamado Isbic. En el plan oficial se usará el criterio de actualizar según la variación de los ingresos, pero el índice elegido para un período que va de 1995 a 2008 (el de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables o Ripite) tuvo a partir de inicios de 2003 aproximadamente, una evolución más modesta que el utilizado por los jueces. Y esa es una razón por la cual, para quienes se jubilaron desde ese año y según explica el abogado Adrián Tróccoli, la oferta será inferior a lo que determinaría un fallo judicial.

¹⁹ Fuente: Silvia Stang para el Diario La Nación

Plazos y prioridades

El programa se implementará en forma gradual. Para el pago se establecerán prioridades, y el decreto reglamentario establece cuáles son los casos de mayor urgencia: los de quienes tengan más de 80 años o sufran enfermedades graves, y los de quienes tengan un ingreso que, ya reajustado, no supere en más de dos veces y media el haber mínimo (eso da 14.152,50 pesos para los montos de septiembre). También se priorizará a quienes tengan una recomposición que represente no más de 30% del ingreso básico (que no supere 1698 pesos).

Los acuerdos

La aceptación del plan se formalizará con la firma de un acuerdo transaccional entre el beneficiario y la Anses, que la Justicia deberá homologar. Para el trámite es necesario haber registrado la huella digital. El pacto implica que el jubilado renuncia a futuros juicios para reclamar por esos reajustes.

Primer paso

Los primeros beneficiarios cobrarán ya su haber reajustado en septiembre y sin firmar acuerdo previo, aunque luego podrían rechazar su nuevo ingreso. Esto favorecerá a personas que cumplen con los siguientes requisitos: tienen más de 80 años, el aumento que surge del plan será de no más de pesos 1000 y el haber reajustado no superará el equivalente a dos haberes mínimos (pesos 11.322).

Jubilados con sentencia firme al 30 de mayo de este año

En estos casos, la propuesta implica el pago del haber recalculado (según los índices de actualización decididos por la Anses, según ya se explicó) y del retroactivo (diferencias por lo cobrado de menos en períodos pasados), que se abonará un 50% en forma inmediata y otro 50% en doce cuotas trimestrales (tres años) ajustables por el índice de movilidad.

Un aspecto fundamental para estas personas es saber qué ocurrirá con el pago habitual de sentencias (por fuera de este programa de reparación), porque el plan de reparación prevé, además de quitas (dadas por la fórmula de cálculo), una financiación para el pago que debe hacer la Anses que no existe en el trámite regular. En el Gobierno afirman que las liquidaciones seguirán su curso: para este año hay presupuestados 12.500 millones de pesos y para el próximo, habrá que ver qué dice la ley de presupuesto nacional. Tróccoli recuerda que "si el Estado no cumple con la sentencia en 120 días, se puede iniciar la ejecución y cobrar por vía de embargo".

Un factor a tener en cuenta es que, con la reparación, en ningún caso se pagará un haber superior al máximo del sistema (desde septiembre será de 41.474 pesos), algo que sí se logra con los fallos. Y hay que considerar que una sentencia puede disponer la aplicación de otros ajustes, no contemplados en este plan.

Según el consultor Jorge García Rapp, para quienes obtuvieron su beneficio bajo la ley 24.241 (que rige desde julio de 1994), la propuesta no es conveniente, y cita dos

argumentos: uno es que en este grupo hay muchas personas menores de 80 años (no tendrán prioridad) y otro es que los índices usados por el plan para la actualización de salarios en el recálculo del haber inicial, no son los mismos que usa la Justicia (según lo ya explicado). Para quienes se jubilaron con leyes anteriores, los índices usados no difieren. Sí habrá, en cualquier caso, una brecha en el retroactivo, porque la fecha de partida para el cálculo no es la misma en la Justicia que en la reparación por ley (la diferencia no sería amplia, porque se trata de meses).

Casos con juicio en trámite al 30 de mayo de este año

La ley prevé, además del reajuste del haber, la percepción del retroactivo pero con un límite de 48 meses. El cobro será 50% en forma inmediata y 50% en doce cuotas trimestrales.

En estos casos hay cuestiones a tener en cuenta que son las mismas que para quienes tienen ya sentencia firme, como el tema del tope al haber y el hecho de que en algunos casos el fallo que esperan podría aportarles una mejora más significativa, dado el índice de actualización que ahora usan los jueces. Pero como factor a favor del plan, hay que tener en cuenta que los juicios demoran muchos años.

Una variable importante es justamente cuánto tiempo lleva la demanda en trámite: por un lado porque cuanto más cerca esté de emitirse un fallo, menor diferencia habrá entre los tiempos de espera, y por otra parte, por el tope en los retroactivos. Ese tope no afecta a quienes tienen un juicio desde hace menos de dos años (se consideran hasta dos años antes del litigio y el período que éste demore en resolverse). Para quienes están en un juicio más largo, la disposición sí afecta: "Si un juicio tarda seis años y hay una retroactividad de ocho años en juego (contando los dos previos), la nueva ley prevé pagar el 50%", ejemplifica el abogado Guillermo Jáuregui.

Para García Rapp, para quienes se retiraron con la ley actual, sería por lo general muy poco conveniente para quienes lleven muchos años litigando, y medianamente conveniente si llevan pocos años en juicio.

Casos sin juicio

En esta situación está la gran mayoría de los incluidos en el plan. Se reajustará el haber y no habrá pago de retroactivos. Como se trata de quienes optaron por no hacer juicio, el recálculo de haberes beneficia en cualquier caso. Si aceptan el acuerdo, claro, estas personas no podrían hacer un juicio en el futuro y esa renuncia es, en todo lo caso, lo que se debería poner en consideración según cómo sea el caso en particular.

Las renunciaciones

Una cuestión a considerar es a qué se renuncia al aceptar el plan, y en esto será fundamental cómo queden finalmente redactados los acuerdos. Según Tróccoli, en función de lo que dice la ley (al disponer que el acuerdo "tendrá efecto de cosa

juzgada, dándose por concluido el proceso judicial") si en una demanda se pide un reajuste según fallos como el de Badaro o el de Elliff, pero también se incluyen otros reclamos, se renunciaría también a esos otros pedidos, lo cual podría significar una baja importante del haber posible.

El financiamiento

La principal fuente de recursos prevista por la ley está en las utilidades y en la venta de activos del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (que se integró con los recursos que antes estaban en las cuentas individuales del eliminado sistema jubilatorio de capitalización). El miércoles pasado, un juez dictó una medida cautelar que impide provisionalmente el uso del fondo. En la Anses ratificaron inmediatamente el plan, con la expectativa de revertir el fallo. La ley prevé, además, que podrán destinarse a los pagos recursos del Tesoro nacional.

Postal de un conflicto histórico

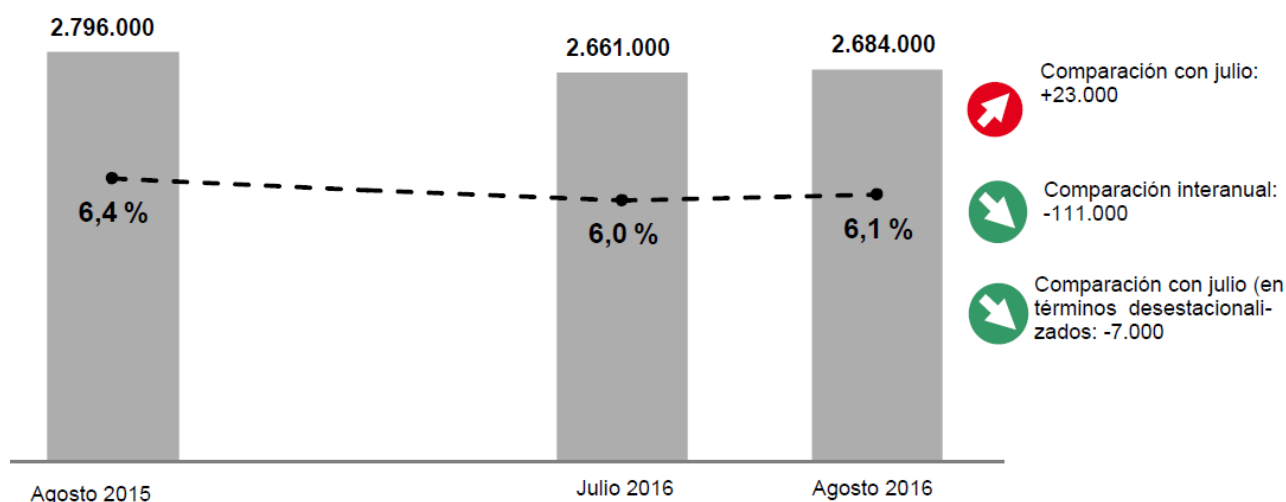
- Unos 400.000 juicios de jubilados están en trámite
- 2, 4 millones: Es el número de jubilados alcanzado por el plan, según la Anses. Sin embargo no se sabe cuántos darán su aval a la propuesta oficial
- 45 % de recomposición: Según el Gobierno esa será la subida promedio; sin embargo será muy variable y por lo general, será inferior a lo que podría dar la Justicia
- 2459 sentencias: Son los juicios pagados por la Anses en agosto; el organismo promete que, más allá del plan, seguirá con esa dinámica de liquidaciones
- 14,16 % movilidad: En septiembre, los jubilados recibirán la subida correspondiente por la ley de ajustes automáticos; compensarán en parte la inflación

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EL MERCADO LABORAL SE ENCUENTRA EN BUEN ESTADO. EVOLUCIÓN EN AGOSTO²⁰**

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

El número de **desempleados** registrados en las Agencias de Empleo aumentó de julio a agosto en 23.000 personas, debido sobre todo a la temporada vacacional de verano. La cifra total se elevó a 2.684.000 desempleados. En los últimos tres años el número de personas desempleadas aumentó en el mes de agosto un promedio de 28.000 personas. No obstante y en términos desestacionalizados, el desempleo descendió en 7.000 personas frente a julio, en comparación interanual había 111.000 menos en situación de desempleo. Con una tasa de desempleo del 6,1% se registró un aumento del 0,1% respecto al mes anterior.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (agosto de 2016)

Fuente: Agencia Federal de Empleo

El **subempleo**, que comprende también a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, aumentó ligeramente en agosto en 6.000 personas en términos desestacionalizados. La razón principal ha sido la fuerte descarga registrada con la aplicación de políticas activas en el mercado laboral, especialmente medidas de activación laboral, de inserción profesional y medidas de fomento financiadas por otras entidades públicas y privadas. En total en agosto el subempleo se situó en 3.576.000 personas, 1.000 menos que hace un año.

²⁰Fuente:

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

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en julio se registró una cifra de desempleo de 1,85 millones de personas y una tasa de desempleo de 4,3%.

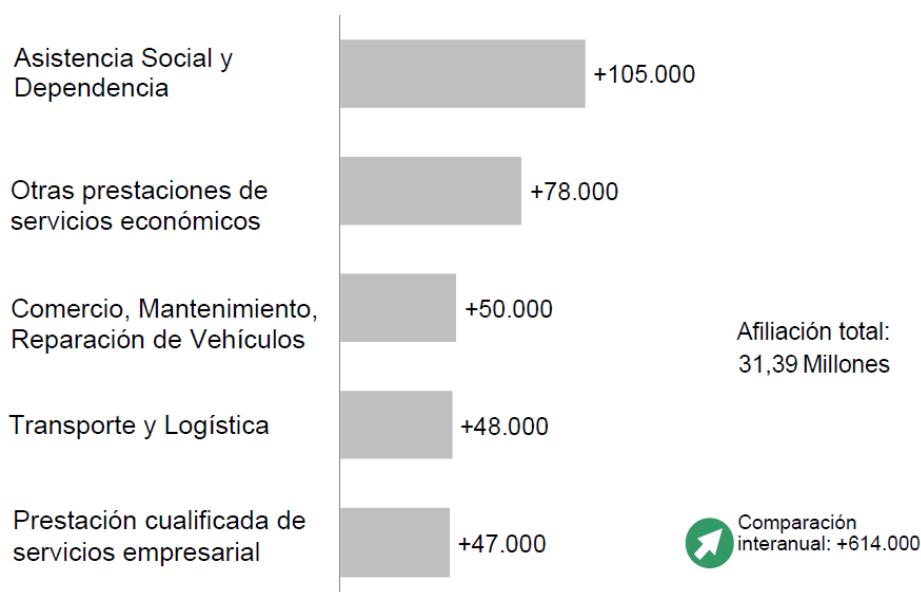
En agosto había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 830.000 personas, lo que implica un descenso de 21.000 personas en comparación interanual. En total 766.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo, 48.000 menos que hace un año.

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 situó en agosto en 4.294.000 personas, 31.000 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 1.854.000 personas, 91.000 menos respecto a 2015. Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional.

Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en comparación al mes anterior la **ocupación** aumentó en julio en 39.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando las 43.710.000 personas, 535.000 más en comparación interanual. Según cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de mayo a junio en 4.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.390.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 614.000 personas frente al año anterior.

Evolución de la afiliación en algunos sectores seleccionados

Comparación interanual en valores absolutos Juni 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En agosto había registrados en la Agencia Federal de Empleo 685.000 puestos de trabajo vacantes, 89.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 7.000 puestos en comparación con abril. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó en agosto a 219 puntos (+2 puntos) y se situó 24 puntos por encima del nivel registrado el pasado año.

En cuanto a la evolución del **mercado de formación profesional**, 530.000 personas solicitaron entre octubre de 2015 y agosto de 2016 una plaza para realizar una formación profesional, 3.000 menos en comparación interanual. En ese periodo se notificaron a las agencias de empleo y *jobcenter* 527.000 puestos de formación vacantes, 15.000 más que el año anterior. El mercado de formación se presenta casi equilibrado en todo el territorio nacional, aunque siguen existiendo diferencias tanto regionales como por cuestiones profesionales y de cualificación. Actualmente hay unas 98.000 personas que no han encontrado un puesto de formación adecuado y otras 54.000 personas buscan un puesto de formación a pesar de tener actualmente otra alternativa fija (p.ej. seguían asistiendo a la escuela o realizaban una formación para su inserción laboral). Al mismo tiempo, 131.000 puestos de formación quedaron sin ocupar, muchos de ellos en el comercio o la gastronomía. También hay grandes oportunidades de poder realizar una formación profesional en la construcción, las profesiones de oficios (ej. pescadería y panadería), en electrotecnia, técnica para sistemas sanitarios, de calefacción o aire acondicionado, centros de óptica y auditivos y también en las áreas de almacenamiento y logística.

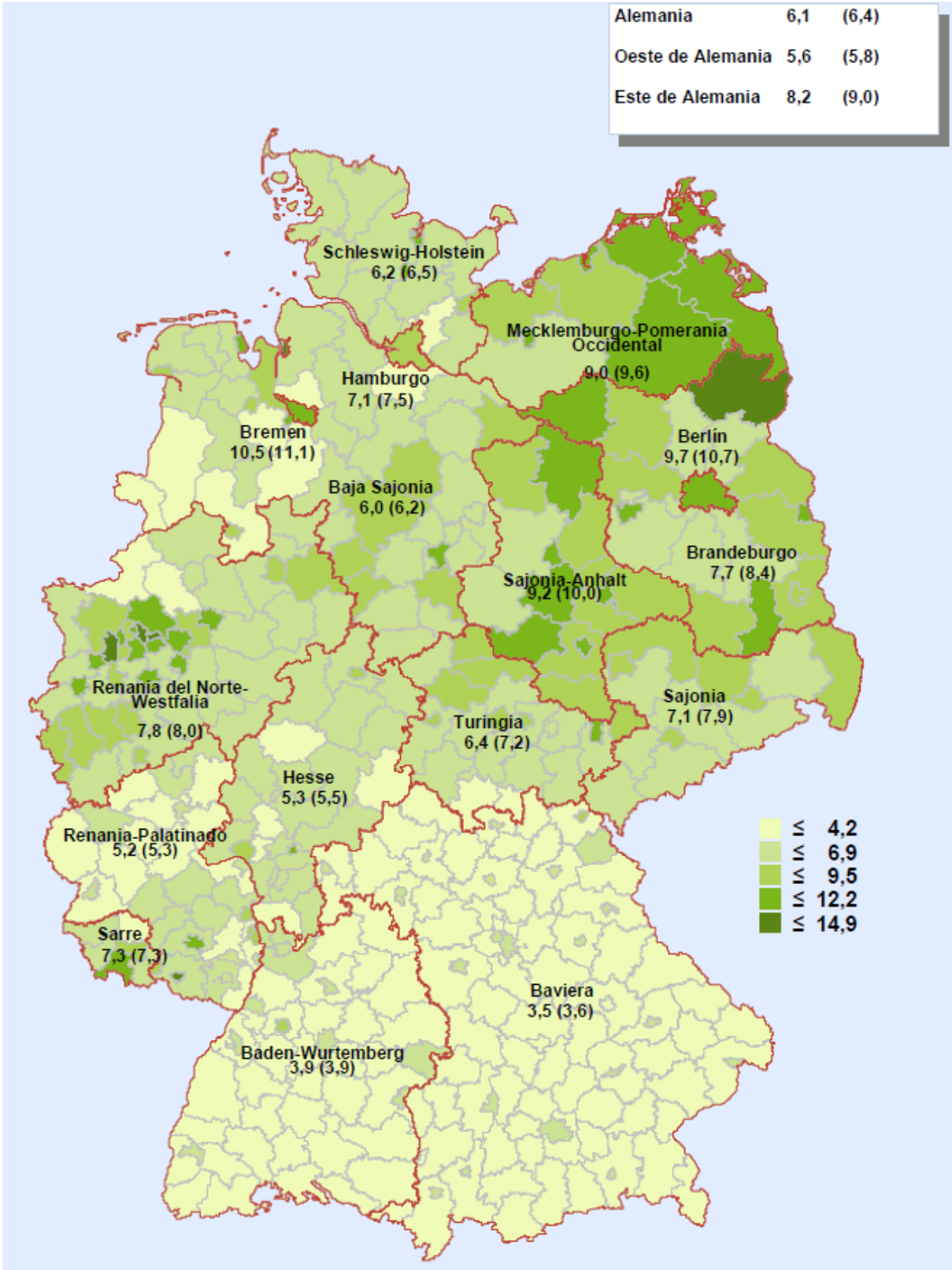
Comentarios:

Al presentar las cifras relativas a agosto el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, destacó la buena evolución del mercado laboral: el desempleo aumentó por motivos estacionales, pero en términos desestacionalizados ha descendido. Las cifras de la ocupación y de puestos de trabajo vacantes demuestran que la demanda de mano de obra continua siendo elevada.

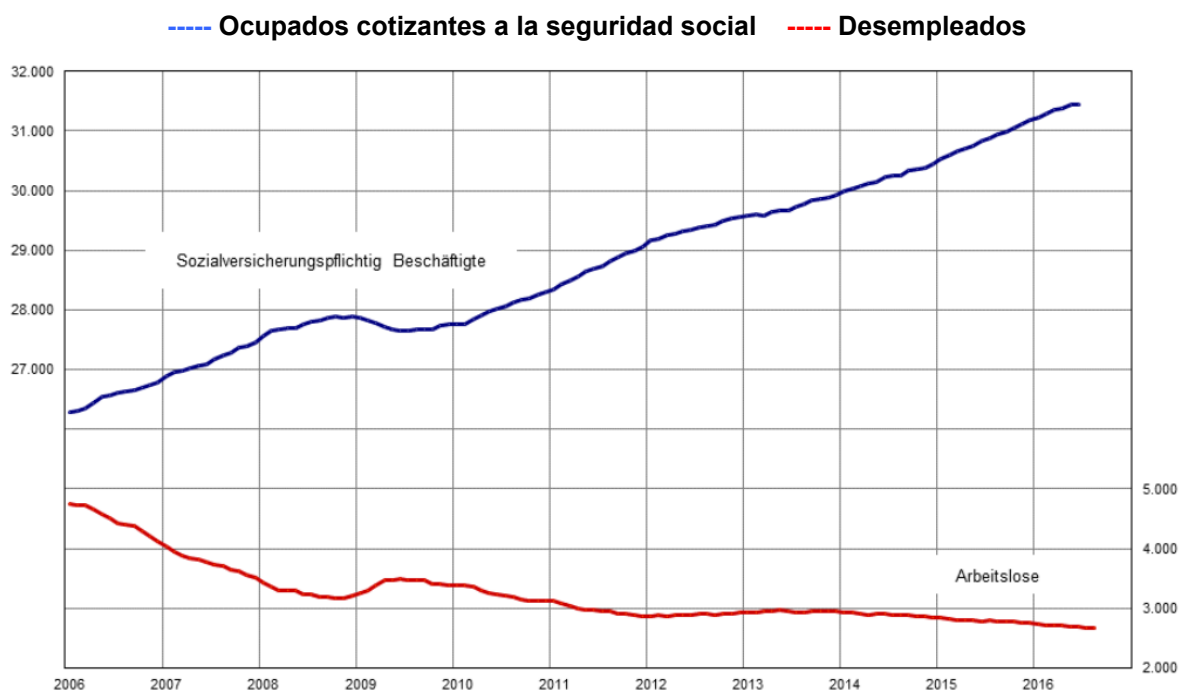
La **ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, comentó el buen estado del mercado laboral, haciendo especial mención del continuo aumento de la ocupación y del bajo desempleo en comparación interanual, pero ante todo de la alta demanda de mano de obra. También destacó la creciente presencia de refugiados que paulatinamente se observa en el mercado laboral gracias a las medidas y normativas aplicadas en los últimos meses para facilitar su inserción laboral.

Stefen Körzell, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), destacó la escasa influencia que ha tenido el Brexit en agosto en el robusto mercado laboral y la fuerza de la economía alemana. Körzell calificó de dramáticas las recientes noticias de la prensa sobre la contratación de refugiados en trabajos no declarados o bajo malas condiciones laborales, advirtiendo de las repercusiones que esto tiene en su inserción y del fraude que representa para el seguro social y para la sociedad en general. La DGB exige mejorar la asesoría y el apoyo que se presta a los refugiados y un sensible incremento de los controles para hacer frente al “trabajo en negro”.

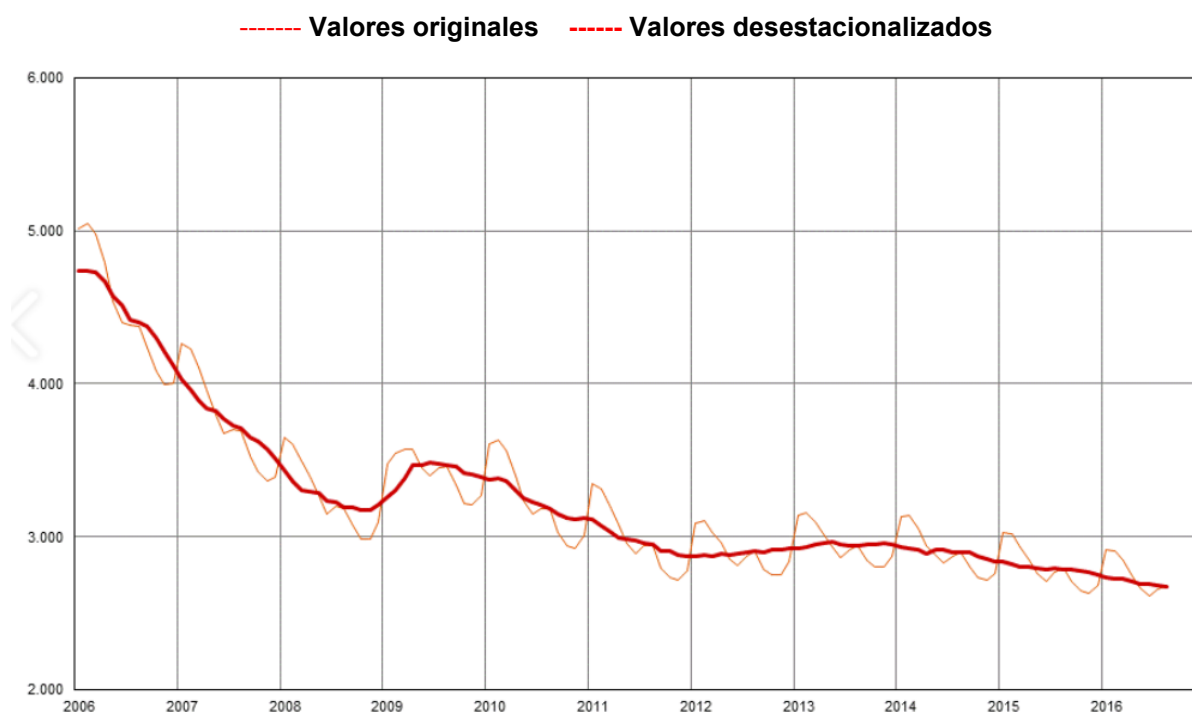
TASA DE DESEMPLEO EN ALEMANIA, agosto de 2016 (comparación interanual)



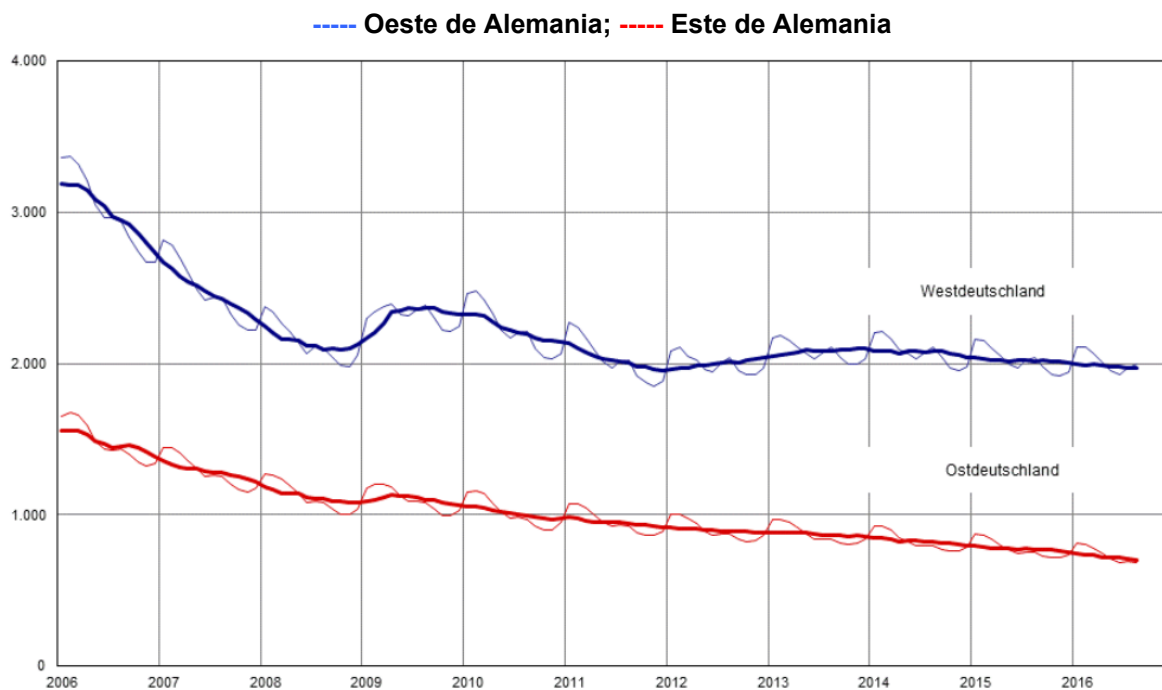
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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

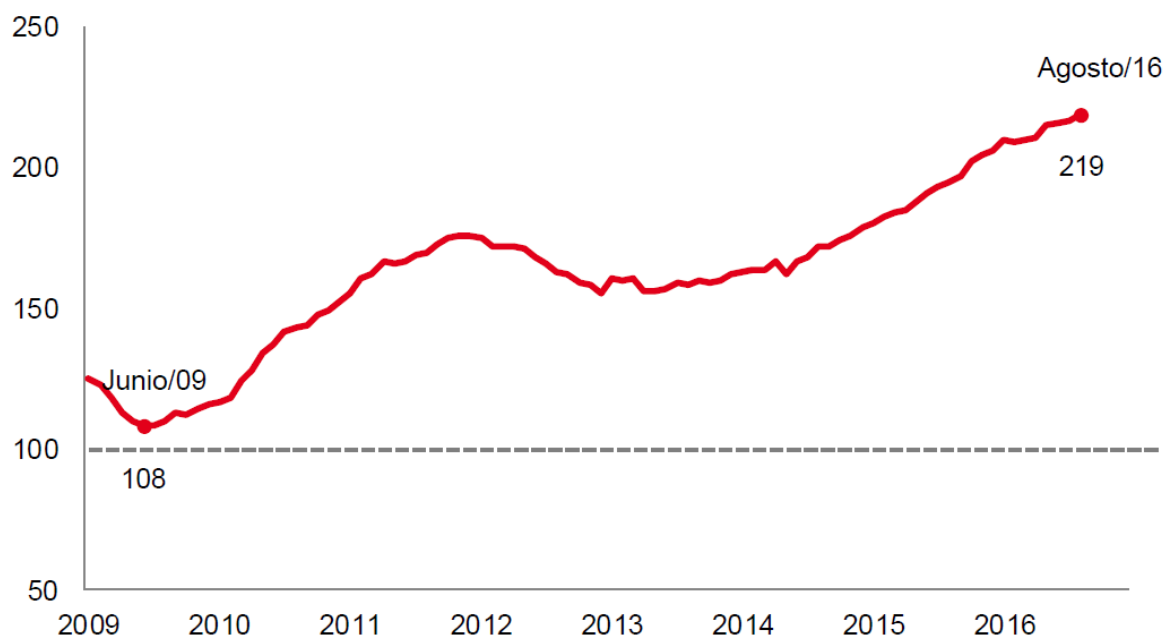


EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)



EVOLUCIÓN DE INDICE BA-X
(indicador del nivel de demanda de mano de obra)

Fuentes:-



Fuente: Oficina Federal de Estadística

VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

AGOSTO 2016I	2016				Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Agosto		Julio	Junio
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACIÓN OCUPADA (promedio mensual)	...	43.712.000	43.667.000	43.530.000	1,2	1,2
Empleados cotizantes a Seguridad Social	31.385.600	31.416.500	2,0
DESEMPLEADOSI								
- Total	2.684.289	2.661.042	2.614.217	2.664.014	-111.308	-4,0	-4,0	-3,6
30,9% en el Código Social III	830.002	805.259	753.827	773.878	-20.627	-2,4	-3,0	-3,7
69,1% en el Código Social II	1.854.287	1.855.783	1.860.390	1.890.136	-90.681	-4,7	-4,5	-3,5
De ellos:	1.455.968	1.451.724	1.435.432	1.468.235	-29.248	-2,0	-2,3	-1,9
54,2% hombres	1.228.318	1.209.315	1.178.782	1.195.777	-82.063	-6,3	-6,0	-5,5
45,8% mujeres	284.119	265.117	226.563	226.550	4.181	1,5	2,7	2,7
10,6% ≥15 y <25 años	65.026	55.084	45.671	45.800	5.097	8,5	12,4	12,7
2,4% de ellos: ≥15 y <20 años	862.903	871.656	878.097	895.612	-44.129	-4,9	-5,0	-4,1
32,1% ≥50 años	534.929	540.785	545.076	554.361	-22.708	-4,1	-4,1	-3,2
19,9% de ellos: ≥ 55 años	640.969	627.303	615.610	619.630	72.950	12,8	11,9	11,9
23,9% extranjeros	2.037.418	2.028.114	1.993.202	2.039.009	-184.991	-8,3	-8,1	-7,5
75,9% alemanes	168.403	168.539	168.684	170.467	-9.688	-5,4	-5,9	-4,8
6,3% discapacidad grave								
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	6,1	6,0	5,9	6,0	6,4	-	6,3	6,2
hombres	6,2	6,2	6,2	6,3	6,4	-	6,4	6,3
mujeres	5,9	5,8	5,7	5,7	6,3	-	6,2	6,0
≥15 y <25 años	6,3	5,9	5,0	5,0	6,2	-	5,7	4,9
≥15 y <20 años	5,0	4,3	3,5	3,5	4,7	-	3,9	3,2
≥50 y <65 años	6,0	6,1	6,1	6,2	6,5	-	6,6	6,6
≥55 y <65 años	6,5	6,6	6,6	6,7	7,0	-	7,1	7,1
extranjeros	15,2	14,9	14,6	14,7	14,6	-	14,4	14,1
alemanes	5,1	5,1	5,0	5,1	5,6	-	5,5	5,4
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,7	6,7	6,6	6,7	7,1	-	7,0	6,9
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	3.069.629	3.049.895	3.001.377	3.030.781	-40.327	-1,3	-1,6	-1,6
Subempleo en sentido estricto	3.549.750	3.537.290	3.496.482	3.523.406	31.883	0,9	0,5	0,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.576.259	3.563.881	3.523.687	3.550.517	-1.155	0,0	-0,5	-1,0
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,0	7,9	7,9	7,9	8,0	-	8,0	8,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	766.035	758.589	725.885	751.408	-48.493	-6,0	-5,1	-4,5
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.293.766	4.313.373	4.317.352	4.321.247	-30.508	-0,7	-1,0	-1,2
- Sin capacidad laboral	1.613.037	1.613.298	1.609.412	1.605.899	9.280	0,6	0,4	0,0
- Cuota de perceptores activos	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	-	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	204.099	201.308	193.502	195.304	6.513	3,3	10,5	-0,2
- Nuevas desde inicios de año	1.543.208	1.339.109	1.137.801	944.299	102.774	7,1	7,7	7,3
- Total de ofertas	685.238	673.889	664.872	654.788	88.696	14,9	14,5	16,2
Índice de empleo BA-X	219	217	216	215	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
Total	824.912	865.544	896.171	870.969	106.654	14,8	11,7	8,4
de ellos:								
Activación y reinserción profesional	222.542	225.175	223.275	203.425	72.005	47,8	38,7	29,5
Orientación y formación profesional	137.862	171.871	192.597	197.889	4.879	3,7	6,5	6,4
Formación continua	151.538	159.933	171.421	170.811	8.686	6,1	3,8	2,9
Inicio de una ocupación	136.117	130.403	127.013	121.491	16.476	13,8	7,4	3,1
Medidas especiales para discapacitados	61.222	62.783	67.368	67.409	904	1,5	-0,5	0,2
Medidas de creación de empleo	101.282	100.581	99.841	95.765	2.969	3,0	-0,5	-3,7
Otros tipos de fomento	14.349	14.798	14.656	14.179	735	5,4	28,3	19,7
Datos desestacionalizados								
	Agosto/16	Julio/16	Junio/16	Mayo/16	Abril/16	Marzo/16	Febr./16	Enero/16
Población ocupada	...	39.000	47.000	40.000	29.000	53.000	50.000	32.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	4.000	53.000	29.000	54.000	76.000	36.000
Desempleados	-7.000	-7.000	-6.000	-11.000	-17.000	-3.000	-10.000	-18.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	6.000	10.000	18.000	15.000	7.000	7.000	-6.000	-21.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	7.000	3.000	4.000	13.000	4.000	3.000	2.000	10.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2	6,2	6,2	6,2
Cuota de desempleo según OIT	...	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,4

REFORMA DE LAS NORMATIVAS SOBRE LA CESIÓN DE TRABAJADORES Y LOS CONTRATOS DE OBRA

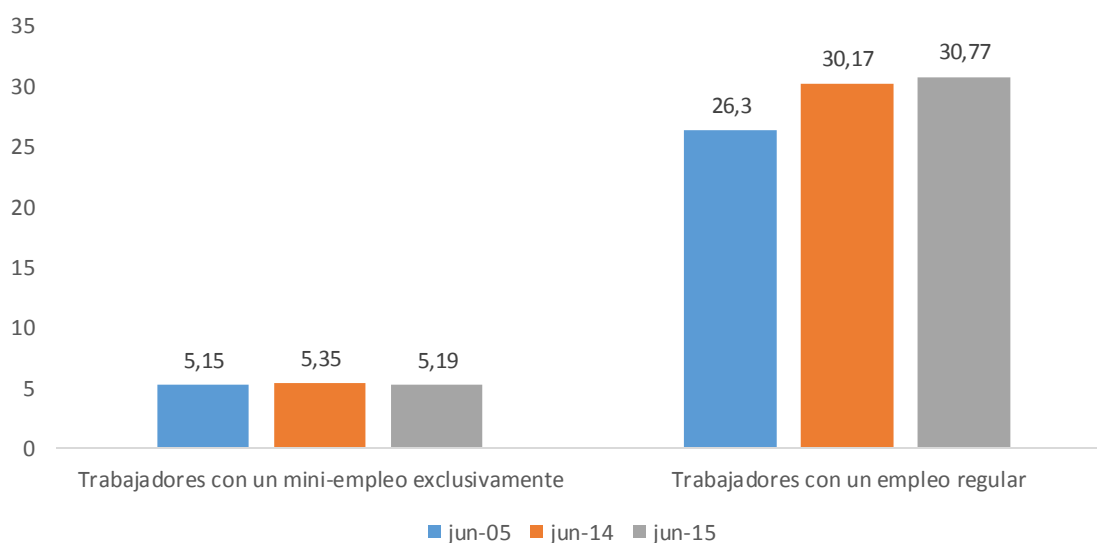
El Consejo de Ministros aprobó a comienzos de junio de 2016 la reforma de las normativas sobre la cesión de trabajadores y los contratos de obra y el Parlamento iniciará a finales de septiembre la tramitación del proyecto de Ley. El objetivo es dar cumplimiento a lo consensuado en el acuerdo de gobierno, regulando una modalidad de contratación bastante extendida sobre todo en la empresa privada y muy contestada por los sindicatos.

Si bien, la cesión de trabajadores no puede ser clasificada de forma generalizada como empleo atípico o precario, refleja el cambio estructural sufrido por el mercado de trabajo alemán. Por ello comenzaremos analizando la importancia que tienen las diferentes modalidades contractuales, revisando después los aspectos previstos por el Gobierno en esta reforma.

La estructura del mercado laboral alemán

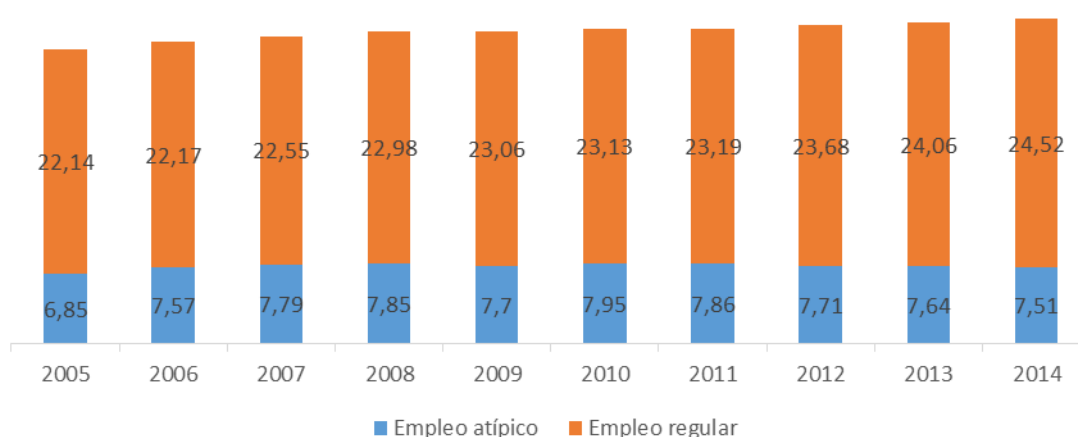
La estructura del mercado laboral alemán ha experimentado un profundo cambio en los últimos diez años, marcado por dos reformas sustanciales: la creación de la modalidad de los mini-empleos el 1.4.2003, que hizo aflorar buena parte del empleo precario, y la introducción del salario mínimo interprofesional en enero de 2015, que supuso una reducción del número de personas con un mini-empleo. El número de trabajadores empleados en la modalidad de cesión de trabajadores se ha duplicado en ese período pasando de 453.000 a 961.000, aunque su porcentaje sobre el total de los trabajadores se mantiene estable en un 3%. Lo que sí ha aumentado considerablemente es la jornada parcial, pasando de un 18% al 27% del total de trabajadores con un empleo regular sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

Trabajadores con un empleo regular, mini-empleo exclusivamente, junio 2005, 2014 y 2015, en millones



La estadística laboral alemana diferencia además entre las denominadas “relaciones laborales atípicas” (jornada parcial con menos de 20 horas semanales, mini-empleos, trabajo temporal y cesión de trabajadores) y el trabajo regular. Hasta 2010, el empleo atípico creció gradualmente y a un ritmo más intenso que el empleo regular. Pero desde 2010, la tendencia se ha invertido, creciendo el empleo regular en más de un millón de personas mientras que el atípico cayó en aproximadamente 400.000 personas, con la única excepción del empleo a jornada parcial sujeto a cotizaciones. El trabajo temporal se mantiene estable en un 8% sobre el total de los trabajadores desde 2014, mientras que el trabajo regular se ha consolidado como la modalidad mayoritaria de empleo, con cerca de 2/3 del total de los trabajadores.

Trabajadores con un empleo regular / atípico, 2005 a 2014, en millones



El trabajo temporal en sus diferentes modalidades ha aumentado considerablemente en los últimos años. El Gobierno informa que, entre 1993 y 2013, el número de trabajadores temporales pasó de 876.000 a 2.524.000. En respuesta a una interpelación parlamentaria, el Gobierno Federal detalla los perfiles de los trabajadores que ejercieron un trabajo temporal. Esa modalidad de empleo está extendida sobre todo entre los trabajadores más jóvenes, entre los ciudadanos extranjeros, y aquellos que no tienen formación profesional y, por último, se da con una frecuencia ligeramente mayor en la parte oriental que en la occidental del país.

Total trabajadores por modalidades de empleo, resultados del microcenso 2013, Alemania, total, en 1.000

	Total	Trabajadores por cuenta ajena		% de los trabajadores temporales sobre el total	
		Total	Trabajadores con empleo atípico		
			Total		de estos: trabajadores temporal
Total	35.631	31.701	7.638	2.524	8,0
Edad					
15-25	1.781	1.744	556	402	23,1
25-35 años	7.104	6.662	1.649	922	13,8
35-45 años	8.850	7.831	1.915	522	6,7
45-55 años	11.128	9.668	2.132	463	4,8
55-65 años	6.768	5.795	1.386	216	3,7
Región					
Antiguos <i>länder</i>	28.654	25.530	6.387	1.930	7,6
Nuevos <i>länder</i>	6.6976	6.170	1.251	594	9,6
Nacionalidad					
Alemania	32.435	28.928	6.658	2.145	7,4
UE-15	968	833	227	86	10,3
UE-28	1.634	1.382	440	185	13,4
Extranjeros no-UE	1.561	1.391	540	194	13,9
Mayor titulación alcanzada					
Sin formación profesional	4.275	3.874	1.577	482	12,4
Formación profesional	20.270	18.624	4.428	1.279	6,9
Formación terciaria	10.934	9.074	1.600	750	8,3
Sin datos	150	129	33	13	10,1

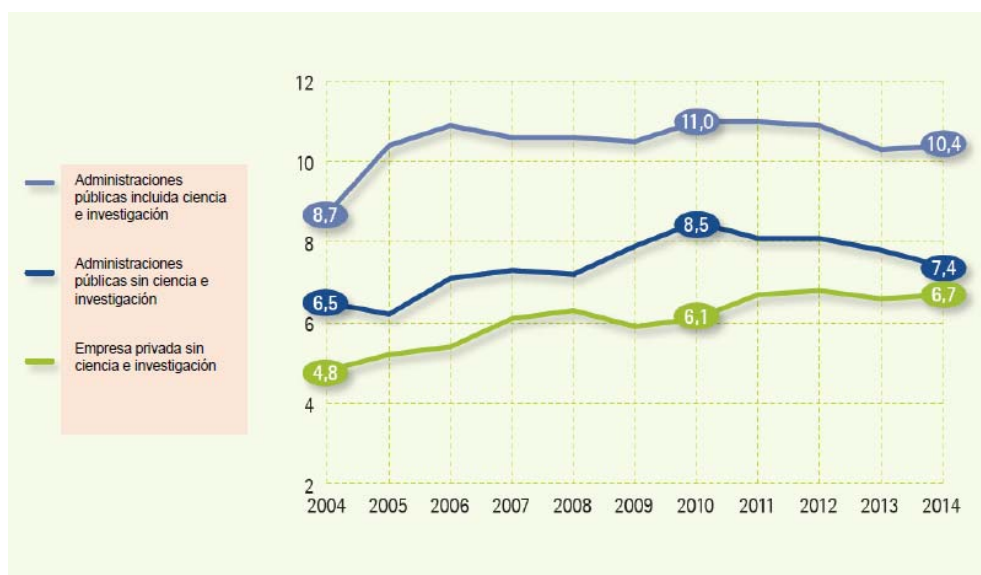
La temporalidad laboral se da con mayor frecuencia en las Administraciones Públicas que en el sector privado. La tasa de temporalidad es del 7,4% en las administraciones, alcanzando incluso el 10,4% si se incluye el ámbito de la investigación y las ciencias, mientras que en el sector privado se eleva al 6,7%.

En respuesta a una interpelación presentada por la oposición, el Gobierno confirma que el porcentaje de ciudadanos extranjeros con un empleo atípico es muy superior a la media. En 2015 un total de 2.075.000 ciudadanos extranjeros contaban con un

trabajo regular, lo que supone el 55,9% sobre el total; otros 1.182.000 ejercían un empleo atípico, el 31,9% del total, y 149.000 estaban empleados en calidad de cesión de trabajadores, 478.000 contaban con un trabajo temporal, 435.000 con un mini-empleo y 700.000 con un trabajo a jornada parcial con menos de 21 horas a la semana.

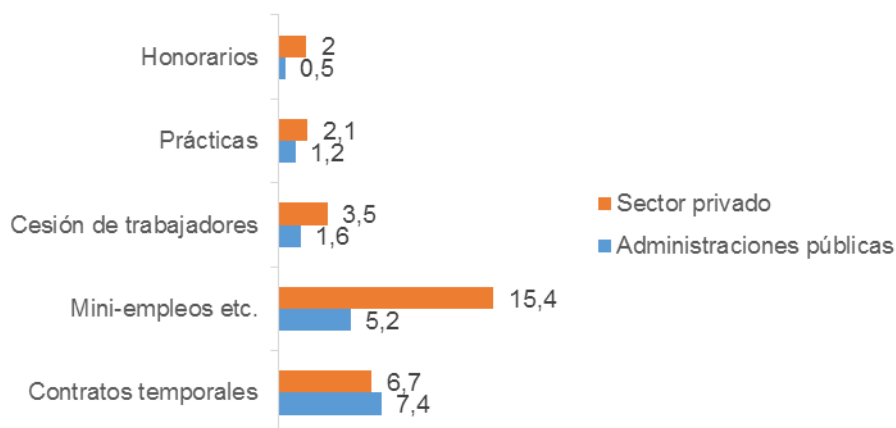
Un reciente estudio del Instituto de Investigaciones Laborales y Profesionales, dependiente de la Agencia Federal de Empleo, concluye que, sin incluir el ámbito de las ciencias y la investigación, el 60% de las nuevas contrataciones que se realizan en las Administraciones Públicas son temporales, mientras que en el sector privado solamente el 40% son temporales. En el ámbito de la investigación y la ciencia el 87% de las nuevas contrataciones son temporales.

Tasa de temporalidad, administraciones públicas y sector privado, 2004 a 2014, en % sobre el total de trabajadores



De hecho, el sector privado opta por otras modalidades de flexibilización. La diferencia es llamativa en cuanto a la contratación de trabajadores con un mini-empleo u otras modalidades de empleo de poca importancia. En el sector privado supone el 15,4% del conjunto de los trabajadores, en las Administraciones Públicas solo el 5,2%. La cesión de trabajadores aglutina el 3,5% de los trabajadores del sector privado pero solo el 1,6% en las administraciones públicas.

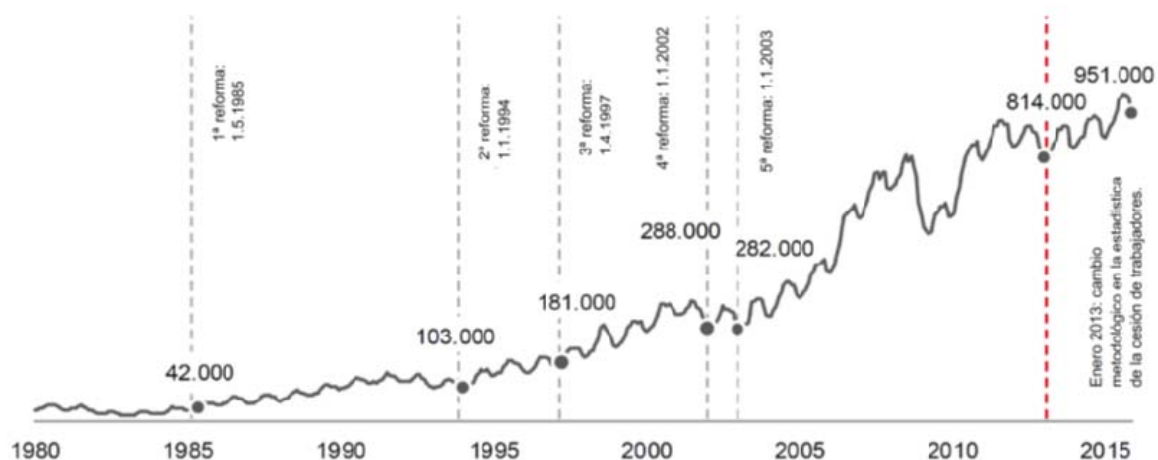
**Modalidades de empleo atípico,
administraciones públicas y sector privado,
30.6.2014, en % sobre el total de trabajadores**



Los autores del informe explican estas diferencias con las trabas burocráticas con las que se topa la administración a la hora de querer recurrir a otras formas de flexibilización a parte de la contratación temporal como p.ej. la cesión de trabajadores.

La Agencia Federal de Empleo informa en un estudio sobre la cesión de trabajadores publicado en julio de 2016 que a diciembre de 2015 un total de 951.000 trabajan en esta modalidad, por lo tanto, se mantiene el porcentaje del 3% sobre el total de los trabajadores. Uno de cada dos trabajadores cedidos ejerce alguna actividad para la que se requiere un nivel muy bajo de formación, mientras que en el conjunto de los trabajadores solo uno de cada cinco trabajadores ocupa un puesto con estas características. Además, el porcentaje de hombres, personas jóvenes y extranjeros es superior a la media. Se trata de un sector con una enorme fluctuación. En el segundo semestre de 2015 se formalizaron un total de 691.000 nuevas contrataciones y finalizaron 717.000 contratos. Solamente uno de cada cinco trabajadores en este sector llevaba en él más de un año y más de la mitad de las relaciones laborales en cesión finalizaban antes de los tres meses. Otros aspectos de esta relación laboral es que encierra un mayor riesgo de que los trabajadores pasen a situación de desempleo y, por regla general, los salarios abonados son inferiores a la media.

Personas empleadas en la modalidad cesión de trabajadores, 1980 a 2015



Medidas del Gobierno para regular la temporalidad y la cesión de trabajadores

Una vez introducido el salario mínimo interprofesional a comienzos de 2015, quedaba pendiente entre los puntos consensuados en el acuerdo de coalición la regulación del empleo temporal, la cesión de trabajadores y los contratos de obra, las principales modalidades de flexibilización de las empresas.

La Ley para el empleo a jornada parcial y el empleo temporal regula en Alemania la contratación temporal. En lo relativo al empleo temporal, la ley distingue entre una temporalidad con una justificación material y aquellas otras que no tienen motivación material. La temporalidad con una motivación concreta, p.ej. la necesidad temporal de contar con una plantilla mayor, no tiene limitación en el tiempo, es decir, puede mantenerse mientras persistan las circunstancias que la motivaron. La contratación temporal sin justificación tiene una duración máxima de dos años, prorrogable otras tres veces. Las personas mayores de 52 años pueden ser contratadas de forma temporal hasta 5 años, siempre y cuando concurren circunstancias específicas.

De momento, la Agencia Federal de Empleo no cuenta con instrumentos específicos para favorecer la conversión de empleo temporal en indefinido. Un reciente informe de los servicios científicos del Parlamento Federal pasa revista a las medidas implementadas en otros países europeos, haciendo especial mención de la reciente reforma española, en concreto de la reforma laboral. Otros estudios, como el publicado recientemente por el Instituto para el Futuro del Trabajo, llega a conclusiones menos positivas. En este caso, los autores analizan los efectos de la reforma de 1984, que supuso un importante aumento de la temporalidad en España y – siempre según esta fuente – una considerable reducción de la media de días trabajados y de las retribuciones. Concluyen que la temporalidad no ha facilitado el acceso de los jóvenes al empleo regular.

La cesión de trabajadores, que en Alemania también se conoce bajo el nombre de trabajo temporal, consiste en que el empleador cede su trabajador a otra empresa,

se trata por lo tanto de una relación laboral a tres bandas: trabajador, empresa que cede y empresa que contrata. En Alemania es imprescindible que una empresa que se dedique a la cesión de trabajadores cuente con una autorización expedida por la Agencia Federal de Empleo. La normativa reguladora es la Ley para la cesión de trabajadores.

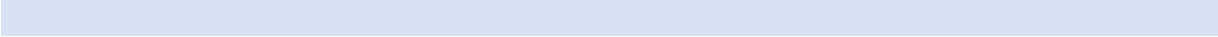
El acuerdo de gobierno, firmado por CDU, CSU y SPD dos meses después de las elecciones generales celebradas en 2013 diferencia claramente en su afán regulador entre el trabajo temporal y la cesión de trabajadores. Mientras que en lo que se refiere al trabajo temporal es más bien ambiguo y afirma que en el ámbito de la ciencia y la investigación la temporalidad prácticamente forma parte de la estructura universitaria, es mucho más expeditivo en lo que se refiere a la cesión de trabajadores y los contratos de obra. Los partidos firmantes anunciaron que impulsará una reforma para evitar que los trabajadores se vean perjudicados por el abuso de los contratos de obra. Para ello reforzarán la Oficina de control del trabajo ilegal de la Aduana alemana, que es el organismo encargado de controlar el trabajo ilegal, mejorando su organización, personalizando el servicio, garantizando y concretizando los derechos de información de los comités de empresa, así como sancionando aquellos casos en los que fraudulentamente se utilizan los contratos de obra en lugar de la contratación temporal.

Tras varios meses de debates, el Consejo de Ministros aprobó el 1.6.2016 el proyecto de ley para la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra, impulsada por la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). La nueva normativa, que deberá ser aprobada por el Parlamento Federal y el *Bundesrat* (Cámara Alta) y cuya finalidad es evitar el abuso de esas formas de contratación, prevé el empleo de los trabajadores en cesión laboral por un periodo máximo de 18 meses, tras el cual deberán ser contratados como empleados fijos o retirados de la empresa. Después de 9 meses, el salario de los trabajadores en régimen de cesión laboral será equiparado al de la plantilla fija. No obstante, es posible una flexibilización de estos puntos por convenio colectivo. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. En cuanto a los contratos de obra, se elimina la cláusula que hacía posible su conversión en cesión laboral. Si se detecta que un contrato de obra nunca llegó a serlo y el trabajador estuvo de hecho en régimen de cesión laboral, pasará a ser un empleado fijo. La otra novedad radica en que se tendrá que involucrar más al comité de empresa, si bien éste no tendrá poder de decisión.

A esta aprobación le antecedió un intenso debate en el que sobre todo los demócrata-cristianos bávaros de la CSU se mostraron críticos con la intención de los socialdemócratas de querer regular este segmento del mercado de trabajo. La ministra Nahles también hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) saludó este acuerdo señalando, no obstante, que el proyecto de Ley adolece de importantes lagunas. Destaca la falta de criterios para delimitar exactamente los autónomos unipersonales de los trabajadores, lo que, en opinión de esta organización, dificultará enormemente la tarea de los organismos supervisores y de los comités de empresa.

Se prevé que el proyecto de Ley pasará en primera lectura en el Parlamento los días 21 y 22 de septiembre y que se debatirá sobre él el 17 de octubre en el seno de la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales, para que a finales de octubre vuelva a pasar otra vez al pleno para su segunda y tercera lectura y su votación final.



BÉLGICA

EVOLUCIONES RECIENTES Y PERSPECTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Evoluciones recientes a nivel nacional

Evolución demográfica y participación en el mercado de trabajo

A lo largo de los últimos 15 años, la participación en el mercado de trabajo ha aumentado en tanto que las personas inactivas en edad de trabajar (de 15 a 64 años) ha disminuido: del 34,9% en el año 2000, la tasa de inactividad pasó a 32,4% en 2015. Por su parte, la tasa de activos pasó del 65,1% en el año 2000 al 67,6% en el año 2015.

La reducción del número de personas inactivas es el resultado de las políticas de activación laboral de los trabajadores con edades comprendidas entre 55 a 64 años: de una tasa de inactividad del 73% en el año 2000 se ha pasado a una tasa del 53% en el 2015.

La evolución demográfica de Bélgica pone de manifiesto que en 2015 se alcanzó un nivel de población de 11.238.000 millones de personas, de las que 7.284.000 estaban en edad de trabajar y 5.247.000 en activo.

De manera general, la tasa de participación en el mercado de trabajo presenta una tendencia al alza, que responde principalmente a la mayor integración en el mercado laboral de las mujeres y de las personas mayores de 55 años. El cuadro siguiente refleja la evolución en los últimos quince años de las tasas de participación en el mercado de trabajo de las personas de 15 a 64 años por edad, sexo, nivel de formación y nacionalidad.

		<u>2000</u>	<u>2005</u>	<u>2010</u>	<u>2015</u>
TOTAL		65,1	66,7	67,7	67,6
EDAD					
	15-24 años	35,3	35,0	32,5	30,0
	25-54 años	82,4	84,6	86,3	85,1
	55-64 años	27,1	33,3	39,1	46,6
SEXO					
	Hombres	73,7	73,9	73,4	72,2
	Mujeres	56,4	59,5	61,8	63,0
FORMACIÓN					
	Baja	48,6	47,0	46,3	43,4
	Media	70,2	71,6	71,5	70,1
	Alta	87,2	86,6	85,7	85,8
NACIONALIDAD					
	Belgas	65,8	67,0	67,9	67,9
	UE	--	66,4	70,1	71,0
	No UE	--	50,3	54,9	55,6

Por otra parte, el nivel de formación refleja también importantes variaciones en el seno de la población activa. El cuadro siguiente pone de relieve el nivel de formación por tramos de edad en porcentaje de la población activa correspondiente.

		<u>2000</u>	<u>2005</u>	<u>2010</u>	<u>2015</u>
15-24 AÑOS					
	Baja	26	25	25	20
	Media	53	53	53	54
	Alta	22	22	22	26
25-54 AÑOS					
	Baja	32	25	21	17
	Media	35	38	38	39
	Alta	33	37	41	44
55-64 AÑOS					
	Baja	46	36	32	27
	Media	24	31	32	36
	Alta	30	33	36	38

Actividad económica y empleo

El crecimiento de empleo iniciado en el año 2014 se confirmó a lo largo del 2015 con la creación de cerca de 41.000 empleos netos, de los cuales 31.000 correspondieron a trabajadores por cuenta ajena y 10.000 a trabajadores autónomos. A pesar de ello, este aumento continua siendo inferior al registrado en 2011 antes de la crisis de la deuda soberana (61.000 empleos netos) y durante los dos años anteriores a la crisis financiera de 2008 (71.000 empleos en 2007 y 79.000 en 2008).

El cuadro siguiente muestra la evolución de la intensidad de la creación de empleo y del PIB (en porcentaje, crecimientos medios anuales).

	<u>1991-2000</u>	<u>2001-2010</u>	<u>2011-2015</u>
PIB	2,2	1,6	1,5
EMPLEO	0,6	0,9	0,9
INTENSIDAD DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO	0,3	0,6	0,6

Esta evolución positiva del crecimiento del empleo debería continuar durante los próximos años con una progresión del orden de 140.000 empleos entre 2016 y 2018, de los que, según las previsiones del Banco Nacional de Bélgica, 43.000 corresponderían al año 2016. Aún así, serían necesarias otras 200.000 más para alcanzar el objetivo del 73,2% de tasa de empleo del colectivo de 20 a 64 años en el horizonte del año 2020.

Costes salariales

El crecimiento de los costes salariales continuó desacelerándose en 2015 como resultado de diversas medidas adoptadas a tal fin por el Gobierno belga. En el conjunto de la economía, los costes salariales por hora trabajada crecieron un 0,5% en 2015 frente a un 0,7% en 2014 y un 2,5% en 2013. Se prevé que los costes salariales continúen reduciéndose en 2016 y que aumentarán a partir del año 2017.

El cuadro siguiente muestra la evolución y previsiones específicas de los costes salariales en el sector privado (porcentajes de variación en relación con los años anteriores).

	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
COSTES POR HORA TRABAJADA	2,5	0,6	0,4	0,2	2,0	2,5
COSTES POR UNIDAD PRODUCIDA	2,1	-0,3	-0,3	-0,3	1,4	1,9

La evolución anterior ha permitido absorber casi en su totalidad el diferencial salarial existente entre Bélgica y los tres países de su entorno (Alemania, Francia y Países Bajos), lo que ha contribuido decisivamente al aumento de la competitividad de la economía de Bélgica en relación con los países mencionados.

Desempleo

La tasa armonizada mensual de desempleo obtenida de la encuesta de población activa se situó en abril de 2016 en el 8,7%. Esta tasa es inferior a la de la zona euro (10,2%) y equivalente a la de la UE. Según las estadísticas de la Oficina Nacional del Empleo (ONEM), el número de demandantes de empleo desocupados disminuyó en 19.000 unidades en 2015 en comparación con 2014, alcanzando la cifra de 579.000 personas de media anual. Esta disminución se debe fundamentalmente a la limitación a 3 años de las prestaciones de inserción y a la elevación progresiva de la edad mínima necesaria para solicitar una exención de búsqueda de empleo (de 58 a 65 años). Durante los próximos años, el número de demandantes de empleo desocupados debería continuar reduciéndose progresivamente hasta alcanzar la cifra de 524.000 en 2018.

Sin embargo, a pesar de la tendencia a la baja del número de demandantes de empleo desocupados, el desempleo de larga duración continúa siendo un problema estructural en Bélgica más extendido que en la media de los países de la UE. Las previsiones del Banco Nacional de Bélgica señalan que, como consecuencia del aumento de la tasa de empleo y del aumento contenido de la población activa, la tasa de desempleo debería reducirse durante los próximos años hasta situarse en el 7,8% en 2018.

Educación y formación

Es un hecho constatado que la integración en el mercado de trabajo depende principalmente del nivel de educación y de formación adquiridos. Por tal motivo, la lucha contra el fracaso escolar constituye una prioridad a nivel nacional. En Bélgica, en 2015, el fracaso escolar (porcentaje de jóvenes que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido un diploma de enseñanza secundaria superior o un certificado equivalente) alcanzó a un 10% de la población con edades comprendidas entre 18 y 24 años. Este porcentaje se ha reducido sensiblemente desde el año 2000 (14%) y se aproxima al objetivo del 9% fijado en el horizonte del año 2020. Hay que significar que este dato presenta importantes variaciones a nivel regional: en Flandes fue del 7% en 2015, mientras que en Valonia y Bruselas fue, respectivamente, del 13% y 16%.

Un problema añadido al anterior es la inactividad laboral de los jóvenes con fracaso escolar. En efecto, el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan permite delimitar mejor los problemas de integración laboral de este colectivo, que en Bélgica se elevó al 12,2% en el año 2015. Conforme a los compromisos adquiridos por el país en el marco de la estrategia Europa 2020, el anterior porcentaje debería reducirse al 8,2% en el año 2020.

Entre las medidas adoptadas a nivel regional para luchar contra el fracaso escolar destaca la formación en alternancia. No obstante, para que esta medida se consolide es necesario un mayor compromiso de las empresas belgas, de manera que se aumenten los puestos de trabajo destinados a formación en alternancia. Además, la formación ofrecida debe ser de calidad y debe garantizar la empleabilidad de los jóvenes a largo plazo.

Otro problema al que se enfrenta la economía del trabajo belga es el escaso atractivo que tienen entre los jóvenes con diplomas de enseñanza superior las materias de ciencias, matemáticas, informática e ingeniería, ramas todas ellas que son ampliamente demandadas en el mercado de trabajo actual y que lo serán más en el futuro como consecuencia de la importancia cada vez mayor de la economía numérica.

Al mismo tiempo, es importante resaltar que la empleabilidad de la mano de obra está directamente relacionada con el acceso a la formación continua de los trabajadores. Cada vez más, en un entorno de amplia competencia, las empresas deben disponer de una mano de obra cualificada. En Bélgica, en 2015, sólo el 7% de los trabajadores activos con edades entre 25 y 64 años tuvo algún tipo de formación a lo largo de las cuatro últimas semanas consideradas. Por tal motivo, la formación continua debe ser incentivada, sobre todo en el caso de los trabajadores poco cualificados y de los trabajadores con más de 50 años de edad.

Evoluciones recientes a nivel regional

Evoluciones demográficas

En el cuadro siguiente se recoge en porcentaje de su población correspondiente la estructura por edades de la población de las tres regiones belgas a 1 de enero de 2015.

	<u>BRUSELAS</u>	<u>FLANDES</u>	<u>VALONIA</u>
POBLACION TOTAL	1.163.000	6.411.000	3.576.000
0 a 10 años	15	12	13
11 a 20 años	11	11	12
21 a 30 años	16	12	13
31 a 40 años	17	13	13
41 a 50 años	14	15	14
51 a 60 años	11	14	14
61 a 70 años	8	11	11
+ de 70 años	9	13	11

Las proyecciones hasta el año 2040 ponen de relieve que Bruselas tendrá el mayor incremento de población (+20%), en tanto que en Valonia sólo aumentará un 10% y en Flandes un 9%. Con estas previsiones, en el año 2040 la población de Flandes alcanzará los 7.069.000 habitantes (57% del total nacional), Valonia tendrá 3.957.000 (32% de la población) habitantes y Bruselas aumentará hasta 1.414.000 (11% de la población total).

Un dato comparativo importante entre las tres regiones belgas es que, en Bruselas, la población en edad de trabajar continuará aumentando cada año hasta el 2040. En tasa de crecimiento acumulado, Bruselas tendrá en 2040 un 17% más de población en edad de trabajar que en 2015. Durante el mismo periodo, esta tasa será de 0% en el caso de Valonia y de -2% en el caso de Flandes.

Actividad económica y empleo

La tasa de empleo de la población con edades comprendidas entre 20 y 64 años muestra importantes diferencias entre las tres regiones belgas. Con más de 10 puntos porcentuales por encima de las otras dos regiones, Flandes presentó la tasa de empleo más elevada en 2015 con un 71,9%. Las tasas de empleo en Valonia y Bruselas en 2015 fueron, respectivamente, de un 61,5% y un 58,7%. Uno de los principales factores que explican esta situación reside en el crecimiento económico de la región de Flandes. En el año 2014, esta región supuso el 58,3% del PIB de Bélgica, frente al 23,4% de Valonia y el 18,3% de Bruselas.

En el cuadro siguiente se muestran, en porcentaje de la población correspondiente de 20 a 64 años, las tasas de empleo de las tres regiones por edad, sexo, nivel de formación y nacionalidad en los años 2000 y 2015.

		BELGICA		BRUSELAS		FLANDES		VALONIA	
AÑO		2000	2015	2000	2015	2000	2015	2000	2015
TOTAL		65,8	67,2	59,7	58,7	69,4	71,9	61,1	61,5
EDAD									
	20 a 29	66,0	57,6	50,9	46,1	73,5	65,0	58,0	49,6
	30 a 54	76,8	79,3	70,2	67,3	80,6	84,6	71,5	74,1
	55 a 64	26,3	44,0	34,5	45,6	25,6	45,6	25,5	40,8
SEXO									
	Hombre	75,5	71,3	66,4	64,3	79,1	75,6	71,4	65,9
	Mujer	56,0	63,0	53,2	53,2	59,3	68,2	50,8	57,2
FORMACIÓN									
	Baja	50,5	45,6	44,1	41,2	53,6	50,6	46,9	40,2
	Media	69,1	67,2	55,6	51,8	73,4	72,3	64,0	61,3
	Alta	84,4	81,8	79,7	76,4	86,7	84,1	81,9	79,7
NACIONALIDAD									
	Belgas	67,2	68,5	63,8	58,9	70,1	72,7	62,3	62,8
	UE	nd	66,5	nd	69,0	nd	72,0	nd	58,1
	No UE	nd	45,2	nd	40,8	nd	52,6	nd	36,8

Desempleo

La disminución del número de demandantes de empleo desocupados se ha producido de forma desigual en las tres regiones belgas. La tasa de desempleo de las tres regiones ofrece importantes diferencias. En el año 2015, la tasa en la región de Flandes se situó en 5,2%, muy inferior a la tasa de la región de Valonia (12%) y, sobre todo, de la región de Bruselas (17,5%).

Las anteriores disparidades regionales ponen de manifiesto las importantes barreras geográficas que existen en Bélgica. Una primera explicación de la débil movilidad geográfica de los trabajadores belgas reside en los obstáculos lingüísticos. Otra razón es que los desempleados menos cualificados son generalmente más reticentes a cambiar de residencia para obtener un empleo, debido al escaso incentivo económico que supone la diferencia entre el importe de sus prestaciones de desempleo y el salario de su nuevo puesto de trabajo.

Seguimiento de los objetivos 2020

La UE lanzó en el año 2010 la estrategia Europa 2020 con el fin de impulsar el crecimiento económico y el empleo en un horizonte de diez años. En este ámbito, Bélgica se ha fijado objetivos precisos en materia de empleo, de enseñanza y de educación.

Por lo que se refiere específicamente al empleo, la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años fue en 2015 del 67,2%, lo que queda aún lejos del objetivo de tasa de empleo del 73,2% definida en el marco de la estrategia Europa 2020. A nivel nacional, se han identificado cinco categorías de trabajadores que presentan una tasa de empleo inferior a la media nacional y que, por lo tanto, constituyen grupos a los que se deben aplicar medidas específicas. Se trata de los jóvenes, de las personas poco cualificadas profesionalmente, de los inmigrantes de países no UE, de las personas mayores de 55 años y de las mujeres. A pesar de todo ello, según las previsiones, de mantenerse la situación actual, la tasa de empleo alcanzará en 2020 un 69,2%, lejos aún del objetivo propuesto. Por todo ello, es importante reforzar el mantenimiento de la vida laboral más allá de los 65 años. En Bélgica se observa una tendencia a la continuidad de la actividad profesional por encima de los 65 años (un 25% más en el tercer trimestre del año 2015 que en el mismo trimestre del año 2010), que debe ser incentivada con diversas medidas, tales como el incremento del importe de salario que puede compatibilizarse con el cobro de una pensión de jubilación.

En cuanto al seguimiento de los objetivos de la estrategia Europa 2020 en materia de educación y formación, el cuadro siguiente muestra la situación existente a nivel nacional en el año 2015 en porcentaje de la población correspondiente.

	2015	OBJETIVOS 2020
Ni estudian ni trabajan (15 – 24 años)	12,2	8,2
Fracaso escolar (18 – 24 años)	10,1	9,5
Diplomados superiores (30 – 34 años)	42,7	47,0

Calidad del empleo

Además del aspecto cuantitativo, la calidad del empleo merece también una atención especial. Ante la dificultad de medir la calidad del empleo de los trabajadores, se hace necesario definir en el seno de la UE diversos indicadores comunes a tal fin.

Los cambios organizativos en las empresas así como la prolongación de la vida laboral de los trabajadores hacen necesaria la modernización de los códigos de relaciones laborales. En Bélgica, las propuestas contenidas en el programa denominado “trabajo realizable” van en esta dirección. Se trata de hacer compatibles al máximo los requerimientos del mercado de trabajo y la calidad del empleo de los trabajadores.

En este contexto es donde se está desarrollando la lucha contra el stress y el desgaste laboral, que, además de producir efectos negativos en la salud de los trabajadores, origina también otros efectos adicionales: aumento de la tasa de absentismo, reducción de la productividad, empobrecimiento de la vida privada y aumento de los gastos sanitarios y de invalidez.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de agosto había 579.777 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 10.377 personas en base intermensual y un descenso de 22.690 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 11,3%, lo que supone un aumento de 0,2% en términos intermensuales.

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 agosto hubo 462.449 ciudadanos belgas, 55.085 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.175 españoles) y 62.243 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 8,3% en el mes de julio de 2016.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AOUT 2016

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	126.250	121.467	1.497	50.866	298.583	+2.791	-12.014
Femmes	115.372	119.163	1.591	46.659	281.194	+7.586	-10.676
Total	241.622	240.630	3.088	97.525	579.777	+10.377	-22.690
- 1 m.	+3.529	+5.610	+36	+1.238	+10.377		
- 12 m.	-6.204	-11.038	-84	-5.448	-22.690		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	30.420	25.153	322	5.104	60.677	+3.532	-2.008
Femmes	25.235	24.080	352	5.036	54.351	+4.780	-2.677
Total	55.655	49.233	674	10.140	115.028	+8.312	-4.685
- 1 m.	+3.619	+3.491	+45	+1.202	+8.312		
- 12 m.	-342	-3.155	-27	-1.188	-4.685		

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

Hommes	38.392	47.736	461	25.010	111.138	-519	-3.724
Femmes	31.029	40.441	466	21.918	93.388	+186	-3.928
Total	69.421	88.177	927	46.928	204.526	-333	-7.652
- 1 m.	-314	+80	-9	-99	-333		
- 12 m.	+1.446	-6.733	-34	-2.365	-7.652		

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

Hommes	12.707	15.205	158	2.460	30.372	+2.302	+1.982
Femmes	11.862	14.603	199	2.727	29.192	+2.749	+1.119
Total	24.569	29.808	357	5.187	59.564	+5.051	+3.101
- 1 m.	+1.060	+2.765	+19	+1.226	+5.051		
- 12 m.	+656	+2.854	+37	-409	+3.101		

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	7,9%	14,5%	8,2%	17,1%	10,9%	+0,1%	-0,5%
Femmes	8,3%	16,1%	10,3%	18,6%	11,8%	+0,3%	-0,4%
Total	8,1%	15,2%	9,2%	17,8%	11,3%	+0,2%	-0,5%
- 1 m.	+0,1%	+0,3%	+0,1%	+0,2%	+0,2%		
- 12 m.	-0,2%	-0,7%	-0,2%	-1,0%	-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: AOUT 2016 -						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	234.351	27.696	228.098	26.586	462.449	54.282
Autriche	30	0	42	2	72	2
Bulgarie	1.476	72	1.712	80	3.188	152
Chypre	7	1	13	0	20	1
République Tchèque	229	17	210	13	439	30
Allemagne	695	43	801	36	1.496	79
Danemark	24	0	31	1	55	1
Espagne	3.060	85	2.115	81	5.175	166
Estonie	8	0	23	0	31	0
Finlande	24	1	49	1	73	2
France	4.491	243	5.341	310	9.832	553
Grande Bretagne	480	16	329	13	809	29
Grèce	575	15	500	17	1.075	32
Croatie	54	2	54	2	108	4
Hongrie	135	5	211	7	346	12
Irlande	58	1	40	0	98	1
Italie	6.927	163	4.993	176	11.920	339
Lituanie	39	0	89	1	128	1
Luxembourg	89	9	97	10	186	19
Lettonie	22	1	72	0	94	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.194	204	4.336	160	8.530	364
Pologne	1.700	72	1.725	67	3.425	139
Portugal	1.596	91	1.231	61	2.827	152
Roumanie	1.743	115	2.259	156	4.002	271
Slovaquie	495	29	502	29	997	58
Slovénie	14	0	24	1	38	1
Suède	48	0	63	2	111	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	28219	1185	26866	1226	55085	2411
TOTAL U.E.	262570	28881	254964	27812	517534	56693
Suisse	44	0	65	5	109	5
Congo (Rép. démocratique)	1.955	73	2.431	109	4.386	182
Algérie	1.352	24	544	21	1.896	45
Maroc	7.592	146	4.413	219	12.005	365
Macédoine	441	25	280	21	721	46
Norvège	20	2	26	1	46	3
Serbie + Monténégro	567	33	401	37	968	70
Tunisie	710	18	317	16	1.027	34
Turquie	2.820	51	1.542	61	4.362	112
Réfugiés et apatrides	2.169	175	1.399	140	3.568	315
Autres nationalités hors U.E.	18.343	944	14.812	750	33.155	1.694
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	36.013	1.491	26.230	1.380	62.243	2.871
TOTAL ETRANGERS	64.232	2.676	53.096	2.606	117.328	5.282
TOTAL GENERAL	298.583	30.372	281.194	29.192	579.777	59.564

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
31/08/2016	579.777	115.028	464.749			
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,3	10,1	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,4	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,4	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,3	10,1	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,1	10,2	8,7
29/02/2016	563.529	102.909	460.620	8,2	10,4	8,9
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	8,4	10,4	8,9
31/12/2015	565.657	104.906	460.751	8,7	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	8,2	10,6	9,2
31/08/2015	602.467	119.713	482.754	8,0	10,7	9,3
31/07/2015	596	114	482	8,1	10,8	9,4

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

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

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO POR DEBAJO DEL 7%²¹

En agosto, a pesar del ligero incremento de empleo que se registra (+26.200 ó +0,1%), la tasa de desempleo canadiense sube al 7% (1.361.100 desempleados), debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

En términos interanuales, Canadá ha registrado un incremento de 77.000 (+0,4%) puestos de trabajo, todos ellos a tiempo parcial. Sin embargo, el número de horas trabajadas con respecto a agosto de 2015 ha descendido en un 0,4%.

del empleo en agosto

Empleo público, privado y autoempleo

En agosto, el autoempleo desciende en 39.100 personas con respecto al mes anterior y en 13.800 con respecto a agosto de 2015. En cambio, el sector privado, con 8.300 empleos más, aumenta ligeramente este mes, y en términos interanuales experimenta un importante incremento de 96.700 (+0,8 %) puestos de trabajo. El sector público, por su parte, gana 57.000 empleos este mes aunque registra 5.500 puestos menos que en agosto de 2015.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial en agosto experimenta una pérdida de 26.000 puestos de trabajo en favor del empleo a tiempo completo que gana 52.200 trabajadores, por lo que agosto registra un incremento neto de 26.200 empleos. En los últimos doce meses, sin embargo, el empleo a tiempo completo ha descendido en 35.700 (-0,2%), y el empleo a tiempo parcial ha ganado 113.100 trabajadores (+3,4%).

Distribución por sexo y edad

En agosto, los mayores de 55 años ganan 29.000 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo se mantiene estable en el 6,0% debido al incremento en el número de demandantes de empleo que ha experimentado este colectivo. En términos interanuales, el empleo entre los mayores de 55 años ha aumentado en 133.000 (+3,7%) puestos, aunque este crecimiento se debe, principalmente, al envejecimiento de la población.

En cambio, el empleo entre los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años desciende en 25.000 puestos en agosto. La tasa de desempleo de los hombres de este rango de edad aumenta 0,3 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,6% y la de las mujeres se mantiene estable con respecto al mes anterior. Sin embargo, en términos

²¹ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 9 de septiembre.

interanuales, el empleo entre los hombres y mujeres de entre 25 y 54 años se mantiene estable.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 aumenta en 22.000, aunque su tasa de desempleo se mantiene estable en el 13,2%, ya que en agosto el número de jóvenes que ha buscado empleo se ha visto incrementado.

Distribución por sectores de actividad

En agosto, el sector productor de bienes que gana 10.800 (+0,3) puestos de trabajo, se mantiene estable, debido al incremento que ha experimentado la construcción, que registra 7.400 empleos más, y los recursos naturales que crean 4.400 puestos de trabajo. Sin embargo, en términos interanuales, el sector productor de bienes pierde 43.900 empleos, debido principalmente al descenso del empleo en el subsector de los recursos naturales que, en los últimos doce meses, ha perdido 39.600 (-11,1%) puestos de trabajo.

El sector servicios, por su parte, con 15.400 empleos más, también registra un ligero incremento con respecto al mes anterior. Los subsectores que más puestos de trabajo ganan son: la administración pública (+16.300), el comercio (+11.300) y la información, cultura y ocio (+9.600). En cambio, los servicios profesionales, científicos y técnicos pierden 23.100 (-1,6%) puestos de trabajo y los servicios educativos, 7.200 (-0,6%). En términos interanuales, no obstante, el sector servicios experimenta un importante incremento de 121.300 puestos de trabajo, debido principalmente al aumento de los servicios de cuidado de la salud y asistencia social (+61.700), los servicios de información, cultura y ocio (+47.400) y la hostelería (+23.800), que compensan la importante pérdida sufrida por los servicios educativos que registran 50.100 empleos menos que en agosto de 2015. El resto de subsectores se mantiene estable.

Distribución territorial

Quebec gana 21.900 puestos de trabajo en agosto, aunque su tasa de desempleo se mantiene estable en el 7,1%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 33.600 empleos (+0,8%).

En Terranova y Labrador, el empleo aumenta en agosto en 3.900 puestos y la tasa de desempleo desciende al 12,3%, aunque en términos interanuales apenas experimenta cambios.

Nuevo Brunswick pierde 3.000 puestos de trabajo con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo se sitúa en el 9,4%. En términos interanuales se mantiene estable.

Ontario se mantiene estable tanto con respecto al mes anterior como en términos interanuales. Sin embargo, su tasa de desempleo ha aumentado 0,3 puntos porcentuales al 6,7%, debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

Columbia Británica también se mantiene estable en agosto y continúa teniendo la mejor tasa de desempleo de todas las provincias que se sitúa en el 5,5%.

Alberta, con 2.700 empleos más se mantiene estable con respecto al mes anterior, aunque en los últimos doce meses esta provincia ha perdido 53.400 empleos. Su tasa de desempleo se sitúa en el 8,4%.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene estable con respecto a julio. Manitoba pierde 2.400 empleos y su tasa de desempleo se sitúa en el 5,9%, Nueva Escocia no experimenta cambios en agosto, y su tasa de desempleo continúa en el 8,5%, Saskatchewan pierde 400 empleos aunque su tasa de desempleo continúa en el 6,3%, y finalmente, la Isla del Príncipe Eduardo que aunque pierde tan sólo 200 puestos de trabajo, su tasa de desempleo aumenta del 9,6% al 12,1%.

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. El informe de agosto ya proporciona todos los datos del mercado laboral veraniego. La tasa media de empleo de los jóvenes estudiantes durante los meses de mayo a agosto es del 48,8%, es decir, una cifra muy similar a la registrada en el verano de 2015 que fue del 49,1%. En cuanto a la tasa de desempleo, ésta ha sido del 10,2% entre los estudiantes de 20 a 24 años, prácticamente la misma que en 2015 que fue del 10,1%, y la de los estudiantes de 17 a 19 años ha sido del 15,3% también similar al 17,3% de 2015. Los estudiantes de 15 y 16 años han registrado una tasa de desempleo del 28,1%, siendo la de 2015 del 29,7%.

Comentarios a estos datos

En agosto, el mercado laboral canadiense gana 26.200 puestos de trabajo (+0,1%) aunque la tasa de desempleo asciende al 7% (1.361.100 desempleados), debido a un aumento en el número de demandantes de empleo. En términos interanuales, Canadá ha ganado 77.400 empleos aunque número de horas trabajadas ha descendido en un 0,4%.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo crece entre los jóvenes de entre 15 y 24 años y entre los mayores de 55 años, y desciende entre los mayores de 25 y menores de 55.

Por provincias, el empleo crece en Quebec (+21.900) y en Terranova y Labrador (+3.900), y desciende en Nuevo Brunswick (-3.000). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la administración pública (+16.300) y desciende en los servicios profesionales científicos y técnicos (-23.100). El resto de sectores se mantiene estable.

Por último, en agosto, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 39.100. En términos interanuales, el número de autónomos ha descendido en 13.800.

EE.UU.**INFORME SOBRE EL EMPLEO EN AGOSTO**

Datos generales y metodología**Datos generales**

Según publicó el día 2 de septiembre el Departamento de Trabajo, en el mes de agosto el mercado laboral redujo su ritmo de creación de empleo, aunque mantuvo su tónica de crecimiento al crear 151.000 puestos de trabajo. El aumento mensual se mantuvo por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento en torno a los 180.000. El informe, además, incorpora una revisión a la baja (-21.000) del dato de creación de empleo de junio y otra al alza del de julio (+20.000).

La tasa de desempleo se mantuvo sin variación en el 4,9%. En los últimos doce meses la tasa de paro ha descendido dos décimas de punto, desde el 5,1% de agosto de 2015. En cifras, el número de desempleados aumentó en 79.000, subiendo su total a 7.849.000. El dato interanual de parados ha bajado en 169.000, ya que en agosto de 2015 se situaba en 8.018.000.

El número de activos en agosto fue de 159.463.000, tras registrar su tercer aumento consecutivo de importancia, éste de 176.000 personas. En agosto de 2015 el dato se cifraba en 157.061.000. La tasa de actividad se mantuvo en el 62,8 por ciento.

Metodología

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en agosto se crearon 234.000 empleos.

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

A nivel nacional, en julio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 14.000 trabajadores con respecto a la cifra de julio, situándose en 2.006.000. El registro, además, experimenta un descenso interanual de 183.000 personas. El 26,1 por ciento de los parados ha permanecido

en desempleo durante más de 26 semanas y el 39,9 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante entre 15 y 26 semanas descendió en 94.000. Se produjeron sendos incrementos de las cifras de parados durante menos de cinco semanas (130.000) y entre 5 y 14 semanas (63.000).

Aproximadamente 1.710.000 personas (200.000 menos que julio) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de junio 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, 576.000 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 sin variación con respecto a julio, pero que muestra una contracción interanual de seis décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta a las empresas indica que en abril se crearon 151.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 126.000 de ellos. El sector industrial entró en zona negativa y destruyó 14.000 empleos, mientras que la construcción perdió 6.000.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la sanidad (36.000), la hostelería (29.000) y las ETTs (22.000). No se registraron descensos de importancia. Las administraciones públicas realizaron 25.000 contrataciones, la práctica totalidad en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (-0,3) se produjo entre las personas de raza negra, bajando su tasa al 8,1%. El otro descenso, del 0,1%, recayó sobre los varones adultos, reduciendo su tasa al 4,5%. Se registraron sendos incrementos del 0,2% en las tasas de paro de las mujeres adultas y de los trabajadores de origen hispano, subiendo sus tasas respectivas al 4,5% y el 5,6%. Hubo dos incrementos del 0,1%, que afectaron a las personas de raza blanca y a los menores de 20 años, aumentando sus tasas al 4,4% y al 15,7 por ciento.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que permaneció sin variación, en el 4,3%, la tasa de paro de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a completar estudios universitarios. El resto de los grupos sufrieron incrementos, siendo el mayor de ellos el 0,9% de los trabajadores que no llegaron a terminar los estudios secundarios, subiendo su tasa al 7,2%. Los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado) experimentaron un aumento del 0,2%, elevándose su tasa de paro al 2,7%. El último incremento, el 0,1%, afectó a los trabajadores que tras terminar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, aumentando su tasas al 4,3 por ciento.

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 julio) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 15 estados, se contrajo en uno y se mantuvo estable en los otros 34 y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Nueva York (37.500), California (36.400) y Florida (28.100). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo aumentó en siete estados, descendió en tres y se mantuvo estable en los otros 40 y en el Distrito Federal. Solamente seis estados registraban una tasa de paro superior al 6%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, mientras que el 2,8% de Dakota del Sur es la más baja. En términos interanuales, la tasa de desempleo ha descendido significativamente en 10 estados, ha crecido en tres y se ha mantenido estable en el resto de las demarcaciones. Asimismo, en el último año 34 estados han visto aumentar el número de empleos, dos han perdido puestos de trabajo y 14 estados y el Distrito de Columbia no han experimentado cambios significativos.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.100.582 durante la semana que terminó el 13 de agosto, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,76 por ciento.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo 0,1 horas, situándose en 34,3 horas en el mes de agosto. En el sector industrial la jornada media semanal se redujo en 0,2 horas, bajando a 40,6 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión también decayó una décima de hora, bajando a 33,6 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado experimentó un incremento de 3 céntimos de dólar, aumentando a 25,73 dólares. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó cuatro céntimos, situándose en 21,64 dólares por hora.

Los salarios han crecido en 2016 un 2,8 por ciento, muy por encima de la inflación (1,3 en julio, último dato conocido).

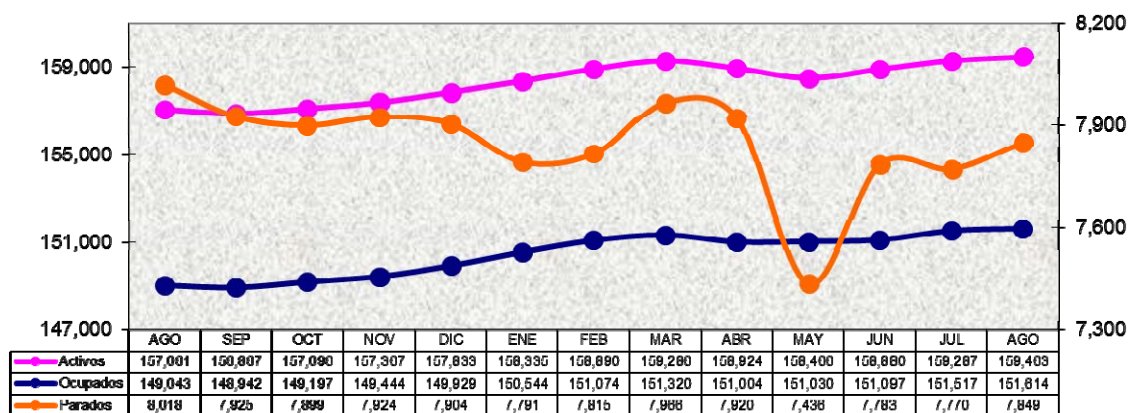
Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran positivos y, aunque suponen una reducción del ritmo de creación de empleos, muestran que el mercado laboral se encuentra en una situación saludable y en fase de expansión sin sobrecalentamiento.

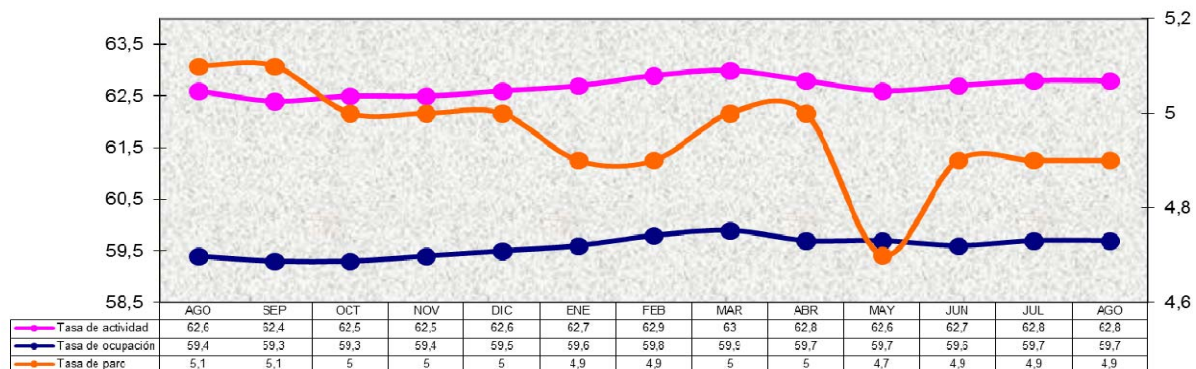
La falta de variación en la tasa de paro durante tres meses consecutivos pone de manifiesto que el desempleo se encuentra en una tónica de estabilidad. La tasa de desempleo se ha mantenido en una franja entre el 4,7 y el 5,1% durante el último año, y el que no descienda más deprisa se interpreta como una señal de que la economía continúa creciendo a ritmo lento y seguro.

El Secretario de Trabajo subrayó el crecimiento sostenido del mercado laboral desde febrero de 2010 (15,1 millones de puestos de trabajo creados desde entonces), y que las cifras de solicitudes de la prestación por desempleo se han mantenido en niveles muy bajos, por debajo de 300.000 semanales, durante una año y medio.

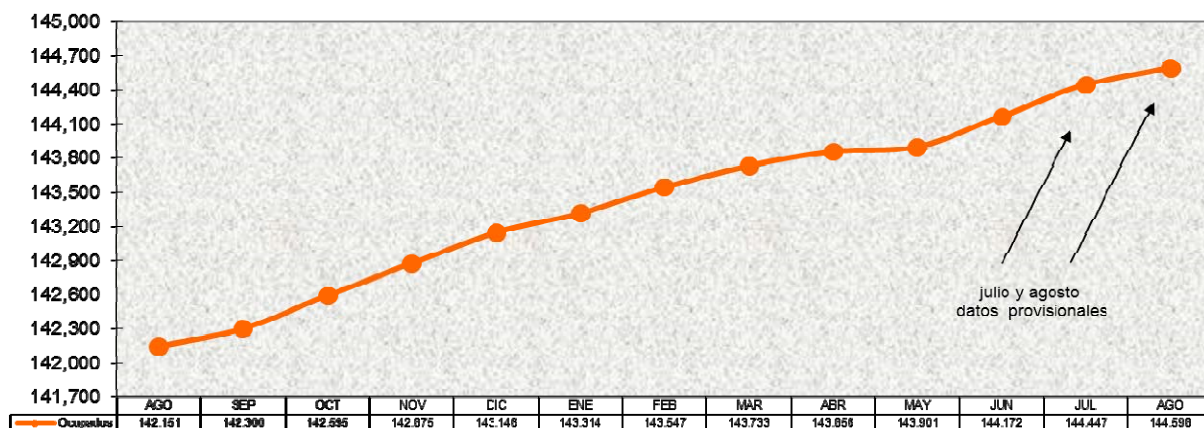
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Agosto 2015 - Agosto 2016
 (Datos EPA)



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



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



ESTONIA

ENCONTRAR UN TRABAJO EN ESTONIA SI ERES EXTRANJERO²²

Los solicitantes de empleo no estonios se enfrentan a muchos desafíos, ya que la mayoría de ellos no hablan de Estonia y no están familiarizados con el tipo de puestos de trabajo requeridos en el mercado estonio.

Algunos se quejan de que el Fondo de Seguro de Desempleo de Estonia (Töötukassa) no proporciona el asesoramiento necesario y la orientación que necesitarían para ser capaces de encontrar puestos de trabajo²³.

Mohammed, de 41 años, es de Irak y describe la búsqueda de un puesto de trabajo en Estonia como un estado de incertidumbre y confusión para los extranjeros cuando se trata de entrar en la fuerza de trabajo aquí. Mohammed ha estado buscando trabajo desde hace meses. "Es tan difícil, obviamente, encontrar un trabajo aquí que coincida con mi conjunto de habilidades", dice. Como herrero y soldador con quince años de experiencia, Mohammed está registrado en Töötukassa, pero no se le han ofrecido puestos de trabajo relacionados con su conjunto de habilidades. Dice que se le ha ofrecido trabajo en una lavandería, una profesión que considera completamente irrelevante para su experiencia de trabajo. Ahora recibe 130 euros en apoyo de subsistencia por parte del gobierno.

Al portugués Robert Soares, de 36 años, no le fue mejor cuando por primera vez se trasladó a Estonia en 2014. Después de casarse con una mujer estonia, a la que conoció en los Estados Unidos, decidió trasladarse a Estonia porque la situación de su esposa era mejor que la suya. Después de su llegada, estuvo sin trabajo durante seis meses. "Tuve suerte porque mi mujer estaba allí. Ella me ayudó en ese momento difícil y solía venir conmigo a Töötukassa para traducir. Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas es que Töötukassa parece bastante reacia a pagar por la formación. Por lo tanto, hay que ser muy persistente en pedirla uno mismo". Soares añade que también hay una falta de orientación, ya que los extranjeros no saben qué tipo de formación puede ayudar a ser contratados.

Mohammed comparte la opinión de Soares. "Le pedí a Töötukassa que me proporcionara la formación de competencias para obtener un certificado que me ayudara a conseguir un trabajo y abrir mi propio negocio en el futuro y he estado esperando a que la formación de dos meses", dice.

"Los extranjeros registrados como parados aquí, en Estonia, tienen los mismos derechos que los estonios. A los parados se les pueden asignar cursos de formación

²² Fuente: ERR News

²³ No se ha podido encontrar en las estadísticas que ofrece Töötukassa el desglose de desempleados registrados con origen no estonio. La única estadística de aplicación es la relativa al desempleo en grupos de riesgo, entre los cuales incluye a quienes no manejan fluidamente la lengua estonia. Para éstos, la tasa de desempleo el 30 de junio era del 33'3%, el más elevado de entre todos los grupos de riesgo.

sólo después de establecer qué tipo de conocimientos y habilidades necesitan con el fin de encontrar un nuevo trabajo y después de analizar la demanda regional de la mano de obra", dicen Padjus y Smirnova, de Töötukassa, quienes señalan que Töötukassa basa su evaluación en una serie de factores, incluyendo la educación previa y la experiencia de trabajo, así como conjunto de habilidades de un individuo. Los puestos que la persona solicita y su actividad en la búsqueda de un puesto de trabajo también se tienen en consideración.

La barrera del idioma es indiscutiblemente uno de los mayores desafíos a que deben enfrentarse los solicitantes de empleo no estonios, ya que la mayoría de ellos no hablan estonio. Muchos empleadores prefieren aquellos que pueden hablar estonio, ruso, e inglés.

"Töötukassa solía hacerme saber que una empresa estaba contratando, pero cuando iba allí me preguntaba si podría hablar estonio y ruso, además de inglés. Una vez que se enteraban que no hablo ni estonio ni ruso, cogían mi CV y nunca más se ponían en contacto conmigo", según Soares. Mohammed está de acuerdo. "Todo el mundo me dice que tengo que hablar estonio con el fin de encontrar un trabajo, pero creo que no es tan necesario para poder hablarlo en el tipo de negocio en que trabajo."

Tanto Soares como Mohammed coinciden en que más servicios de asesoramiento y de formación realizados por Töötukassa podrían ayudar a muchos desempleados a ser contratados más rápidamente,

ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE JULIO 2016

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de julio de 2016, el número de desempleados (2.944.000) registra una disminución del 1,3%%, (equivalente a -39.000 desempleados) a nivel mensual, y del 1,5% (-44.000) respecto a julio de 2015.

La tasa de desempleo, del 11,4%, ha bajado en una décima respecto a junio y en 3 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), registra un 39,2%, dos puntos más que en junio y tres décimas más respecto a julio de 2015. Los desempleados de este tramo de edad son 614.000, es decir 23.000 más que en junio (+3,9%) y 13.000 más que en julio del año pasado (+2,2%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.765.000, con un descenso del 0,3% (-63.000) respecto al mes de junio, después de cuatro meses de tendencia positiva (+0,4% en marzo; +0,5% en abril; +0,2% en mayo y en junio). El descenso debe atribuirse tanto a los hombres como, sobre todo, a las mujeres y se refiere a los autónomos (-68.000) mientras queda sustancialmente invariado el número de los trabajadores por cuenta ajena. Los ocupados disminuyen en los tramos de edad hasta los 49 años y aumentan para los mayores de 50. La tasa de empleo, del 57,3%, disminuye una décima respecto al mes anterior.

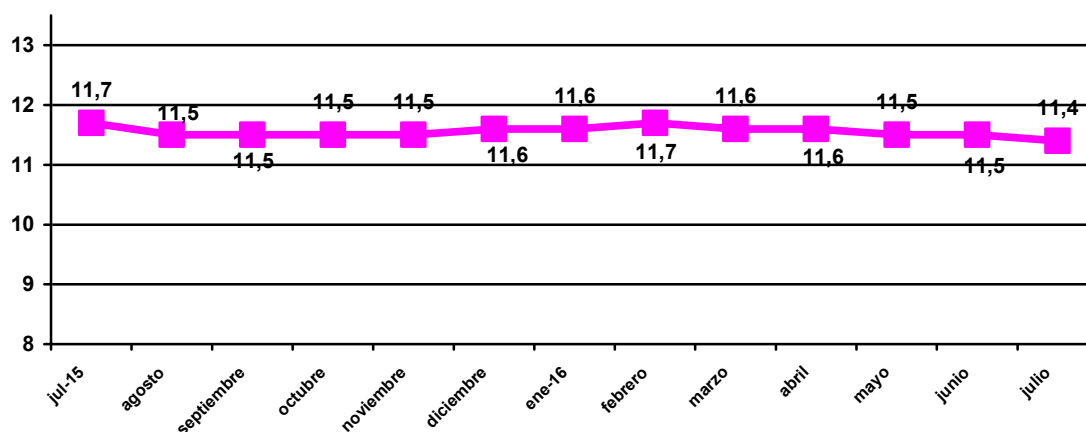
El número de inactivos entre los 15 y 64 años sube un 0,4% (+53.000) respecto a junio, después de la disminución registrada en los cuatro meses anteriores. El aumento se debe sobre todo a las mujeres, ante la sustancial estabilidad de los hombres. La tasa de inactividad aumenta en dos décimas, llegando a 35,2%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (julio 2016)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,4	-0,1	-0,3
Tasa de desempleo juvenil	39,2	+2,0	+0,3
Tasa de empleo	57,3	-0,1	+0,9
Tasa de inactividad	35,2	+0,2	-0,9

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

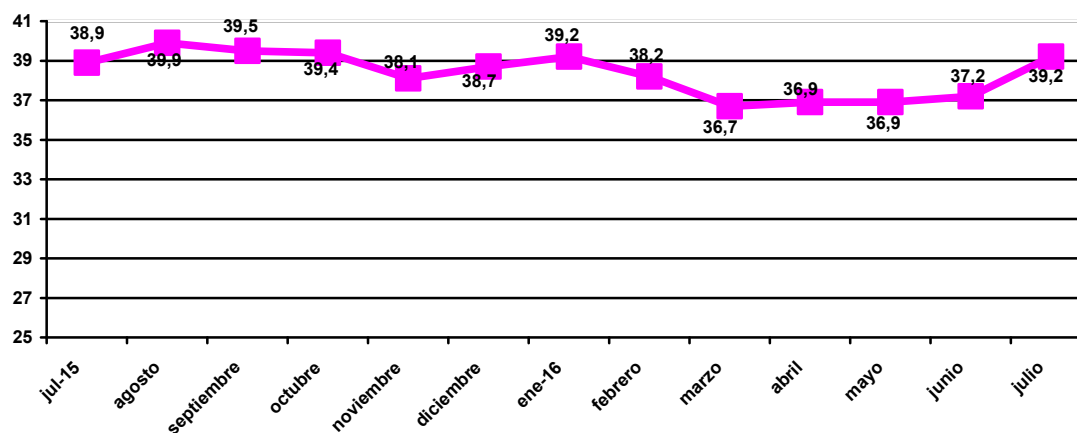


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (julio 2016)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	614.000	+23.000	+3,9	+13.000	+2,2
Empleados	950.000	-43.000	-4,4	+9.000	+1,0
Inactivos	4.340.000	+15.000	+0,4	-51.000	-1,2

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	39,2	+2,0	+0,3
Tasa de empleo	16,1	-0,7	+0,2
Tasa de inactividad	73,5	+0,3	-0,5

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Datos del INPS sobre contrataciones

Según el último informe publicado por el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), elaborado con los datos de registro de contratos, en el primer semestre de 2016 el saldo entre los contratos iniciales y los que han finalizado ha sido de 516.000, inferior al saldo del mismo periodo de 2015 (+628.000) y superior al

registrado en 2014 (+423.000). En un año, a fecha de junio de 2016, la diferencia entre el número de contratos iniciales y los que han finalizado, es positiva en 505.000 contratos. Teniendo en cuenta solamente los contratos indefinidos, el saldo en junio de 2016 es de +582.000.

En total, el número de nuevos contratos suscritos en los primeros seis meses de 2016 han sido 2.572.000, con una disminución de 302.000 con respecto al mismo periodo de 2015 (-10,5%). Esta disminución afecta exclusivamente a los contratos indefinidos: -326.000 (-33,4%). La causa de la disminución se debe a que en 2015 se produjo un fuerte incremento de la contratación indefinida por la exención de cotizaciones por importe de hasta 8.000 euros anuales durante tres años y que en 2016 se han reducido hasta un importe de 3.250 euros al año durante dos años. Ha empeorado también el saldo entre contratos indefinidos iniciales y finalizados: en el primer semestre se han estipulado 845.392 contratos indefinidos (incluidas las conversiones) mientras que han finalizado 770.890, con un saldo positivo de 74.502, un 84% pero respecto al saldo de los primeros seis meses de 2015 (+468.186).

El número de contratos que se han suscrito con reducción de bonificaciones ha sido de 252.000, menos del un tercio del total de las contrataciones indefinidas cuando en 2015 representaba el 60,9%.

En cuanto a la contratación temporal (1.808.000 contratos), los datos son similares a los de 2015 (+0,6%), con un mayor crecimiento con respecto a 2014 (+2,7%).

GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 8 de septiembre, el número de usuarios registrados era de 1.137.756 El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 971.790. 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.

	31.12.15	30.06.16	Var.%
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.37.756	+24,4%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	756.036	+31,5%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	383.584	+50,9%

La participación en el Programa

Entre el más del millón de usuarios globalmente registrados a 30 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, 174.133, equivalentes casi al 16% del total; segunda y tercera son Campania y Lombardía 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 (172.224 adhesiones), Campania con el 11% (139.252 adhesiones) y Lombardía, con más del 9% (118.273). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La relación entre adhesiones (1.252.388) e inscripciones (1.137.756) es de 1,10, 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 8 de septiembre ha sido de 282.590. Restando este número, el de las adhesiones baja a 969.798. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 756.036.

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 8 de septiembre de 2016

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	69.959	42.027
VALLE DE AOSTA	1.976	1.989
LOMBARDÍA	105.563	69.321
TRENTO	4.345	4.246
VÉNETO	30.178	43.893
FRIULI	19.144	14.127
LIGURIA	17.649	12.660
EMILIA ROMAÑA	76.660	58.680
TOSCANA	58.277	49.944
UMBRIA	19.137	15.977

MARCAS	33.069	17.524
LAZIO	72.000	63.776
ABRUZOS	22.378	19.221
MOLISE	8.205	5.730
CAMPANIA	108.330	73.134
APULIA	71.212	59.227
BASILICATA	15.541	13.969
CALABRIA	49.280	33.360
SICILIA	151.030	123.308
CERDEÑA	35.865	33.923
TOTAL	969.798	756.036

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto “Crecer en digital”.-

Después de cincuenta y dos semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 71.651 los jóvenes que se han adherido a él y 6.397 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 5 de septiembre de 2016 eran 2.441 las empresas disponibles para acoger a un total de 3.255 jóvenes en prácticas.

**RELACIONES LABORALES
Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LEY RELATIVA AL TRABAJO, LA MODERNIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PROTECCIÓN DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES

(Adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016)

Actualmente, todos los países se están planteando las reformas a llevar a cabo para acceder a este mundo del trabajo en constante evolución. Organizaciones internacionales tales como el BIT o la OCDE tienen en como tema central de su agenda “el futuro del trabajo”.

Por parte de Francia, desde el principio del quinquenio de François Hollande se están llevando a cabo reformas importantes para responder a este nuevo entorno. La ley de 14 de junio de 2013 relativa a la protección del empleo, la ley de 5 de marzo de 2014 relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social y la ley de 17 de agosto de 2015 relativa al dialogo social y al empleo, son jalones que han sentado las bases de un nuevo modelo social.

La ley que la Asamblea Nacional ha adoptado el 21 de julio de 2016 ultima estas bases del nuevo modelo social, destinadas a crear un mercado laboral a la vez más protector de las personas y más eficiente.

Los trabajadores han sido dotados de nuevas protecciones, vinculadas a su persona y no a su empleo, con el fin de acompañarlos a lo largo de su carrera profesional; se ha fortalecido la capacidad de las empresas para adaptarse, en condiciones negociadas con las organizaciones sindicales, y se ha renovado profundamente la gobernanza de las relaciones sociales en la empresa.

Esta ley está organizada en siete títulos:

Título I, consagrado a la refundición del derecho del trabajo. Convierte los principios del Comité Badinter en la base de los trabajos de la comisión de refundición que garantizará la redacción del nuevo Código de Trabajo, y define la nueva arquitectura de la parte del Código relativa al tiempo de trabajo y a los permisos.

Título II, contiene disposiciones relativas a la negociación colectiva. Reforma las normas de la representatividad patronal y permite iniciar un movimiento indispensable de reestructuración de los sectores profesionales, otorgando al ministerio de Trabajo mayores poderes en la materia.

Título III, dedicado a la protección de las trayectorias profesionales y a la toma a cargo de las nuevas tecnologías digitales en el modelo social. Este título crea la Cuenta Personal de Actividad, reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión y reforma la normativa del teletrabajo.

Título IV, recoge disposiciones destinadas a la promoción del empleo, principalmente en las microempresas y las Pymes. Comporta, principalmente, un artículo que clarifica la definición del motivo económico de los despidos, el servicio de apoyo a las empresas que cuentan menos de 300 trabajadores y una reforma destinada a facilitar la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia.

Título V, reforma la medicina del trabajo, sobre todo en lo que se refiere a las condiciones de reconocimiento de la inaptitud.

Título VI, contiene nuevas disposiciones de lucha contra el desplazamiento ilegal de los trabajadores.

Título VII, disposiciones diversas.

A continuación se analizan los artículos más relevantes de esta ley:

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 2

Este artículo afecta a la reescritura de las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la duración y la organización del trabajo, y **prevé que a partir de ahora, es en la empresa donde se deberán negociar las cuestiones de organización del tiempo de trabajo y no a nivel sectorial.**

Aunque la duración legal del trabajo sea de 35 horas semanales, será en la empresa donde se deban establecer los parámetros relativos a las horas extraordinarias, del umbral a partir del cual se deban abonar éstas (con la posibilidad de calcular el tiempo de trabajo sobre tres años), así como su remuneración, pasando por las normas que regulan las permanencias y los permisos.

Para ser válido, un acuerdo de empresa deberá ser mayoritario, y a falta de acuerdo, se aplicará la Ley actual.

Tiempo de trabajo

Artículo 8

La ley prevé dar mayor flexibilidad a las empresas mediante la conclusión de acuerdos de empresa derogatorios de los acuerdos sectoriales o de la ley.

La duración legal de la jornada de trabajo semanal se mantiene en 35 horas.

Techo del trabajo semanal: El paso de 44 a 46 horas de trabajo semanal es posible en la actualidad mediante un acuerdo sectorial. Con esta ley también será posible pero **mediante un acuerdo de empresa que deberá ser mayoritario**. Esto no significa que los trabajadores trabajaran 46 horas todas las semanas, ya que estas 46 horas son una media. Dicho de otra manera, los periodos de trabajo “altos” deberán ser compensados con periodos de trabajo “bajos”. Además, la duración

máxima diaria de trabajo y la duración mínima diaria de descanso deberán ser respetadas. Finalmente, **las horas extraordinarias darán lugar a una mejora salarial o a un tiempo de descanso compensador.**

Umbral de las horas semanales: En el caso de los **trabajadores a tiempo parcial continuará siendo de 24 horas semanales.** Sin embargo, **esta duración podrá ser reducida mediante acuerdo sectorial extendido**, exactamente de la misma manera que en la actualidad y con las mismas contrapartidas para los trabajadores que hoy en día.

Es de subrayar que este umbral de 24 horas y las posibilidades de ordenación de esta norma en caso de acuerdo sectorial extendido, han sido recogidos en la ley como continuación del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 11 de enero de 2013.

Modulación del tiempo de trabajo: **Si un acuerdo mayoritario es formalizado en el seno de la empresa, la modulación del tiempo de trabajo podrá tener una duración de hasta tres años;** pero siempre que un acuerdo sectorial prevea esta posibilidad. Esto afectará a casos muy particulares, tales como proyectos de inversión y ciclos industriales de producción que se extienden sobre varios años.

Los trabajadores estarán protegidos pues, por una parte, esta modulación no tendrá ningún impacto en la duración máxima de la jornada laboral, que deberá ser respetada, y por otra, el acuerdo deberá prever un “límite alto” semanal más allá del cual las horas extraordinarias serán remuneradas en el salario del mes considerado, sin esperar al final del periodo de referencia. Podrá establecer contrapartidas para los trabajadores.

Duración de la jornada máxima semanal: **La duración de la jornada máxima semanal continúa siendo de 48 horas** y no será pues posible superar este tiempo de trabajo por acuerdo colectivo. Sin embargo y **únicamente en caso de circunstancias excepcionales, se podrá contemplar la derogación por una duración límite, y no más allá de 60 horas semanales, con autorización del inspector de trabajo.**

Esta norma ya existe en la actualidad y sólo se aplica en situaciones muy excepcionales (caso de una reparación naval). Después es objeto de jornadas de recuperación o de mejoras salariales muy favorables para los trabajadores.

Horas extraordinarias: **Las horas extraordinarias continuarán abonándose con un aumento de al menos un 10%.** Este tipo será establecido mediante acuerdo mayoritario de empresa o, en su defecto, sectorial. La única diferencia con el Derecho actual es que **el acuerdo sectorial ya no podrá impedir que los acuerdos de empresa establezcan este porcentaje** (cláusulas denominadas “cerrojo”). Esto permitirá que las empresas puedan adaptar este porcentaje de aumento en función de su situación económica o de su magnitud. En efecto, en el seno de un mismo sector las empresas pueden estar en una situación económica y financiera muy distintas, que justifiquen que pueden establecer porcentajes de aumento de las horas extras distintos.

Dispositivo “forfait días”: Las pequeñas empresas que no tengan delegado sindical y que deseen establecer un *forfait* días, podrán formalizar un acuerdo con un trabajador mandatado.

Este acuerdo deberá prever el control de la carga de trabajo del trabajador por la empresa, de acuerdo con la totalidad de las exigencias enunciadas por el Tribunal de Casación que se han recogido en esta ley.

Negociación colectiva

Artículo 15 a 25

Se fortalecen los acuerdos de empresa.

Para ser válidos los acuerdos deberán ser firmados por las **organizaciones sindicales que reúnan más del 50% de los votos en las elecciones profesionales** (frente al 30% en la actualidad).

En los casos en que el desafío del acuerdo lo justifique a los ojos de las organizaciones sindicales que lo hayan firmado, y siempre que éstas representan el 30% de los votos, podrán **llevar a cabo una consulta de los trabajadores**.

Esta consulta será a iniciativa de las organizaciones sindicales, que son los protagonistas indiscutibles de la negociación. Esta dará la oportunidad a los trabajadores de expresarse en relación con sus condiciones de vida en el trabajo y las opciones que les conciernen directamente. Los acuerdos se basarán así en consensos más amplios y los trabajadores estarán mejor defendidos.

En un primer tiempo, esta nueva norma se aplicará al capítulo relativo a la duración del trabajo, los permisos y el descanso, así como a los acuerdos en materia de empleo. Luego **será extendida progresivamente a los demás capítulos del Código de Trabajo**, tras un primer balance de situación en el año 2018.

Con el acuerdo del trabajador los convenios colectivos podrán sustituir a los contratos de trabajo cuando pretendan preservar o desarrollar el empleo. Esto permitirá dar más peso a los compromisos colectivos. Estos acuerdos no podrán tener como resultado reducir la remuneración mensual de los trabajadores.

Las normas de revisión y denuncia de los acuerdos serán profundamente renovadas y los acuerdos serán mucho más transparentes y legibles para todos, especialmente a través de su libre consulta en Internet.

Los acuerdos de empresa deberán poner en práctica un derecho nuevo, que crea esta ley: el “derecho a la desconexión”. Está previsto que en el seno de cada empresa, empresario y trabajadores debatan todos los años sobre la utilización de herramientas digitales, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso y los permisos de los trabajadores.

Los sectores conservan un papel central y son revitalizados

La ley va a reforzar considerablemente el papel de los sectores para regular la competencia entre las empresas y luchar contra el dumping social.

A través de las comisiones permanentes de negociación establecidas por la ley, los sectores continuarán definiendo una "base social" aplicable a todos los trabajadores (en relación con los salarios, las cualificaciones, las mutuas complementarias de salud, la duración mínima de los contratos a tiempo parcial, etc.), que no podrá ser derogada por acuerdo de empresa.

También regularán parte de la nueva flexibilización ofrecida a las empresas, tal como la flexibilidad del tiempo de trabajo durante un período superior a un año. Deberán elaborar anualmente un balance de los nuevos acuerdos en materia de duración del trabajo, permisos y descanso, y podrán emitir recomendaciones destinadas a las empresas.

Su número será drásticamente reducido (de 750 en la actualidad a 200 en tres años, pasando por una etapa intermedia de 400 a finales del año) para hacerlos más fuertes y, por lo tanto, más dinámicos.

Por último, **la ley refuerza su papel de apoyo a las Pymes y las microempresas**, que necesitan estar mejor acompañadas. Los sectores podrán firmar "acuerdos tipo" directamente declinables en estas empresas, lo cual les permitirá, a ellas y sus trabajadores, beneficiarse de la flexibilidad abierta por la negociación de empresa.

Los medios de los sindicatos se ven reforzados

La ley mejora considerablemente los medios de los sindicatos.

- Aumentando en 20% las horas de los delegados sindicales.
- Reforzando la formación de los negociadores.
- Protegiendo mejor las bolsas de trabajo que aportan servicios de proximidad a los ciudadanos, y
- Reforzando su acceso a las herramientas digitales de las empresas para difundir publicaciones.
-

También se ha enriquecido el texto en los siguientes temas:

- El papel de los sectores se ve reforzado mediante un balance anual de los acuerdos de empresa para comprobar sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo y la competencia entre las empresas, y la posibilidad de hacer recomendaciones a las empresas del ramo; esto completa el nuevo papel de los sectores, que serán agrupadas de aquí a 5 años con el fin de ser más fuertes.
- Los acuerdos destinados a desarrollar el empleo van acompañados por garantías adicionales destinadas a los sindicatos y los trabajadores: éstos deberán ser objeto de un diagnóstico compartido sobre la base de la información transmitida por el empleador; las organizaciones sindicales

podrán apoyarse en una experiencia específica, incluso a falta de comité de empresa; se deberá especificar que estos acuerdos no podrán ser celebrados por simples electos sin mandato sindical; los acuerdos deberán velar mejor por la toma en cuenta de la situación particular de los trabajadores, en el marco del seguimiento de su ejecución; por último, los trabajadores despedidos por rechazar el acuerdo serán objeto de un acompañamiento específico.

- La ley crea nuevos medios para los sindicatos estableciendo un dispositivo específico para los representantes del personal con *forfait* día (los cuadros) y mejorando la cobertura de los delegados sindicales en materia de accidentes del trabajo.

Despido económico

Artículo 30

Con el fin de clarificar aún más las normas aplicables al despido económico, en particular en las microempresas y las Pymes, **la Ley codifica los motivos que justifican un despido económico, establecidos por la jurisprudencia actual.**

Así, se especifican las dificultades económicas caracterizadas sea por la evolución significativa de al menos un indicador económico (disminución de los pedidos o del volumen de negocios, pérdidas de explotación, una importante degradación de la tesorería), sea por otro elemento que justifique estas dificultades: mutaciones tecnológicas, una reorganización de la empresa necesaria a la salvaguardia de su competitividad y el cese de actividad de la misma.

La disminución significativa de los pedidos o del volumen de negocios queda constituida tan pronto como la duración de la misma, por comparación al mismo periodo del año anterior, es al menos igual a:

- Un trimestre en las empresas con menos de 11 trabajadores;
- Dos trimestres consecutivos en las empresas que cuentan con 12 a 49 trabajadores en su plantilla;
- Tres trimestres consecutivos en las que tienen de 50 a 299 trabajadores y, finalmente,
- Cuatro trimestres en las empresas que cuentan con más de 300 trabajadores.

El **perímetro de apreciación de las dificultades económicas de una empresa** continúa siendo **el internacional** (que establece la jurisprudencia).

Cuenta personal de actividad (CPA)

Artículo 39

Medida estrella de esta ley, la Cuenta personal de Actividad (CPA) **tiene por objetivo fortalecer la autonomía y la libertad de acción de su titular, y garantizar los itinerarios profesionales en constante evolución, suprimiendo**

los obstáculos a la movilidad. Contribuye al derecho a la cualificación profesional y permite el reconocimiento del compromiso ciudadano.

La CPA es un instrumento que permite a su titular total libertad en cada uno de los cambios que desee llevar a cabo en su carrera. A lo largo de su trayectoria profesional, el trabajador acumulará derechos y podrá decidir sobre su utilización: formación, jubilación anticipada, etc. Estará constituida por la Cuenta personal de Formación (CPF), la Cuenta Penosidad y una nueva cuenta, la de Compromiso ciudadano (CCO).

Será efectiva desde el 1 de enero de 2017 para todos los trabajadores y los solicitantes de empleo, y a partir del 1 de enero de 2018 para los trabajadores independientes.

La CPA será accesible a cualquier persona de al menos 16 años de edad, que se encuentre en una de las situaciones siguientes:

1º) Persona que ocupe un empleo aunque sea titular de un contrato de trabajo de derecho francés y ejerza en el extranjero.

2º) Demandante de empleo o acompañada en un proyecto de orientación o inserción profesional.

3º) Persona acogida en el establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo.

4º) Persona jubilada.

Cada persona podrá consultar su cuenta y utilizar los derechos adquiridos en Internet.

La CPA se mantendrá abierta hasta el fallecimiento de su titular.

● **Cuenta de compromiso ciudadano (CCC)**

Esta Cuenta recogerá las actividades benévolas o de voluntariado de su titular, y permite adquirir:

1º) Horas incluidas en su Cuenta personal de Formación por el ejercicio de estas actividades;

2º) Días de permiso destinados al ejercicio de estas actividades.

Las actividades benévolas o de voluntariado que permiten adquirir horas para la CPF son: el servicio cívico, la reserva militar, la reserva municipal de seguridad civil, la reserva sanitaria, actividades de maestro de aprendizaje, actividades benévolas en asociaciones.

● **Cuenta personal de Formación (CPF)**

Afecta a los trabajadores autónomos, miembros de profesiones liberales y de profesiones no asalariadas, a sus cónyuges colaboradores, y a los artistas autores.

Esta Cuenta se alimenta en horas de formación a final de cada año y si es necesario, con aportaciones suplementarias: 24 horas por año de ejercicio de la

actividad hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, y después de 12 horas por año de trabajo, con un límite de 150 horas.

La alimentación de la Cuenta está subordinada al pago efectivo de una contribución anual. Cuando el trabajador no haya abonado esta contribución anual, el número de horas mencionado anteriormente quedará reducido a prorrata de la contribución abonada.

Los periodos de ausencia del trabajador autónomo, el miembro de una profesión liberal y de profesiones no asalariadas, su cónyuge colaborador y de un artista autor por permiso de maternidad, paternidad, acogida de un hijo, adopción, enfermedad, profesional o accidente de trabajo, son íntegramente tenidos en cuenta en el cálculo de las horas mencionadas en el párrafo anterior.

Las aportaciones suplementarias ya mencionadas no entran en el cálculo de las horas acreditadas en la CPF cada año.

Garantía jóvenes

Artículo 46

La garantía jóvenes **es una modalidad específica del acompañamiento hacia el empleo y la autonomía**, y está destinada a los jóvenes de 16 a 25 años de edad que ya no viven con sus padres y no disponen del apoyo financiero de éstos, que no son estudiantes ni siguen una formación, no ocupan un puesto de trabajo, y cuyo nivel de ingresos no supera una cuantía establecida por decreto.

El joven deberá comprometerse a respetar a respetar el marco del acompañamiento hacia el empleo y la autonomía.

El joven percibirá una prestación cuya cuantía será decreciente, y se beneficiará de un “acompañamiento intensivo” destinado a “favorecer su inserción social y profesional”.

Este dispositivo se viene experimentando desde hace tres años en una decena de territorios y ha sido extendida después a otros departamentos, será universal en 2017.

El derecho a la desconexión

Artículo 55

La ley introduce **por primera vez** en el Código de Trabajo el “**derecho a la desconexión**”, que **se aplicará a todos los trabajadores**.

En efecto, la utilización de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo hace que los modos de trabajo evolucionen. En muchos sectores, el lugar de trabajo ya no existe y los trabajadores permanecen cada vez más “conectados” fuera de las horas de trabajo. Es para adaptarse a esta realidad y crear las protecciones necesarias a

la salud de los trabajadores, que un derecho a la desconexión ha sido introducido en la ley.

Las empresas tendrán la **obligación de crear instrumentos de regulación de la herramienta digital**.

Estas **medidas garantizarán el respeto del tiempo de descanso y de los permisos, así como el equilibrio entre vida profesional y familiar**.

Para ejecutar estas medidas **se dará prioridad a la negociación con los interlocutores sociales**. Las empresas que cuentan con un delegado sindical deberán iniciar la negociación con el fin de definir las modalidades según las cuales un trabajador podrá ejercer su derecho a la desconexión.

A falta de acuerdo, la empresa deberá instaurar este derecho en forma de Carta, en la que se preverá la aplicación a los trabajadores, cuadros y directivos, de acciones de formación y sensibilización destinadas al uso de estos instrumentos. Esta medida entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

Se trata de crear un diálogo en la empresa con el fin de que los interlocutores sociales, que están cerca de las prácticas de los trabajadores, puedan llegar a un acuerdo.

Trabajadores temporeros

Artículo 86

Hasta ahora, la mayoría de los contratos de duración determinada de temporada no comportan una cláusula de reconducción de dicho contrato de una temporada a otra, y no tienen en cuenta la antigüedad adquirida por el trabajador a lo largo de las estaciones del año.

A partir de ahora, **la ley mejora la situación de estos trabajadores**. La firma de un contrato de duración indefinida intermitente será más flexible para las empresas y los contratos de duración determinada serán prolongados con mayor facilidad. Esto afecta a 1.000.000 de trabajadores que cada año trabajan con un CDD de temporada

Medidas de la reforma laboral que afectan a los temporeros:

- **Recoge una definición estabilizada, clara y legible del trabajador de temporada y de la estacionalidad:** "trabajador cuyos trabajos están llamados a repetirse cada año, según una periodicidad más o menos fija, en función del ritmo de las estaciones del año o de los estilos de vida colectivos".
- En los seis meses que siguen la promulgación de esta ley, **los sectores o empresas que emplean a un gran número de trabajadores de temporada tendrán la obligación de negociar las modalidades de renovación de los**

contratos de carácter estacional, de una temporada a otra, y de tener en cuenta la antigüedad del trabajador.

- En el plazo de nueve meses a partir de la promulgación de esta ley, **el Gobierno estará habilitado a tomar por decreto cualquier medida que dependa del ámbito de esta ley, para luchar contra el carácter precario del empleo de temporada**, que se aplicara, a falta de acuerdo sectorial o de empresa, en los sectores que determine; para la reconducción del contrato de temporada y para tener en cuenta la antigüedad del trabajador

- Antes del 31 de diciembre de 2017, el Gobierno deberá hacer entrega al Parlamento de un **balance de las negociaciones** llevadas a cabo por las organizaciones profesionales de los empresarios y las organizaciones sindicales de los trabajadores, **en materia de renovación de los contratos de temporada y de contabilización de la antigüedad del trabajador**. Este balance deberá analizar igualmente las modalidades de compensación financiera abonada a los trabajadores en caso de no renovación de su contrato.

- **Los trabajadores temporeros cuyo contrato de trabajo sea renovado para la temporada siguiente, tendrán acceso, durante su contrato, a periodos de profesionalización**. Este no es el caso en la actualidad.

Artículo 87

A título experimental, en aquellos sectores en los que el trabajo de temporada está particularmente desarrollado, **los empleos de carácter estacional darán lugar, hasta el 31 de diciembre de 2019, a la formalización de un contrato de trabajo intermitente** cuando no exista un convenio o acuerdo de empresa o sectorial.

Actualmente, la cobertura de los puestos de trabajo temporales requiere obligatoriamente la existencia de un acuerdo sectorial o de empresa.

La experimentación comporta igualmente una parte relativa a la protección de la pluriactividad de los trabajadores afectados, con el fin de garantizarles una actividad autónoma o asalariada con varios empleadores, en un año entero.

Modernizar la medicina del trabajo

Artículo 102

Esta reforma posiciona a los médicos del trabajo como actores centrales e inevitables de la prevención de los riesgos laborales, rodeándolos de equipos multidisciplinares que garanticen un adecuado seguimiento de la situación de cada trabajador, dando prioridad a quienes más necesitan ser acompañados.

Pero la **principal novedad** es la **supresión de la visita médica sistemática en el momento de la contratación**, para centrar el dispositivo en los trabajadores expuestos a algún riesgo laboral. Los demás trabajadores sólo pasarán una visita

“de información y prevención”, dispensada por un profesional sanitario (por ejemplo, una enfermera) en el momento de la contratación:

Se introduce y sacraliza por primera vez en la ley el principio según el cual "todo trabajador se beneficia (...) de un seguimiento individual de su estado de salud".

Así, todos los trabajadores disfrutarán de un seguimiento médico y de una consulta médica en el momento de su contratación. Los médicos del trabajo atenderán, en particular, a trabajadores que deban ocupar puestos de seguridad o de riesgo.

Los demás empleados se beneficiarán de una **visita de sensibilización y prevención de los riesgos laborales, que será llevada a cabo por uno miembro del equipo multidisciplinar tal como un enfermero, profesionales de la salud en el trabajo que intervendrán bajo la autoridad del médico del trabajo.**

Con respecto a los **trabajadores nocturnos**, la ley establece que deben ser objeto de un seguimiento médico específico que será definido por decreto tras una fase de concertación con los interlocutores sociales.

Los parlamentarios han completado el texto agregando que la visita de información/prevención realizada por un miembro del equipo multidisciplinar será objeto de una certificación que permitirá garantizar un mejor seguimiento de cada trabajador.

Por otra parte, **las obligaciones de reclasificación en el caso de incapacidad se han fortalecido** por comparación con la versión original.

Por último, el Gobierno deberá entregar al Parlamento, **antes del verano de 2017, un informe con propuestas sobre el atractivo de la carrera de medicina del trabajo.**

Trabajadores desplazados

Artículos 105 a 112

En 10 años, el recurso a la “prestación de servicio internacional” se ha multiplicado por 10. En la actualidad afecta a muchos sectores (construcción, trabajo temporal, agricultura) y a un gran número de territorios. Al mismo tiempo, los fraudes, cada vez más complejos y de gran magnitud, se han desarrollado. Para poner fin a estas prácticas se requieren instrumentos adecuados.

Es por ello que desde el comienzo del quinquenio el Gobierno ha hecho gala de una gran determinación. Las leyes denominadas Savary y Macron han fortalecido considerablemente las obligaciones que pesan sobre los empleadores de trabajadores desplazados.

No obstante, para profundizar en la lucha contra el fraude al desplazamiento de los trabajadores, la ley de reforma laboral recién adoptada contiene las medidas siguientes:

- **Refuerza las sanciones**, ampliando la posibilidad de que la Dirección regional de las Empresas, la Competencia, el Consumo, el Trabajo y el Empleo (DIRECCTE) pueda suspender la "prestación de servicio internacional" en los casos en los que la empresa no haya efectuado la declaración de desplazamiento.
- **Permite que la Administración suspenda las operaciones en otro proyecto de la misma empresa distinto de aquél en que se compruebe la infracción.**
- **Refuerza la obligación de vigilancia de los dueños de la obra** (empresa francesa), por lo que respecta a la declaración de desplazamiento de un trabajador, y la hace extensiva esta vigilancia a toda la cadena de subcontratación. En caso de incumplimiento, el dueño de la obra será sancionado.
- **Regula mejor el recurso, por parte de las ETT, a los trabajadores desplazados.**
- **Refuerza los instrumentos puestos a disposición de los inspectores de trabajo**, mediante la posible presencia de un intérprete durante la inspección, y el acceso de la totalidad de los inspectores a todos los datos procedentes de las declaraciones de desplazamiento.
- **Fortalece los derechos de los trabajadores desplazados** previendo, principalmente, la **obligación de publicitar las normas del Derecho del Trabajo en las grandes obras, en los idiomas de los trabajadores desplazados.**
- Prevé que **la empresa extranjera** que desplace a sus trabajadores **participe en los gastos administrativos** vinculados al desplazamiento mediante un **timbre fiscal**, que compensará los costes vinculados al sistema de declaración desmaterializada.

Esta ley ha sido publicada en el *Journal Oficial* de la República Francesa (BOE francés) de 9 de agosto de 2016, y para su aplicación se publicarán, en las próximas semanas y, en todo caso, antes de las elecciones presidenciales de 2017, 127 decretos de aplicación.

LETONIA

OBJETIVO: MENOS TRABAJADORES NO CUALIFICADOS²⁴

Letonia está dando pasos firmes hacia la consolidación de un mercado laboral equilibrado, donde la oferta y la demanda de mano de obra se ajusten todo lo posible. Hoy en día no es así. Como en muchos otros países, en Letonia empieza a haber demasiados trabajadores no cualificados. En el pasado, el mercado laboral los demandaba para la realización de ciertas tareas básicas, pero cada vez hay menos empleos de ese tipo y la previsión es que, en el medio-largo plazo, esa tendencia se mantenga. Por tanto, los poderes públicos tienen en sus manos la posibilidad y la responsabilidad de reducir el número de trabajadores no cualificados, a menos que deseen encontrarse en un plazo de 5 a 10 años con miles de trabajadores jóvenes - y no tan jóvenes- incapaces de encontrar un empleo y con un tejido empresarial incapaz de cubrir sus vacantes de personal especializado.

Primer paso: diagnóstico y plan estratégico

Fue en mayo de 2015, dieciséis meses atrás, cuando el Ejecutivo aprobaba las "Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020"²⁵. Este documento señalaba como principales retos en términos de empleo, entre otros, los siguientes:

En relación con el factor demográfico:

- Letonia está sufriendo una preocupante pérdida de mano de obra debido a dos factores: baja tasa de natalidad, y emigración.
- En paralelo se está produciendo un importante envejecimiento de la población: hay menos personas jóvenes por la baja tasa de natalidad que se arrastra desde los años 90 y los emigrantes suelen estar en edad de trabajar, por lo que el segmento de población que no mengua es el de las personas mayores.

Mercado de trabajo:

- Uno de los principales factores desencadenantes de desempleo es el bajo nivel educativo. La mayoría de los desempleados y personas económicamente inactivas carecen de estudios o sólo terminaron la educación primaria. Del mismo modo, a mayor nivel de estudios, menor tasa de paro. La crisis demostró que éste es uno de los grupos más vulnerables.
- Las perspectivas del mercado de trabajo, a medio plazo, muestran que el nivel educativo será incluso más importante en términos de empleabilidad.
- Será muy útil, en el futuro, contar con una herramienta de predicción de la evolución del mercado de trabajo, para ajustar la oferta a la demanda.

²⁴ **Fuentes:** "Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020", aprobadas por el Consejo de Ministros de Letonia el 5 de mayo de 2015, web del Ministerio de Economía de Letonia.

²⁵ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190, pág. 119.

Necesidad de un mercado de trabajo socialmente inclusivo:

- El mayor obstáculo para integrar a los jóvenes en el mercado laboral es su bajo nivel educativo (cuando procede) y la falta de experiencia laboral, pues aquéllos que la tienen suele ser en trabajos poco cualificados. El 70 % de los desempleados de menos de 29 años no tiene estudios o sólo tiene estudios básicos.
- Los desempleados de larga duración suelen ofrecer una menor productividad, debida a la pérdida de habilidades. Su reingreso al mercado de trabajo requerirá de formación, no sólo ocupacional, sino, en algunos casos, de la adquisición de otras habilidades sociales básicas. Habrá que tratar cada caso de forma individual.
- Los desempleados de mayor edad también ofrecen menor productividad, asociada a una menor capacidad física para el trabajo y unos conocimientos y habilidades a veces inapropiados, no adaptados o desactualizados.

Políticas activas de empleo:

- Como política preventiva, se deberá prestar especial atención a la carrera profesional, ya que determina la competitividad. Por eso, se deberá apoyar a los más jóvenes a la hora de elegir su futura carrera profesional, y no sólo a estos, el asesoramiento sobre la carrera profesional debe ser una constante a lo largo de la vida del un trabajador, especialmente durante la situación de desempleo.

El Ministerio de Bienestar propuso, en relación a los retos señalados, las siguientes medidas:

- Mejorar los servicios a los desempleados, una vez identificadas sus necesidades individuales, a través de políticas activas de empleo menos genéricas: más enfocadas y concentradas en perfiles específicos.
- Incrementar el uso del servicio de asesoramiento de carrera profesional: especialmente dirigido a desempleados y demandantes de empleo.
- Mejorar la inclusión en el mercado laboral de personas en riesgo de desempleo, abordando las principales causas de la pérdida del empleo. Centrarse especialmente en los parados de larga duración y los discapacitados.
- Mejorar la disponibilidad y acceso a la información sobre el comportamiento actual del mercado laboral y, a la vez, mejorar la capacidad de análisis de la situación del mismo. Para ello, se mejorará la información sobre ofertas de empleo, sobre todo que sea accesible desde el exterior, para facilitar el retorno de la población expatriada.
- Mejorar la cooperación entre distintas instituciones (entre ellas, la Agencia Estatal de Empleo y los servicios sociales) para promover el empleo.

Puesta en marcha del Consejo de Empleo

El pasado mes de julio, a iniciativa del Vicepresidente del Gobierno y Ministro de Economía, Arvis Aseradens, se constituía el Consejo de Empleo, con participación del Ministro de Educación y Ciencia, Krlis Sadurkis, y el Ministro de Bienestar, Janis Reirs. Los tres destacaron que las necesarias reformas del mercado laboral solo serán posibles con la cooperación de los tres Departamentos Ministeriales.

El Ministro de Economía, en rueda de prensa, enfatizaba lo siguiente: “En vista de las consecuencias negativas que el desequilibrio existente en el mercado laboral tiene sobre el crecimiento económico del país, será necesario adoptar medidas inmediatamente para solucionarlo. Para potenciar un crecimiento económico rápido y sostenible, Letonia necesita de un mercado laboral equilibrado, capaz de ofrecer trabajos bien pagados a trabajadores bien preparados. El Consejo de Empleo es el primer paso para abordar este problema de manera holística, involucrando no solo a los Ministerios competentes, sino también al Parlamento, a la patronal, a los expertos en predicción del comportamiento del mercado laboral, al sistema educativo y a los agentes sociales”.

Las previsiones a corto y medio plazo que maneja el Ministro apuntan a importantes desequilibrios en el mercado laboral, tales como: un exceso de graduados en Humanidades y Ciencias Sociales, en detrimento de graduados en Ciencias, Ingenierías, TIC y Formación Profesional; demasiados jóvenes en edad de trabajar sin estudios ni una profesión determinada y demasiados trabajadores no cualificados.

Por su parte, el Ministro de Educación afirmaba que el Consejo de Empleo sería el escenario adecuado para abordar la reforma del sistema educativo y garantizar que los jóvenes obtengan una educación de calidad, adaptada a las necesidades actuales y futuras. La educación de hoy es el futuro de la economía, y el futuro de la economía es el bienestar y la calidad de vida.

El Ministro de Bienestar destacaba que, con las tendencias demográficas apuntando al envejecimiento de la población y a la emigración, es más importante que nunca mejorar la empleabilidad y la cualificación de la población que, además, debe continuar durante toda la vida.

Los tres Ministros coincidieron en marcar como prioridades del Consejo de Empleo: establecer un sistema de formación continua, diseñar un sistema educativo eficiente, moderno y de calidad, lograr un incremento en el número de alumnos en la rama de Ciencias y Tecnología, la participación de la patronal en la formación continua y la formación profesional de jóvenes y de trabajadores mayores de 50 años.

Objetivo: un 20 % de trabajadores no cualificados en 2020

En la última reunión del Consejo de Empleo hasta la fecha, celebrada el pasado 14 de septiembre, se empezaron a concretar las medidas a adoptar y los objetivos a lograr, si bien serán necesarias más sesiones hasta que el plan esté lo suficientemente definido como para comenzar su implementación.

En la actualidad, la proporción de trabajadores no cualificados en el mercado laboral letón se ha fijado en el 31%. Los Ministros de Economía, Educación y Bienestar coinciden en que es demasiado elevado y que dicho porcentaje debería ser del 20% en 2020. Y el camino para lograrlo es la educación de adultos, especialmente, la formación continua. Una formación continua flexible, capaz de adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado laboral.

Desde un punto de vista laboral, la formación continua tiene como principal objetivo el fortalecimiento del capital humano del país. Los Ministros señalaron que la prioridad es evitar que el número de trabajadores no cualificados aumente y aumenta cuando se incorporan a esta categoría nuevos trabajadores sin la formación necesaria. Por ello, se trabajará especialmente con los alumnos de secundaria que no desean continuar y realizar estudios superiores y que, en su mayoría, acceden al mercado laboral sin el aprendizaje de una profesión.

El otro colectivo diana del plan serán los trabajadores no cualificados ya existentes, a los cuales se dirigirá una oferta adecuada a formación continua, para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes y potenciar así su empleabilidad.

Así, los tres pilares del plan de reducción de trabajadores no cualificados serán la formación continua o pública de adultos, la realizada por las propias empresas a su personal, y la ofertada por otras instituciones educativas:

- En primer lugar, la oferta educativa para adultos se diseñará en estrecha colaboración con el sector privado, de manera que se ajuste lo más posible a las necesidades del mercado de trabajo, utilizando las estrategias más efectivas para adquirir dichas habilidades y de una manera flexible.
- En segundo lugar, los tres Ministerios participarán en el desarrollo del nuevo modelo de educación de adultos y formación continua, promoviendo la participación de las empresas en la formación de su propio personal y promoviendo, a su vez, la participación de los trabajadores en estos cursos para mejorar sus habilidades.
- Por último, se promoverá la participación de las instituciones universitarias y de formación profesional en la formación continua y de adultos.

La siguiente reunión del Consejo de Empleo está prevista para el mes de octubre y en ella se pretende abordar en paralelo un plan que anime a los alumnos de educación secundaria a continuar sus estudios superiores y a encarrillarlos hacia las titulaciones más demandadas, como Matemáticas, Ciencias, Traducción e Interpretación e Ingeniería. En Matemáticas necesitan elevar el número de estudiantes un 52 % (de los actuales 5.200 a 8.000), en Ciencias necesitan 6.000 alumnos (actualmente hay 2.300). En Traducción, pasar de 4.000 a 10.000 alumnos. E ingenieros se necesitan 1.600 más, hasta llegar a los 5.000.

Respecto a la Formación Profesional, en la reunión de octubre se concretará el plan para lograr que el número de alumnos pase de los actuales 65.000 a 150.000, en su mayoría jóvenes que no desean cursar estudios superiores.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

PREVENCION DE LOS RIESGOS LABORALES

Las normas francesas en materia de prevención y riesgos laborales se encuentran, principalmente en el Código de Trabajo, en el apartado “Salud y seguridad laboral”:

- En la parte legislativa, artículos L.4111-1 a L. 4831-1
- En la parte reglamentaria (decretos), artículos R 4121-1 a R.4745-4
- Otras fuentes: reglamentos no incluidos en el Código, normas técnicas de seguridad, etc.

Esta normativa puede ser completada por los convenios colectivos y diferentes acuerdos firmados entre agentes sociales.

La normativa actualizada en esta materia se puede consultar en el servicio público de difusión de la legislación “Legifrance”, pinchando en el siguiente enlace:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160623>

Ámbito de aplicación

Entran en el ámbito de aplicación de las normas reguladoras sobre prevención de riesgos, salud y seguridad laboral, las empresas y personas de establecimientos industriales, comerciales, agrícolas y sus dependencias, sea cual sea su naturaleza, pública o privada, laicos o religiosos, incluso si tienen un carácter cooperativo, de enseñanza profesional o beneficencia, establecimientos que emplean sólo miembros de la familia bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor.

Exceptuando algunas actividades específicas de la función pública (fuerzas armadas, policía, protección civil) las normas se aplican a la totalidad de los establecimientos.

El empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para la seguridad y protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Medidas y principios generales de prevención de riesgos profesionales

Obligaciones de la empresa

La obligación patronal de seguridad es muy amplia, no se limita a la prevención de accidentes de trabajo enfermedades profesionales; comprende todos los riesgos a los que está expuesto el trabajador, incluidos los riesgos psicosociales.

Para cumplir con su obligación, el empresario debe tomar medidas para la seguridad y protección de la salud física y mental de sus trabajadores. Para ello debe:

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 204

- Empezar acciones de prevención de riesgos profesionales y de exposición a trabajos penosos;
- Empezar acciones de información y formación de los trabajadores sobre la salud y seguridad laborales;
- Poner una organización y unos medios de trabajo adaptados.

Las medidas de seguridad deben respetar los 9 principios enumerados en el código de trabajo que deben considerarse como una guía que condiciona la realización, no solo de las medidas preventivas, sino también de la organización del trabajo en sentido amplio.

Estos principios son las siguientes:

1. Evitar los riesgos;
2. Evaluar los riesgos que no podrán evitarse;
3. Combatir los riesgos en su origen;
4. Adaptar el trabajo al hombre, en particular en lo relativo a la concepción de puestos de trabajo así como la elección de equipamientos de trabajo y métodos de trabajo y producción que limiten el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos de estos sobre la salud;
5. Tener en cuenta el estado de evolución de la técnica;
6. Sustituir lo que es peligroso por lo que no lo es o por lo que es menos peligroso;
7. Planificar la prevención, incluyendo, en un conjunto coherente, la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de factores medioambientales, principalmente los riesgos ligados al acoso moral;
8. Tomar medidas de protección colectiva, considerándolas prioritarias a las medidas de protección individual, y
9. Dar las instrucciones apropiadas a los trabajadores.

Cuenta personal de prevención de trabajos penosos

Todas las empresas, independientemente del volumen de su plantilla, estatuto jurídico o actividad, deben prevenir los riesgos en el trabajo. Cuando un trabajador está expuesto a factores de riesgo que superan ciertos umbrales, el empresario debe efectuar una declaración. En ese supuesto el trabajador tiene derecho a que se le abra una “cuenta personal de prevención de trabajos penosos” en la que puede sumar puntos que le permitan, entre otras cosas, formarse para realizar otra actividad.

Medidas de información y formación

Información

El empresario está obligado a organizar y dispensar una información a los trabajadores sobre los riesgos para la salud y la seguridad y las medidas de remedio adoptadas.

El empresario debe facilitar igualmente una información específica a ciertos trabajadores en función del riesgo inherente al puesto que ocupan.

Formación

Todo empresario está obligado a organizar una formación práctica y apropiada en materia de seguridad para algunos trabajadores cuyo puesto así lo requiera. El objeto de la formación es instruir al trabajador sobre las precauciones que ha de tomar para garantizar su seguridad y, si fuera el caso, la de otras personas empleadas en el establecimiento.

Además de la formación “básica” la legislación prevé formaciones particulares en función de los riesgos constatados en los establecimientos con un elevado nivel de riesgos, es decir, aquellos donde se producen numerosos accidentes.

Responsabilidad y sanciones

El respeto de las normas sobre prevención de riesgos puede ser verificado por la Inspección de Trabajo, que puede:

- Levantar un acta de infracción, demandar en procedimiento sumario en caso de riesgo serio para la integridad física del trabajador y tomar las medidas útiles y, principalmente, en caso de peligro grave e inminente, decretar el cierre temporal del establecimiento.

El empleador que incumple sus obligaciones en esta materia, puede ser considerado responsable civil en caso de accidente o enfermedad profesional del trabajador y puede ser sancionado penalmente (multas o penas de prisión)

Organización de la prevención

AGENTES EXTERNOS

- **Instituciones públicas:**
 - **Inspección de Trabajo**

El Inspector de Trabajo tiene un derecho de acceso permanente al centro de trabajo. Asistido por los controladores de trabajo, le corresponde vigilar la aplicación de las disposiciones sobre la legislación del trabajo relativa a la higiene, seguridad y prevención de riesgos. Tiene funciones de asesoramiento y sancionadoras en caso de constatar infracciones a los reglamentos.

- **Cajas del seguro de vejez y de salud laboral (CARSAT)**

Estas Cajas funcionan bajo la tutela del ministerio con competencias en materia de seguridad social (Actualmente dichas competencias corresponden principalmente al Ministerio de Sanidad y Asuntos sociales). Estas cajas desempeñan un papel importante en materia de prevención de accidentes de trabajo.

- **Instituto Nacional de Investigación y Seguridad**

Este organismo tiene naturaleza de asociación sin ánimo de lucro, depende de la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad (órgano gestor de ámbito nacional del seguro de enfermedad) y cumple una doble misión:

- Actividades de asistencia, información formación a los agentes con competencias en materia de prevención;
- Actividades de estudio e investigación para anticiparse a las necesidades futuras en materia de prevención.

- **Agencia Nacional para la mejora de las condiciones laborales (ANACT)**

La ANACT es una asociación sin fines lucrativos tutelada por el Ministerio de Trabajo tiene como objetivo mejorar la situación de los trabajadores y la eficacia de las empresas. Para ello, puede intervenir gratuitamente en las empresas, acompañar y asesorar a las empresas sobre las herramientas y métodos para cumplir el proyecto, seguimiento de grupos de trabajo, etc.

AGENTES INTERNOS

- **La empresa**

La empresa debe definir la política de prevención del establecimiento y vigilar que se cumplan las disposiciones legislativas y reglamentarias, así como la aplicación de los reglamentos sobre la salud y seguridad en el trabajo.

Para elaborar su política de prevención la empresa debe inspirarse en los principios generales de prevención y evaluación de riesgos profesionales del artículo L.4121-1 del Código de Trabajo (expuestos más arriba).

- **Los trabajadores**

Los trabajadores contribuyen a la prevención de riesgos profesionales respetando las instrucciones que reciben del empresario, principalmente las consignas de seguridad y las instrucciones contenidas en el reglamento interior o las recibidas en las sesiones de información o cursos de formación.

Como responsables de su seguridad y de las personas afectadas por sus acciones u omisiones, los trabajadores deben señalar inmediatamente al empresario o a su representante toda situación de trabajo que consideren que presenta un peligro grave e inminente para su vida y su salud.

- **El Comité de empresa**

El comité de empresa formula propuestas o examina las propuestas que le somete el empresario cuyo objeto sea la mejora de las condiciones laborales, de empleo y formación profesional de los trabajadores.

Es consultado, sobre las medidas adoptadas sobre las condiciones laborales.

- **Comité de seguridad e higiene en el trabajo (CHSCT)**

La constitución del CHSCT es obligatoria en los establecimientos de, como mínimo, 50 trabajadores. Es una instancia representativa del personal encargada de cuestiones de salud y seguridad laborales así como de las condiciones laborales de los trabajadores. Esta instancia debe ser considerada como “un grupo de trabajo especializado” en el que se intercambian puntos de vista y análisis con objeto de mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Este comité está encargado de contribuir a la protección de la seguridad, salud física y mental de los trabajadores a través de diversas misiones de análisis de riesgos y de consulta sobre las iniciativas del empresario en la materia.

- **Médico del trabajo**

El médico del trabajo empleado por una empresa o afectado a un servicio inter empresas, es un actor central de la prevención de riesgos profesionales. Es el encargado de proteger la salud de los trabajadores y asesora al empresario sobre la totalidad de los problemas ligados a las condiciones laborales

- **Medidas básicas de prevención en edificios, seguridad y medioambiente, informática**

Los locales deben estar concebidos de manera que puedan garantizar la seguridad de los trabajadores. Deben estar mantenidos constantemente en buenas condiciones de limpieza, presentar condiciones de higiene y salubridad necesarias y estar despejados de todo apilamiento de objetos.

Las instalaciones y objetivos técnicos de seguridad deben ser mantenidos y verificados periódicamente.

El empresario debe respetar las normas particulares, principalmente: ventilación e higiene, alumbrado, calefacción, protección contra el ruido, protección contra el tabaco, instalaciones sanitarias, restauración del personal, material de primeros auxilios, señalización de las zonas peligrosas.

En materia informática, adaptación de los puestos de trabajo informáticas para limitar el estrés, la fatiga visual, los trastornos músculo esqueléticos, y las radiaciones emitidas por las pantallas.

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

SUECIA

PROPUESTA SOBRE UN TECHO DE GANANCIAS EN EL SECTOR DEL BIENESTAR**Los techos de ganancia en el sector del bienestar enojan a muchos**

Se está preparando una propuesta sobre la limitación de las ganancias en el sector del bienestar. El investigador designado por el Gobierno plantea un techo máximo del ocho por ciento, lo que ha supuesto que la Confederación de empresas hable de una forma injustificada de injerencia en el derecho de propiedad privada.

El ex concejal socialista de Malmö, *Ilmar Reepalu*, fue el encargado de elaborar una propuesta que significa que la mayor parte de los excedentes en las empresas del bienestar serán reinvertidos.

Pero las Directivas que dio el gobierno también dejaron claro que los requisitos de la restricción de lucro serían diseñadas para "salvaguardar la diversidad de proveedores y que las actividades en el sector del bienestar continuarán siendo dirigidas en varias formas de operación y de propiedad."

El programa de noticias de SVT²⁶ averiguó que *Reepalu* piensa proponer, en su informe del **1 de noviembre**, un límite del ocho por ciento sobre la transferencia de beneficios del capital invertido vinculado a la inflación que pueden sacar las empresas.

Se basa en las conclusiones de *Joachim Landström*, doctor en administración de empresas en la Universidad de Uppsala, que ha analizado cuánto se puede limitar la transferencia de beneficios y mantener el interés sostenido por parte de los inversores. De acuerdo a *Landström*, las empresas del bienestar sacan alrededor de unos 15.000 millones de coronas²⁷ en exceso de beneficios. La mitad de ellas son pequeñas empresas en el sector de la sanidad y la salud.²⁸

En un artículo de debate en *Dagens Nyheter*, el 13 de septiembre, el propio *Joachim Landström*²⁹, que ha hecho el estudio y ha elaborado los informes que sirven como base para *Ilmar Reepalu* y la Comisión del Bienestar, critica la propuesta del 8% de ganancia para las empresas del bienestar.

²⁶ SVT. La radio y televisión sueca. "Sveriges Radio Television". 30.08.2016.

²⁷ € = **9,5549 SEK**. 12.09.2016. Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. www.riksbank.se

²⁸ *Dagens Nyheter Ekonomi*. 30.08.2016. <http://www.dn.se/ekonomi/vinsttak-i-valfarden-retar-upp/>

²⁹ *Joachim Landström*, es profesor de administración de empresas en la Universidad de Uppsala. Fue encargado por la Comisión del Bienestar y ha elaborado dos informes: "Un análisis sobre cuatro modelos diferentes de regulación de las ganancias en las empresas del bienestar" y "Un análisis empírico del control de la ganancia en las empresas del bienestar mediante la limitación del rendimiento del capital."

El límite sobre los techos de ganancia conduce a un sector del bienestar nacionalizado

Joachim Landström, escribe:

“Cuando *Ilmar Reepalu* comenta en el programa "Agenda" de SVT que el nivel de beneficio de las empresas del bienestar será más bajo del 10 por ciento va en contra de mi análisis. Si su propuesta se convierte en realidad, significará, en la práctica, una nacionalización del sector del bienestar.”

“El propósito de la Comisión del bienestar³⁰ es, entre otros, proponer una regulación que lleve consigo que cualquier excedente, como regla general, vuelva al sitio en donde se ha producido. Dentro de la Comisión del Bienestar, me han pedido analizar algunos modelos regulatorios posibles y luego, de acuerdo con el objetivo de la investigación, hacer unos comentarios sobre su impacto. Un ejemplo de regulación podría ser el uso de la legislación vigente para las llamadas compañías SVB. Una empresa SVB es una sociedad anónima con una restricción de dividendo, especialmente pensada para las actividades que anteriormente fueron administradas por el sector público.”

“Presenté mi interpretación de la regulación de las sociedades del bienestar según el Derecho de las sociedades de SVB a los funcionarios de la Comisión de bienestar en abril de este año. Dicha regulación limitaría los pagos de dividendos de una compañía a la tasa de endeudamiento del Estado más un porcentaje del capital aportado, más cinco años de ganancias acumuladas. Los propietarios obtendrían menos del dos por ciento de beneficio y se calcularía sólo sobre una parte del capital de los propietarios. Tal regulación sería la nacionalización del sector del bienestar en la práctica, porque ninguna empresa puede funcionar con tan baja compensación a los propietarios. El rendimiento de los propietarios suele ser, considerablemente mayor, por regla general.”

“La directiva de la Comisión de Bienestar también dice, además, que la regulación debe salvaguardar una diversidad de proveedores y actividades en el sector del bienestar y que también seguirá siendo gestionado con diversas formas de explotación y de propiedad. Debido a que el Derecho de sociedades SVB, por tanto, no cumple con las directivas de la Comisión del bienestar, señalé que podría haber otro modelo de regulación, el denominado modelo sobre ganancias residuales de la teoría de valoración, el cual se podría utilizar como instrumento analítico. El modelo de ganancia residual también tiene en cuenta la exigencia de rendimiento de capital de los accionistas.”

“Una calibración del *modelo de ganancia residual* debería permitir encontrar un nivel de *ganancias residuales* que pueda asegurar la continuidad de la empresa privada en el sector del bienestar, al mismo tiempo que se cumplen los requerimientos de la Comisión del Bienestar de devolver el superávit. La ganancia residual es la ganancia que se desvía del beneficio exigido. He señalado ya que este enfoque requiere que se permitan unas inversiones que crean valor.”

³⁰ “Välfärdsutredningen”. = “Welfare investigation”

“Hacer caso omiso de las inversiones generadoras de valor en una situación de regulación es lo mismo que quitar los incentivos a las empresas para mejorar su eficiencia y los servicios ofrecidos. La productividad corre el riesgo de deteriorarse y Suecia tener pérdidas del bienestar. La falta de compensación para esto, cuando hay una regulación, es casi lo mismo en la práctica que imponer la prohibición de la empresa privada en el sector del bienestar.

Un posible techo de ganancia basado en el modelo de *ganancia residual*, requiere que se tengan tres componentes en cuenta: el coste medio del capital, la compensación por las inversiones creadoras de valor y la compensación por la ‘*contabilidad conservadora*’.”

“La ‘*contabilidad conservadora*’ significa que los activos no se valoran en el balance general a su valor real. Es decir, que cuando los bienes se venden, dan lugar a ganancias de capital. El concepto incluye también, por ejemplo, que el balance no reconoce los recursos económicos que generan beneficios, como los activos intangibles que no son separables de la entidad. Al no reconocerlo como un activo, los recursos en su lugar de crearán “ganancias residuales” positivas (es decir, las ganancias en exceso) y por lo tanto se registran como fondos de comercio (*goodwill*).

Si se desea eliminar las ganancias a través de la regulación, primero se deben estimar los efectos del ‘conservadurismo contable’ con precisión, debido a que los beneficios creados por el ‘conservadurismo contable’ no son unos beneficios excesivos (las denominadas rentas de monopolio) sino la compensación normal derivado del mismo. Si se hace caso omiso del ‘conservadurismo contable’ en una situación de regulación y sus efectos, es, por lo tanto, directamente perjudicial para las empresas privadas, las cuales a continuación probablemente dejarán el sector del bienestar.”

“Dado todo lo anterior mencionado, he clarificado a la Comisión del Bienestar que, cuando hay una situación de regulación, un techo sobre las ganancias debe tener en cuenta los tres componentes citados.”

“Es mi opinión que, si hace falta poner un techo de ganancia, hay que tomar en cuenta ‘la contabilidad conservadora’ y las inversiones creadoras de valor, de lo contrario la regulación llegaría a ser una toma de control gubernamental del sector del bienestar en la práctica. La nacionalización del sector del bienestar, en mi opinión, no está de acuerdo con los propósitos de diversidad de la investigación del Bienestar. El investigar los efectos de la ‘contabilidad conservadora’ y las inversiones creadoras de valor es complejo y requiere mucho tiempo.”

“Además, la Comisión del Bienestar me pidió en junio también que apreciara el coste medio de capital de las empresas. Me dieron el cometido también de fijar el techo de ganancia de la misma (es decir, que debería ignorar los efectos de la “contabilidad conservadora” y las inversiones creadoras de valor) y estimar cuáles podrían ser las ganancias excesivas en este caso.”

“La Comisión del Bienestar me dio las condiciones como, por ejemplo, los códigos de clasificación industrial que deberían tener las empresas en la investigación. En un informe a la Comisión, en junio, estimé el coste medio del capital antes de impuestos en el 10 por ciento. Se sitúa en el mismo tramo que han indicado muchas de las empresas del bienestar mismas. Sobre todo, es más alto que el techo de ganancia que ha señalado *Reepalu* en el programa “Agenda”.

“No he tomado partido en ninguno de mis informes, ni sobre si se debería tener un techo de ganancia, ni sobre el tamaño de éste. Teniendo en cuenta la declaración de *Reepalu* sobre el nivel de la regulación, me parece que es necesario que dé mi punto de vista sobre los beneficios de las empresas de bienestar y ponerlos en su contexto.”

“Si se fija, que el techo de ganancia sólo sería el coste promedio del capital, el resultado sería muy perjudicial para Suecia. En la práctica, sería una nacionalización de las empresas del sector del bienestar. Los empresarios privados son importantes para la economía sueca. La empresa privada crea innovación, crecimiento y prosperidad y, por ello, es importante que puedan continuar activas en el sector del bienestar. Si hay que introducir una regulación, debe ser de acuerdo con el modelo de análisis y también compensar por la ‘contabilidad conservadora’ y las inversiones creadoras de valor.”

“Esto también significa, que cuando sale *Reepalu* en el programa “Agenda” anunciando que el nivel debe ser inferior al 10 por ciento, ya se está yendo en contra del modelo de análisis subyacente. En caso de que dicha regulación se convirtiera en realidad, significaría una nacionalización del sector del bienestar en la práctica, lo que podría dañar seriamente a Suecia, su crecimiento y a nuestra prosperidad común.”³¹

Fuentes: SVT - La radio y televisión sueca. 30.08.2016, *Dagens Nyheter*, 13.09.2106.

Beneficios en sector del bienestar – una réplica del Ministro de Asuntos Civiles

En una pieza de debate en *Svenska Dagbladet*, 16 de septiembre, el Ministro de Asuntos Civiles, *Ardalan Shekarabi* (PSD), escribe, que “la enfermiza caza del beneficio debe terminar”.

Comenta *Ardalan Shekarabi*:

“Durante 30 años, la política sueca se ha visto infectada por la disputa sobre las empresas privadas en la escuela, la sanidad y la atención a niños y mayores. Ha llegado el momento de que encontremos un modelo que ponga fin a la presencia de actores irresponsables. El dinero de los contribuyentes debe ser utilizado en las actividades para las que está destinado. La líder del Centro, Annie Lööf, en el Debate de este mismo periódico (14/9), reconoce que el beneficio puede ser un problema en el sector del bienestar. Es éste un despertar del que me congratulo.

³¹ Dagens Nyheter. 13.09.2016. <http://www.dn.se/debatt/reepalus-vinsttak-leder-till-forstatligad-valfardssektor/>

La caza del beneficio como estímulo es algo completamente ajeno al sector del bienestar. Los eventuales superávits, como regla general, deberán ser reinvertidos en la empresa en la que han sido generados para, de este modo, reforzar la calidad a largo plazo.

Al mismo tiempo, debemos asegurar la libertad de elección, para que tanto el sector público, como el privado, como el operado por organizaciones sin ánimo de lucro puedan seguir trabajando en el sector del bienestar.

Suecia es única entre los países comparables, en el sentido de que permitimos la libre distribución de dividendos por parte de los propietarios de escuelas con financiación pública. Debemos preguntarnos por qué ningún otro país ha elegido seguir el ejemplo sueco y por qué los políticos de distintos colores, a pesar del fuerte interés popular, no han conseguido elaborar una regulación de los beneficios a largo plazo. El Instituto SOM muestra, en su última encuesta, que en siete de los ocho partidos parlamentarios existe un apoyo electoral mayoritario a favor de una prohibición de los beneficios, una regulación que va mucho más allá de la que se ha discutido estas últimas semanas en los medios.

De acuerdo con el Informe que sirve de base al “Informe sobre el sector del bienestar”, casi 15.000 millones de coronas de los contribuyentes han ido a parar a los llamados “beneficios excesivos” dentro del sector del bienestar durante el periodo 2005-2013. Dinero que se hubiese necesitado para otras prioridades dentro del citado sector, como contratar a más profesores y enfermeras, o mejorar la calidad de las residencias de ancianos y la de los colegios de nuestros hijos, o, por ejemplo, asegurar el futuro de las escuelas en zonas poco pobladas.

La caza enfermiza por conseguir beneficios puede haber afectado la calidad en el sector del bienestar. Si el objetivo de la ganancia supera las ambiciones de calidad, el resultado puede llegar a ser que se reduzca la dotación de personal o se rebajen los sueldos, o se permita que las clases tengan demasiados alumnos. Para restaurar la legitimidad del sistema, debemos poder mirar a los ciudadanos a los ojos y prometerles que los beneficios privados no se han producido a costa de la calidad en la escuela, la sanidad y la atención a niños y mayores. Debemos actuar bajo el lema de que “cada corona del contribuyente malgastada es un robo a los ciudadanos”.

“Buscamos un modelo en el que actores privados serios y de gran calidad puedan seguir trabajando en el sector del bienestar. En el modelo que se ha debatido estas últimas semanas, el techo de beneficios es equivalente al rendimiento del sector servicios durante el periodo 2005-2013.

Existe una expectativa ciudadana de que nosotros, los políticos, seamos responsables. De que la quiebra de una escuela sea algo ajeno a Suecia. De que no se ahorre en la calidad del cuidado de nuestros mayores. El ex – Viceprimer Ministro y Líder Liberal *Jan Björklund* declaró en su momento que “las empresas de capital riesgo” no deben estar en el sector del bienestar. Pero, en principio, nada sucedió durante ocho largos años.

En noviembre se presentará el Informe que ha estudiado los modelos más efectivos para combinar la diversidad de operadores con el detener la caza del beneficio como incitación. Durante 2017, el Gobierno presentará propuestas sobre una normativa que asegure que los impuestos se utilicen precisamente en la actividad para la que están destinados: más profesores, enfermeras y médicos. El pueblo sueco está esperando una solución a largo plazo al debate sobre los beneficios en el sector del bienestar.”³²

La Confederación General de Trabajadores de Suecia (“LO”) quiere atajar completamente los beneficios en la escuela

En *Svenska Dagbladet* (SvD), el 16 de septiembre, el Presidente de la Confederación General de Trabajadores de Suecia (“LO” en sueco),³³ *Karl-Petter Thorwaldsson*, dejó por los suelos el Informe de *Reepalu* sobre los beneficios en el sector del bienestar que, afirma, es demasiado endeble. Y ahora endurece su tono con el Gobierno.

El tono ha sido alto desde que el contenido del Informe de *Reepalu* fue filtrado. Dicho Informe – que debe ser presentado el 1 de noviembre como muy tarde - parece que sugerirá un techo de beneficios para las empresas privadas del sector del bienestar de un 8% del capital invertido más inflación.

La líder del Centro, *Annie Lööf*, lo ha calificado de “socialismo puro y duro”. El propio experto que realizó el Informe, *Joachim Landström*, ha afirmado que la propuesta “en la práctica implica la nacionalización del sector del bienestar”. Todos los partidos de la Alianza exigen que el estudio sea cancelado.

Ahora, *LO* entra en el debate. En una entrevista con SvD, su Presidente *Karl-Petter Thorwaldsson* deja por los suelos tanto al Informe como al debate político.

Este juego de rol al que se han dedicado los partidos políticos estas últimas semanas, hablando del 8% arriba y abajo: no es digno de la democracia sueca el que no se puedan reunir e intentar encontrar soluciones amplias para solventar el que, quizás, sea el mayor reto de nuestros tiempos, afirma.

LO lanzó anteriormente un modelo propio para el cálculo de los beneficios en el sector del bienestar. Pero *Thorwaldsson* afirma ahora que la crisis en la escuela es tan profunda que se necesitan medidas todavía más duras que las que *LO* propuso.

Por lo que se refiere a la escuela, parece que justamente el que esté expuesta a un mercado es el problema principal. Así que realmente cree que se debe mantener un debate serio sobre la prohibición total de beneficios en la escuela.

³² Svenska Dagbladet, 16.09.2016. Traducción facilitado por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.

³³ LO – *Landsorganisationen i Sverige* – www.lo.se

¿O sea, que Ud. propone una prohibición de beneficios en vez de un techo?

Sí, creo que debe ser así en la escuela. Creo que, al menos, debería estudiarse si realmente se puede tener el beneficio como parámetro en un sistema que es obligatorio para la población.

¿Qué piensa de las conclusiones que se han filtrado del Informe de *Reepalu*?

Es muy difícil de analizar. El 8% del capital invertido, no está nada claro lo que se quiere decir con eso. Si es el 8% como margen de beneficio, es absurdamente alto para una actividad que se financia en un 100% con dinero del contribuyente. Además en un sector que carece por completo de riesgos.

¿Es un problema la libre elección de escuela?

Sí, lo es. No creo que se pueda detener la libre elección de escuela. Ha llegado para quedarse. Pero creo que se deben hacer grandes cambios en la misma. Actualmente la elección consiste solamente en la competencia para hacerse con los mejores alumnos para conseguir grandes beneficios. Es un incentivo completamente erróneo.

¿Está la LO dispuesta a presionar al Gobierno en el tema de la escuela?

Pienso que el Gobierno hace demasiado poco. Han ordenado un estudio, pero tengo una cierta impresión de que no toman ninguna iniciativa para intentar solucionar el problema mientras tanto.

Thorwaldsson considera que el Gobierno –para conseguir una solución a largo plazo, por encima de los bloques políticos- debería abandonar el acuerdo sobre beneficios en el sector del bienestar que alcanzó con la Izquierda y empezar a negociar con Moderados y Liberales.

Respecto a las declaraciones de *Jan Björklund* (L) sobre la prohibición de establecer escuelas religiosas y al establecimiento de un sistema para impedir que se abran escuelas poco serias. También habla de las declaraciones de *Anna Kinberg Batra* (M) acerca de la prohibición de dividendos en escuelas en las que los alumnos no consigan buenos resultados.

- Parece que, al menos Moderados y Liberales, entienden ahora que el estímulo del beneficio, los beneficios ilimitados y el libre establecimiento son un gran problema. Y ello es un buen punto de partida para que los Socialdemócratas inicien conversaciones con los conservadores e intenten, de una vez por todas, solucionar el problema de la escuela.³⁴

³⁴ Svenska Dagbladet. 16.09.2016. Traducción facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada or CEYSS.

PRESUPUESTO DE OTOÑO: EL GOBIERNO REFUERZA LOS SERVICIOS ADICIONALES EN LA ATENCIÓN A LOS MAYORES ³⁵

En una pieza de debate en *Svenska Dagbladet*, 16 de septiembre, la Ministra de Empleo y Establecimiento, *Ylva Johansson* (PSD) y la Ministra para Niños, Mayores e Igualdad, *Åsa Regnér* (PSD) mencionan que en el proyecto de presupuesto de otoño se refuerzan las posibilidades para que los parados encuentren un trabajo dentro del sector del bienestar:

La falta de auxiliares de enfermería titulados en el sector de la atención a los mayores es un problema creciente, en cuya solución los agentes sociales y el Gobierno tienen una responsabilidad común. La atención que les mostramos a nuestros mayores es un signo de la fortaleza de nuestro bienestar. El Gobierno presenta, junto con el sindicato "*Kommunal*" y el *SKL* (Municipios y Diputaciones), una serie de medidas para reforzar el suministro de personal competente en el sector de la atención de mayores.

La necesidad de personal competente es hoy enorme. La falta de auxiliares de enfermería titulados ha aumentado durante varios años y, hasta 2023, se necesitará contratar a 100.000 nuevos empleados dentro del sector. El Gobierno y los agentes se han puesto de acuerdo sobre una mejora de las competencias en el sector de los mayores, dentro de la cual se incluye el refuerzo de los servicios adicionales.

Esta falta de auxiliares de enfermería ha implicado que los empleadores se hayan visto obligados a contratar personal sin formación específica, para poder dotar a las residencias de ancianos, los pisos para ancianos y los servicios sociales que visitan a domicilio. Debido a que la necesidad de, precisamente, auxiliares es tan grande, a menudo los contratos de personas sin titulación son limitados en el tiempo. Haciendo encaje de bolillos con los horarios, se consigue el funcionamiento del establecimiento, a veces con márgenes de beneficio muy pequeños. Los contratos limitados, a tiempo parcial, y los turnos partidos influyen negativamente en las condiciones de trabajo del personal y pueden implicar un empeoramiento de la calidad. Los que hoy trabajan en este sector llevan a cabo una labor fantástica y muchos se entregan a su profesión. Para aumentar la calidad del sector, es importante que más personas tengan la oportunidad de formarse como auxiliares de enfermería, pero también que más hombres y mujeres puedan imaginarse un futuro en esa profesión, y no la abandonen.

La pasada primavera las partes mostraron que el modelo sueco sigue siendo fuerte y enfrentándose a los retos a los que se enfrentan sus respectivos sectores. Durante las negociaciones, el sindicato *Kommunal* y *SKL* se pusieron de acuerdo en que el objetivo final que el contrato indefinido debe ser lo normal y que este objetivo debe alcanzarse mediante planes de actuación locales, que deben estar listos en 2017 a lo más tardar. Con este acuerdo, las partes han dado importantes pasos para

³⁵ Fuentes: *Svenska Dagbladet*, 16.09.2016.

aumentar el atractivo de la profesión y, con ello, reforzar la calidad de la atención de mayores.

El Gobierno ha asumido también su responsabilidad, inyectando a los municipios 10.000 millones de coronas anuales. 2.000 millones más por año se han designado específicamente para dotar de personal a este sector. Se ha introducido una nueva ayuda para inversiones en la construcción de nuevas viviendas para mayores, y para adaptar viviendas a las necesidades de las personas ancianas. El Gobierno, en 2016, ha asignado también 200 millones de coronas para actuaciones de tipo formativo en el sector de la atención a los mayores y a los minusválidos. El medio ambiente laboral se mejora también mediante una actuación especial centrada, específicamente, en el medio ambiente psicosocial, el estrés y las posibilidades de los empleados de participar e influir en su trabajo.

Lo más importante para aumentar y asegurar la calidad del bienestar es el personal cualificado. Ser auxiliar de enfermería es una profesión exigente, que plantea grandes requerimientos de empatía y amplios conocimientos sobre atención, así como sobre salud física y mental. En una época en la que el bienestar tiene grandes necesidades de personal competente, los servicios adicionales y otras ayudas a la contratación pueden ser utilizados para que tareas sencillas puedan ser llevadas a cabo. Se puede tratar de personas que contribuyan con su mera presencia, o con salir a dar un paseo o ir de excursión. Estos contratos nunca sustituirán al personal cualificado, sino que deben contemplarse como un recurso extra, al mismo tiempo que el sector del bienestar contribuye a romper el desempleo de larga duración. Con estas posibilidades, los parados pueden también probar un trabajo dentro de la sanidad y la atención a mayores, y quizás después decidan seguir formándose para conseguir un título.

Ha existido preocupación sobre el tema de si el sector de atención a los mayores, ya muy presionado, tiene margen para incluir a personas sin experiencia o formación. El Gobierno se toma esta preocupación muy en serio, y ahora se llevan a cabo mejoras de los servicios adicionales para reforzar las posibilidades de los desempleados de encontrar trabajo dentro del sector del bienestar:

- Se aumentan las ayudas a los mentores durante los primeros tres meses.
- Se aumenta el número de los servicios adicionales para sustituir labores de un 100% de un contrato a tiempo completo. Esta actuación se ampliará para que rijan también para los recién llegados.
- Teniendo en cuenta lo anterior, las partes están ahora de acuerdo en contratar a personas para los servicios adicionales en el sector de la atención geriátrica, y en el acuerdo colectivo que regirá para los nuevos contratados.³⁶

³⁶ Svenska Dagbladet. 16.09.2016. Traducción facilitada por la Embajada de España en Estocolmo y adaptada por CEYSS.



MIGRACIONES

ALEMANIA

BALANCE DE LA CRISIS DE REFUGIADOS

Entrada y acogida de refugiados. Gestión de la crisis

El 5.9.2015 la Canciller alemana, Angela Merkel (CDU) y el entonces Canciller austriaco Faymann decidieron dar acogida a los solicitantes de protección internacional que en ese momento se encontraban en Hungría. Ese fue el inicio de la entrada masiva a Alemania de solicitantes de protección internacional. En 2015 Alemania se situó a la cabeza de los países de la UE-28 en lo relativo a las solicitudes de protección internacional por cada 1.000 habitantes. Mientras que en los nuevos Estados miembro (con la única excepción de Hungría), España, el Reino Unido y Portugal la ratio es de menos de una solicitud de protección por cada 1.000 habitantes, en Hungría es de 18:1.000, Suecia de 17:1.000 y Alemania de 13:1000.

Este artículo ofrece un resumen de la dimensión de la denominada “crisis de los refugiados”, centrándonos en los datos recogidos por los organismos alemanes. A continuación detallamos la reforma del proceso de gestión de los refugiados y recogemos los avances que se están dando para lograr la inserción laboral de este colectivo. Por último resumimos los principales puntos del debate acerca de la política del Gobierno en materia de refugiados.

La entrada de solicitantes de protección internacional a Alemania

El 31.7.2016 el Registro Central de Extranjería contabilizó un total de 1.100.000 personas con un estatus de refugiados reconocido (31.12.2014: 580.000; 31.12.2015: 802.000), un incremento de 580.000 en comparación interanual.

Entre enero y julio de 2015 han sido registradas un total de 479.620 solicitudes de protección, un incremento del 120% en comparación al año anterior, y en julio fueron presentadas un total de 74.454 solicitudes, un 98,4% más que en comparación interanual. Por países destacan Siria (22.574 solicitantes), Afganistán (16.229), Iraq (9.175), Irán (3.640) y Paquistán (1.913). Por otra parte es llamativa la caída del número de solicitudes presentadas por ciudadanos de los Estados de la parte occidental de los Balcanes (Albania, Bosnia-Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia), que se sitúan en 4.225, el 5,7% del total de solicitudes presentadas.

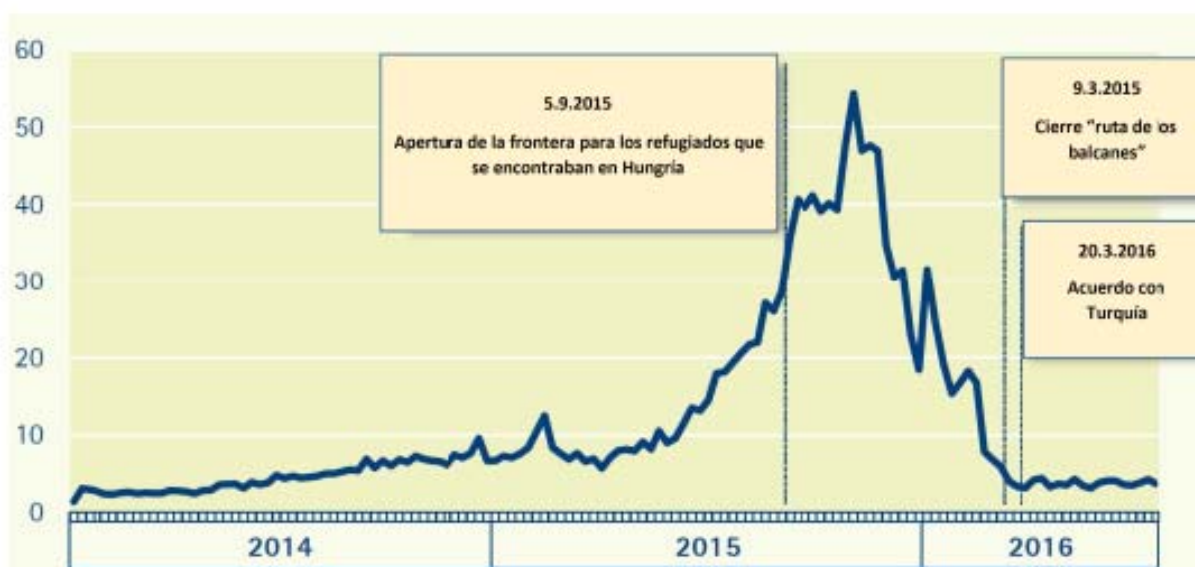
El Ministerio Federal del Interior informó a comienzos de agosto que el número de resoluciones recaídas en materia de solicitudes de protección internacional durante los primeros siete meses de 2016 se situó en 336.051, un incremento del 146,3% en comparación interanual. 165.375 personas (49,2%) obtuvieron el reconocimiento de la condición de refugiados de acuerdo a lo regulado por la Convención de Ginebra, 39.278 (11,7%) obtuvieron una protección subsidiaria y otras 3.155 (0,9%) una orden de protección contra una orden de abandono del país. Las solicitudes de un total de 82.843 personas (24,7%) fueron desestimadas, las solicitudes de las 45.400 personas (13,5%) restantes se solucionaron por otra vía (p.ej. por el procedimiento de Dublín o la retirada de la solicitud de protección).

En julio de 2016 fueron resueltas un total de 53.008 solicitudes (julio 2015: 22.710; junio 2016: 51.757). 16.579 personas (31,3%) obtuvieron el reconocimiento de la condición de refugiados de acuerdo a lo regulado por la Convención de Ginebra, 15.493 (30.01%) obtuvieron una protección subsidiaria y otras 1.027 (1,9%) una orden de protección contra una orden de abandono del país. Las solicitudes de un total de 12.434 personas (30,1%) fueron desestimadas, las solicitudes de las 7.025 personas (13,3%) restantes se solucionaron por otra vía.

A finales de julio de 2016 la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados había acumulado un total de 526.276 solicitudes sin resolver (junio 2016: 495.792; julio 2015: 254.559). El Ministerio del Interior confía en que prácticamente todas las solicitudes hayan sido resueltas a finales de año, debido a la considerable contracción del número de nuevas entradas al país y al aumento de la capacidad de tramitación de la Oficina Federal. En el siguiente apartado detallaremos la reforma del proceso de gestión y tramitación de las solicitudes.

En los primeros siete meses del año fueron registradas un total de 238.424 nuevas entradas al país de solicitantes de protección internacional. También aquí destacan la cantidad de los ciudadanos de Siria (77.076), Afganistán (40.936), Iraq (39.331) e Irán (9.767). En el mes de julio fueron registradas 16.160 entradas al país, con lo cual prosigue la caída gradual del número de personas que entran a Alemania para solicitar la protección internacional (junio: 16.335, mayo: 16.281, abril: 15.941, marzo: 20.608, febrero: 61.428, enero: 91.671). Como se ve en el gráfico, noviembre de 2015 fue el mes con el mayor número de entradas al país con un total de 206.000 registros. Desde abril de 2016 el número de entradas de solicitantes de protección a Alemania ronda los 16.000.

Entrada de solicitantes de protección internacional en Alemania, 2014 a 2016, registro semanal



Fuente: Oficina Federal de Migración y Refugiados

A comienzos de agosto, el director de la Oficina Federal para Migraciones y Refugiados, Frank-Jürgen Weise, afirmó que probablemente la cifra de solicitantes nuevos de protección internacional se podría situar en 2016 en entre 250.000 y 300.000. Weise cree que la Oficina está preparada para tramitar las solicitudes si se mantienen estas cifras, en caso de que sean superiores podría alargarse la tramitación.

La prensa alemana cree que el pronóstico adelantado por la Oficina Federal de Migración y Refugiados es poco realista. Así, por ejemplo, el diario Die Welt afirma que el número real de solicitantes de protección internacional que podrían entrar en Alemania sería muy superior a los 250.000 a 300.000 pronosticados aunque se mantuviesen las 16.000 entradas registradas en julio.

La entrada masiva de solicitantes de protección internacional ha incrementado considerablemente el gasto público destinado a este colectivo. A comienzos de septiembre la Oficina Federal de Estadística informó que el Gobierno central, los gobiernos regionales y los municipios asumieron en 2015 costes de 5.300 millones de euros (2014: 2.400 millones; 2009: 789 millones). No obstante, en esta suma no está incluido el presupuesto destinado a las medidas de integración.

En total, aproximadamente 975.000 personas recibieron ayudas reguladas por la Ley sobre las prestaciones para los solicitantes de protección internacional, lo que supone un incremento del 169% en términos interanuales. Los solicitantes de protección reciben prioritariamente ayudas en especial, es decir, alojamiento y, si se encuentran en un centro de acogida, manutención. En la mayoría de los casos se le añade una prestación económica de 135 euros mensuales por persona. En caso de no residir en un centro de acogida, además de financiar el alojamiento los solicitantes tienen derecho a una ayuda económica de 345 euros mensuales. La mayoría de los Gobiernos regionales ha delegado dichas ayudas y prestaciones en los municipios y abona por ello un importe determinado, que varía según la región. El Gobierno central participa en estos gastos con 670 euros mensuales por cada solicitante.

La Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), presentó el 6 de septiembre una propuesta para enmendar la Ley sobre las prestaciones sociales a los refugiados que prevé reducir la ayuda mensual que perciben los refugiados que abandonan un centro de acogida para vivir en una vivienda propia de 354€ a 332€, mediante un aumento de la paga mensual para cubrir las necesidades personales de 135 a 145€ y una reducción de la ayuda para cubrir los gastos de manutención en la vivienda propia de 219€ a 187€. Además el importe previsto para cubrir las necesidades de electricidad y renovación de vivienda se reduciría un 6% y ya no se cubrirían con dinero en efectivo sino con una prestación en especies. Según informaciones oficiales, la propuesta de ley se encuentra en proceso de evaluación por otros ministerios competentes en la materia.

Lo prensa califica esta medida como prueba de que se adopta un curso más duro en la política de refugiados, ya que al igual que aumentará la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV) según un comunicado del ministerio de finales de agosto, en la misma medida debería incrementarse la prestación a los refugiados, de

acuerdo con los recientes resultados de la Encuesta sobre los Ingresos y el Consumo en Alemania (EVS) de Oficina Federal de Estadística (Destatis), que sirven de base para ajustar las prestaciones sociales si no cumplen con la condición de garantizar los recursos mínimos.

Etapas de la “crisis de los refugiados”

25.8.2015: Alemania suspende la aplicación del sistema de Dublín.

31.8.2015: La Canciller Federal cree que la llegada masiva de solicitantes de protección internacional es un reto nacional y acuña la frase “Lo conseguiremos”.

5.9.2015: Alemania y Austria deciden acoger a miles de refugiados y migrantes retenidos en Hungría. La CSU se muestra contraria a la medida.

23.9.2015: Los jefe de Gobierno y Estado de la UE deciden ampliar las ayudas a los países especialmente afectados por la llegada masiva de refugiados.

24.9.2015: El Gobierno Federal aumenta sensiblemente las ayudas que destina a los *länder* y municipios para afrontar la acogida de los refugiados.

15.10.2015: El Parlamento Federal reforma la legislación alemana de asilo. Albania, Kosovo y Montenegro son considerados países de origen seguros, además, y en la medida de lo posible, los solicitantes de protección internacional recibirán sobre todo ayudas en especie.

5.11.2015: El Gobierno decide crear centros de acogida especiales para solicitantes de protección con pocas perspectivas de obtener su reconocimiento. Para este colectivo se suspende la reagrupación familiar por un período de dos años.

20.11.2015: La Canciller rechaza en la Conferencia de la CSU la reclamación de este partido de introducir un número máximo de entradas al país.

9.3.2016: Macedonia sigue el ejemplo de Eslovenia, Croacia y Serbia y cierra sus fronteras. Con ello se clausura la principal vía de entrada a Alemania.

18.3.2016: Turquía y la UE suscriben el acuerdo que permite expulsar a este país los refugiados que entraron a Grecia.

4.4.2016: Comienza el desplazamiento a Turquía de refugiados que se encuentran en Grecia y el reasentamiento de solicitantes de protección desde Turquía a la UE.

4.5.2016: La Comisión Europea decide poner en marcha un sistema de redistribución de los refugiados.

12.5.2016: La UE amplía el período en el que los países pertenecientes al espacio Schengen pueden implementar controles fronterizos.

13.5.2016: El Parlamento Federal declara Túnez, Argelia y Marruecos países de origen seguros. El Consejo Federal (Cámara Alta) niega su aprobación.

22.6.2016: La UE acuerda reforzar los controles fronterizos conjuntos.

7.7.2016: El Parlamento Federal aprueba la Ley de integración de los refugiados.

13.7.2016: La Comisión Europea endurece las sanciones en caso de que un solicitante de protección internacional no colabore con las autoridades del Estado de acogida.

Gestión integral de la tramitación de solicitudes de protección internacional

La Oficina Federal de Migraciones y Refugiados, organismo competente para el proceso de reconocimiento de la condición de refugiado, fue duramente criticada en 2015 ante el aumento masivo de solicitudes de protección internacional y la incapacidad de resolver con celeridad las solicitudes presentadas. Por ello, se puso en marcha un proceso denominado “gestión integral de los refugiados” que tiene los siguientes objetivos:

- optimizar el proceso de tramitación de las solicitudes,
- coordinar a las distintas administraciones con competencia en materia de refugiados e
- incrementar sensiblemente los recursos humanos, las instalaciones y el equipamiento informático.

Uno de los problemas a los que intenta dar solución este nuevo proceso es la dispersión de competencias:

- El **Ministerio Federal de Interior** tiene la responsabilidad de coordinar la política de refugiados y gestionar la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados.
- La **Oficina Federal de Migraciones y Refugiados** tramita y resuelve las solicitudes de protección e implementa los programas de integración.
- Los **gobiernos regionales** y los **municipios** tienen la responsabilidad de garantizar el alojamiento, la manutención y la integración social de los refugiados y solicitantes.
- Los **organismos de extranjería** aplican la ley de extranjería.
- La **Agencia Federal de Empleo** se responsabiliza de la inserción laboral de este colectivo.
- La **policía regional** garantiza la seguridad interior y la **policía federal** se encarga de la seguridad fronteriza.

En líneas generales, la gestión integral se divide en tres fases:

1ª fase	2ª fase	3ª fase
Llegada y registro	Tramitación de la solicitud	Integración o devolución / retorno
<ul style="list-style-type: none"> • Llegada, primer contacto • Registro, reparto entre las regiones • Atención general, médica y alojamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de protección • Vista • Resolución 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración • Devolución / retorno

Para acelerar la primera fase, la Oficina Federal de Migración y Refugiados ha creado centros de acogida en todas las regiones, en los que las personas recién llegadas son registradas y se les hace entrega del certificado de llegada. Ese certificado le da derecho a que le sea asignado un alojamiento y a obtener las ayudas correspondientes para su manutención. La distribución de los solicitantes entre los diferentes centros se realiza en función de una cuota de refugiados que asigna a cada región de acuerdo con su población y capacidad económica.

El Ministerio del Interior ha creado el certificado de llegada, un documento único para todo el país en el que figuran todos los datos de importancia.

Al iniciar los trámites de la solicitud de protección se procede a clasificar a los solicitantes en una de las siguientes cuatro categorías:

Alta probabilidad de obtener reconocimiento	Baja probabilidad de obtener reconocimiento	Casos complejos	Casos Dublín
Siria, Eritrea y minorías religiosas del Iraq	Albania, Bosnia-Herzegovina, Gana, Kosovo, Macedonia, Montenegro, Senegal y Serbia	Resto de países: Afganistán, Iraq, Paquistán, Irán	Entrada a través de otro Estado miembro de la UE

Las personas clasificadas como de alta y baja probabilidad de obtener el reconocimiento suelen obtener una cita para la vista en un plazo no superior a las 48 horas, la resolución suele dictarse con relativa rapidez. Las personas pertenecientes a los otros dos grupos suelen derivarse a centros específicos creados a estos efectos. Uno de los objetivos de la gestión integral es que la totalidad del trámite y resolución de las solicitudes de protección se realice en el centro de acogida. Hasta la fecha se han puesto en marcha 22 centros de acogida, el Ministerio del Interior espera que durante el tercer trimestre puedan sumarse otros 3.

Los solicitantes suelen obtener durante su estancia en los centros de acogida información y asesoría sobre el mercado de trabajo alemán, los cursos de idioma que se ofrecen en su lugar de residencia, así como sobre la oferta y los programas municipales.

En cuanto al incremento de los recursos humanos, el Ministerio del Interior informó que en julio de 2015 la Oficina Federal contaba con 2.886 funcionarios. En julio de

2016 la plantilla aumentó considerablemente hasta alcanzar los 7.626, de estos 1.886 en comisión de servicio.

El 6.7.2016 el Consejo de Ministros aprobó la propuesta del presupuesto del Gobierno Federal que prevé un incremento del 6,9% del presupuesto del Ministerio de Interior para 2017. Mantiene la partida extraordinaria de 1.000 millones de euros para afrontar los gastos de integración de los refugiados, estabilizar el aumento de la plantilla de la Oficina Federal de Migración y Refugiados en aproximadamente 4.000 personas y garantizar de esta manera la rápida tramitación de las solicitudes el próximo año.

No obstante, son muchas las críticas al sistema de registro de los solicitantes y de atención a los refugiados. Así por ejemplo, el sistema informático también registra a los solicitantes que poco después de ser registrados continúan su viaje al país real de destino (Die Welt, 28.8.2016). Por otra parte, existe un número de solicitantes de protección que no son registrados, entre ellos los 40.000 ciudadanos sirios a los que Alemania dio acogida a través de un contingente especial, los menores que llegan al país sin compañía de un adulto y personas que se encuentran en prisión.

La Oficina Federal de Migración y Refugiados ha pasado a contratar a personal no cualificado, al que al parecer apenas ofrece formación, para poder hacer frente al gran número de solicitudes presentadas desde agosto de 2015 (FR 30/08). Las ONG especializadas en el apoyo a los refugiados echan en falta una gestión de recursos humanos centrada en la calidad del personal. Además afirman que si en el pasado el funcionario que dictaba la resolución individual también se entrevistaba con los solicitantes, hoy en día se trata de dos pasos separados.

INSERCIÓN LABORAL DE REFUGIADOS

Existe un consenso general en la percepción de que la inserción laboral es decisiva para lograr la integración de los refugiados. Uno de los puntos clave es la formación de los solicitantes de asilo. El presidente de la Oficina Federal de Migración y Refugiados, Weise, señala que aproximadamente el 10% tiene una formación académica y el 40% cuenta con una experiencia laboral pero no tiene una formación laboral. Weise cree que es necesario que estas personas desemboquen lo antes posible en el mercado de trabajo, aunque reconoce que la demanda para este colectivo es más bien baja. En líneas generales, el discurso mediático oscila entre una visión pesimista acerca de las perspectivas laborales de los refugiados y un optimismo muy marcado y curiosamente defendido en algunas regiones por organizaciones sindicales³⁷.

El Instituto de Investigación Laboral y Profesional, dependiente de la Agencia Federal de Empleo, constata que existe una polarización formativa en el colectivo de los solicitantes de protección internacional y los refugiados. Señala que si se centra el análisis en aquellos solicitantes de protección con elevada probabilidad de obtener

³⁷<http://www.welt.de/politik/deutschland/article150371564/DGB-sieht-Fluechtlinge-als-grosse-Chance-fuer-den-Osten.html>

el reconocimiento de la condición de refugiado debido, sobre todo, a los países de origen, los datos son algo más esperanzadores: el 46% cuenta con una formación académica o con un título escolar que da derecho de acceder a la universidad. El 27% cuenta con un graduado escolar, el 19% con una formación escolar básico y solo el 6% no tiene formación escolar alguna. Señala este instituto que muchos de los refugiados proceden de países con conflictos bélicos de una larga duración o pertenecen a minorías étnicas que han sufrido una profunda discriminación en sus países de origen. Por todo ello, muchos presentan itinerarios educativos interrumpidos o incompletos.

Por el momento no se dispone de datos acerca de la formación de las personas a las que se les otorga el estatus de refugiados y cuentan con un trabajo con cotizaciones a la Seguridad Social. Si están disponibles los datos relativos a los demandantes de empleo, que reflejan el elevado porcentaje de personas sin formación alguna, similar al del resto de los extranjeros, y el porcentaje mucho menor de personas con una formación profesional.

Formación de los demandantes de empleo, enero 2016, en %				
	Procedentes de principales países no-europeos de origen 1)	Refugiados	Extranjeros	Alemanes
Licenciatura	8,8	9,1	8,1	8,0
Formación profesional	4,2	4,7	13,5	51,0
Sin formación	71,5	70,0	69,9	37,5
Sin datos	15,5	16,2	8,4	3,5

1) Afganistán, Eritrea, Iraq, Irán, Nigeria, Paquistán, Somalia, Siria

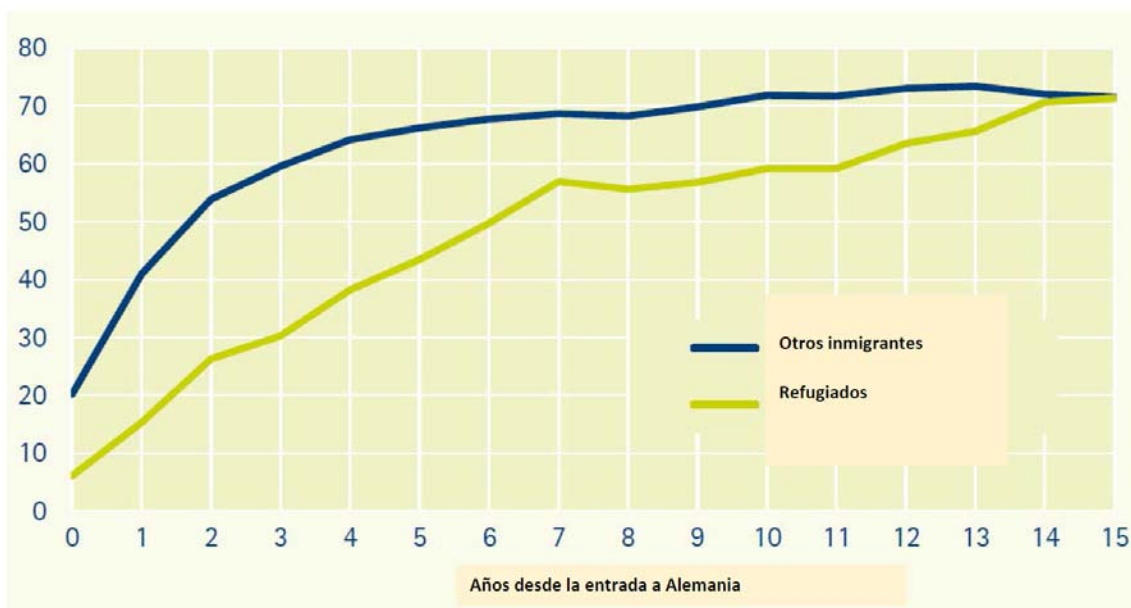
Fuente: Oficina Federal de Migración y Refugiados

Por lo tanto, y siempre teniendo en cuenta que los datos disponibles son escasos, hay que partir de la base que el nivel de formación de los solicitantes de protección internacional y de los refugiados es mucho menor que la de los ciudadanos alemanes.

En lo relativo a la inserción laboral, en mayo de 2016 un total de 136.000 trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social procedía de uno de los principales países no-europeos de origen de los refugiados. Además, en julio de 2016 un total de 322.000 demandantes de empleo eran refugiados o estaban en situación de trámite de la solicitud de protección y 141.000 refugiados se encontraban en situación de desempleo.

En cuanto al pronóstico acerca de la inserción laboral de los refugiados, el Instituto remite a experiencias anteriores. En cuanto a la tasa de empleo en el pasado los refugiados entre 15 y 64 años se insertaban en el mercado de trabajo con mayor lentitud que el resto de los inmigrantes. El primer año de estancia en el país la tasa de empleo de los refugiados se aproximaba al 10%, al cabo de los 15 años se acercaba al 70%, igualándose a la del resto de los inmigrantes.

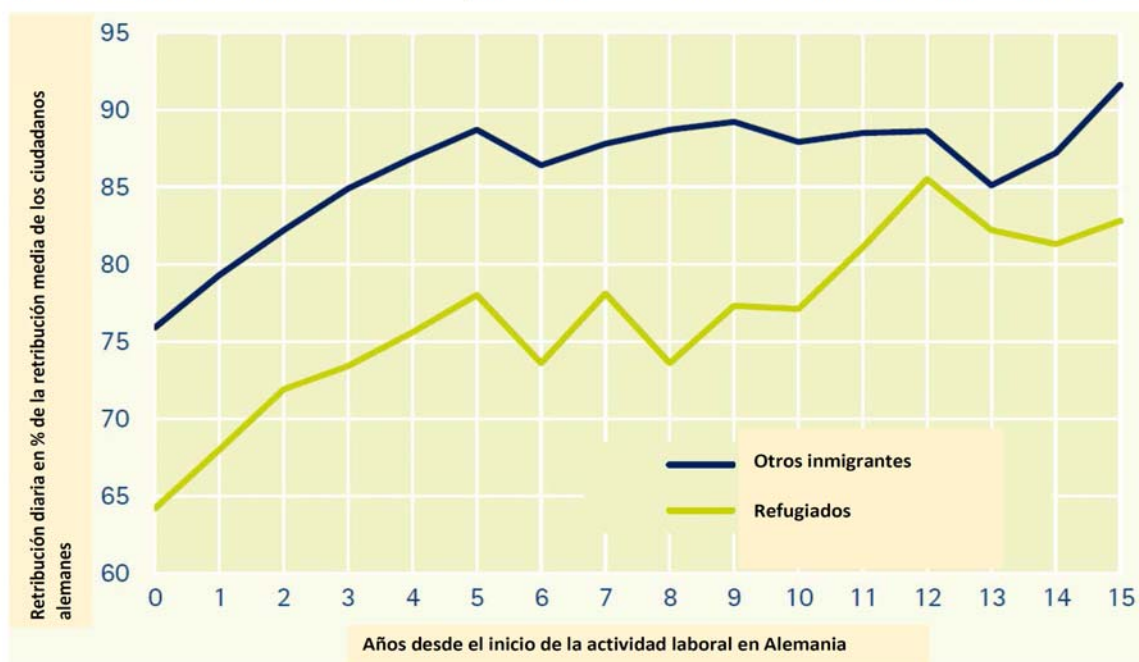
Tasa de empleo de los refugiados y otros inmigrantes, por años de estancia en Alemania, en %



Fuente: Oficina Federal de Migración y Refugiados

En lo relativo a los salarios, los refugiados percibían retribuciones sensiblemente inferiores a las de los ciudadanos alemanes pero también a las de los otros inmigrantes, manteniéndose una importante diferencia incluso a los 15 años desde el inicio de una actividad laboral.

Evolución de la retribución diaria de los refugiados y otros inmigrantes en comparación a la retribución media de los ciudadanos alemanes, por años desde el inicio de la actividad laboral en Alemania, en %



Fuente: Oficina Federal de Migración y Refugiados

No obstante, la edad media relativamente baja de los solicitantes de protección y la formación escolar de buena parte de ellos son un punto de partida excelente para implementar medidas de formación profesional. Además, señala el Instituto, en años anteriores el Gobierno Federal no destinó tantos recursos para apoyar el aprendizaje del idioma, la formación y la inserción laboral. Por ello, es difícil extrapolar la experiencia de años anteriores a la situación actual.

Concluyen que será decisivo lograr ligar la inserción laboral con cursos de idioma y programas de cualificación profesional. Se trata de evitar que se produzca un efecto de “lock-in”, en el que los refugiados queden capturados en un empleo de baja cualificación potenciando su movilidad profesional y el aprendizaje del idioma e implementando programas flexibles que combinen programas de integración y de empleo con medidas que fomenten la inserción laboral.

Estos resultados coinciden con los publicados recientemente por el Instituto Alemán para la Investigación Económica que analiza la experiencia de los solicitantes de protección que llegaron al país entre 1990 y 2010. Los conocimientos del idioma, la formación escolar y la cualificación profesional en el momento de la llegada a Alemania son peores que las del resto de los inmigrantes. Un porcentaje inferior de hijos menores de tres años están en una guardería o participan en una asociación deportiva una vez en edad escolar. A su vez, los refugiados logran superar estos déficits con mayor rapidez que el resto de los inmigrantes, especialmente en lo que se refiere al aprendizaje del idioma. Los autores de este informe recomiendan hacer un mayor esfuerzo para certificar los conocimientos y la formación informal de este colectivo. Asimismo apuestan por crear más oportunidades en las que los refugiados puedan aprender el idioma, más allá de los cursos. Recomiendan acelerar al máximo el inicio de una formación profesional o incluso un voluntariado.

Un estudio conjunto de la OCDE y la Comisión Europea, publicado el 7.9.2016, confirma las dificultades y los avances de la inserción laboral de los refugiados en los países de la UE y, en especial de Alemania. Recoge los datos de una encuesta a refugiados e inmigrantes de la UE y de terceros Estados en 25 países de la UE y reflejan la situación en 2014. En ese año, Alemania ya era el país con el mayor número de refugiados (662.000), seguido del Reino Unido, Suecia y Francia. Entre estos cuatro países suman el 80% de los refugiados en la UE.

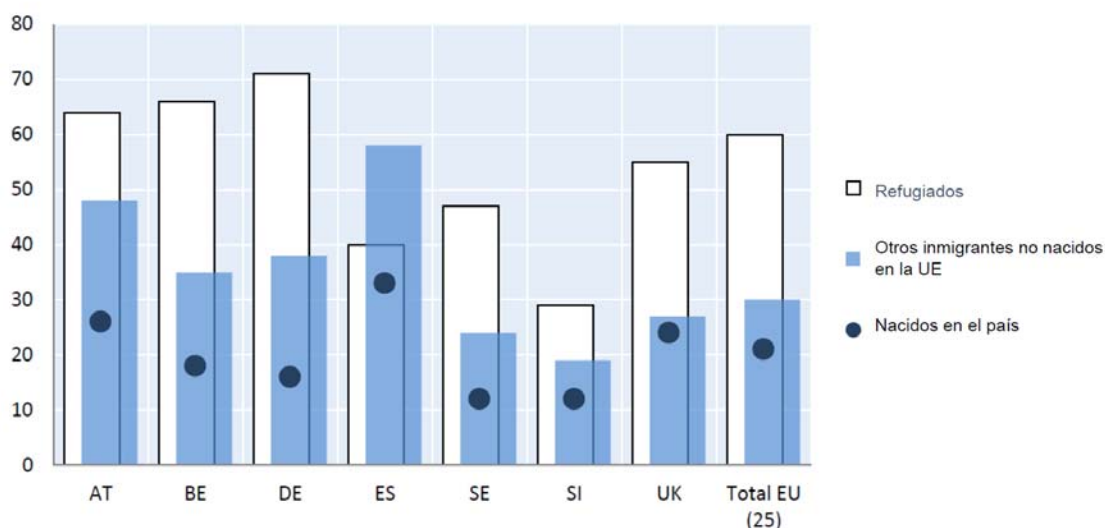
En 2014 la tasa de empleo de los refugiados en Alemania era del 57% y por lo tanto algo superior a la media europea. En 2014 su tasa de empleo se situaba un 18% por debajo de las personas nacidas en Alemania y un 11% por debajo del resto de extranjeros. Advierten de las dificultades de las mujeres refugiadas para encontrar un empleo, cuya tasa de empleo se eleva al 43%, mientras que la de las mujeres nacidas en Alemania al 83%. En líneas generales tienen que transcurrir diez años antes de que la mayoría de los refugiados hayan encontrado un empleo. Afirman que tanto la buena coyuntura por la que atraviesa la economía alemana y los considerables fondos destinados por las administraciones alemanas a la integración de los refugiados son esperanzadores.

Los autores del informe subrayan que el conocimiento del idioma del país de origen es central para lograr el acceso al mercado de trabajo. A los 10 años de residencia

en el país el 100% de los refugiados residentes en España contaban con conocimientos del español equiparables a un nivel B1, mientras que en Alemania solamente el 40% había alcanzado este nivel, la media en los 25 países analizados rondaba el 60%. Los autores subrayan los avances que se han logrado en Alemania en esta materia, en especial gracias a la introducción de los cursos de integración.

Por regla general, un elevado nivel de formación mejora considerablemente las perspectivas de encontrar un empleo. Sin embargo, en el caso de los refugiados en Alemania parece no ser el caso. Además, Alemania se encuentra a la cabeza de los países en lo relativo al porcentaje de refugiados que realizan un trabajo para el que están demasiado cualificados: un 70% de los refugiados cuenta con un trabajo para el que se precisa un bajo nivel de formación, el doble que el resto de los extranjeros.

Sobrecualificación, refugiados, otros inmigrantes no nacidos en la UE, nacidos en el país, 2014



Resumiendo, los autores del informe de la OCDE y la CE identifican los múltiples retos que los refugiados han de afrontar para lograr encontrar un empleo en Alemania. A la vez destacan los enormes avances que este país ha hecho en materia de integración de refugiados (p. ej. ampliación de los cursos de integración, reconocimiento de titulaciones y capacidades, reducir trabas burocráticas para encontrar empleo) lo que les lleva a pronosticar mejoras considerables en el grado de integración de los refugiados que llegaron al país desde 2015. No obstante, remiten a los países escandinavos a la hora de identificar buenas prácticas en este ámbito, haciendo especial mención p.ej. del programa “fast-track” sueco.

Resulta esperanzador que aumente el número de refugiados o solicitantes de protección que inician una formación profesional. La Agencia de Empleo informa que en Renania del Norte-Westfalia un total de 1.272 personas han iniciado una formación o inician un programa de preparación para una formación. El Gobierno Federal parece inclinarse por que el sector privado participe en la incorporación laboral de los refugiados. La Administración federal contrató a cinco refugiados desde enero de 2015, otros 12 han iniciado una formación en un organismo público. A comienzos de septiembre, la prensa informó de un programa de formación profesional para refugiados puesto en marcha por el Ministerio Federal de Defensa.

Un total de 50 jóvenes refugiados podrán formarse en instalaciones del ejército. La Agencia Federal de Empleo acaba de formalizar los contratos de formación profesional con 64 refugiados.

La Canciller Federal, por su parte, ha invitado a representantes de las 30 empresas que cotizan en el índice bursátil DAX a una reunión en Berlín para acordar la realización de un mayor esfuerzo en la contratación de refugiados. Hasta junio de este año habían ofrecido cerca de 3.000 puestos de prácticas y de formación pero solamente habían contratado a 50 refugiados. Y las mayores empresas del país solamente han contratado a 440 refugiados. No obstante, desde el inicio de la llegada masiva de refugiados a Alemania, se han creado diversas iniciativas para acelerar su inserción laboral. Un total de 116 empresas se han sumado a la "Iniciativa para la Integración", entre ellas varias del DAX. Esta red ha creado 3.200 puestos de prácticas, de las que se han logrado ocupar 1.800. De las 730 plazas de formación profesional han sido ocupadas 530.

Por otra parte, parece preocupante que, según informaciones publicadas por la prensa, muchos de los refugiados que viven en Alemania realizan trabajos no declarados y a menudo en malas condiciones laborales y con bajas remuneraciones. La televisión regional NDR, basándose en las investigaciones llevadas a cabo en los *länder* de Hamburgo, Baja Sajonia, Berlín y Sajonia-Anhalt, informa que son las personas que trabajan en los centros de acogida o que se encargan de visitar a los refugiados las que se encargan de proporcionarles trabajos ilegales, a menudo a cambio de una comisión. Si bien la prensa señala que de momento las cifras no son altas, un estudio de la Universidad de Tubinga y Linz revela que aproximadamente un 30% de las personas que solicitaron asilo en Alemania trabajan en la economía sumergida. Las estimaciones de trabajadores sociales y voluntarios que apoyan a los refugiados oscilan entre el 10% y el 50%. De momento, los controles de Aduanas solamente detectan hasta 10 casos mensuales. Los sindicatos confirman esta realidad, aunque no haya datos concretos sobre su envergadura, pero afirman que incluso trabajos con regulares a veces reciben remuneraciones con salarios inferiores al salario mínimo

En este contexto cabe destacar el enorme esfuerzo que están realizando diversos institutos de investigación para conocer con mayor detalle la situación real de los refugiados y solicitantes de protección internacional que se encuentran en Alemania. Así por ejemplo un reciente estudio publicado por el Instituto de Investigación Laboral y Profesional de la Agencia Federal de Empleo recoge los resultados de una investigación cualitativa. Los entrevistados reflejan las experiencias vividas en sus países de origen, marcadas, salvo los países de los Balcanes, por la guerra civil y la persecución. Los itinerarios de formación son sumamente diversos y varían en función de los países de origen. Si bien desconocen en gran medida la realidad del mercado de trabajo alemán, son conscientes de la importancia que tienen los conocimientos de alemán para encontrar trabajo y muestran una considerable disposición a iniciar una actividad laboral y a integrarse en la sociedad alemana.

Debate sobre la política de refugiados

La política de refugiados del Gobierno Federal y, en especial, de la Canciller recibe críticas. La Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU) y el partido hermano bávaro Unión Cristianosocial (CSU), ambos partidos gubernamentales aunados en el ámbito nacional bajo el nombre de la Unión, están sufriendo la mayor crisis desde su unificación a raíz de la política migratoria de la Canciller. Todo empezó con la política de puertas abiertas de la Canciller Federal, Angela Merkel, vista por la CSU con mucho recelo. El actual presidente de Baviera, Horst Seehofer (CSU), lleva meses lanzando fuertes críticas a Merkel por su gestión de la crisis de los refugiados políticos. En respuesta a los ataques de Seehofer, el ministro de Finanzas, Wolfgang Schäuble (CDU) se ha pronunciado claramente en contra de la postura de la CSU. “Tengo que rechazar la expresión “discusión entre Merkel y Seehofer. Son ataques contra Merkel”, ha afirmado. Las discrepancias han llegado a tal punto que Horst Seehofer, presidente de la CSU y ministro presidente de Baviera, ha amenazado con llevar a cabo una campaña electoral independiente a la de la CDU en las próximas elecciones nacionales a celebrarse en 2017.

También la socialdemocracia crítica a la Canciller. En una rueda de prensa con ciudadanos en la Jornada de Puertas Abiertas del Gobierno alemán celebrada el 28.8., el vicecanciller, ministro de Economía y presidente del SPD, Sigmar Gabriel, criticó la política de refugiados de la Unión. Gabriel señaló que no basta con decir “Lo vamos a conseguir”, sino que hay que crear las condiciones necesarias. La prensa critica al dirigente socialdemócrata por difuminar el mensaje y ser poco claro. Así el diario regional Frankfurter Rundschau manifiesta en su editorial de 29.8 su malestar por considerar ambiguas las declaraciones de Gabriel. El ministro podría estar abogando, al igual que el partido de extrema derecha AfD, por un tope máximo de refugiados, sin querer decirlo claramente. Asimismo, recuerda el Süddeutsche Zeitung en su editorial del mismo día, la evolución de la cifra de entradas al país está estrechamente ligada que funcione el acuerdo firmado por la UE y Turquía. En caso de que este fracasara, el número de refugiados aumentaría inmediatamente.

El 31.8., coincidiendo con la fecha en la que hace un año pronunció su famosa frase de “Vamos a conseguirlo” en relación con la crisis de refugiados, en una entrevista concedida al diario Süddeutsche Zeitung, la canciller Merkel se muestra autocrítica y reconoce errores cometidos en el pasado, ya que la crisis de refugiados fue “ignorada durante demasiado tiempo” en Alemania y el Gobierno alemán se resistía a un reparto proporcional de los refugiados o no vio la necesidad de la protección de las fronteras exteriores en el espacio Schengen. “Ya en 2004 y 2005 llegaban muchos refugiados – y dejamos el tema en manos de España y otros países con fronteras exteriores”. Merkel solicita una cooperación más estrecha entre Alemania y los Estados vecinos de los países de origen o tránsito de los refugiados, así como entre la UE y África. Después de haber transcurrido un año desde su famosa frase “Vamos a lograrlo” al referirse a la crisis de refugiados, la canciller Angela Merkel señala que lo dijo “desde la más profunda convicción” y sigue defendiendo el contenido. Las editoriales de prensa subrayan la falta de apoyo a Merkel por parte de su partido.

Por otro lado, Merkel acaba de hacer declaraciones en una sesión del Grupo Parlamentario de su partido sobre la forma de proceder en el futuro y afirmó que las expulsiones de las personas sin derecho a permanecer en el país será “la tarea más importante a realizar en los próximos meses en la crisis de refugiados”.

BÉLGICA

LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMIGRACIÓN³⁸

En Bélgica, la gestión del flujo migratorio es una misión de la Oficina de Extranjeros. Los principales instrumentos normativos para su gestión son la ley de 15 de diciembre de 1980 y el Real Decreto de 8 de octubre de 1981, ambos referentes al acceso, permanencia, estancia y abandono del territorio belga.

La labor cotidiana de la Oficina de Extranjeros consiste en la tramitación y resolución de las solicitudes de visados y de permisos de estancia de larga y corta duración en el territorio belga que presentan los inmigrantes.

Además del análisis y tramitación de las solicitudes de asilo, la Oficina de Extranjería también debe gestionar y tramitar los abandonos voluntarios del territorio así como las expulsiones de las personas que residen ilegalmente en el país.

La calidad en la acogida de los nuevos emigrantes, la eficiencia y el respeto de las leyes son los principales lemas de la Oficina de Extranjeros a la hora de adoptar decisiones individuales que ineludiblemente deben ser:

- transparentes (criterios claros y concisos);
- objetivas (sin ningún tipo de prejuicio);
- correctas y apropiadas (conformes a la ley, al derecho y a los hechos);
- rápidas (sin demora);
- individuales (caso por caso).

La Oficina de Extranjeros depende del Servicio Público Federal del Interior y cuenta con más de 1.800 colaboradores, de los que 993 trabajan en los servicios centrales de Bruselas y otros 834 repartidos en los centros de acogida repartidos por la geografía belga. La Oficina está dirigida por un director general con el que colaboran varios consejeros generales y específicos.

La Oficina de Extranjeros ejerce sus funciones en estrecha colaboración con la Comisaría general para los refugiados y apátridas (CGRA), la Agencia federal de acogida de los demandantes de asilo (FEDASIL), las administraciones locales (ayuntamientos); la policía federal, los juzgados, las misiones diplomáticas y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Competencias de la Oficina de Extranjeros

Desde 1995, fecha en la que Bélgica firmó el Acuerdo Schengen, ya no se conceden los tradicionales visados nacionales para estancias en el territorio de corta duración, sino los llamados visados Schengen (homogéneos en todos los Estados miembros de la UE). Con la ratificación de este procedimiento, Bélgica consolidó su

³⁸ Fte.: OFFICE DES ETRANGERS

participación en el objetivo europeo de alcanzar un espacio común de libre circulación de los ciudadanos, en el que se garantice seguridad y orden público.

Los visados de corta duración otorgados por la Oficina de Extranjeros, en colaboración con las delegaciones diplomáticas dependientes del Servicio Público Federal de Asuntos Exteriores, son generalmente para realizar turismo, viajes de negocios, visitas familiares y/o médicas. En cuanto a los visados para largos períodos, las resoluciones de la Oficina de Extranjeros tratan, principalmente, solicitudes para cursar estudios y/o trabajar en el país.

La Oficina de Extranjeros es, igualmente la encargada de resolver las peticiones de reagrupación familiar por razones humanitarias. Para el desarrollo de esta función, la Oficina de Extranjeros colabora e intercambia información continua con los distintos ayuntamientos y juzgados del país.

Los cuadros siguientes reflejan la evolución de las peticiones de reagrupación familiar concedidas entre 2010 y 2015.

Datos generales 2010-2015 sobre permisos de residencia o documentos de estancia otorgados en el marco de la reagrupación familiar

Nacionalidad de la persona que genera el derecho a la reagrupación familiar	Parentesco o/ Lugar de residencia	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belga	Cónyuge	9.229	8.704	5.558	4.829	4.580	4.439
	Descendiente	2.360	1.922	1.725	1.544	1.576	1.654
	Nacido en Bélgica	344	140	291	202	159	61
	Nacido en el extranjero	2.016	1.782	1.434	1.342	1.417	1.593
	Ascendiente	2.034	1.426	559	650	805	861
	Total		13.623	12.052	7.842	7.023	6.961
Ciudadanos UE (non-belgas)	Cónyuge	7.152	7.442	7.318	6.733	6.762	6.484
	Descendiente	17.811	18.807	18.937	19.056	24.667	25.210
	Nacido en Bélgica	6.716	6.720	7.316	7.543	10.031	10.567
	Nacido en el extranjero	11.095	12.087	11.621	11.513	14.636	14.643
	Ascendiente y otros	448	406	339	303	302	322

	Total	25.411	26.655	26.594	26.092	31.731	32.016
Extranjeros Ciudadanos extra UE	Cónyuge	3.382	4.042	3.152	2.858	2.916	3.360
	Descendiente	10.304	11.204	11.305	9.993	10.869	12.834
	Nacido en Bélgica	5.491	5.391	6.018	5.409	5.831	6.795
	Nacido en el extranjero	4.813	5.813	5.287	4.584	5.038	6.039
	Ascendiente	12	6	5	13	9	15
	Total	13.698	15.252	14.462	12.864	13.794	16.209
Total general	Cónyuge	19.763	20.188	16.028	14.420	14.258	14.283
	Descendiente	30.475	31.933	31.967	30.593	37.112	39.698
	Nacido en Bélgica	12.551	12.251	13.625	13.154	16.021	17.423
	Nacido en el extranjero	17.924	19.682	18.342	17.439	21.091	22.275
	Ascendiente y otros	2.494	1.838	903	966	1.116	1.198
Total	52.732	53.959	48.898	45.979	52.486	55.179	

Tarjetas o documentos de estancia concedidos en el marco de la reagrupación familiar en 2015. Reparto según la nacionalidad de los beneficiarios

		Efectivos												Total
Nacionalidad de la persona que genera el derecho a la reagrupación		Belgas				UE (no belgas)				Extranjeros extra UE				
		C*	D*	A*	Total	C	D	A	Total	C	D	A	Total	
Nacionalidad del beneficiario	Rumania	33	5	5	43	1465	3550	50	5065	8	39		47	5155
	P. Bajos	94	30	16	140	406	4310	6	4722	9	129		138	5000
	Marruecos	1139	195	171	1505	555	316	44	915	425	1435		1860	4280
	Francia	92	51	39	182	455	3530	5	3990	8	56		64	4236
	Polonia	23	4	5	32	519	2255	21	2795	2	20		22	2849
	España	32	6	9	47	210	1997	6	2213	4	41		45	2305
	Bulgaria	18	6	2	26	550	1465	48	2063	4	10		14	2103
	Italia	28	11	10	49	277	1708	11	1996	4	37		41	2086
	Portugal	5	1	4	10	229	1123	7	1359	1	19		20	1389
	India	70	19	3	92	29	20	2	51	568	582		1150	1293
	Otros	2905	1326	597	4828	1789	4936	122	6847	2327	10466	15	12808	24483
	UE	437	159	122	718	4647	22980	164	27791	44	420		464	28973
	Extra UE	4002	1495	739	6236	1837	2230	158	4225	3316	12414	15	15745	26206
	Total	4439	1654	861	6954	6484	25210	322	32016	3360	12834	15	16209	55179

*C= Cónyuge - D = descendiente - A = ascendiente y otros

La Oficina de Extranjeros también interviene en la lucha contra el fraude, concretamente contra los matrimonios por conveniencia y la trata y tráfico de seres humanos, situaciones para las que también tiene que facilitar protección a las víctimas, además del socorro y asistencia y ayuda que debe prestar a los menores emigrantes que llegan solos al país.

La Oficina de Extranjeros ha realizado las siguientes investigaciones sobre matrimonios y cohabitaciones de conveniencia en 2014

Inspecciones realizadas para matrimonios/cohabitación de conveniencia				
Matrimonios previstos	Matrimonios realizados	Cohabitaciones previstas	Cohabitaciones realizadas	Total
4431	3858	2910	71	11270

En el 2014, las 5 nacionalidades más investigadas en el ámbito de lucha contra los matrimonios o cohabitaciones por conveniencia han sido a súbditos marroquíes (2.990); turcos (655); argelinos (442); tunecinos (424) y congolese (328).

En el 2014, el número de demandantes de asilo que declararon la condición de emigrantes menores no acompañados ha sido, según el sexo y la edad, el siguiente:

Varones				Mujeres				Total 0-17 años	Total 18 años y +
0-13 años	14-15 años	16-17 años	18 y más años						
341	1025	960	1305	56	58	108	65	2548	3918

En el 2014, las principales nacionalidades de los demandantes de asilo menores no acompañados fueron afganos (2566); sirios (480); iraquíes (213); somalíes (187) y guineanos (106).

Como se ha reflejado anteriormente, el análisis de todas y cada una de las solicitudes de asilo presentadas tanto en el territorio nacional como en las fronteras del Reino belga son competencia exclusiva de la Oficina de Extranjeros, pero esta última tiene que determinar además, al estar incluido en el sistema europeo de control (Eurodac - análisis de las huellas dactilares), a qué Estado miembro corresponde tramitar las solicitudes presentadas en varios estados miembros según el Convenio de Dublín.

En el caso concreto de las peticiones de asilo presentadas por súbditos iraquíes que huyeron de su país por la guerra, Bélgica, siguiendo las instrucciones UE, se hizo cargo en el pasado 2015 de 47 refugiados a los que, de acuerdo con la política solidaria europea, concedió un permiso de residencia definitivo. De esta forma, Bélgica dio respuesta a la iniciativa internacional de solidaridad y al objetivo europeo de una política solidaria común.

La Oficina de Extranjeros belga gestiona igualmente el retorno de los inmigrantes. Es de su competencia comprobar que los inmigrantes respetan y cumplen las normas nacionales de inmigración. Otra de las tareas que le corresponde es la

expulsión del territorio de las personas residentes ilegalmente en el territorio o la de aquellas a las que se denegó o retiró el derecho de residencia. También debe velar porque tanto los retornos voluntarios como los forzosos se realicen con humanidad y respeto. Es igualmente de su competencia proporcionar alojamiento (en los centros de estancia) a los demandantes de asilo, a los que se deniega el derecho de residencia y a las personas que residen ilegalmente en el Bélgica. Cabe destacar que Bélgica es el único país europeo que además permite a familias demandantes de asilo con hijos menores a cargo alojarse en casas o apartamentos particulares en lugar de en centros cerrados.

En casos de litigio o de recurso, la Oficina de Extranjeros es la encargada de efectuar el seguimiento de los expedientes y la que debe realizar los informes necesarios para que, tanto el Consejo contencioso de los Extranjeros como el Consejo de Estado y los Tribunales civiles, dicten las sentencias oportunas.

Relaciones internacionales

La Oficina de Extranjeros belga participa asiduamente en los grupos de trabajo de la UE y en los del Benelux (Bélgica-Holanda y Luxemburgo) con miras a desarrollar la normativa europea de emigración y asilo. También colabora en la negociación de acuerdos de readmisión y en los múltiples foros que se organizan para resolver las consultas intergubernamentales que se realizan sobre el derecho de asilo, los refugiados y las migraciones (IGC). Asimismo, participa en las conferencias que organiza el Servicio de inmigración de la Unión Europea (GDISC).

La Oficina de Extranjería belga es la representante legal ante la UE, ante el Fondo de las fronteras externas (EBR) y ante el Fondo Retorno (RF) en lo relativo al trámite de los distintos proyectos en fase de realización para organizar la asistencia en el retorno de las personas más vulnerables. La Oficina belga de Extranjería es, igualmente, el punto de contacto belga para las redes europeas de migraciones (EMN). Con miras a alertar sobre los riesgos de la emigración ilegal, en el pasado 2015, la Oficina de Extranjeros belga organizó varias sesiones informativas sobre el peligro que supone este tipo de emigración en múltiples países (India, República Democrática del Congo, Kosovo, etc...).

EL PROGRAMA DE VISADOS H-1B

El sistema de visados estadounidense contempla más de una veintena de diferentes tipos de visados, con los que miles de personas ingresan cada año al país a trabajar legalmente en una amplísima variedad de profesiones. Los diferentes visados de trabajo pueden ser temporales (denominados *non-immigrant visas*) o permanentes (denominados *immigrant visas* y, comúnmente, *green cards*). En el caso de los visados temporales, el titular debe renovarlo, cambiar su situación migratoria o salir del país una vez que su duración expira.

Uno de los visados temporales más populares es el denominado H-1B, que fue creado en 1990. El programa de Visas H-1B se utiliza para contratar a trabajadores extranjeros en ocupaciones especializadas que requieren la aplicación teórica y práctica de una serie de conocimientos altamente especializados, que incluyen, pero no se limitan, a científicos, ingenieros y profesionales de la informática. Salvo en el caso de los modelos, las personas titulares de esta visa deben poseer un título universitario y deben trabajar en un campo considerado por las autoridades estadounidenses como una “ocupación especial”.

Este tipo de visados son de doble intención, es decir, para obtenerlos no es necesario probar la intención de regresar al país de origen, lo que permite más fácilmente intentar un cambio hacia una tarjeta de residencia (*green card*), por eso son visados orientadas a conseguir después una residencia permanente en Estados Unidos.

Requisitos generales

Del Trabajo

Para que se considere como un trabajo especializado se deben cumplir uno o más de los siguientes criterios:

- Un título universitario (licenciatura o postgrado), o su equivalente normalmente es el requisito mínimo para el puesto.
- El requisito del título universitario es común en la industria, o el trabajo es tan complejo o especializado que únicamente puede ser desempeñado por una persona con un título.
- El empleador normalmente requiere un título o su equivalente para el puesto.
- La naturaleza de los deberes específicos es tan especializada o compleja que los conocimientos necesarios para desempeñarlos usualmente se asocian con un título que corresponda a una licenciatura universitaria o superior.

De la Persona

Para que la persona sea elegible para aceptar una oferta de trabajo especializado, se debe satisfacer uno o más de los siguientes criterios:

- Haber completado una licenciatura universitaria de una universidad acreditada, o superior (o su equivalente en el extranjero) en una universidad o centro universitario acreditado.
- Tener título universitario obtenido en el extranjero que sea equivalente al título universitario de licenciatura o posgrado en los Estados Unidos.
- Tener una licencia completa (sin restricciones) expedida por el estado, o certificación que lo autorice a ejercer plenamente la ocupación de especialidad y dedicarse a dicha especialidad en el estado del empleo previsto. Tener la preparación educativa, capacitación o experiencia de responsabilidad progresiva en la especialidad que sea el equivalente de haber completado el título mencionado, y tener reconocimiento de su pericia en dicha especialidad a través de posiciones progresivas en responsabilidad que estén directamente relacionadas con la especialidad.

Procedimiento

La empresa americana que desee contratar a un profesional extranjero por medio de un visado H-1B debe iniciar el trámite enviando la petición de una Solicitud de Condición Laboral (Labor Condition Application, LCA) al Departamento de Trabajo.

En la solicitud, el empleador está obligado a indicar el salario que está dispuesto a pagar al trabajador extranjero, que no debe estar por debajo de la norma en el mercado. Asimismo, deberá comprometerse a brindarle las mismas condiciones laborales que al resto de los trabajadores que son ciudadanos americanos o residentes permanentes legales. La finalidad es evitar que extranjeros desempeñen trabajos para los que hay estadounidenses o residentes permanentes disponibles.

También está obligado a notificar la intención de contratar a un trabajador extranjero al representante sindical. Y si no lo hubiera, deberá hacerlo público mediante notas o mediante correos electrónicos.

Si el Departamento de Trabajo aprueba la solicitud, el empleador puede iniciar los trámites para obtener el visado ante las autoridades migratorias (United States Citizenship and Immigration Services, USCIS).

Una vez que el USCIS apruebe la petición, el beneficiario deberá cerrar una cita con el Consulado estadounidense en el país de residencia, a fin de realizar la entrevista y que le estampen el visado en su pasaporte.

Límite para los visados H-1B

Hay un cupo de 65.000 visados H-1B para cada año fiscal³⁹. No obstante, las primeras 20.000 solicitudes presentadas a nombre de beneficiarios con un título de

³⁹ Durante los años fiscales 2001 a 2004, el Congreso autorizó extender la cuota de 65 mil a 195 mil visas, en atención a las presiones de la industria tecnológica. En 2004 se retornó a la cuota original de 65.000 visados, aunque el Congreso dispuso una cuota adicional de 20 mil visados para profesionales extranjeros graduados o que hayan obtenido una maestría en Estados Unidos.

maestría o superior, cursado en una institución en los Estados Unidos estarán exentas de este límite. Además, no estarán sujetos a este límite numérico los profesionales H-1B patrocinados o empleados por una institución de educación superior o sus afiliadas, o relacionados a entidades sin fines de lucro, o a una organización de investigación científica sin fines de lucro, o una organización de investigación científica del gobierno.

Fuera del límite quedan también los 6.800 visados H-1B1 en el marco de los acuerdos comerciales con Chile y Singapur. Los visados que no se conceden a ciudadanos de dichos países durante un año engrosan el límite general al siguiente año fiscal.

El tope se cubre muy rápidamente, por lo que es importante presentar las solicitudes con antelación. El año fiscal en Estados Unidos empieza el 1 de octubre y las peticiones pueden presentarse hasta 6 meses antes, es decir, el 1 de abril de cada año.

A lo largo de los últimos 10 años las peticiones de los empleadores de visas H-1B han sobrepasado siempre el tope establecido de 65.000. Si en los cinco primeros días laborales de comienzo del plazo para solicitar las visas se alcanza el tope, USCIS puede poner en marcha en cualquier momento un proceso de lotería para ver qué solicitudes son tramitadas. A tal efecto, primero se sortean los visados correspondientes al cupo de 20.000; las solicitudes que no resultan elegidas pasan al cupo general de 65.000, donde se efectúa otro sorteo.

Los solicitantes que no ganan la lotería pueden volver a intentarlo al año siguiente o buscar otro visado que se ajuste a su perfil. Las peticiones que no se seleccionan se devuelven a los empleadores.

El American Immigration Council y la American Immigration Lawyers Association han presentado una demanda en junio de 2016 contra USCIS y el Departamento de Homeland Security (DHS) del que depende.

Los demandantes consideran que USCIS no facilita suficiente información sobre el proceso y exigen que el público pueda acceder a información y llegar a entender las políticas y procedimientos que se siguen en el proceso de lotería de los visados H-1B.

Vigencia

El visado H-1B se otorga por tres años prorrogables por otros tres, es decir, hasta un total de seis, con algunas excepciones que permiten mantener el visado por más tiempo (por ejemplo, en los casos de solicitud de cambio de estatus). Las extensiones por más de 6 años son conocidas comúnmente como “la extensión del séptimo año” y son generalmente posibles para personas que hayan:

- Presentado una solicitud de certificación o LCA antes del sexto año de la visa H-1B.
- Esta condición laboral o LCA está pendiente, o ha sido aprobada y existe una I-140 (petición de residencia por empleo) pendiente, o la I-140 fue aprobada y

está relacionada con la solicitud de condición laboral que se presentó antes del sexto año de vigencia del visado.

Condiciones del visado

Las nóminas de los trabajadores con visado H-1B están sujetas a cotizaciones por pensión de Seguridad Social (6,2%) y por el seguro sanitario para trabajadores mayores de 65 años y jubilados *Medicare* (1,45%).

La empresa es legalmente responsable por los costes razonables del transporte de retorno en el supuesto de despido antes de que finalice el periodo de estancia autorizada. Sin embargo, el empleador no será responsable del transporte de regreso en el caso de renuncia voluntaria al puesto.

A efectos de declaración de la renta, los titulares de visados H-1B pueden recibir la consideración de residente o no residente fiscal. Es residente el que vive en el país al menos 183 días del año. Los residentes deben declarar los ingresos que hayan percibido en todos los países del mundo, mientras que los no residentes deben declarar al fisco estadounidense solamente los ingresos recibidos en Estados Unidos.

La consideración de residente a efectos fiscales también tiene otros efectos: los residentes están sujetos a la obligatoriedad de contar con una póliza de cobertura sanitaria que impuso la Ley de cobertura sanitaria *Patient Protection and Affordable Care Act* (PPACA), conocida popularmente por Obamacare o ACA. Quienes no tienen la residencia a efectos fiscales no están sujetos a dicha obligatoriedad.

Posibilidades de cambio de trabajo de los titulares de Visado H-1B

El titular del visado H-1B sólo puede trabajar para el empresario que ha patrocinado su visado.

Una vez que una persona patrocinada con un visado H-1B se encuentra en Estados Unidos y ya trabajando puede buscar una empresa que ofrezca, entre otras cosas, mejores condiciones laborales o que quiera patrocinar al trabajador para obtener la tarjeta de residencia. Esto es posible por ser un visado de doble intención. Si el trabajador encuentra una nueva empresa que está dispuesta a patrocinar el H-1B entonces puede comenzar a trabajar para la nueva empresa tan pronto como ésta presente la solicitud ante las autoridades migratorias, sin que haya que esperar a que la petición sea aprobada para comenzar a trabajar para el nuevo empleador. No obstante, si la transferencia no es aprobada, el visado H-1B original se perderá y el trabajador tendrá que salir del país. Por este motivo, es recomendable completar la transferencia antes de iniciar el nuevo trabajo.

Las condiciones para la transferencia son básicamente dos:

- Que se esté trabajando legalmente con la visa H-1B que se tiene en el momento de solicitar el traslado.

- Que las peticiones de visa sean reales, lo que en lenguaje de Inmigración se llama que la petición no sea "frívola".

Los traslados no se computan en el número de visados máximo que se pueden aprobar por año fiscal. Por ello, estas solicitudes no entran en la lotería de H-1B.

Finalmente, en casos de despido el trabajador debe salir inmediatamente del país, igual que en el caso de denegación de la transferencia del visado. USCIS ha propuesto que se otorgue un período de gracia de 60 días para que el despedido pueda buscar un nuevo patrocinador, pero por el momento no esa regla no resulta aplicable.

Coste del visado H-1B

El coste de este visado varía entre 1.500 dólares y 8.000 dólares, dependiendo del tipo de empresa que solicita el visado, si se paga por tramitación rápida. Generalmente es la empresa quien corre con los gastos. Obviamente, si se recurre a un abogado los costes se incrementan notablemente.

El cuadro siguiente recoge las tasas asociadas a la tramitación del visado H-1B.

Tasas	Cuantía (en dólares US)
Tasa general por petición de un trabajador extranjero (I-129 fee)	\$350
Empleadores con 1-25 trabajadores a tiempo completo (salvo que estén exentos)	\$750
Empleadores con 26 o más trabajadores a tiempo completo (salvo que estén exentos)	\$1.500
Tasa de prevención y detección del fraude	\$500 solicitudes iniciales o de cambio de empleador
Tasa para empleadores con 50 o más empleados en EE.UU., si más del 50% tienen visados H-1B o L-1 (Public Law 114-113 fee)	\$4.000 para solicitudes iniciales o de cambio de empleador
Tasa por procedimiento acelerado (Premium processing fee)	\$1.225

Dependientes de titulares de H-1B: el visado H-4

El cónyuge y los hijos solteros menores de 21 años pueden vivir en Estados Unidos con un visado H-4. Como regla general los cónyuges con H-4 no pueden trabajar, con dos excepciones que están en vigor desde mayo de 2015.

El visado H-4 también es conocido como la “visa de la depresión” o “visa del prisionero” y algunos se refieren a ella como “la jaula dorada”. La razón de ello es que los titulares del visado H-4 no tienen derecho ni a número de la Seguridad Social ni de identificación fiscal y tampoco pueden optar a puestos de trabajo ni a otros procesos similares. En cambio, los familiares directos de titulares de otros visados de trabajo temporal sí tienen permiso para trabajar en los Estados Unidos tras obtener una autorización de empleo del Servicio de Inmigración de los Estados Unidos.

Muchos de los cónyuges de los titulares de visados tipo H son profesionales cualificados, pero no pueden conseguir trabajo en Estados Unidos y tampoco pueden ejercer como freelance. Así que las personas que disponen de este visado a menudo recurren a seguir estudiando, realizar algunos servicios de voluntariado o trabajar sin autorización, lo cual se traduce en un uso mínimo de sus aptitudes.

Dentro de las propuestas realizadas por la Administración Obama en materia de inmigración, se encontraba la de ampliar la elegibilidad para el empleo de los cónyuges de visados H-1B. Para la Casa Blanca, el autorizar que los cónyuges de los titulares de las visas H-1B trabajen legalmente en los Estados Unidos permite que las empresas estadounidenses retengan a sus trabajadores altamente capacitados al aumentar las oportunidades para que estos trabajadores opten por permanecer en este país durante su transición de trabajadores temporales a residentes permanentes y proporciona mayor estabilidad económica y mejor calidad de vida para las familias involucradas lo que a su vez repercute en la economía estadounidense y en el desarrollo del país.

En esta línea, el 26 de mayo del 2015 el Departamento de Seguridad Nacional amplió la capacidad de empleo a ciertos cónyuges H-4 dependientes de No Inmigrantes H-1B, que estaban interesados en obtener el estatus de Residente Permanente Legal basado en el empleo. DHS modificó la reglamentación para permitir que estos cónyuges dependientes H-4 puedan aceptar empleo en los Estados Unidos. Las personas elegibles incluyen ciertos cónyuges H-4 dependientes de No Inmigrantes H-1B, que:

- Son los beneficiarios principales de un Formulario I-140, petición de Trabajador Inmigrante Extranjero, que haya sido aprobado, o
- Se les haya otorgado estatus H-1B bajo las secciones 106(a) y (b) de la Ley de Competitividad Estadounidense en el Siglo XXI. Esta ley permite que los No Inmigrantes H-1B a quienes le interesa obtener la residencia permanente puedan trabajar y permanecer en los Estados Unidos más allá del límite de seis años de su estatus H-1B.

USCIS estima que la cantidad de personas elegibles para solicitar autorización de empleo bajo esta regla podría alcanzar los 179.000 durante el primer año y 55.000 anualmente durante los años subsiguientes.

Cambio de Visa H-4 a H-1B

Es posible que durante su estancia en Estados Unidos una persona extranjera con visado H-4 (familiar de un visado H-1B) reciba una oferta para ser patrocinado para un visado H-1B. Si eso ocurre no se puede comenzar a trabajar hasta que la nueva categoría sea aprobada, a diferencia del cambio de empleador dentro de la categoría H-1B.

Reformas y propuestas relativas a los visados H-1B

Reformas del plan de estímulo económico

Con la promulgación del plan de estímulo económico del 17 de febrero del 2009 se incluyeron en el plan de rescate unas cláusulas obligatorias que indicaban que las empresas que recibiesen dinero de dicho plan debían evitar el desplazamiento de trabajadores estadounidenses antes de emplear a extranjeros con visa tipo H-1B.

La Ley de Reactivación Económica incluyó cláusulas que obligan a las empresas estadounidenses rescatadas por el Gobierno a tomar medidas para proteger a los trabajadores estadounidenses antes de contratar extranjeros con visados H-1B.

De acuerdo con esta normativa, las empresas debían demostrar que habían tomado medidas de buena fe para dar prioridad, ante todo, a trabajadores estadounidenses, ya fueran ciudadanos, residentes permanentes o extranjeros con el debido permiso legal para trabajar en el país. Las empresas también debían justificar la contratación de los extranjeros con visado H-1B y demostrar que no habían desplazado a un trabajador estadounidense con las mismas o mejores cualificaciones laborales.

Propuesta frustrada de 2013

El 27 de junio del 2013 el Senado de los Estados Unidos aprobó un proyecto de ley de reforma migratoria integral conocida como el Ley para la seguridad fronteriza, la oportunidad económica y la de modernización de la inmigración. El proyecto decayó en la Cámara de los Representantes.

El proyecto proponía aumentar el límite anual de visas H-1B de 65.000 a 110.000. También incrementar la exención de 20.000 a 25.000, aunque limitadas a los graduados con títulos universitarios avanzados en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

La propuesta incluía la posibilidad de aumentar el límite a 180.000, que se determinaría a través de un "Índice de Demanda de Trabajos de Alta Cualificación" en el cual los porcentajes de las peticiones aprobadas en un año se pondrían en una fórmula y según los cálculos, el límite aumentaría por un máximo de 10.000 visas H-1B por año.

Además, exigía a los empleadores abonar salarios significativamente más altos para los trabajadores H-1B que los previstos en la legislación vigente, con el propósito de desincentivar el desplazamiento de los trabajadores estadounidenses.

Se reforzaría el requisito de imposibilidad de cobertura de las vacantes en el mercado local. Así, se establecía la obligación empresarial de comunicar la vacante a otros trabajadores de la empresa, así como de ofrecer la vacante al público en general durante al menos treinta días.

Por otra parte, se ofrecía autorización para trabajar a los cónyuges de visados H-1B, siempre que hubiera reciprocidad en el país de origen hacia los cónyuges de los trabajadores estadounidenses. Finalmente, se ofrecían condiciones más favorables para la transición de visados de estudiante a visados de trabajo, así como para el cambio de trabajo dentro de la categoría H-1B.

Los visados H-1B en la campaña presidencial de 2016

Estados Unidos emite cada año cerca de un millón de green cards, y recibe bajo su sistema de visado alrededor de 700.000 trabajadores temporales que a su vez podrían tener la opción de convertirse en residentes permanentes con el transcurso del tiempo. Los cerca de once millones de extranjeros que viven en el país de forma irregular, junto con el debate en torno al terrorismo islámico y cómo combatirlo, han convertido la inmigración en el tema principal de la campaña presidencial de 2016.

Donald Trump Mantiene una posición dura en materia de inmigración, tanto regular como irregular. Su plan se centra en las necesidades de los trabajadores estadounidenses, en lugar de la inmigración altamente cualificada o la reagrupación familiar. El candidato republicano asegura que la emisión de visados y residencias permanentes mantiene bajos los salarios, mantiene alto el desempleo, y hace que sea difícil para los estadounidenses de clase trabajadora alcanzar un salario de clase media. El empresario plantea poner el programa de residencia permanente en espera temporalmente y dismantelar el programa de visas H-1B, elevando el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores temporales, para que resulte más rentable contratar a los trabajadores estadounidenses. Admite que ha usado el programa en sus empresas, pero que es negativo y no debería existir.

Hillary Clinton Quiere hacer más fácil a los inmigrantes legales e ilegales el camino a la ciudadanía. La candidata por el partido demócrata piensa que la inmigración legal debería estar enfocada en la reunificación familiar, en lugar de enfocarse en promover la inmigración según los niveles de cualificación de las personas. Sin embargo, ella apoya los programas de visados temporales para personal altamente cualificado y poco cualificado que permiten a las empresas reclutar trabajadores extranjeros. Durante su campaña se manifestó favorable a incrementar el límite de H-1B.

Algunos datos de interés

USCIS presenta cada año un informe sobre los visados H-1B, por exigencia de la *American Competitiveness and Workforce Improvement Act* de 1998. En el año fiscal 2014, último disponible, las principales conclusiones fueron las siguientes:

- El número de peticiones hechas de H-1B se incrementó en un 6 por ciento de 299.467 en el año fiscal 2013 a 318.824 en el año fiscal 2014.
- El número de peticiones aprobadas de H-1B se incrementó el 10 por ciento de 286.773 en el año fiscal 2013 a 315.857 en el año fiscal 2014.
- El setenta y dos por ciento de las peticiones aprobadas de H-1B en el año fiscal 2014 fue para trabajadores de edades entre 25 y 34 años.
- El cuarenta y cinco por ciento de las peticiones aprobadas de H-1B fueron para trabajadores con licenciatura, el cuarenta y tres por ciento tenía una maestría, el ocho por ciento tenía un doctorado, y el cuatro por ciento fue para trabajadores con un título profesional.
- El sesenta y cinco por ciento de las peticiones aprobadas de H-1B en el año fiscal 2014 fue para trabajadores con ocupaciones relacionadas con la informática.
- El salario medio de los beneficiarios de las peticiones aprobadas se incrementó 72.000 dólares en el año fiscal 2013 a 75.000 dólares en el año fiscal 2014.

En el Anexo se recogen algunos datos de interés procedentes del último informe disponible emitido por USCIS.

ANEXO DATOS ESTADÍSTICOS

Número de visados H-1B solicitados y concedidos según el tipo de petición.

	2011	2012	2013	2014
Solicitantes	267.654	307.713	299.467	318.824
Empleo inicial	114.529	155.292	130.034	127.205
Empleo posterior	153.125	152.421	169.433	191.619
Beneficiarios*	269.653	262.569	286.773	315.857
Empleo inicial	106.445	136.890	128.291	124.326
Empleo posterior	163.208	125.679	158.482	191.531

* Estas cifras representan el total de solicitudes aprobadas en el respectivo año fiscal, al margen de si esas solicitudes se presentaron en el mismo año o en el año anterior.

Peticiones H-1B aprobadas en 2013 y 2014 según el país de nacimiento del beneficiario. Número y porcentaje total y de primer empleo.

País de nacimiento	Beneficiarios				Beneficiarios primer empleo			
	2013		2014		2013		2014	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL	286.773	100	315.857	100	128.291	100	124.326	100
India	187.270	65,3	220.286	69,7	81.992	63,9	82.263	66,2
China	23.429	8,2	26.393	8,4	12.651	9,9	13.708	11
Canadá	7.971	2,8	6.853	2,2	3.096	2,4	2.561	2,1
Filipinas	6.152	2,2	5.157	1,6	1.673	1,3	1.318	1,1
Corea del Sur	4.843	1,7	4.390	1,4	2.310	1,8	2.012	1,6
Reino Unido	3.680	1,3	3.307	1,0	1.595	1,2	1.211	1,0
Méjico	3.114	1,1	2.768	0,9	1.260	1,0	1.038	0,8
Taiwán	2.470	0,9	2.406	0,8	1.260	1,0	1.176	0,9
Francia	2.322	0,8	2.218	0,7	1.161	0,9	920	0,7
Japón	2.464	0,9	1.983	0,6	929	0,7	691	0,6
Pakistán	2.147	0,7	1.923	0,6	851	0,7	787	0,6
Nepal	1.652	0,6	1.735	0,5	844	0,7	769	0,6
Alemania	1.767	0,6	1.625	0,5	900	0,7	751	0,6
Turquía	1.683	0,6	1.619	0,5	801	0,6	672	0,5
Brasil	1.649	0,6	1.546	0,5	765	0,6	692	0,6
Colombia	1.361	0,5	1.290	0,4	529	0,4	447	0,4
Italia	1.381	0,5	1.283	0,4	760	0,6	634	0,5
Rusia	1.313	0,5	1.241	0,4	741	0,6	573	0,5
Venezuela	1.310	0,5	1.230	0,4	583	0,5	439	0,4
España	1.188	0,4	1.155	0,4	716	0,6	573	0,5
Otros países	27.607	9,6	25.449	8,1	12.874	10,0	11.091	8,9

Número de Peticiones H-1B por edad.

Edad	Todos los beneficiarios	Porcentaje	Empleo Inicial	Porcentaje
Menos de 20	53	0,02	26	0,02
20-24	12.013	3,8	10.642	8,56
25-29	107.787	34,13	52.627	42,34
30-34	118.513	37,53	38.782	31,2
35-39	52.457	16,761	15.186	12,22
40-44	15.899	5,03	4.460	3,59
45-49	5.482	1,74	1.489	1,2
50-54	2.185	0,69	632	0,51
55-59	891	0,28	286	0,23
60-64	341	0,11	95	0,08
65 y más	175	0,06	59	0,05
Edad Desconocida	61	—	42	—
Total	315.857	100	124.326	100

Número del Porcentaje de Peticiones H-1B aprobadas según el nivel académico

Nivel Académico	2011	2012	2013	2014
Inferior licenciatura ^a	1	1	1	1
Licenciatura	41	46	45	45
Maestría	42	41	41	43
Doctorado	11	8	9	8
Nivel Profesional	5	4	3	4

Número de Peticiones H-1B aprobadas según la categoría laboral y puesto de trabajo del beneficiario

Categoría Laboral	Núm. beneficiarios 2013	Núm. beneficiarios 2014	Núm. beneficiarios primer empleo 2013	Núm. beneficiarios primer empleo 2014
TOTAL	286.773	315.857	128.291	124.326
Ocupación Desconocida	1.922	1.927	755	735
Ocupación Conocida:	284.851	313.930	127.536	123.591
Ocupación relacionada con la informática	171.613	203.425	79.870	80.877
Ocupación en Arquitectura, Ingeniería y Vigilancia (Seguridad/Inspección)	27.495	29.103	11.642	10.707
Ocupación en especializaciones administrativas	18.771	18.905	8.500	7.395
Ocupación en Educación	20.370	18.680	8.969	8.393
Ocupación en Medicina y Sanidad	17.138	15.358	5.587	5.020
Ocupación en Matemáticas y Ciencias Físicas	5.303	5.571	2405	2.295
Directivos y Oficiales N.E.C(*)	5.775	5.453	2.079	1.699
Ocupación en Ciencias de la vida	5.247	4.746	2.518	2.158
Ocupación en Ciencias Sociales	3.882	3.920	1.777	1.567
Diversos Profesionales, técnicos y gestores	3.882	3.861	1.639	1.294
Ocupaciones en Arte	2.613	2.518	1.200	958
Ocupaciones en Derecho y jurisprudencia	982	1.018	505	486
Ocupaciones en Escritura	733	646	341	305
Varios	473	405	219	186
Ocupación en entretenimiento y ocio	211	178	90	89
Ocupación en Ciencias de Museos, Bibliotecas y Archivos	157	158	76	71
Ocupación en Religión y Teología	119	92	45	40
Ocupación en Promoción de Ventas	87	73	74	51

(*) N.E.C. indica que no están clasificados en otra parte

Salarios anuales de los beneficiarios de visados H-1B aprobados según los trabajos. Año Fiscal 2014

Trabajos	Total informado	Percentil 25, corresponde al cuarto inferior en la lista de valores	Percentil 50, corresponde a la mitad en la lista de valores	Media de todos los valores	Percentil 75, corresponde al cuarto superior en la lista de valores
TOTAL	314.078	62.000	75.000	84.000	98.000
Ocupación Conocida con salarios anuales	312.190	62.000	75.000	84.000	98.000
Ocupación relacionada con la informática	202.691	64.000	76.000	83.000	96.000
Ocupación en Arquitectura, Ingeniería y Vigilancia (Seguridad/Inspección)	28.948	68.000	85.000	89.000	104.000
Ocupación en especializaciones administrativas	18.664	52.000	69.000	79.000	97.000
Ocupación en Educación	18.555	43.000	53.000	64.000	72.000
Ocupación en Medicina y Sanidad	14.948	56.000	77.000	117.000	170.000
Ocupación en Matemáticas y Ciencias Físicas	5.545	61.000	80.000	85.000	100.000
Directivos y Oficiales N.E.C(*)	5.405	69.000	100.000	111.000	132.000
Ocupación en Ciencias de la Vida	4.715	45.000	53.000	62.000	71.000
Ocupación en Ciencias Sociales	3.883	55.000	80.000	90.000	112.000
Diversos Profesionales, técnicos y gestores	3.839	65.000	92.000	99.000	125.000
Ocupaciones en Arte	2.492	45.000	57.000	68.000	79.000
Ocupaciones en Derecho y jurisprudencia	1.003	59.000	105.000	119.000	165.000
Ocupaciones en Escritura	634	36.000	52.000	58.000	72.000
Varios	398	35.000	45.000	53.000	60.000
Ocupación en entretenimiento y ocio	172	29.000	43.000	60.000	64.000
Ocupación en Ciencias de Museos, Bibliotecas y Archivos	155	40.000	51.000	63.000	77.000
Ocupación en Religión y Teología	92	28.000	38.000	44.000	55.000
Ocupación en Promoción de Ventas	51	52.000	104.000	127.000	169.000
Ocupación Desconocida	1.888	53.000	70.000	82.000	96.000

FRANCIA

LEY SOBRE EL DERECHO DE LOS EXTRANJEROS ⁴⁰

Inmigración legal

Según datos estadísticos correspondientes a un periodo de varios años, Francia acoge una media anual de 200.000 extranjeros de países que no forman parte de la UE, o sea, el 0,3% de la población. Esta es una cifra baja si la comparamos con los países europeos vecinos ya que es dos veces menor que la del Reino Unido y seis veces menor que la de Suiza. Estable desde 2003, esta cifra ha aumentado ligeramente en 2015, año en el que se han expedido 212.000 permisos de residencia por primera vez.

Estas llegadas no son todas definitivas; de estos 200.000 acogidos en término medio anualmente, por ejemplo, 67.000 son estudiantes cuya mayoría salen de Francia antes de cinco años de estancia en este país.

Inmigración ilegal

En 2015 han aumentado las expulsiones de extranjeros en situación ilegal en Francia: 15.485 frente a 15.161 en 2014. Los retornos forzosos de los ciudadanos de terceros países (fuera de la UE) hacia su país han aumentado un 11%. Estos retornos forzosos son los más representativos de la acción de las fuerzas del orden y de los servicios de las prefecturas en la lucha contra la inmigración ilegal.

Las fuerzas de seguridad dismantelaron, en 2015, 251 redes de inmigración clandestina, lo que representa un incremento del 11% con relación a 2014.

Los tres objetivos de la ley sobre el derecho de los extranjeros en Francia son:

- 1º) Una mejor integración de aquellos que tienen derecho a establecerse en Francia;
- 2º) Atraer a personas de reconocida capacidad, conocimientos y saber;
- 3º) Luchar de manera más eficaz contra los flujos migratorios ilegales, respetando siempre los derechos de las personas.

Estas tres prioridades son las del Gobierno desde el año 2012. Son claras, republicanas y consensuales. Cuando se pierde de vista la República, sus exigencias y también su historia y valores, se crea confusión, diferencias artificiales y, en definitiva, no se resuelve nada.

⁴⁰ "Dossier de prensa" del Ministerio del Interior

Ley que garantiza la acogida e integración de los extranjeros

Esta ley viene a fortalecer las herramientas de integración de los extranjeros que son admitidos por primera vez en Francia, con la puesta en funcionamiento de un itinerario de integración republicana.

Con el fin de mejorar la calidad de acogida de los extranjeros y favorecer su integración rápida en la sociedad francesa, la ley prevé instaurar:

- La preparación de la llegada a Francia gracias a un dispositivo más operativo de puesta a disposición de informaciones prácticas, administrativas y jurídicas, accesibles a todos desde el extranjero, centradas en el equilibrio entre derechos y deberes ligados a la residencia en Francia;
- Individualización de la acogida de los extranjeros acogidos por primera vez gracias a una entrevista dirigida por personal de la Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII), especialmente formado para la evaluación de las necesidades y orientación hacia respuestas apropiadas;
- Comprometerse a seguir un verdadero itinerario de integración republicana, concretado con la firma de un contrato en el que la persona extranjera se obliga a cursar las formaciones cívica y lingüística prescritas por el Estado, constitutivas de los puntos fundamentales de la República y de la sociedad francesas;
- Articulación del itinerario de integración con la expedición de los permisos de estancia. El extranjero podrá obtener el permiso plurianual si justifica, principalmente, su asiduidad y seriedad en la participación a las formaciones prescritas por el Estado en el marco del contrato de integración republicana, firmado durante la entrevista de acogida en la OFII. Posteriormente podrá obtener un permiso de residencia si justifica su integración republicana y alcanza el nivel A2 del marco europeo de referencia par las lenguas, superior al que actualmente se exige (A1).
- Generalización del permiso plurianual para todos los extranjeros, tras un año de residencia en Francia

Actualmente, se contabilizan unos cinco millones de visitas al año en la Prefectura, lo que equivale a más de dos visitas por año y por extranjero. La mayoría de estas visitas se hacen para renovar el permiso de estancia y es el caso del 99% de ellas.

Para los extranjeros en situación legal se acaban las idas y vueltas mensuales a la prefectura y las largas colas. Tras un año de estancia recibirán un permiso de estancia plurianual que cubrirá el periodo necesario para la obtención del permiso de residencia de 10 años de duración. La concesión de este permiso será a partir de ahora más sistemática y la totalidad de los permisos de residencia será de pleno derecho. El permiso de residente permanente se concederá de manera automática después de dos periodos de residencia de 10 años, o de uno en el supuesto de extranjeros de más de 60 años de edad.

Por último, el “permiso de residencia de larga duración UE” se concederá mediante un procedimiento simplificado, sin que se exija el requisito previo de vivienda o de un mínimo de ingresos a los beneficiarios de la prestación de adultos discapacitados.

Respeto de los derechos de los extranjeros

La ley modifica las disposiciones aplicables a los extranjeros enfermos que establecía la anterior ley de 16 de junio de 2011.

El extranjero podrá obtener el permiso de estancia si padece una patología cuyas consecuencias sean excepcionalmente graves y si demuestra que el sistema sanitario de su país de origen no puede aplicarle el tratamiento médico apropiado. Antes de la aprobación de la ley que comentamos, la concesión del permiso de estancia sólo procedía en aquellos supuestos en los que no había tratamiento médico en el país de origen.

A partir de ahora, la decisión del prefecto se deberá basar, principalmente, en el dictamen de un Colegio médico del servicio médico de la Oficina francesa de Inmigración e Integración (OFII), que procederá a exámenes individuales de salud, en vez del dictamen de un médico de la Agencia sanitaria regional (ARS), cuya heterogeneidad y carácter aleatorio han sido denunciados en un informe conjunto de la Inspección general de la Administración (IGA) y de la Inspección general de Asuntos sociales (IGAS).

Por último, los dos padres de un niño enfermo se beneficiarán a partir de ahora de una autorización provisional de estancia que cubrirá el periodo de asistencia sanitaria de su hijo. Esta autorización provisional de estancia les dará derecho a ejercer una actividad profesional para subvenir a las necesidades de la familia durante su estancia en Francia.

Esta ley organiza el derecho de los periodistas a entrar en los centros de retención o en las zonas de espera.

Una ley para atraer a Francia a gente talentosa, creativa y con capacidad excepcional

Creación de un “pasaporte talentos”, con objeto de facilitar la entrada y estancia en Francia a la excelencia, los conocimientos notorios y el saber. Este pasaporte es una medida esencial para atraer talentos: actualmente, hay previstos 6 permisos de estancia distintos para los “talentos internacionales” (algunos de ellos se conceden sólo a menos de 10 extranjeros al año). Este permiso corresponde a las realidades económicas actuales y constituye una herramienta para atraer a estas personas.

ITALIA

AVANCE DEL PRÓXIMO DOSSIER SOBRE INMIGRACIÓN.-

El *Dossier Estadístico de Inmigración*, cuya redacción se está completando y que será presentado, como cada año, a finales de octubre, propone, como ya es habitual desde hace años, los datos principales sobre el fenómeno migratorio en Italia, con la intención de superar los lugares comunes a menudo muy difundidos. Estos datos, cuya fuente está constituida por los archivos oficiales, han sido elaborados y comentados por el equipo del Centro de Estudios e Investigaciones IDOS, en colaboración con la redacción de la revista *Confronti* y con la red de redactores regionales del Dossier y más de cien autores.

Anunciando el próximo Dossier, el Presidente del Centro de Estudios IDOS, Ugo Melchionda ha subrayado que la tesis de fondo de la nueva edición, avalada por los datos, evidencia que la inmigración no es ni una cuestión superada ni una "invasión", como muchos temen, pero sí un fenómeno social importante que hay que tener en cuenta precisamente a partir de los datos estadísticos.

A finales de 2015, la población extranjera en Italia era prácticamente la misma que a finales del año anterior: 5.026.153 residentes, sólo 12.000 más que a finales de 2014. Sin embargo, se trata de una inmovilidad aparente. En los padrones municipales se han registrado 205.000 ciudadanos extranjeros que vienen del exterior (el mismo número del año anterior), un nivel equiparable a los grandes flujos de emigrantes que salían de Italia en los años 60. Además, en 2015 han sido 72.000 los nuevos nacidos de padres extranjeros (alrededor de un séptimo de todos los nacimientos registrados en el país).

Si ha faltado un aumento correspondiente de extranjeros empadronados ello se debe a que en el mismo período 178.000 extranjeros han adquirido la ciudadanía italiana, llevando el número total de italianos de origen extranjero a casi 1.150.000. Además es imaginable que en 2015, teniendo en cuenta la evolución no demasiado positiva del empleo, han sido muchos los nuevos desempleados no comunitarios a los que no se ha renovado el permiso de residencia, con la consiguiente obligación de abandonar el país.

En el período 2011-2065, según el escenario más probable, resultado de las proyecciones demográficas del ISTAT, la dinámica natural de Italia será negativa por 11 millones y medio (28,5 millones de nacimientos contra 40 millones de fallecimientos). Por primera vez en 2015, en efecto, la población total residente en el país ha bajado en 150.000 (el número de italianos ya estaba descendiendo desde hace algunos años) y esta tendencia empeorará, encontrando una parcial contraposición en los flujos desde el exterior e y los consiguientes nacimientos. El ISTAT ha previsto, a partir de 2011, un nivel inicial de migraciones netas con el exterior superior a las 300.000 unidades anuales (nivel superior a las llegadas actuales), para situarse debajo de los 250.000 después de 2020, llegando a un nivel de 175.000 en 2065. Por lo tanto parece que se está verificando lo que en Italia se consideraba funcional desde el punto de vista demográfico.

Desgraciadamente, según el Presidente de IDOS, «existe una actitud de cierre, favorecida por la consideración de que, respecto al pasado, los flujos anuales, compuestos sobre todo por prófugos, no están programados. En realidad, según subraya Melchionda en el avance que ha distribuido a la prensa, también en el pasado ha faltado una programación eficaz, como demuestran las siete regularizaciones (1986, 1990, 1995, 1998, 2002, 2009, 2012) y las medidas adoptadas por los Decretos sobre contingentes anuales, que desde un cierto punto de vista pueden considerarse como regularizaciones de hecho. Guerras, contraposiciones políticas internas, desastres financieros, causas naturales, persecuciones de distinta naturaleza: son muchas las causas de las migraciones. Encontrar una solución es difícil y, aunque se puede y se debe hacer algo más a nivel internacional y nacional sirven de poco los enfrentamientos políticos. Teniendo en cuenta que, a partir de 2012 se han ido incrementando las llegadas de los prófugos y que, desde 2012 no se han previsto contingentes de entrada por trabajo para no comunitarios, es tiempo de que se comience a considerar también a los nuevos llegados como personas a introducir en el mercado de trabajo, haciéndose cargo del balance de sus competencias y de adecuadas estrategias para su formación y empleo».

A 30 de agosto de 2016 han sido 107.089 las personas que han llegado a Italia por mar desde enero del mismo año. A ellos se deben añadir los 153.842 desembarcados en 2015 y los 170.100 de 2014, por un total de 431.031 personas llegadas a las costas italianas en los últimos 30 meses. De los nuevos llegados, a finales de agosto de 2016, sólo 145.900 resultan acogidos en el sistema nacional de atención a los prófugos (y de ellos, 11.061 en los centros extraordinarios de las distintas regiones).

Otra gran objeción es la relativa al coste de la acogida. Roberto Garofoli, del Gabinete del Ministerio de Economía, ha precisado que para los nuevos llegados en 2'15 se gastaron 3.300 millones de euros, el doble que en los años anteriores. «Una cantidad que, probablemente, no está destinada a disminuir. Para ello se ha previsto, en ámbito social que, además de la implicación de los centros especializados, en particular los que están incluidos en el denominado SPRAR (*Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati*), la acogida, para salir de la esfera de lo extraordinario, se realice también a través de la implicación estructural de las familias, dando una continuación efectiva a los experimentos efectuados hasta ahora». De esta manera una parte de los gastos mantenidos iría directamente a favor de las familias de acogida (oportunamente seleccionadas y preparadas), pero sobre todo derivarían de ello, para los nuevos llegados, beneficios a nivel de comidas y alojamiento, de práctica de la lengua italiana y de conocimiento del contexto, además de, para ambas partes implicadas, ocasiones de convivencia y mutuo conocimiento».

Por otra parte, muchas regiones y Ayuntamientos han experimentado ya formas de inserción de los refugiados y de los demandantes de asilo en actividades sociales en favor de la comunidad. Se trata, según el presidente de IDOS, de «una perspectiva que, acompañada por una adecuada formación cívica, profesional y lingüística. con la oportuna participación del tercer sector y de las organizaciones religiosas, podría poner en marcha una integración eficaz, replicable en varios contextos territoriales».

REINO UNIDO

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PARA RESTRINGIR EL ACCESO A LAS PRESTACIONES A INMIGRANTES DE LA UE

El pasado 26 de agosto el Gobierno británico publicaba un análisis estadístico sobre las medidas introducidas desde diciembre de 2013 con el fin de limitar el acceso a las prestaciones sociales vinculadas a los ingresos de los inmigrantes procedentes de la UE. Entre estas medidas se incluyen las siguientes:

- Diciembre 2013: introducción de un test de residencia habitual más riguroso.
- Enero 2014: los inmigrantes deben residir un mínimo de 3 meses en el país para poder solicitar la prestación por desempleo no contributiva (*JSA*), pudiendo percibirla sólo durante 6 meses salvo que demuestren que tienen una oferta de empleo o muestren evidencia de que tienen oportunidad real de encontrar empleo.
- Abril 2014: los desempleados de la UE no pueden percibir la ayuda a la vivienda.
- Noviembre 2014: se reduce el tiempo de percepción del subsidio por desempleo, pasando de 6 meses a 91 días, salvo evidencia de poder encontrar trabajo.

De las estadísticas presentadas por el Ministerio de Trabajo y Pensiones podemos destacar lo siguiente:

- En el año fiscal 2015/2016, el 92% las prestaciones no contributivas por desempleo percibidas por inmigrantes comunitarios durante 3 o más meses, fueron retiradas por no poder los beneficiarios evidenciar posibilidades reales de encontrar un empleo (*GPoW*).
- Desde noviembre 2013 hasta agosto 2015 las solicitudes de *JSA* de nacionales de la UE cayeron un 45%.
- Entre marzo 2014 y agosto 2015 las peticiones de ayuda a la vivienda de desempleados comunitarios descendieron un 73%.
- Durante 2015/2016 en 66.440 solicitudes de *JSA* se requirió a los interesados realizar el test de residencia habitual (*HRT*), que fue aprobado por un 81%.
- La mayoría de *HRT* fallidos fue debido a que los nacionales de la UE no cumplían con el requisito de tres meses de residencia en el país.
- En el trimestre anterior a la introducción de las medidas (último trimestre de 2013) un 7% de las peticiones de *JSA* se iniciaban dentro de los primeros 90 días de estancia en el país. Tras la introducción de las medidas, el porcentaje cayó al 3%.

A continuación se desglosan algunos de los datos más relevantes del análisis:

Todos los inmigrantes comunitarios que deseen recibir prestaciones en Reino Unido están obligados a realizar un test de residencia habitual. En la siguiente tabla se observa el número de **solicitudes presentadas por cada prestación que**

requirieron test de residencia, así como el porcentaje de aprobados y suspendidos en los años fiscales 2014-15 y 2015-2016.

Prestación ⁴¹	Año 2014/2015			Año 2015/2016		
	Solicitudes	aprobados	suspendidos	Solicitudes	aprobados	suspendidos
ESA	3.740	46%	54%	9.690	46%	54%
Income Support	7.320	38%	62%	8.080	34%	66%
JSA	80.940	86%	14%	66.440	81%	19%
Pension Credit	1.070	71%	29%	1.590	75%	25%

En el estudio se muestran, por separado, estos mismos datos en función de la nacionalidad de los solicitantes. Estos son los datos correspondientes a los nacionales **españoles**.

Prestación	Año 2014/2015			Año 2015/2016		
	Solicitudes	aprobados	suspendidos	Solicitudes	aprobados	suspendidos
ESA	130	55%	45%	350	52%	48%
Income Support	220	37%	63%	210	34%	66%
JSA	6.350	89%	11%	4.470	84%	16%
Pension Credit	40	70%	30%	60	65%	35%

El estudio señala que la gran mayoría de inmigrantes procedentes de la UE no pasaron el test de residencia debido a que no cumplían el requisito de 3 meses de residencia en el país. En el año fiscal 2014-15 este porcentaje alcanzó el 76%, reduciéndose el siguiente año al 54%.

También en el informe se recogen datos sobre la evaluación a la que son sometidos los nacionales comunitarios al alcanzar el período máximo de duración de la percepción de la prestación por desempleo. En esta prueba (*GPoW*) los interesados deben mostrar evidencia de que tienen posibilidades reales de encontrar un empleo. Si no se pasa el test, la ayuda es retirada de inmediato. En la siguiente tabla se observa el **número de pruebas GPoW realizadas durante los años 2014/15 y 2015-16 y los porcentajes de JSA extendidas y retiradas**.

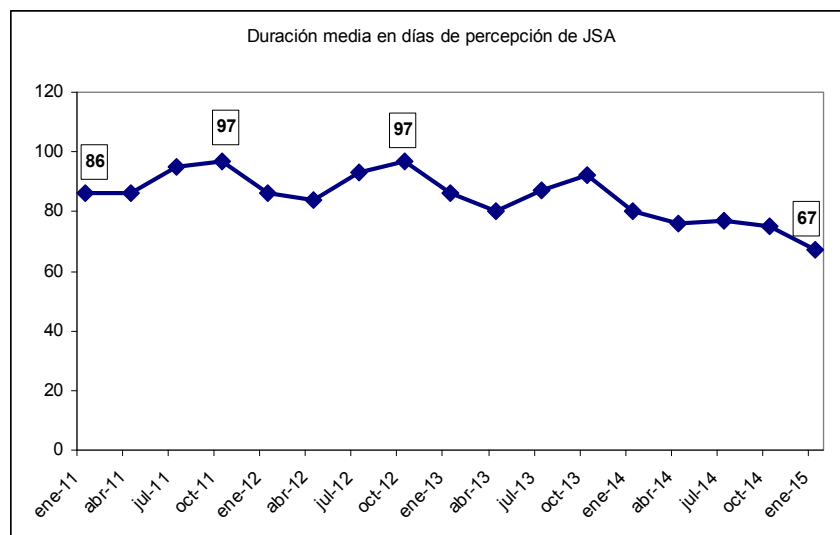
	Año 2014/2015*			Año 2015/2016		
	Nº GPoW	extendidas	retiradas	Nº GPoW	extendidas	retiradas
1er trim.	-	-	-	11.420	8%	92%
2º trim.	2.640	13%	87%	5.640	8%	92%
3er trim.	3.440	10%	90%	4.550	9%	91%
4º trim.	7.370	9%	91%	5.440	8%	92%
TOTAL	13.450	10%	90%	27.050	8%	92%

⁴¹ ESA: prestación por enfermedad o discapacidad. Income Support: subsidio de ayuda a los ingresos.

JSA: prestación por desempleo no contributiva. Pension Credit: subsidio de ayuda a la pensión.

* Del año 2014-15 sólo se cuentan con datos de los últimos tres trimestres.

Para finalizar, el informe recoge datos sobre la duración **media, en días, de la percepción de la prestación por desempleo de los inmigrantes procedentes de la UE**. En el tercer trimestre de 2011 y de 2012, se alcanza el mayor número de días recibiendo la ayuda (97). En el primer trimestre de 2015, el número cae a 67 como consecuencia de la plena introducción de las medidas restrictivas.



Fte. Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Pensiones.