



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 206**

**Noviembre-2016**

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



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

**NIPO: 270-15-031-0**

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

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

## INDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### Francia 5

- Situación económica y social de en octubre

#### Grecia 22

- Comentario general

#### Irlanda 28

- Comentario general

#### Italia 32

- Comentario general

#### Lituania 36

- ¿Qué esperar del nuevo gobierno?

#### Reino Unido 41

- Comentario general

#### Rumanía 47

- Comentario general

### SEGURIDAD SOCIAL

#### Alemania 52

- Situación financiera de la seguridad social

#### Estonia 56

- Ir a la consulta del médico requiere paciencia

#### Francia 59

- Cotizaciones: el cómputo de la plantilla de la empresa en vías de ser modificado
- Enfermedad, jubilación, familia: medidas del PLFSS 2017 relativas a las prestaciones

#### Noruega 66

- Lo que podemos aprender de Noruega en materia de pensiones

#### Suecia 70

- Las bajas por enfermedad cuestan miles de millones al Estado sueco

## MERCADO DE TRABAJO

### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania 77**

- Evolución el mercado laboral en octubre

#### **Bélgica 85**

- El fomento del emprendimiento en Bélgica
- Informe sobre el desempleo en octubre

#### **Canadá 95**

- La tasa de desempleo continúa en el 7%

#### **Dinamarca 98**

- Entra en vigor la reforma del sistema de desempleo

#### **EE.UU. 101**

- Situación del mercado de trabajo en octubre

#### **Francia 106**

- Empleo de los jóvenes: balance de los logros y de la situación actual

#### **Grecia 109**

- Los datos provisionales de agosto

#### **Italia 111**

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

#### **Países Bajos 116**

- Mercado de trabajo
- Reducción de los costes por despido

#### **Rumanía 118**

- El desempleo en el mes de septiembre

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### **RELACIONES LABORALES**

#### **Alemania 121**

- Informe sobre jornadas laborales

#### **Bélgica 130**

- Proyecto del Ministro de Empleo para un mercado laboral factible y manejable

**Francia 136**

- Indemnización por despido sin causa real y seria (CRS)
- Decretos de aplicación de la Ley de reforma laboral sobre la duración de la jornada de trabajo
- Trabajo temporal

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Alemania 143**

- Aprobada la reforma de la normativa reguladora

**MIGRACIONES****Grecia 146**

- Inmigrantes destinados a Creta

**Italia 149**

- Miles de rescatados en las aguas del Mediterráneo
- Presentación del dossier estadístico anual sobre inmigración

**Países Bajos 156**

- Los nuevos migrantes españoles en los Países Bajos
- Aumento de la cifra de solicitudes de asilo por reunificación familiar

**Suecia 160**

- Colaboración de los municipios en el tema refugiados

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## FRANCIA

### SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN OCTUBRE

La primera semana del mes de octubre se inicia con las **declaraciones del primer ministro que excluye gravar las rentas altas para financiar el seguro de paro**. Sin embargo, esto no significa un statu quo pues el Gobierno está buscando nuevas fuentes de ingresos. Según Manuel Valls, la vocación del decreto publicado este verano, que prolonga sencillamente el convenio actual de la Unedic, no es prolongarse en el tiempo: “evidentemente, si los interlocutores sociales no llegan a un acuerdo, el Gobierno deberá retomar el control y asumir sus responsabilidades”. “No es mi deseo, pero no eludiremos nuestra obligaciones”, termina. El primer ministro ha anunciado que tomará medidas de aquí a final de año.

Pero el jefe del Gobierno, que es atacado por no haber consultado suficientemente a los interlocutores sociales sobre la ley relativa a la reforma laboral, pretende hacer las cosas de manera civilizada. “Estoy contemplando, con Myriam El Khomri, reunir a los interlocutores sociales para que cada uno asuma sus responsabilidades”, ha anunciado. Es lo mismo que hizo en 1982 Pierre Mauroy -por entonces primer ministro- antes de publicar un decreto tras el fracaso de las negociaciones entre patronato y sindicatos. A nadie le sorprenderá que se vuelva a repetir el mismo escenario.

En su entrevista del jueves 29 de septiembre con la ministra de Trabajo, el presidente de la patronal Medef se negó de nuevo a toda apertura que permita reiniciar el diálogo con los sindicatos de aquí a final del otoño, tal y como pedía el Gobierno después del fracaso de las negociaciones entre interlocutores sociales en junio pasado.

El primer ministro no ha atacado a nadie nominalmente pero está claro que se dirigía a los “duros” del Medef, refiriéndose a aquellos que “han tratado de ganar tiempo y esperan la cita electoral del año que viene”, calificando este comportamiento de “irresponsable”.

Queda que el Gobierno debe definir las medidas que se van a tomar. Manuel Valls ha confirmado que ya está trabajando en ello. Y aunque ha excluido -sin sorpresa- suprimir el techo de las cotizaciones sociales, sí ha citado otras dos pistas: la primera es el gravamen suplementario de los contratos precarios. El jefe del Gobierno, que en la ley relativa a la reforma laboral quiso recoger la inclusión de un bonus-malus obligatorio sobre las cotizaciones al desempleo antes de cambiar de opinión, ha llamado a la prudencia pues estima que la medida “no es de fácil aplicación”.

Manuel Valls también se ha referido a “otros debates”, pero sólo ha citado uno de ellos: el de los “séniores”, pero sin dar mayores precisiones. Ahora bien, este tema comporta una dimensión doble. Primero está la parte de las cotizaciones. El acuerdo Arrco-Agirc de octubre 2015 reenvió a la negociación con la Unedic el tema del gravamen de las rupturas convencionales de los contratos de los trabajadores mayores, en lo que a las pensiones complementarias se refiere.

Por otro lado, está la parte relativa a las prestaciones, pues cuando las negociaciones con la Unedic fracasaron, los empresarios propusieron aumentar la edad a partir de la cual un demandante de empleo se beneficia de la prolongación del periodo de abono de las prestaciones de paro.

Un proyecto de decreto especifica los **contornos del acompañamiento personalizado en caso de rechazo de un acuerdo de mantenimiento en el empleo o de desarrollo del mismo**. La supremacía del acuerdo de empresa por lo que respecta a la duración de la jornada laboral ha ocultado ampliamente los otros temas de la ley de la reforma laboral. Pero no es la única cuestión polémica de esta reforma, promulgada el 8 de agosto. Entre los otros puntos cuestionados figura la ampliación de las posibilidades de un acuerdo de empresa que permita bajar los salarios sin modificar la duración de la jornada laboral o aumentar ésta temporalmente con el mismo salario, y los acuerdos denominados de “mantenimiento o de desarrollo del empleo”.

La ley no ha satisfecho totalmente las pretensiones del empresariado: éste pedía que el trabajador que no aceptase el acuerdo tuviese que dimitir. Pero la empresa deberá despedirlo. No obstante, mientras que hasta ahora el Código de Trabajo tipificaba este despido como despido por causas económicas, cuyas consecuencias son la obligación de hacer un plan social a partir de 10 rechazos, la ley El Khomri ha suprimido esta obligación creando un “motivo específico” de despido. Pero no por ello será un despido “clásico” ya que, para responder a una solicitud sindical se ha instituido una ayuda para la reclasificación. El proyecto de decreto ha sido transmitido a los interlocutores sociales.

El itinerario de acompañamiento personalizado (en francés “parcours d’accompagnement personnalisé o PAP), que el trabajador no tendrá obligación de aceptar, ha sido inspirado por el contrato de seguridad profesional (CSP) que toda empresa con menos de 1.000 trabajadores debe obligatoriamente presentar al trabajador que despide por causas económicas.

Por lo que respecta a la financiación por la empresa, se han retomado las mismas reglas: la empresa abona la cuantía del preaviso que el trabajador no efectúa, con un límite de tres meses. La duración del PAP es de un año, pero sus condiciones financieras son menos ventajosas. Si el trabajador despedido tiene como mínimo un año de antigüedad en la empresa, cobrará el 70% de su salario frente al 75% en el ámbito de un CSP (la diferencia con relación a las prestaciones normales es asumida por el Estado).

Por otra parte, el proyecto de decreto no prevé nada en el caso de que el trabajador retome un empleo, mientras que el CSP prevé una prima para la reclasificación o una indemnización diferencial de reclasificación.

En materia de ayuda para la reclasificación, los dos dispositivos poseen -al menos sobre el papel- numerosos puntos en común. Por ejemplo, el inicio con un balance previo de las habilidades del trabajador, la posibilidad de utilizar su cuenta de formación en coherencia con el proyecto seguido, o la de acumular periodos de actividad de al menos tres días, para acumular seis meses como máximo.



Sin embargo, todavía queda un punto por clarificar: la organización por *Pôle emploi* de estos nuevos itinerarios personalizados. Se desconoce a quién va a incumbir este trabajo; desde luego, los equipos encargados del contrato de seguridad profesional, en los que cada asesor se encarga de seguir a unas 50 personas no serían los más idóneos.

Un convenio entre el Estado, *Pôle emploi* y Unedic, previsto en el proyecto de decreto, permitirá tal vez aclarar las cosas. De momento, este tema sólo ha sido objeto de intercambios técnicos entre las partes.

**El Ejecutivo da el toque final a la Cuenta personal de Actividad (CPA)**, que fue presentada por François Hollande como una de las grandes reformas sociales de su quinquenio. Este dispositivo, que está recogido en el artículo 39 de la ley de 8 de agosto de 2016 relativa a la reforma laboral, ha cobrado forma y algunos de los principales decretos necesarios a su aplicación a partir del 1 de enero próximo, están a punto de ser publicados.

Este es el caso del decreto que reconoce las acciones de trabajo benévolo asociativo, una de las fuentes que alimentará la Cuenta de compromiso ciudadano (CEC en francés) que, además de la Cuenta personal de formación (CPF) y la Cuenta de prevención de la penosidad (CPP – que el empresariado estima irrealista), será uno de los tres pilares de la CPA.

Tal y como está redactado, el proyecto de decreto estipula que un trabajador benévolo deberá justificar 200 horas de voluntariado asociativo para poder beneficiarse de 20 horas anuales de formación. Éste tendrá hasta el 30 de junio del año *n* para declarar en la Caja de Depósitos y Consignaciones las acciones de formación realizadas el año anterior, que deberán ser certificadas por uno de los directores de la asociación.

Otro proyecto de decreto que afecta a la CPA establece las condiciones de aumento de los derechos a la Cuenta personal de formación de ciertas personas no cualificadas, a altura de 48 horas anuales, con un tope de 400 (frente a la mitad, con un tope de 150 horas para los demás): el interesado deberá declarar previamente que reúne el nivel requerido. Este texto también recoge las modalidades de elegibilidad de los balances de las habilidades a dicha CPF, así como las relativas a las acciones de acompañamiento de los creadores de empresa: para poder integrar la Cuenta personal de formación estas acciones no serán financiadas por *Pôle emploi*, ni por la Apec, las misiones locales o las CAP-empleo.

La próxima publicación de estos decretos intervendrá cuando se reemprendan los trabajos vinculados al establecimiento de la futura gobernancia de la CPA, que fueron interrumpidos por las elecciones regionales de diciembre de 2015.

Otro tema relevante en este mes de octubre ha sido la **denuncia por parte del Tribunal de Cuentas del gran desperdicio de ayudas destinadas al empleo de los jóvenes**: ayudas demasiado numerosas, resultados “decepcionantes”, milhojas financiero, exceso de participantes, objetivos rara vez alcanzados y que la mayoría de las veces afectan más al volumen de beneficiarios que al acceso efectivo a un empleo, etc. El informe publicado el 5 de octubre por dicho Tribunal, relativo al

“acceso de los jóvenes al empleo” es particularmente crítico, en momentos en que la situación de los jóvenes de 18 a 25 años de edad no deja de agravarse.

Esto es cierto en el caso de los no cualificados, pero el fenómeno afecta cada vez más a los titulados de la enseñanza superior. El resultado es que ese grupo de edad presenta, en el seno de la población activa, la tasa de paro más alta: un 23,4% en 2014 según el Insee (debido a una fuerte proporción de jóvenes estudiantes no contabilizados) frente a un 10% para todos los grupos de edad.

La encuesta no distingue entre derecha e izquierda, que se han alternado en el poder, y han convertido la lucha contra el paro de los jóvenes en su prioridad. Y sus conclusiones son inapelables: de la pequeña treintena de dispositivos que mezclan más o menos las ayudas directas para la contratación, acompañamiento personal o formación, el total moviliza más de 10.500 millones de euros al año, sólo los que están limitados en el tiempo y se vuelcan con la relación entre el asesor y el joven reflejan una tasa de acceso al empleo de más del 50%.

Es el caso especialmente de la “Garantía jóvenes” que, en término medio, garantiza una entrevista cada 21 días. El Gobierno ha consignado 420 millones de euros en los presupuestos de 2017 para su generalización. En el caso del resto de los dispositivos los resultados oscilan entre un 30 y un 40%, con excepción de los contratos subvencionados en el sector mercantil (66%). Con una nota discordante porque están dedicados a grupos cercanos al empleo, estos contratos dan lugar a un fuerte beneficio adicional. O dicho de otra manera, las empresas del sector privado habrían contratado incluso sin ayudas...

“La naturaleza de las respuestas públicas al problema del acceso de los jóvenes al empleo implica que su eficacia no puede ser limitada puesto que sólo pueden compensar de manera marginal las dificultades encontradas por ciertos grupos”, admite el Tribunal de Cuentas. “Sin embargo, aunque se tengan en cuenta estos límites intrínsecos, las ayudas propuestas no parecen estar a la altura de los costos importantes que inducen”. Según el Tribunal, que subraya la diferencia entre la amplia serie de dispositivos y las necesidades de los jóvenes y las empresas, las cuentas no salen. Y por lo que respecta a los contratos subvencionados, los ponentes abogan por que deberían ser menos prioritarios y más cortos, y ser considerados como una fase transitoria hacia una formación cualificante.

Otra recomendación es la de reasignar los presupuestos de los contratos subvencionados del sector no mercantil a dispositivos más intensos, tales como la “Garantía jóvenes”, los dispositivos de segunda oportunidad o la alternancia. El gran presupuesto adicional de 1.400 millones de euros para los contratos subvencionados en el segundo semestre del año, demuestra que todavía se está lejos de esta reasignación.

A principios de mes **el frente del empleo ha experimentado una ligera mejoría**, con un crecimiento esperado este año de un 1,3%, apenas superior al del año pasado (1,2%), el mercado laboral no incrementará su dinamismo.

Mientras la creación neta de empleos en el sector mercantil aumentó a 97.000 en 2015, el Insee prevé que en 2016 deberían crearse 117.000 puestos de trabajo. Si

esta estimación se confirma, se trataría de la mejor cifra alcanzada desde el año 2007. Unos resultados de los que el Gobierno puede enorgullecerse puesto que el Insee indica que “desde el año pasado, las creaciones de empleos están siendo incentivadas por la reactivación de la actividad y los distintos dispositivos de reducción del costo del trabajo, que enriquecen el crecimiento en empleos: crédito fiscal para la competitividad y el empleo (CICE), pacto de responsabilidad y prima para la contratación en las pequeñas y medianas empresas”.

Por su parte, el Gobierno ha realizado una estimación de los efectos de sus reformas. En los documentos vinculados al proyecto de ley de finanzas para 2017 (presupuesto del Estado francés), cuantifica el impacto del CICE y del pacto de responsabilidad en 130.000 empleos creados o conservados en 2015, y “cerca de 120.000” en 2016.

En cuanto a la prima para la contratación de un nuevo trabajador en las pequeñas y medianas empresas, ésta permitiría crear cerca de 35.000 empleos en 2016 según estima el ministerio de Economía. Y como las creaciones de empleos subvencionados deberían perder impulso en el segundo semestre de este año, en total, sector privado y público, deberían crearse 165.000 empleos en 2016 según las estimaciones del Insee. Es más que el alza de la población activa y esto sí es una buena noticia. Sin embargo, hay que recordar que en 2015 la economía francesa creó 157.000 empleos, es decir, apenas menos que este año.

La curva del paro se ha revertido así, en todo caso según los criterios de la OIT. La tasa de paro debería retroceder en 0,4 punto este año y afectar al 9,5% de la población activa de Francia metropolitana. Este retroceso también se explica por la creación del plan de formación de los demandantes de empleo. Según el Insee, a final de año éste debería afectar a 30.000 parados.

Para el año que viene, el ministerio de Economía prevé una aceleración de la creación de empleos en el sector mercantil, que es estimada “improbable” por los economistas. “El pacto de responsabilidad y el CICE permitirían crear 80.000 empleos al año en término medio” y la prima para la contratación 60.000 en 2017 según el Gobierno.

### **El Régimen social de los trabajadores Autónomos y la Urssaf van a crear nuevos servicios comunes**

En enero 2008 este Régimen se convirtió en el único recaudador de las tasas CSG, CRDS y de las cotizaciones familiares, de jubilación de base y complementaria, de enfermedad-maternidad, y del abono de las indemnizaciones de los trabajadores autónomos. Pero el sistema no ha funcionado nunca bien y la mejora experimentada recientemente sólo es debida a soluciones chapuceras.

En su lugar, el proyecto de ley de Finanzas de la Seguridad Social para 2017 prevé la creación de un nuevo servicio en línea. Para dirigirse a sus afiliados y recaudar sus cotizaciones se utilizará una marca conocida del gran público por su gran sencillez de utilización (como el “Cheque empleo-servicio universal” o la “Pajemploi” destinada al empleo de las auxiliares maternas).

La reforma pasa por la creación de una organización dedicada, que asocie el RSI y la Urssaf (organismo recaudador de las cotizaciones de Seguridad Social y de las prestaciones familiares). Ello no supondrá un gran cambio para los dos organismos, pues ya trabajan conjuntamente en el seno de células mixtas, indispensables para compensar los *bugs* informáticos y un reparto de los cometidos demasiado complejo: el RSI calcula la cuantía de las cotizaciones, cobra y recauda hasta el 30º día después del vencimiento, y después la Urssaf toma el testigo y gestiona los casos litigiosos.

A partir de enero de 2017, una “corresponsabilidad” Acooss-RSI (Acooss: organismo que gestiona la tesorería del régimen general de la Seguridad Social y alimenta los sectores “despilfarradores” de este mismo régimen y tutela las cajas de las Urssaf) será creada para la recaudación de las cuotas. No se ha previsto ninguna nueva estructura, sólo una línea jerárquica unificada y medios propios, que ya han sido negociados en el último convenio de objetivos. El RSI compartirá un poco de su poder actual, pero también va a proteger su papel de recaudador de cuotas sociales, papel que habría podido recaer pura y sencillamente en las Urssaf.

La aplicación de la **Cuenta Penosidad** supone un quebradero de cabeza para los empresarios de las pequeñas empresas. En efecto, esta Cuenta y, fundamentalmente, los 6 nuevos criterios que entraron en vigor en julio de este año (la postura penosa, la manutención de cargas, agentes químicos etc.) son de muy difícil aplicación.

Además de los pequeños empresarios, las patronales Medef y CGPME han mostrado su total desacuerdo denunciando que esta cuenta es extremadamente compleja. El Medef ha hecho incluso una llamada a la desobediencia civil, algo que ha provocado la ira de la ministra y de los sindicatos.

La ministra ha acusado al Medef de ralentizar la aplicación de la Cuenta de Penosidad. Según ella el problema está en que los referenciales por sector (guías para facilitar la aplicación de la cuenta de penosidad) no han sido publicados debido a la presión de la patronal. Este referencial es importante para que los empresarios de las Pymes puedan aplicarlo. El secretario nacional de la CFDT reconoce que el criterio ergonómico no es fácil de aplicar y entiende que una Pyme pueda experimentar dificultades en ello, pero también entiende la necesidad de su aplicación. Para él son las cámaras patronales quienes, al no publicar los referenciales, dificultan el trabajo de las Pymes.

Ante esta complejidad algunos empresarios han decidido no aplicar la Cuenta de Penosidad, pues *“para poder poner en práctica este dispositivo deberíamos estar detrás de cada empleado, todo un día, varias veces al año. Eso es imposible”*.

### **Un aumento adicional de la edad de jubilación tendría efectos económicos positivos.**

En un momento en el que los candidatos a la elección presidencial incluyen en sus programas el aumento de la edad de jubilación, el Consejo de Orientación de las Pensiones (COR) va a llevar a cabo un análisis de los efectos macroeconómicos de esta medida.

Para esta ocasión la dirección del Tesoro ha realizado simulaciones que ponen en relieve la eficacia de este dispositivo para incrementar la riqueza del país. El incremento de la edad de jubilación tendría un efecto superior a los otros dos instrumentos posibles para mejorar el saldo financiero del sistema de pensiones (el incremento de las cotizaciones y la moderación de las pensiones).

El Tesoro ha partido de la hipótesis de un aumento a los 64 años a partir del año 2017. El Tesoro concluye que al cabo de 20 años, el PIB se incrementaría en un 1,4%, casi 30 millardos de euros por un incremento de la edad de jubilación de tres meses por cada generación (cada año).

Sin embargo, en el supuesto de que se incrementasen las cotizaciones sociales para mejorar el equilibrio del sistema de pensiones, el PIB disminuiría un 0,4% en 20 años ya que esta carga adicional para las empresas y los hogares tendría "efectos recesivos" en la actividad económica. Por otra parte, la tasa de desempleo aumentaría un tercio de punto en un horizonte de 20 años.

En la otra alternativa apuntada, la moderación de las pensiones al congelar o reducir el rendimiento de las cotizaciones, el impacto sobre el PIB sería de cero en un horizonte de veinte años y disminuiría 0,3 puntos a los diez años. El Tesoro alude a "un shock de demanda negativa" y añade que "la moderación de las pensiones no tendría ningún efecto sobre el PIB, el empleo y el desempleo después de dos décadas".

### **La ministra de Trabajo da una oportunidad al diálogo social en relación con la discriminación en la contratación laboral.**

Myriam El Khomri ha escrito a 50 dirigentes de empresa, con copia a sus directores de RR.HH., para "invitarlos" al ministerio con objeto de examinar con todo detalle sus prácticas en materia de lucha contra la discriminación en la contratación.

Estos 40 directivos tienen en común el gestionar más de 1.000 trabajadores pero, sobre todo, haber sido seleccionados sin saberlo para la compañía de "testing" anunciada por la ministra a principios de año. Y para agregar algo más al suspense, las cartas enviadas no mencionan la evaluación de sus empresas: ésta les será comunicada al cabo de 20 minutos de entrevista, una vez presentado el protocolo utilizado, los resultados globales y la manera en que todo ha transcurrido.

Aparte de su carácter antirrepublicano, la discriminación en materia de empleo costaría a Francia cerca del 7% de su PIB, o sean, 150.000 millones de euros, según un informe reciente de *France Stratégie*, organismo dependiente de los servicios del primer ministro. Siendo este patronímico la principal fuente del mal, el ministerio de Trabajo lanzó a principios de año dos campañas de "testing", siguiendo las recomendaciones formuladas en 2015 por el grupo de diálogo pilotado por Jean-Claude Sciberras. "Las discriminaciones no son la consecuencia de políticas de contratación abiertamente racistas o sexistas, sino de una sucesión de pequeñas decisiones, prejuicios y, a veces, de cobardía", declaró entonces Myriam El Khomri.

La primera campaña afectó a la función pública y sus resultados fueron publicados el pasado verano.

La segunda se ha interesado por el sector privado y sus resultados se acaban de conocer pero el ministerio no desea exponer los nombres de los malos alumnos o lo que los anglosajones denominan el *name and shame*. De ahí, las 40 cartas enviadas. “Vale más encontrar soluciones que culpables”, apoya el secretario general de la central sindical CFDT, Laurent Berger.

Este es el método. Pero en cuanto a los resultados, a este nivel no ha filtrado nada por una buena razón: tan sólo un puñado de personas han visto los anexos, es decir, la ficha de cada empresa. Los resultados -según se dice- son muy contrastados y, por lo tanto, difícilmente extrapolables de un caso a otro, lo que hace imposible cualquier intento de *benchmark*, e incluso en las empresas que obtienen un buen resultado los procedimientos de contratación no están exentos de azar. Después, el objetivo declarado por el ministerio es obtener de cada empresa que se comprometa a realizar las correcciones, cuando éstas sean necesarias, estableciendo una fecha para una nueva reunión de aquí a principios del año próximo.

### **El CDI de interinidad aumenta sobre todo en el caso de los jóvenes no cualificados.**

Al ritmo actual de 800 firmas por mes el contrato de duración indefinida de interinidad (CDII) habrá convencido a 11.500 personas a finales de octubre después de haber superado la línea simbólica de 10.000 firmas a principios de septiembre y de las 5.000 el 1 de enero. Esto es lo que va a anunciar el martes 18 de octubre Prism'emploi, asociación de los profesionales del sector del trabajo temporal, con ocasión del segundo balance de este dispositivo que se empezó a aplicar en marzo de 2014. “Estamos creciendo”, se felicita su delegado general François Roux, para quien el objetivo de 20.000 CDII será alcanzado en 2017.

Apoyado por las grandes redes, con Randstad a la cabeza, el CDI de interinidad ha conocido inicios muy lentos, pero la ley Rebsamen y con ella la supresión del plazo de carencia, ha terminado por convencer a las Pymes del sector. La profesión presenta este dispositivo como un instrumento de “flexiseguridad” al estilo francés: un CDI de derecho común pero con periodos de misiones sometidos a la normativa de la interinidad y periodos de intermisión remunerados por la empresa, es decir, por la ETT. Todo con una remuneración mensual garantizada (por ejemplo, el SMI para los obreros y los empleados).

Desde el punto de vista de la empresa, la rentabilidad de un CDII depende pues de la tasa de actividad de los interinos que se comprometen. Desde este punto de vista, los semáforos están en verde puesto que dos tercios de las personas que han firmado un CDII encadenan las misiones una tras otra. En el caso de los demás, la duración media de las intermisiones no supera 5 días, fuera formación. Por lo tanto, está claro que este dispositivo atrae, sobre todo, a los más cualificados y por ello no forzosamente a los más jóvenes. Esto es lo que sus promotores imaginaban al principio.

Sin embargo, no ha sido así: el segmento de los menores de 25 años no cualificados es superior al de todos los interinos en su totalidad. En este caso, empleabilidad no casa sistemáticamente con cualificación, sino con “motivación”, analiza François Roux. “Los más cualificados están protegidos por su pericia. No tienen necesidad de

serlo por un estatuto y además perderían financieramente”, demuestra Pascal Wespiser, presidente de la sociedad de trabajo temporal Gezim (con 25 CDII en su activo, de los cuales cuatro han sido rescindidos), y presidente de Prism’emploi de la región Gran Este.

En claro, el CDII constituye una buena senda hacia un empleo duradero para aquellos que se han alejado, eliminando de paso los daños colaterales de la precariedad, a saber, el acceso a los créditos y a la vivienda. En estas condiciones no es extraño que afecte más al transporte y la logística, para misiones de mantenimiento, que a la construcción. Por ello, e incluso si supera los 20.000 contratos mencionados, el CDII continuará siendo minoritario en el seno de los 580.000 empleos equivalentes a tiempo completo que representa el trabajo temporal en la actualidad.

### **Un informe parlamentario recomienda la creación de un salario mínimo europeo.**

Un informe de la Comisión de Asuntos Europeos de la Asamblea Nacional francesa fue entregado el miércoles, 19 de octubre, a la ministra de Trabajo. En él se aboga por un salario mínimo en cada país miembro de la Unión Europea y se adelantan pistas para “una convergencia suave”, con el fin de evitar la puesta en competición de los trabajadores.

“La falta de convergencia social actual en Europa y la fuerte disparidad de los salarios no nos permiten establecer un salario mínimo único a escala de Unión Europea”, especifica el informe, que va a ser entregado a Myriam El Khomri y al secretario de Estado encargado de los Asuntos Europeos, Harlem Désir, por el diputado Philippe Cordery. Así pues, el informe propone el establecimiento de un “mecanismo de salario mínimo” y recomienda “una convergencia con suavidad para no desestabilizar los mercados europeos, pero que implemente, a medio plazo, el acercamiento necesario de los niveles de salario”.

Según los autores del informe, la falta de competencia jurídica de la Unión Europea para imponerlo no es “un problema real”, “sería suficiente con la voluntad política”. En el seno de los 28 Estados miembros la situación está marcada por una “fuerte heterogeneidad” de los niveles salariales y de sus modos de establecimiento, apuntan. 22 países han establecido un salario mínimo legal nacional, siendo el último en haberlo hecho Alemania. 6 Países –Italia, Chipre, Austria, Dinamarca, Suecia y Finlandia- no lo tienen, pero la mayoría de ellos disponen de salarios mínimos sectoriales. En valor bruto, los niveles van desde 184 euros al mes en Bulgaria, hasta 1.923 en Luxemburgo, situándose Francia en el sexto lugar.

Diferentes variables acrecientan la diversidad: revalorizaciones distintas, sistemas de disminución de las cuotas sociales, variaciones en función de la edad, etc. Esta heterogeneidad es una “fuente de competencia salarial que perjudica al buen funcionamiento de la Unión Europea”, apunta el informe.

Éste propone establecer un salario mínimo en cada Estado, en forma de “límite mínimo de remuneración mínima expresado en porcentaje de salario medio de cada país, y cada Estado sería libre de adoptar un nivel de salario mínimo superior”. Éste

se aplicaría a los países de la zona euro y los otros países de la Unión podrían sumarse “sobre la base del voluntariado”.

El informe también estima necesario “organizar la convergencia progresiva de las normativas sobre los salarios mínimos”. Sugiere, especialmente, “incluir el salario mínimo europeo en la base europea de los derechos sociales”, mecanismo que “recoge los datos nacionales”, así como la institución de una conferencia anual sobre los salarios en Europa.

### **Las cifras del paro varías: 109.000 demandantes de empleo más según el INSEE o 634.000 más según Pôle Emploi.**

Para poder contabilizar el número de parado hay que dotarse de una definición del paro; además, existen varios indicadores. En Francia, dos instituciones están encargadas de medir el paro –Instituto nacional de Estadísticas y Estudios Económicos (Insee) y Pôle emploi (servicios públicos del empleo)- con definiciones distintas.

“En primer lugar vienen los ficheros de las personas registradas en Pôle emploi, que se publican mensualmente”, según explica Mathieu Plane, director adjunto del departamento de Análisis y Previsiones, del Observatorio francés de Coyunturas Económicas (OFCE). De aquí resulta que “el número de demandantes de empleo inscritos en la categoría A (los que no han trabajado en el mes) ha disminuido en 11.000 en un año. Pero si se miran las categorías B y C, es decir, en las que la persona ejerce una actividad reducida, el número de parados ha aumentado en 102.000”.

Paralelamente, la encuesta del Insee, que se ciñe a la definición internacional del paro establecida por la OIT, proporciona un diagnóstico distinto: “Según el Insee, la tasa de paro en Francia metropolitana ha bajado en 0,5 punto en un año (un 9,6% en el 2º trimestre de 2016), lo que corresponde a 133.000 demandantes de empleo menos”, subraya el Sr. Plane, y prosigue: “Pero al mismo tiempo, el *halo del paro* (personas inactivas que desean trabajar pero no están contabilizadas como demandantes de empleo) ha aumentado en 43.000 personas, y el *subempleo* (afecta a personas que trabajan a tiempo parcial impuesto) en 49.000.

Mathieu Plane concluye diciendo que “la única certeza por el momento es que todas las medidas del paro indican que, desde mayo 2012, está aumentando”. Desglosando las cifras, +109.000 según la OIT y +634.000 en el caso de los parados inscritos en categoría A, y +1.160.000 parados en las categorías A, B y C, según Pôle emploi.

### **Parados: las entradas en formación aumentan fuertemente**

Como continuación de lo que indicábamos en nuestra Nota diaria de ayer día 20 de octubre, en relación con la posible prolongación de las 500.000 formaciones suplementarias la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri desveló ayer un primer balance de este plan. Los contadores del ministerio de Trabajo informan de que 740.000 personas han entrado o están inscritas en una formación desde el 1 de enero, de las cuales 450.000 formadas o en curso de formación, 209.000 se han



inscrito para realizar una formación de aquí a final de año, 48.000 acompañamientos para la creación de empresa y 33.000 contratos de profesionalización han sido firmados.

Según el Ejecutivo, ya se han recorrido las tres cuartas partes del camino: “Desde principios de septiembre el ritmo semanal de entradas en formación se ha multiplicado por dos con relación al mismo periodo de 2015”. Los demandantes de empleo poco o nada cualificados o de larga duración representan el 42% de los que se han beneficiado del plan “500.000”; uno de cada cuatro tiene menos de 26 años de edad y la duración media de la formación es de tres meses.

Este esfuerzo representa “una triple exigencia moral, social y económica”, insistió ayer Myriam El Khomri, subrayando el retraso francés puesto que un demandante de empleo de cada seis se beneficia de alguna formación, frente a cuatro de cada 10 en Austria.

Cerca del 90% de las personas que han finalizado su formación se declaran satisfechas, un porcentaje comparable a los medidos en 2014 (87,6%) y en 2013 (89,4%). Aunque todavía es muy pronto para medir los efectos concretos en materia de retorno al empleo, durante la celebración de una mesa redonda ayer en el ministerio, una serie de testimonios muestran que los 1.000 millones de euros desbloqueados para el plan no serán malgastados en cursillos en “prácticas parking”.

Los intervinientes insistieron en el hecho de que la formación facilita el retorno directo al empleo en el caso de los que son autónomos o ponen un pie en el estribo a aquellos que se han alejado del mundo laboral y, cada vez, con una constante: el acompañamiento de los consejeros de Pôle emploi es clave. Aunque con un bemo, que detalla: nada hubiese sido posible sin la movilización de las tropas de Pôle emploi, pero tampoco sin un presupuesto suplementario.

Fuera de los casos de inadecuación con relación al perfil del demandante de empleo o a las necesidades de las empresas, la falta de presupuesto es el segundo motivo de rechazo de una formación, agrega Jean Bassères, director general de Pôle emploi.

Anunciado a principios de año por François Hollande, el plan de 500.000 formaciones suplementarias está financiado principalmente por el Estado. El Ejecutivo busca medios financieros para prolongarlo el año próximo. “Tendremos que llevar a cabo una evaluación del plan, pero no quiero que la dinámica decaiga”, ha declarado Myriam El Khomri.

### **La medida fiscal que rebela a los emprendedores y que podría afectar al atractivo de Francia para los exiliados del Brexit**

Los diputados han modificado el marco fiscal favorable a las acciones gratuitas en la ley Macron. Apenas un año después de la promulgación de dicha ley los diputados han adoptado una disposición que modifica, en gran parte, los descuentos fiscales sobre las acciones gratuitas (AGA) votados en 2015.

Mientras que el Gobierno había afirmado su voluntad de no cuestionar estas ventajas, la ponente del Partido Socialista, Valérie Rabault, ha favorecido una enmienda que aumenta el tipo de la contribución patronal del 20 al 30%, y vuelve sobre la posibilidad de fiscalizar las ganancias en la categoría de las plusvalías mobiliarias (más ventajosas que la de los salarios).

El texto mantiene los beneficios para las Pymes que no abonen dividendos, de manera a proteger a las *start-up* cuyos dirigentes no pueden todavía abonarse un salario. Esta disposición ha sido adoptada con 32 votos frente a 27. Para frenar esta iniciativa parlamentaria, el Gobierno había depositado su propia enmienda, mucho menos severa. Pero ésta ha sido rechazada.

Este giro ha provocado una enérgica oposición generalizada en el seno del empresariado, tanto de las pequeñas empresas como de las grandes. “El marco fiscal sobre acciones gratuitas viene cambiando casi todos los años desde 2011 - apunta la Afep, que representa a los grandes grupos- Es una señal extremadamente negativa para nuestra atraktividad”. Muchos grupos que cotizan en Bolsa acaban de solicitar en asamblea general la autorización para distribuir acciones gratuitas a sus asalariados, debido justamente a las deducciones de la Ley Macron y no van a tener tiempo de atribuir las puesto que el régimen puede que haya cambiado de nuevo.

Por su parte, el Medef estima que esta vuelta atrás va a “privar a las empresas francesas de un instrumento particularmente eficaz para atraer a gente con talento en un contexto de intensa competencia internacional”.

Y mientras los diputados de lo que están tratando es de proteger a las pequeñas y medianas empresas, éstas han expresado su descontento. La red “Crecimiento plus” (en francés *Croissance plus*) ha denunciado “un enfoque ideológico de la fiscalidad así como motivos ocultos de corte partidista”. La asociación había propuesto otras medidas para evitar los abusos de los grandes dirigentes, que preocupan a los diputados, tales como el hecho de limitar la porción de capital atribuible a los dirigentes. Pero estas propuestas no han sido tenidas en cuenta.

Incluso las *start-up* se estiman perjudicadas. “Algunas empresas en pleno crecimiento, que deben contratar a un dirigente o a alguien con un talento excepcional van a ser sancionadas porque rápidamente alcanzarán el límite de exoneración de las cuotas sociales de 37.000 euros en cuatro años”, detalla Jean-David Chamboredon, patrón del fondo Isai, que encabezó la revuelta de los “palomos” (movimiento de emprendedores procedentes de *start-up* y de empresas de *high tech* que protestó en 2012 en contra del proyecto de ley de Finanzas y la integración en el baremo del impuesto sobre la renta de las plusvalías de cesiones mobiliarias). Según él, esta distinción, que va a afectar a las empresas con más de 250 asalariados, crea una señal negativa: “Esto significa que no hay que cruzar este umbral, que haber tenido éxito no está bien”.

Lo que más va a costar a las empresas es, sin duda, la incertidumbre, pues hasta la promulgación de la ley de Finanzas para 2017 a final de diciembre, las cosas pueden cambiar de nuevo. El Gobierno puede pedir una segunda deliberación antes de la votación solemne del texto, el martes 25 de octubre, pero para ello debe asegurarse de que tendrá mayoría en la Asamblea. También puede retomar esta

disposición en segunda lectura, después de su paso por el Senado. Y finalmente, queda la etapa del Consejo Constitucional, que podría censurar el texto.

Mientras tanto, numerosas distribuciones de acciones gratuitas han quedado suspendidas. “Esto nos desestabiliza porque estamos tratando de poner en pie un plan de AGA. Los asalariados nos preguntan si vamos a volvernos atrás”, declara Marion Carrette, fundadora de Oui-Car. En Isai, tres planes habrían sido frenados. “Esto puede a veces bloquear una inversión condicionada por la llegada de un dirigente”, afirma Jean-David Chamboredon.

### **Demandantes de empleo: el delicado cierre del plan de 500.000 formaciones suplementarias.**

El Ejecutivo dispone de dos opciones para encontrar los 350 millones de euros necesarios a la financiación, en 2017, del remanente de su plan denominado “500.000 formaciones suplementarias”: llamar a contribuir -en principio voluntariamente- a los organismos que financian la formación profesional, o desviar una parte de la contribución obligatoria de las empresas denominada “1% formación”.

Anunciado por François Hollande en enero pasado, el plan de 500.000 formaciones suplementarias está destinado a los demandantes de empleo con mayores dificultades de inserción, poco o nada cualificados, o de larga duración, en el marco del partenariado con las regiones. Sobre los 1.000 millones de euros previstos a estos efectos, el Estado adelanta 870 millones, saldo procedente del Fondo paritario de garantía de los itinerarios profesionales (FPSP).

Según el ministerio de Trabajo, a este estadio, el plan -que se inició antes del verano- está dando satisfacción. Pero teniendo en cuenta los volúmenes que están en juego, ciertos parados empezarán o terminarán su formación en el primer semestre de 2017. De ahí la necesidad de dinero para pagar a los organismos que asumirán la formación el año próximo. Para ello, se ha inscrito una línea de 350 millones en el proyecto de ley de Finanzas; pero nada indica cómo va a ser financiada.

En abril, el Estado encargó a la Inspección general de Asuntos Sociales, a la de Finanzas y al Control general Económico y Financiero de estudiar si los Opca podrían actuar como “bienhechores voluntarios”. Sin éxito; no sólo el planteamiento ha sido mal visto por los interlocutores sociales, sino que, sobre todo, las cuentas no salen: únicamente 6 de los 20 Opca tienen superávit. Además, la ley impone a estos organismos conservar cuatro meses de tesorería: dos para financiar las formaciones de enero y febrero, puesto que la recaudación de las cuotas se realiza en marzo, y dos para seguridad. “La idea consistía en coger dinero de este colchón”, confiesa alguien cercano a este expediente.

A falta de poder proseguir en esta vía, se ha buscado un plan B. La primera pista, basada en el voluntariado, afectaría a los Opca, las regiones o a la Asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas discapacitadas (Agefiph). La segunda consiste en desviar una parte del “1% formación” legal, que representa unos 5.500 millones de euros anuales. La ventaja está en que en los dos casos el

dinero está ahí. El inconveniente es que, a presupuesto constante, son 350 millones de menos para las reconversiones o las políticas del empleo, mediante dispositivos como por ejemplo la Cuenta Personal para la Formación (CPF) o la alternancia.

El ministerio de Economía y Finanzas no ha confirmado ninguna de estas dos opciones, indicando sólo que el Gobierno está hablando con los interlocutores sociales para ver cómo “transferir los medios no utilizados de la formación profesional a acciones útiles para los demandantes de empleo y también para las empresas”.

### **Refugiados: el lunes 24 de octubre se llevó a cabo en Calais el desmantelamiento de la denominada “Selva”,**

Donde han residido miles de refugiados entre los que se encontraban menores de edad no acompañados. El decreto fue publicado por la prefecta de Calais, Fabienne Buccio, el viernes día 21 y en él se indicó cuando se iniciaba dicho desmantelamiento y su duración (como mínimo toda esta semana). A final de la jornada, la prefectura del Paso de Calais anunció que la evacuación se había iniciado sin incidentes mayores: 2.318 migrantes ya habían salido camino de 11 regiones francesas.

Tal y como estaba previsto, la reja que bloqueaba la entrada al amplio hangar donde se organizó el reparto de los migrantes en 451 centros de Acogida y Orientación (CAO) de Francia, se abrió a las 8 de la mañana. En su interior se entregó a cada migrante un mapa de Francia y se les propuso escoger entre dos regiones, explica Didier Leschi, director general de la Oficina francesa de Inmigración e Integración (Ofii). Pero “cómo van a escoger una región francesa si no conocen el país”, se altera alguien del Socorro Católico.

La continuación del periplo depende del color de la pulsera que se les ha entregado. Por la mañana se llenaron los autocares en dirección de Auvernia-Rhône-Alpes y el Gran Este. Sólo tenían opción entre una pulsera dorada y una plateada. Muchos escogieron la dorada sin entender que les llevaban a Auvernia.

Las familias con hijos recibieron un trato personalizado: las llevaron al Gran Este, a un CAO dedicado a las familias. Y, por su parte, 400 de los 1.291 menores de edad que permanecían en la “Selva”, fueron orientados hacia el Centro de Acogida provisional (CAP) del campamento, constituido por contenedores en los que fueron interrogados por representantes del Home Office británico, para verificar sus vínculos familiares en Gran Bretaña.

El lunes 24 por la noche, el ministro del Interior francés, Bernard Cazeneuve, aseguró que Reino Unido va a acoger “a todos los migrantes solos cuyos lazos familiares con Gran Bretaña queden establecidos”, e inyectará 40 millones de euros suplementarios para mantener sus controles en las fronteras, en Calais.

Para los que no pudieron marchar ese día por la noche, se colocaron decenas de camas en el mismo hangar para que por la mañana fuesen prioritarios. Tras la partida de 45 autocares, la Prefectura tenía previsto 45 más para el martes y 40 el miércoles.

El desalojo en cifras: 1.918 inmigrantes han salido el primer día, 80 centros de acogida en 11 regiones de Francia y 400 menores no acompañados alojados en contenedores, en el centro de acogida provisional. Estos menores han recibido un tratamiento especial, pues París había solicitado a Londres que se hiciesen cargo de aquellos con familia en el Reino Unido. Los otros deberán solicitar el asilo o el derecho a la inmigración económica en los sitios donde han sido acogidos.

### **Seguro de paro**

El presidente de MEDEF ha escrito a los sindicatos para formalizar su proposición de establecer un diagnóstico anterior a la reapertura de las negociaciones. Propone innovar colectivamente en la metodología abriendo estos trabajos a las audiciones variadas como “France Stratégie” o a economistas. La reacción de la CFDT ha sido favorable, ya que no hay condiciones, (como una mayor cotización para los contratos de corta duración, algo de lo que no quiere saber nada MEDEF). Force Ouvrière no está interesado en una reapertura de las negociaciones, salvo si la UNEDIC decide establecer grupos de trabajo paritarios, en ese caso se unirá a las negociaciones. La CGT no ha dado su respuesta pero no ha escondido que si participa será con exigencias como la de relocalizar ellas negociaciones en un lugar neutro.

### **Parados emprendedores: las ayudas sociales serán decrecientes.**

El miércoles 26 de octubre, el examen del proyecto de ley de Financiación de la Seguridad Social para 2017 dio lugar a debates agitados entre el Gobierno y los diputados en el tema de las ayudas sociales para los parados emprendedores; no obstante, la disciplina ha prevalecido en el seno de la mayoría.

El texto inicial preveía de convertir en decreciente la ayuda para la creación o la recuperación de una empresa (Accre), a partir de 19.308 euros de renta anual. Actualmente, el importe de esta exoneración de cuotas sociales aumenta en función de las rentas del creador de la empresa de 7.400 euros por año a 20.000 euros, y después hay un límite máximo en forma de franquicia para los salarios más altos.

El Gobierno ha deseado poner fin a esta franquicia y reducir progresivamente la ayuda entre 19.308 euros (mitad del techo de la Seguridad Social) y 38.616 euros. Esto debería permitir ahorrar 30 millones de euros en un principio.

Pero en Comisión de Asuntos Sociales la semana pasada, los diputados suprimieron esta disposición, denunciando “una mala señal” cuando el paro está causando estragos. Siendo además que tal y como lo explicó ayer miércoles la diputada socialista por el departamento de Meurthe y Mosela, Chaynesse Khirouni, “en ciertos barrios es más difícil encontrar un empleo que crearlo”. Más a la izquierda, otra diputada ha criticado este empeño en querer recuperar 30 millones de euros de los parados: “¿Por qué optan por esta disposición cuando habría que atacar los 92 nichos sociales que cuestan 44.500 millones de euros?”

Molesto con esta revuelta, el ponente, Gérard Bapt, ha negociado un compromiso aceptable por el Gobierno, que el al final ha sido votado ayer: la reducción decreciente sólo empezará a partir de 28.962 euros. En lugar de afectar al 13% de

los beneficiarios del Accre, es decir a 7.500 personas, la disminución de estas ayudas sólo afectará al 8% de éstos.

Para muchos de los diputados la medida continúa siendo muy dura de admitir y es por lo que el Gobierno ha debido realizar otras pequeñas concesiones. Así, ha aceptado en renunciar a una ayuda social que afectaba a los yacimientos de empleo por dinamizar, por un coste inferior a 1.000.000 de euros. También ha dado luz verde a la extensión de la Accre a las personas en vías de inserción, una medida que destinada principalmente a una asociación, la Adie, “para un impacto financiero cercano a cero”, según el secretario de Estado encargado de los Presupuestos, Christian Eckert.

Tal y como lo había pedido el ponente, la Accre también va a ser ampliada a la recuperación de empresas en los barrios prioritarios, lo que debería costar 1.000.000 de euros.

Finalmente, tal y como está previsto en el proyecto de ley inicial, los asalariados de empresas con dificultades podrán beneficiarse de esta ayuda social cuando recuperen una empresa distinta de la suya, por un coste de 3.000.000 de euros.

### **El ministerio de Economía consiente reducir la Contribución Social Generalizada (CSG) a 550.000 pensionistas.**

Los diputados votaron el jueves 27 de octubre, en primera lectura, el proyecto de ley de Financiación de la Seguridad Social para 2017. Una de las medidas extiende el beneficio del tipo recudido o nulo de la CSG a 550.000 jubilados.

Ello es fruto de un compromiso negociado por el Gobierno el día anterior entre bastidores con el ponente del texto Gérard Bapt y, sobre todo con Valérie Rabault, su homólogo del proyecto de ley de Finanzas. En consecuencia, ésta última ha renunciado a defender una medida todavía más generosa que habría beneficiado a 910.000 jubilados.

En concreto, 290.000 hogares de jubilados suplementarios se van a beneficiar de un tipo nulo de CSG, lo que supone para ellos una ganancia media de 46 euros al mes, y 260.000 de un tipo reducido al 3,8% en lugar del 6,6%, o sea un ahorro de 38 euros al mes.

Para alcanzar esto, los dos umbrales actuales de la renta de referencia serán aumentados cada uno en un 3%. Para beneficiarse del tipo nulo se deberá cobrar una pensión inferior a 1.018 euros al mes, frente a 988 euros netos en la actualidad. En el caso del tipo reducido, el umbral será de 1.331 euros netos al mes en lugar de 1.292 euros netos al mes en la actualidad. Los umbrales se multiplican por dos cuando se trata de parejas de jubilados.

Esta medida costará 280 millones de euros y la pérdida de ingresos será compensada con una reforma del régimen de atribución gratuita de acciones (AGA), que se votará en el ámbito de la ley de Finanzas. El régimen fiscal y social de las AGA fue flexibilizado por la ley Macron, por un coste de 250 a 300 millones de euros

anuales; la regla anterior será restablecida, menos en el caso de las pequeñas y medianas empresas que no han votado nunca dividendos.

La idea de un regalo para los jubilados mediante la CSG germinó en junio pasado, cuando el Gobierno estudiaba la posibilidad de realizar un “gesto fiscal” con las familias. Finalmente, el Gobierno decidió reducir el impuesto sobre la renta. Pero Valérie Rabault, que defendía la opción de la CSG de los jubilados con el fin de reparar los daños causados por las medidas fiscales anteriores, ha vuelto a la carga con ocasión del examen de los presupuestos de la Seguridad Social para 2017, y ha presentado a voto dos opciones: extender el tipo nulo o reducido a 480.000 jubilados o a 910.000. Pero los diputados respaldaron al Gobierno que prefería la medida que va a costar 260 millones de euros a la que hubiese costado 470 millones.

### **Los trabajadores de la economía colaborativa deberán pagar cotizaciones sociales a partir de cierto nivel de ingresos.**

El jueves 27 de octubre, el Gobierno impuso una nueva deliberación, en segunda lectura, en la Asamblea Nacional francesa, en relación con un artículo de la ley de Financiación de la Seguridad Social para 2017 que divide a la mayoría.

El umbral a partir del cual estos trabajadores particulares serán considerados como profesionales, establecido en 23.000 euros al año en el caso de un particular que alquila su vivienda, no cambia en relación al proyecto inicial. El otro umbral, el relativo al alquiler de bienes muebles (coches, motocultores, cochecitos para bebés, etc.) se multiplica por dos y pasa de 3.680 euros a 7.720 euros anuales. Los que estén considerados como profesionales deberán registrarse en el Régimen social de los trabajadores Autónomos y abonar cuotas sociales.

El jueves por la mañana, los diputados votaron la supresión de este artículo, pero unas horas más tarde, el secretario de Estado encargado de los Presupuestos, Christian Eckert, anunció la celebración de una segunda deliberación sobre este tema, aduciendo que algunos diputados lamentaban su voto, “emitido en la confusión nocturna y puede que también con un poco de cansancio”.

La recaudación inicial, según el artículo de la ley mencionado más arriba, había sido estimada en 10.000.000 de euros para la Seguridad Social ya en 2017, y en 40.000.000 en 2020, con la hipótesis de un volumen de negocios de 380 millones en 2015, que crecería un 10% al año.

Esto afectaría a una proporción muy pequeña de trabajadores colaborativos puesto que un particular que alquila su coche mediante una plataforma colaborativa, como por ejemplo Drivy, gana, en término medio, 672 euros al año. Mientras que el que alquila su vivienda a través de Airbnb gana 3.600 durante el mismo periodo. Según Christian Eckert “hay abusos, gente que posee varios vehículos y que compartiéndolos ganan 50.000 euros. Pero los rectificamos fiscalmente”, afirma para demostrar que el objetivo no es maltratar a la gente modesta, sino evitar desvíos y competencia desleal.

## GRECIA

## COMENTARIO GENERAL

**Situación política**

El primer congreso de Syriza como partido en el Gobierno (y segundo en la historia del partido), celebrado del 13 al 16 de octubre, ha sido una cita crucial, según algunos comentaristas políticos, en la que el partido buscará cuadrar el círculo entre su identidad de izquierda y la realidad de dirigir un país agobiado por el rescate. Tras su histórica victoria en las elecciones de 2015, en las que la Coalición de la Izquierda Radical, nombre del que surge el acrónimo de Syriza, logró un 36,2% de los votos, ha cambiado bastante este partido surgido de más de una decena de formaciones izquierdistas.

A día de hoy, las encuestas dan al partido del Primer Ministro, Alexis Tsipras, una media del 18% y a la conservadora Nueva Democracia entre 8 y diez puntos porcentuales más, todo ello pese a que la ciudadanía no ha olvidado que los males que padece actualmente el país los fraguaron gobiernos socialdemócratas y conservadores. En una reciente encuesta del instituto Public Issue, publicada nada menos que por el diario de Syriza "Avyí", el 90% de los encuestados dice sentirse insatisfecho con el trabajo del Gobierno, claro que un 80% dice lo mismo de la oposición.

El Primer Ministro griego, Alexis Tsipras, ha salido reforzado en el congreso del partido como líder de una nueva Syriza hecha a su medida y como Jefe de un Gobierno que la próxima semana deberá retomar la difícil negociación con los acreedores al comenzar una nueva evaluación del programa de rescate a Grecia.

Tsipras obtuvo un abrumador espaldarazo al ser reelegido con el 92,39% (en 2013 obtuvo el 74 %) de los votos de los delegados, lo que confirma su posición como líder indiscutido de esta formación. Durante el congreso Tsipras prometió que en los próximos meses dará la batalla para evitar que los derechos laborales sean recortados, como pretende el Fondo Monetario Internacional, y por lograr que los acreedores cumplan su palabra de aliviar la deuda griega.

Durante los cuatro días que duró el congreso, los alrededor de 2.800 delegados discutieron sobre el camino que debe seguir un partido que ganó las elecciones gracias a un programa que posteriormente traicionó para evitar una salida de la eurozona. Finalmente, el congreso aprobó un documento propuesto por la ejecutiva que básicamente defiende la condición izquierdista del partido y al mismo tiempo justifica la firma del rescate.

En estas tesis Syriza reconoce que cometió errores de cálculo al confeccionar el programa con el que acudió a las elecciones de 2015, el conocido "Programa de Salónica", sobre todo porque sobrestimó la posibilidad de incrementar los ingresos públicos. Los objetivos eran "justos", pero difíciles de alcanzar, fundamentalmente a causa de una situación financiera "extremadamente difícil", sostiene el documento aprobado.



Tsipras aseguró que ahora el objetivo primordial del Gobierno es sacar al país “de la tutela” de los acreedores y romper el “círculo vicioso” de deuda, recesión y austeridad.

Más allá de ello, el Presidente de Syriza recibió el apoyo del congreso para ampliar las cooperaciones con fuerzas socialdemócratas y ecologistas dentro de la Unión Europea, con el fin de forjar una amplia alianza progresista que acabe con las políticas neoliberales. En su intervención, Tsipras puso como ejemplo positivo a los laboristas británicos que, dijo, bajo el liderazgo de Jeremy Corbyn, han demostrado que se puede ser partido de masas y a la vez de izquierdas.

### **Situación económica**

A primeros de mes, el Gobierno presentó en el Parlamento los presupuestos para el año 2017 en los que establece un superávit primario (antes del pago del servicio de la deuda) de un 1,8% del producto interior bruto (PIB), ligeramente superior al establecido por los acreedores (1,75 %). Las cuentas para el año que viene incluyen una previsión de crecimiento del 2,7% del PIB, bastante superior a la de agencias de calificación como Moody's, que asegura que Grecia crecerá en torno al 1,8 %.

Los ingresos previstos en los presupuestos generales del Estado de 2017 son de alrededor de 55.000 millones de euros, 3.000 millones más que en 2016, mientras que el gasto público también se incrementará, aunque solamente en cerca de 750 millones de euros.

Entre los gastos estará el incremento hasta 760 millones de euros para ampliar el llamado ingreso social de solidaridad a más de 250.000 hogares sin recursos y 300 millones en fondos suplementarios para necesidades extraordinarias en salud y educación.

La ley presupuestaria hará cumplir además otro de los requisitos de los 15 que comprende la primera evaluación del tercer rescate, con la dotación de un presupuesto independiente para el Secretariado General de Ingresos Públicos, que a partir de 1 de enero de 2017 será una autoridad autónoma.

El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) autorizó a finales de mes el desembolso de 2.800 millones de euros para Grecia, el montante restante del segundo tramo de asistencia financiera prometido por la eurozona a ese país.

“La decisión de hoy de desembolsar 2.800 millones de euros a Grecia es un signo de que el pueblo griego está haciendo progresos de forma continuada en las reformas de su país”, indicó en un comunicado el director ejecutivo del MEDE, Klaus Regling. Según precisó, el Gobierno heleno ha cumplido “hitos clave” en las áreas de la reforma de las pensiones, la gobernanza bancaria, el sector de la energía y la recaudación de ingresos.

“Si el Gobierno sigue implementando las reformas acordadas en el programa del MEDE, el crecimiento de la economía griega podría acelerarse el próximo año”, señaló Regling, quien agregó que, además, las autoridades griegas podrían empezar a emitir bonos de nuevo.

El mecanismo explicó que el desembolso de este montante de 2.800 millones de euros se podrá hacer en dos partes. Por una parte, 1.100 millones de euros serán desembolsados tras la completa implementación de quince requisitos específicos por parte del Gobierno griego, y se utilizarán al servicio de la deuda. Por otra, otros 1.700 millones de euros pueden ahora también ser desembolsados tras una evaluación positiva de la liquidación de pagos atrasados netos por parte de Grecia, y se destinarán a una cuenta concreta para liquidar atrasos.

Sobre este asunto, Regling celebró que el Gobierno griego haya “cumplido su compromiso de liquidar atrasos, ya que esto tendrá un impacto positivo en la economía del país”. “Espero que nuestra buena cooperación con el Gobierno griego continúe, de manera que la segunda revisión del programa pueda completarse de manera oportuna”, agregó.

El 10 de octubre, los ministros de Finanzas de la zona del euro (Ecofin) habían acordado en Luxemburgo dar carpetazo a la primera evaluación de los esfuerzos hechos por Grecia para cumplir con las condiciones que marca su tercer rescate financiero, lo que abría la puerta al nuevo pago de 2.800 millones de euros.

Entonces, las instituciones acreedoras -la Comisión Europea (CE), el Banco Central Europeo (BCE) y MEDE- informaron a los ministros de que finalmente Grecia ha cumplido con lo exigido para ello.

Tras este último desembolso, la ayuda financiera del MEDE a Grecia ascenderá a 31.700 millones de euros dentro de un programa que cuenta en total con 86.000 millones. El MEDE, fondo de rescate permanente de la eurozona, junto con el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (FEEF), el fondo provisional, han desembolsado juntos hasta ahora 173.500 millones de euros al país heleno, lo que convierte a ambos fondos en los mayores acreedores de Grecia, puntualizó la entidad.

A finales de mes, el Ministerio de Finanzas corrigió a la baja el superávit del Estado y de las administraciones públicas correspondiente a los primeros nueve meses del año, y en lugar de los 606 millones de euros anunciados inicialmente, quedó en 592 millones de euros. Esta cifra, sin embargo, está muy por encima de los objetivos previstos en los presupuestos de 2016, donde se partía de un déficit de 3.023 millones de euros.

Según estos datos definitivos, el gasto total del Estado en los primeros nueve meses del año alcanzó los 37.231 millones de euros, mientras los ingresos ordinarios alcanzaron los 37.824 millones de euros.

Las inversiones públicas sumaron 2.681 millones de euros.

El superávit primario -que no incluye el pago de intereses de la deuda- alcanzó los 5.440 millones de euros, frente a los 3.072 millones alcanzados en el mismo periodo de 2015.

El objetivo en los presupuestos para los primeros nueve meses era de un superávit primario de 1.907 millones de euros.

La semana anterior, la oficina griega de estadísticas (Elstat) había revisado los datos definitivos de 2015 respecto al déficit, al superávit primario y a la deuda. Según estos datos, el déficit público de Grecia alcanzó en 2015 el 7,5% del producto interior bruto (PIB). En sus datos provisionales presentados en abril, Elstat había partido de un déficit del 7,2% del PIB. Elstat corrigió asimismo los datos de la deuda que se situó en el 177,4% en lugar del 176,9% calculado en abril. En términos absolutos, el déficit sumó 13.200 millones de euros, mientras que la deuda acumulada fue de 311.700 millones de euros.

Las revisiones del déficit y la deuda se deben, según Elstat, a una serie de factores, como la actualización de datos, cambios metodológicos en el cálculo de ciertas transacciones, así como el efecto de la revisión del PIB.

### **Situación social**

Grecia y sus acreedores avanzaron en la segunda evaluación del rescate al abordar por primera vez el tema más espinoso de esta ronda de negociaciones, la reforma de las leyes laborales.

Los jefes de misión de las instituciones que forman la denominada cuadriga - Comisión Europea, Banco Central Europeo, Mecanismo Europeo de Estabilidad y Fondo Monetario Internacional- se reunieron con el ministro de Trabajo, Yorgos Katrúgalos. En este encuentro se hizo un primer sondeo sobre el catálogo de temas a resolver en las próximas semanas, es decir, salario mínimo, negociación colectiva y despidos masivos, y se constataron las diferencias que hay entre las dos partes, sobre todo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), según fuentes del Ministerio de Trabajo.

En la negociación la línea más dura la sigue el FMI, que exige una liberalización completa de los despidos.

Grecia, cuya legislación actual permite un máximo de seis despidos mensuales para empresas con menos de 150 empleados y de 30 para las grandes compañías, ha pedido una moratoria sobre esta cuestión hasta que haya una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia al respecto.

Por otro lado, el Gobierno y los agentes sociales del país están de acuerdo en que se debe restablecer la negociación colectiva, abolida por el Gobierno anterior bajo presión de la troika.

También son partidarios de que sean los agentes sociales los que fijen el salario mínimo, y no el Gobierno, como piden los acreedores.

En una intervención ante el nuevo Comité Central de su partido, Syriza, el primer ministro, Alexis Tsipras, recalcó que su Gobierno defenderá con firmeza la restauración de la negociación colectiva y afirmó que el crecimiento de la economía “no puede edificarse sobre un mundo laboral en ruinas”.

En esta segunda jornada de negociaciones se abordaron además cuestiones tributarias, empresariales y bancarias.

El Ministerio de Economía señaló que los acreedores aceptaron la iniciativa del Gobierno heleno de acelerar los procedimientos para los emprendedores a través de la creación de una “ventanilla única” en la que se puedan hacer todas las gestiones necesarias para abrir una empresa.

También se aceptó en principio la idea de que las empresas con deudas puedan alcanzar acuerdos de reestructuración extrajudiciales.

El objetivo final del Gobierno es cerrar esta segunda revisión a finales de noviembre, con el fin de que en su reunión del 5 de diciembre el Eurogrupo pueda dar luz verde al desembolso del próximo tramo del rescate por valor de 6.100 millones de euros (6.600 millones de dólares).

Más importante que el desembolso en sí es para Atenas que, una vez concluida la segunda evaluación, se abra el debate sobre la reestructuración de la deuda, según lo acordado por el Eurogrupo en mayo pasado. Tsipras recalzó que “ha llegado el momento” de que se tomen las decisiones adoptadas en relación con la deuda.

El Gobierno de Tsipras no se cansa de resaltar que todo el programa de reformas asociado al tercer rescate solo se traducirá en un crecimiento sostenible si hay una reestructuración de la deuda y Grecia puede entrar en el programa de compra de deuda soberana (QE) del Banco Central Europeo.

El Ministro de Trabajo, Yorgos Katrúngalos, sostiene que el Gobierno no sacrificará los derechos laborales de los griegos, ni siquiera a cambio de una reducción de la deuda pública, el principal caballo de batalla en la negociación con los acreedores.

La negociación sobre la reforma laboral es una de los asuntos más importantes de la segunda revisión del programa de este tercer rescate griego, negociaciones que comenzaron el día 17. El ministro considera “impensable” que las instituciones europeas, acepten soluciones contrarias a la Carta Social Europea bajo la presión de Estados miembros como Alemania, que consideran que el rescate no puede avanzar sin la participación del FMI. Asimismo, confía en que el Gobierno conseguirá que se restablezcan los convenios colectivos -uno de los temas claves de la negociación y una de las promesas electorales principales de Syriza en 2015- eliminados en 2012 en el marco del segundo paquete de rescate de Grecia, a pesar de la oposición del FMI.

Katrúngalos se ha convertido en el principal blanco de la ira de la ciudadanía contra el Ejecutivo liderado por Syriza, que desde que asumió el Gobierno en enero de 2015, ha ido tirando por la borda la mayoría de sus promesas electorales. El Ministro reconoce que las pensiones son muy bajas, pero asegura que el Gobierno ha hecho todo lo posible por “gestionar la situación con una repartición del peso más justa”.

### [Informe sobre pobreza infantil](#)

Más de 230.000 niños griegos viven en hogares en los que todos los miembros adultos están en paro y no se percibe ninguna prestación estatal, según datos de la oficina de estadísticas helena Elstat publicados hoy por la prensa helena.

En total, asegura el organismo, son más de cuatro millones y medio de griegos los que están en riesgo de pobreza tras los años de crisis y ajustes en el país.

Elstat refleja además que el 39,9% de la población griega no puede pagar al menos tres de los elementos de una lista de nueve elaborada por el organismo y que incluye desde necesidades básicas como alimentos o calefacción al mantenimiento de un vehículo o vacaciones de una semana.

Hasta un 44,5% de los menores helenos vive en un hogar con estas carencias.

Los últimos datos de desempleo publicados en Grecia, del mes de julio, situaron la tasa de paro en el 23,2 %, unas décimas más baja que en junio y 1,6 puntos porcentuales menor que en el mismo mes de 2015.

El desempleo juvenil se mantuvo muy elevado al afectar al 42,7% de las personas entre 15 y 24 años, aunque bajó en cinco puntos porcentuales con respecto al mes anterior.

## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda en septiembre se ha mantenido sin cambios con respecto al mismo periodo del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



Fuente: CSO

### Presupuestos Generales 2017

El ministro de Economía, Michael Noonan, presentó el pasado 11 de octubre en el *Dáil* (Cámara Baja) los presupuestos generales del Estado para 2017, destinados a fortalecer la economía. El objetivo principal de estos presupuestos es reducir la deuda pública nacional de Irlanda más rápido de lo que exige la UE e incrementar la inversión en los servicios públicos.

En cuanto a las medidas anunciadas en el **ámbito sociolaboral** destacan las siguientes:

- El salario mínimo nacional aumentará 10 céntimos, pasando de 9,15 a 9,25 euros/hora.
- Incremento de la prestación de alquiler de vivienda en 2.000 euros para los solicitantes cuyo salario neto anual no sobrepase los 14.000 euros.
- Incremento de la prestación de hijo a cargo en 5 euros semanales por cada hijo. Aumento del pago semanal de 90 euros a 110 euros para las familias monoparentales.
- Incremento de la Bonificación de Navidad del 75% al 85% de la prestación semanal, para los receptores de prestaciones sociales de larga duración.
- Desde marzo 2017, las pensiones se incrementarán en 5 euros semanales, quedando en 193 euros la tarifa básica semanal.
- La prestación por desempleo de menores de 25 años aumentará 2,70 euros semanales.

- La cobertura médica se extenderá a todos los niños que perciban la asignación de asistencia domiciliaria.
- Desde marzo de 2017 el tope de 25€ para gastos de recetas médicas se reducirá a 20€ para mayores de 70 años.
- Desde septiembre de 2017 habrá un programa de ayuda a la compra de la primera vivienda, mediante el reembolso del 5% del valor de la compra de la casa cuyo precio no exceda los 400.000 euros.
- Desde septiembre de 2017, habrá un nuevo programa destinado al cuidado, desarrollo y bienestar de niños y jóvenes, con un presupuesto de 465 millones de euros, que proporcionará subvenciones en base a los salarios de padres y tutores de niños en edades comprendidas entre seis meses y 15 años. Las subvenciones se pagarán directamente a niñeras y cuidadores que deben estar registrados en Tusla (la Agencia Irlandesa de Familia y niños).
- Desde septiembre de 2017 se implementará un subsidio universal de cuidado infantil para todos los niños en edades comprendidas entre los 6 meses y los tres años. Los fondos para este programa son de 35 millones de euros. Esta medida supone un enorme y positivo impacto en la igualdad de la mujer y su participación en el empleo.
- Mantenimiento en 13.000 euros anuales de la exención del pago de la Tasa Social Universal (*Universal Social Charge, USC*<sup>1</sup>) y descenso de un 0,5% en el porcentaje a aplicar en los tres tipos impositivos más bajos. La tabla de porcentajes de la Tasa Social Universal queda de la siguiente manera:

Ingresos anuales	Porcentaje
Hasta 13.000 €	<b>Exento</b>
De 0 a 12.012 € (siempre que se cobre más de esta cantidad)	<b>0,5%</b>
De 12.013 a 18.772 €	<b>2,5%</b>
De 18.772 a 80.000 €	<b>5%</b>
De 80,000 a 256.000 €	<b>8%</b>

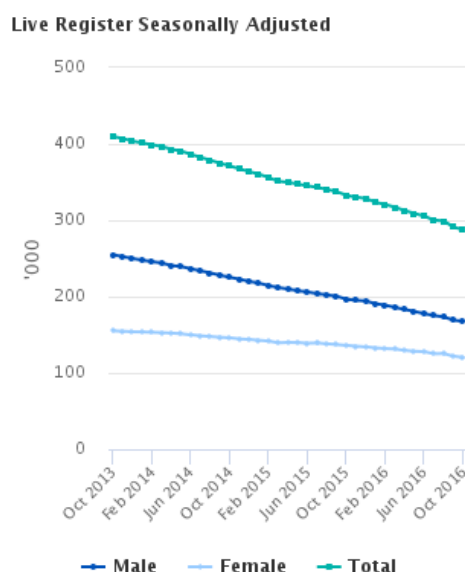
- La cuantía de la tasa impositiva de las rentas de autónomos pasa de 400 a 950 euros. Esta extensión beneficiará a cerca de 147.000 personas que trabajan por cuenta propia.

## Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de octubre de 2016 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live*

<sup>1</sup> Tasa que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF (*income tax*).

*Register*) se sitúa en 288.000, habiéndose registrado un descenso de 3.100 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores se ha situado en su nivel más bajo desde noviembre de 2008. La tasa de desempleo se ha mantenido en el 7,7%.



Fuente: CSO

### Fin del programa de prácticas JobBridge

El pasado 18 de octubre, el ministro de Protección Social, Leo Varadkar, anunció que a partir del viernes 22 de octubre se cerraba el plazo para que nuevos participantes se acojan al programa de experiencia laboral *JobBridge*. Asimismo, ese mismo día se publicaba un informe sobre el programa.

El estudio realizado por la organización de Investigación Económica Internacional Indecon, *Indecon International Research Economists*, ha señalado que el programa *JobBridge* ha cumplido su objetivo de ayudar a los desempleados de todos los grupos de edad a reincorporarse al mercado de trabajo y ha sido valorado positivamente por la mayoría de los participantes. Sin embargo, también ha confirmado que ya ha alcanzado la misión para la que fue puesto en marcha y que debe ser sustituido por un nuevo programa que se centre en desarrollar habilidades, en los desempleados de más de seis meses y que abone el salario mínimo. Este informe ha sido revisado por el Consejo de Mercado Laboral (*Laboral Market Council*) que ha apoyado sus recomendaciones.

Resultados del informe efectuado por *Indecon*:

- Los participantes en *JobBridge* mejoraron sus oportunidades laborales un 32% en comparación con los no partícipes.
- Un 79% de participantes (38.000 personas) han tenido algún empleo desde que terminó el programa.



- Un 64% de los participantes continúa empleado y un 10% está recibiendo formación complementaria.
- La mayoría de los participantes calificó su experiencia en *JobBridge* como positiva. El 70% opina que el programa les ha reportado nuevas habilidades y la oportunidad de acceder a experiencia profesional.

Este estudio también ha mostrado que la mayoría de los beneficiarios tenían más de 25 años y que cerca de un 30% eran desempleados de larga duración. Dos tercios de los empleadores eran PYMES y la mayoría de ellas terminaron satisfechas con el programa. Sin embargo, muchos participantes se mostraron descontentos con el salario percibido y en menor medida con la calidad de las prácticas.

Basándose en estos resultados y tomando en consideración la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, *Indecon* ha sugerido que *JobBridge* no puede continuar en su actual formato y debe ser sustituido por otro programa.

Como resultado de este informe, el Ministerio de Protección Social va a poner en marcha un proceso de consulta sobre las propuestas presentadas por el Consejo del Mercado Laboral para la implantación de un nuevo programa con los siguientes fines:

- Abonar a todos los participantes el salario mínimo.
- Requerir a los empleadores que contribuyan al coste del programa.
- Voluntariedad para participantes y empresarios.
- Poner más énfasis en el desarrollo de habilidades a través del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Menor duración que *JobBridge* (6 meses en lugar de 9).
- Centrarse en desempleados de larga duración (elegibilidad a partir de 6 meses en situación de desempleo).

## ITALIA

## COMENTARIO GENERAL

**Situación política, económica y social**

La actualidad política en octubre ha girado en torno a dos asuntos relevantes: el referéndum sobre la reforma constitucional previsto para el 4 de diciembre y la elaboración de los Presupuestos Generales. Ambos temas ha acaparado toda la atención de los medios y están siendo objeto de los más encendidos debates entre los representantes políticos.

Se recuerda que con la reforma constitucional, el Senado dejará de tener funciones legislativas como hasta ahora (eliminación del "bicameralismo perfecto"), sus miembros no serán elegidos por sufragio universal y el número de éstos desciende de 315 a 100. El nuevo Senado solo votará en caso de reformas o leyes constitucionales y sus miembros serán elegidos por los Gobierno regionales entre los consejeros y alcaldes, a propuesta de los ciudadanos. También, con esta reforma, el Estado recupera competencias como la energía, las infraestructuras estratégicas o la protección civil. Por último, con la reforma se elimina Consejo Nacional de Economía y Empleo (CNEL), órgano consultivo del Gobierno, Cámaras y Regiones regulado en el artículo 99 de la Constitución italiana.

Según los sondeos publicados este mes en los medios de comunicación, el no en el referéndum sigue adelantando al sí. Concretamente, según el diario "Corriere Della Sera", el 54 por ciento de los consultados por el instituto demoscópico Ipsos votaría en contra del plan del Ejecutivo. En el anterior sondeo, elaborado por la misma empresa, el pasado 30 de septiembre, el voto negativo era del 52 % frente al 48 % a favor del sí. Sin embargo, a principios de este año la ventaja del "sí" era de catorce puntos sobre el "no", según los datos de Ipsos.

Según los analistas, el hecho de que fuera el mismo Primer Ministro el que amenazara con dimitir si perdía el referéndum ha convertido la votación en un plebiscito a sus políticas. Una vez percatado de haber personalizado demasiado en la reforma, Renzi ha intentado dar marcha atrás en sus intenciones, pero la oposición y los críticos de su partido, ven la victoria del no en el referéndum como una oportunidad para acabar con su Gobierno.

Para tratar de invertir esta tendencia que apunta al rechazo, el Primer Ministro italiano está llevando a cabo una activa campaña tanto en medios de comunicación como con su presencia en las zonas más reacias a los cambios constitucionales. Pero la oposición también se está moviendo con intensidad y aunque el abanico ideológico de los contrarios a la reforma es muy amplio, comparten el objetivo de "mandar a Renzi a casa". Desde la extrema derecha, la Liga Norte de Matteo Salvini, Forza Italia, el Movimiento 5 Estrellas (M5E) de Beppe Grillo, centristas como el ex primer ministro Mario Monti, hasta un sector del propio Partido Democrático (PD), todos están en contra de la reforma. Concretamente, para Silvio Berlusconi, la reforma está mal redactada y es peligrosa porque aumenta el poder del Primer Ministro, y los problemas aumentan si se tiene en cuenta también la nueva ley electoral "que con pocos votos puede llegar a entregar a un solo hombre y a un solo partido a Italia y a los italianos".

En su batalla por el "sí" Matteo Renzi ha declarado que "hay quien hace política para cambiar el país", mientras que otros se limitan a votar "por antipatía". Cuando una persona vota por antipatía, "es que demuestra una escasa visión del país". Para contentar a los críticos del Partido Democrático, el Primer Ministro ha abierto la posibilidad introducir modificaciones en la nueva ley electoral (denominada en Italia, el Itálicum), que tampoco fue del gusto de los disidentes y que no votaron a favor. En el comité del partido que se ha celebrado este mes, Renzi ha tendido la mano con esta apertura pero ha frustrado las esperanzas de algunos sectores que exigían el cambio de la ley electoral antes de la fecha del referéndum. Para los críticos, la ley electoral da demasiado poder al partido más votado de forma que "nos encaminamos hacia el gobierno de un jefe que 'de facto' nombrará a un parlamento y decidirá sobre todo", según argumentaba Pier Luigi Bersani, exsecretario general del PD. En relación con la reforma constitucional, los críticos defienden que, entre otras cosas, generará conflicto de competencias entre el Gobierno y las distintas regiones y que únicamente abaratará en un quinto el gasto de la sede legislativa.

Según algunos analistas, este periodo de incertidumbre sobre el futuro político del país está preocupando a los inversores y los mercados italianos están sufriendo los efectos de la inestabilidad en un momento en que el crecimiento económico no termina de consolidarse.

Precisamente una de las razones que se han barajado sobre la decisión de Matteo Renzi de retrasar la fecha del referéndum, que en principio estaba previsto para el mes de octubre, es la de que se tramitara la Ley de Presupuestos antes de que se puedan producir unos resultados negativos sobre la reforma que tendrían unas repercusiones políticas muy significativas.

De este modo, a mediados de mes, tal como prevé la normativa europea, el Gobierno enviaba a Bruselas el Plan Presupuestario con las cifras macroeconómicas actualizadas y aprobadas en Consejo de Ministros una semana antes.

Según el Plan, que contiene las medidas para asegurar el límite de déficit (establecido por el Gobierno en el 2,3% del PIB), crecen los fondos para la Sanidad para alcanzar 113.000 millones, 7.000 millones de euros son los asignados a las modificaciones que flexibilizan el acceso a la pensión de jubilación, y se aumenta también el Fondo para las Pequeñas y Medianas Empresas (PMI). En la rueda de prensa posterior al Consejo, Matteo Renzi, de nuevo a través de diapositivas, hizo referencia en primer lugar al conjunto de medidas sobre "competitividad" que tienen un valor económico de 20.000 millones en términos plurianuales y que van unidos a otro conjunto de medidas que luchan contra la desigualdad. El punto central del "paquete competitividad es el plan Industria 4.0 y la "superreducción" del 140% en la base imponible del IRPF o del Impuesto Sociedades para las empresas o profesionales que inviertan en maquinaria o bienes instrumentales, que se eleva al 200% si son inversiones tecnológicas. Se asigna a disposición del Fondo de Garantía para las PMI, un importe de 1.000 millones de euros para aquellas empresas que no tengan acceso a créditos. En cuanto a los impuestos, el Primer Ministro recordaba la disminución del Ires (Impuesto de Sociedades) al 24%, desde el 27,5%, mientras que para los pequeños negocios y autónomos con actividades no mecanizadas, se puede acceder a una tasación fija del 24% en sustitución del IRPF (que puede alcanzar el 43%).

En cuanto a las medidas sociales, se recogen 7.000 millones para el anticipo de pensión y la nueva paga extra para pensionistas con menores ingresos. Para la lucha contra la pobreza, hay consignados 500 millones más y son 600 los millones previstos para las familias. A ello se añaden importantes recursos para reestructuraciones de edificios y medidas antisísmicas. En el mismo Decreto se incluía la desaparición del organismo de recaudación de impuestos "Equitalia", una sociedad de control público creada en 2005. En cuanto a la cobertura financiera, Matteo Renzi explicaba que con el "proceso de revisión del gasto" se ahorrarán este año 3.300 millones de euros. Añadió que con la regularización fiscal se podrá incrementar los recursos en 2.000 millones y en 4.000 millones por el cierre de Equitalia.

Pero poco después de que el Plan Presupuestario llegara a la Comisión Europea, se conocía que las cifras, tal como figuran en el documento, no son del agrado de Bruselas. En la carta que ha recibido el Gobierno se insiste en la evolución del déficit estructural, se recuerda a Italia los compromisos adquiridos en mayo (déficit del 1,8% del PIB) y se pone en duda el importe de los gastos por circunstancias excepcionales: inmigración y terremoto. A la espera de la valoración definitiva a mediados del mes de noviembre, Renzi ha sido duro en su réplica a través de los medios y defendió que Italia pueda disponer de un cierto margen de maniobra adicional en su déficit para el próximo año.

Por su parte, el Ministro de Economía, Pier Carlo Padoan, declaraba que si en los cálculos económicos realizados siguiendo las reglas del Pacto de Estabilidad, no se tuviesen en cuenta los gastos de carácter excepcional producidos por el fenómeno migratorio y por el plan de seguridad anti-terremoto, el déficit italiano sería del 1,9%, es decir, medio punto por debajo de lo comprometido y por lo tanto, en línea con lo solicitado por la Comisión. En todo caso, la Comisión se ha manifestado dispuesta a un diálogo abierto y constructivo.

### **Informe anual sobre pensiones**

El Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) y el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) publican su Informe anual realizado conjuntamente, con datos del Archivo Administrativo Central de Pensiones, dependiente del INPS en el que se incluyen todas las pensiones tramitadas por los organismos de previsión italianos tanto de carácter público como privados.

Las pensiones están clasificadas en siete grupos: vejez, invalidez contributiva, supervivencia, prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez civil, social y de guerra.

En 2015 el sistema de pensiones italiano (público y privado) ha tramitado 23,1 millones de prestaciones por un importe total de 280.282 millones de euros, lo que equivale a un importe medio por prestación de 12.136 euros. Con respecto al año 2014, el importe total en pensiones ha aumentado un 1,2%.

El número de beneficiarios de pensiones, sin embargo, es de 16.200.000 pensionistas (-0,5% con respecto a 2014); cada uno de ellos percibe, de media, 1,4 pensiones que pueden ser de distinto tipo. Si bien las mujeres representan el

porcentaje más elevado en cuanto al número de beneficiarios (52,8%), los hombres perciben el 55,7% del importe total en pensiones: el importe medio de las pensiones dirigidas a mujeres es inferior en un 29% con respecto a las de los hombres (14.543 frente a 20.431).

Alrededor del 66,6% de los beneficiarios cobra una sola prestación y un tercio (33,4%) cobran dos o más prestaciones. Entre este último grupo la presencia femenina es la que prevalece: de hecho las mujeres representan el 58,7% de los perceptores de dos o más pensiones.

En cuanto a la distribución territorial, se observa que en las regiones del norte los datos reflejan un número mayor tanto de pensiones como de pensionistas (respectivamente el 47,7% y el 48,2% del total). Los importes medios de las pensiones son más elevados en el Norte con respecto al resto de Italia (+6,3 puntos porcentuales respecto al total nacional). Sin embargo, es en el Centro dónde se observan los ingresos más altos por pensionista. El Sur es la Región dónde los importes de las prestaciones como los ingresos por pensión, son más bajos. El gasto total en pensiones se distribuye territorialmente en un 50,7% en las regiones septentrionales, el 28% en las meridionales e islas y el restante 21,3% se dirige a beneficiarios de las regiones del Centro.

Según edad, el grupo de beneficiarios de mayor presencia es el masculino con edades comprendidas entre los 65 y los 69 años, que cuentan con importes medios de ingresos más elevados con respecto a otros grupos de beneficiarios, alcanzando la cifra de 23.474 euros anuales, mientras que las mujeres están más presentes entre los beneficiarios de edad superior a los 80 años, con una media de 15.859 euros al año. En todo caso, en todos los grupos de edad se observa que los importes medios de ingresos son superiores en los hombres con respecto a las mujeres.

En la clasificación por importes, las pensiones más numerosas son las comprendidas entre los 500 y 1.000 euros. El número de pensiones de hasta 500 euros es de 5.900.000 y representan el 25,5% del total; el número de pensiones de entre 1.000 y 1.500 euros es de 3.159.808, que equivale al 13,7% del total. Por último el número de pensiones que superan los 1.500 euros es de alrededor de 5 millones, que equivale al 21,6% del total.

## LITUANIA

### ¿QUÉ ESPERAR DEL NUEVO GOBIERNO? <sup>2</sup>

---

El 14 de noviembre, el recién elegido Parlamento (Seimas) celebró su primera sesión parlamentaria. Los 141 miembros fueron elegidos en dos rondas electorales los días 9 y 23 de octubre, 71 de ellos en circunscripciones uninominales, por mayoría, y los 70 restantes en un distrito electoral nacional, basado en la representación proporcional.

Los sondeos de julio a septiembre indicaron que el partido gobernante socialdemócrata (PSD) gozaba de una ventaja, mientras que los otros dos partidos más importantes estaban muy cerca y tenían una probabilidad casi igual de terminar en segundo lugar: la Unión por la Patria (UP) y la Unión de Campesinos y Verdes (UCV). Pero la elección trajo un resultado completamente diferente.

En la primera ronda, la UP, que articuló una plataforma ampliamente conservadora, lideró con un 21,7% y 20 escaños, dejando atrás a la UCV (21,5% y 19 escaños) y al PSD (14,4 %, 13 escaños). Los otros partidos de la coalición gobernante recibieron sólo el 5,3 % y 5 escaños. Estos resultados ilustran claramente la insatisfacción de los ciudadanos con la coalición gobernante (compuesta por el PSD, Orden y Justicia y el Partido Laborista). Y dan un respaldo sólido a los partidos de oposición, que recibieron más del 50% de los votos nacionales combinados, mientras que muchos de sus candidatos participaron en la segunda vuelta de circunscripciones de un solo miembro.

El patrón tradicional de votantes que castigan a los partidos gobernantes, como había ocurrido en las últimas elecciones de 2012, parecía haberse repetido. El fracaso de los partidos gobernantes se ha atribuido a un lento crecimiento económico, a varios escándalos de corrupción muy sonados y a la adopción de un nuevo código laboral impopular entre los votantes. Sin embargo, la segunda ronda de las elecciones tuvo un efecto sustancial en el número final de escaños ganados, con la UCV en el primer lugar.

Esto no fue una gran sorpresa, ya que la primera ronda mostró que los dos partidos más populares estaban compitiendo entre sí en la segunda ronda y una ligera diferencia de votos en última instancia, decidiría el ganador. Lo que nadie predijo, sin embargo, era que la UCV ganaría con un margen tan amplio y aseguraría 54 escaños, el número más grande de escaños de cualquier partido desde las elecciones de 1996.

Las elecciones en circunscripciones de un solo miembro suelen asociarse más con la competencia entre las personalidades que entre partidos. La UP tenía candidatos más conocidos y experimentados a nivel nacional que la UCV. A pesar de esto, sin embargo, en la segunda vuelta el electorado votó inesperadamente a la UCV. Su victoria no sólo fue representativa de un deseo de cambio, sino también un voto

---

<sup>2</sup> Fuentes: artículos de Agnia Grigas, de Ingrida Unikaitė-Jakuntavičienė y diversos artículos de Postimees, ERR y Baltic News Network

contra los partidos políticos establecidos que han dominado la política lituana durante las últimas dos décadas.

Como han ilustrado algunas comunicaciones pos electorales con los votantes, el electorado no espera que se produjeran cambios sustanciales en las políticas, pero sí que los recién llegados políticos mostraran más respeto por los intereses de los ciudadanos que sus predecesores.

Si bien el deseo del electorado por el cambio era claro, es una cuestión abierta el por qué la UCV fue el partido que se benefició más de este sentimiento. Probablemente, se juntaron varios factores.

En primer lugar, la mayoría de los principales partidos habían sufrido problemas relacionados con la transparencia de sus actividades, con varios partidos asociados a diversos escándalos políticos. Sólo la UP y la UCV evitaron tales escándalos y es razonable creer que la mala imagen pública sufrida por los otros partidos políticos fomentó un sentimiento de desconfianza hacia los actores políticos establecidos. En estas circunstancias, el llamamiento de los nuevos políticos se hizo evidente, con el deseo asociado de un cambio político reforzando su apoyo. No es casualidad que la UP y la UCV sean los más beneficiados.

En segundo lugar, el gobierno logró estabilizar la economía del país después de las reformas llevadas a cabo por el anterior gobierno, entre 2008 y 2012. Sin embargo, la percepción general del público fue más de estancamiento, El gobierno ha parecido incapaz de abordar problemas como la emigración, el desempleo en las regiones periféricas, los bajos salarios y las pensiones bajas. Se introdujo una iniciativa para liberalizar las relaciones laborales sin dar tiempo suficiente para consultar a los representantes sindicales. La impresión que se dio fue que el PSD, el partido más grande de la coalición gobierno, estaba más próximo a los intereses de los empleadores.

En tercer lugar, la combinación de escándalos políticos, una economía lenta y el aumento de los precios tras la introducción del euro, crearon condiciones favorables para que un movimiento de oposición ofreciera una alternativa. La UCV tuvo éxito en comunicar sus ideas y persuadir a los votantes que estaban decepcionados con los partidos tradicionales de apoyarlos en las urnas. El partido permitió que el popular político "no afiliado" Saulius Skvernelis, ex ministro de Asuntos Internos, liderara su lista electoral, introduciendo así la posibilidad de que profesionales no partidistas participaran como candidatos. Esta idea de políticos no partidistas y "gobierno profesional" diferenció al partido de los otros partidos tradicionales y parece haber sido atractivo para un gran número de votantes.

La campaña también estuvo estrechamente relacionada con la cuestión de la prevención del alcoholismo, tema de gran importancia en las regiones más rurales. La UCV propuso algunas soluciones radicales en este ámbito que, aunque difíciles de implementar, han recibido apoyo público. El partido también adoptó una posición sobre el tema de la emigración, abogando por condiciones de vida más favorables que alienten a los lituanos a permanecer en el país. Este es un tema de gran importancia dada la cantidad de jóvenes que deciden irse cada año. La UP trató de aprovechar el deseo de una nueva generación de políticos eligiendo a un joven líder,

Gabrielius Landsbergis, que se presentó como el candidato del cambio, mientras que el partido también incluyó a más jóvenes miembros del partido en posiciones prominentes en la lista electoral del partido. La campaña de UP se concentró en el tema de la emigración, la creación de empleo y las reformas educativas. Sin embargo, esta estrategia sólo tuvo éxito en parte. Atrajo a más votantes jóvenes, pero fue incapaz de persuadir a los votantes mayores que tal vez recuerdan las reformas anteriores del partido.

La UCV ha alcanzado así su acuerdo de coalición con los socialdemócratas. Sin embargo, la falta de cohesión y una clara ideología dentro del partido podría significar problemas para el próximo gobierno de Lituania.

A la luz del aumento del populismo y de los movimientos de extrema derecha en toda Europa, así como el desafío planteado por una Rusia revanchista, la aparente falta de unidad ideológica dentro del partido y su relativa novedad en la escena política plantea más preguntas que respuestas sobre lo que los próximos cuatro años traerán al pequeño país, según algunos analistas.

A lo largo del año anterior, el partido se renombró a sí mismo, partiendo de sus tradiciones tradicionalmente excesivamente agrícolas para convertirse en un partido de captura para las elecciones. El partido fue guiado por Ramūnas Karbauskis, uno de los mayores propietarios de tierras de cultivo de Lituania. Saulius Skvernelis, el ex ministro del interior independiente, pero ampliamente popular, también se unió a la campaña electoral y su perfil público llevó al partido una considerable publicidad y atractivo. Hasta la fecha, la mayoría de los miembros del partido no han expresado sus puntos de vista políticos sobre una serie de preguntas y cuando lo han hecho, a menudo presentan posiciones conflictivas e incluso incompatibles que van desde un poco conservador a fuertemente inclinado hacia la izquierda.

A pesar de su reciente reintroducción en el parlamento lituano, el partido está lejos de ser nuevo. Desde su creación en 1990 como una voz agraria, el partido ha intentado varios nombres. Kazimira Prunskienė, ex primera ministra, encabezó el partido después de que Lituania declarara su independencia en 1990. Más tarde, el partido casi desapareció, cuando en las elecciones parlamentarias de 2012 sólo tuvo un escaño antes de recuperar la popularidad en 2016. Su espectacular renacimiento político fue influenciado en gran parte por su crítica de la naturaleza altamente politizada de varias instituciones públicas. Como resultado, han abogado por la creación de un gobierno semi tecnocrático, donde los "especialistas" -personas que tienen experiencia laboral profesional en industrias particulares más que políticos-dirigirían los ministerios.

Hay, por tanto, incertidumbre acerca de la agenda política de la UCV. El partido parece establecer un cuidadoso equilibrio entre una postura de centro-izquierda y moderadamente populista, pero es probable que sólo muestre sus verdaderos colores una vez que la coalición con los socialdemócratas dé sus primeros pasos. Por el momento, las políticas tentativas se centran en un llamamiento para aumentar la propiedad estatal en la economía, una revisión del sistema de pensiones y "sobriedad" en términos de restringir el consumo de alcohol. En gran parte no está claro cómo exactamente perseguirá el partido estos objetivos.



Su éxito electoral refuerza un patrón que se ha desarrollado a lo largo de las elecciones parlamentarias en Lituania, donde un partido nuevo o desconocido funciona bien porque los votantes están buscando cambios. En 2004, por ejemplo, el recién formado Partido Laborista y el nuevo Partido de la Orden y la Justicia barrieron las elecciones para llegar al poder. En las elecciones de 2008 fue el recién creado Partido de Resurrección Nacional, el que recogió suficientes votos para unirse al gobierno de coalición. El reto para la UCV es revertir esta tendencia y sobrevivir a su promesa de cambiar la imagen de la política lituana. El tiempo dirá si alcanzan esta meta

El PSD, después de largas negociaciones<sup>3</sup>, se ha configurado como socio de la UCV. Los socialdemócratas, que lideraron el anterior gobierno de coalición de 2012 a 2016, obtuvieron sólo 17 escaños. Su pobre proyección se puede atribuir en gran medida al mantra implícito del partido de abstenerse de las reformas impopulares, pero necesarias, en campos como la educación y la economía, que resultaron en un período de cuatro años de bajo rendimiento y abrumado en el poder. El envejecimiento del liderazgo y los miembros del partido no han ayudado a revitalizar su atractivo con los jóvenes, que votaron en cifras récord este año. Sin embargo, serán un socio más experimentado, aportando más estabilidad y certeza en la nueva coalición gubernamental.

Además de la incertidumbre que se cierne sobre la unidad ideológica de la UCV y las preocupaciones de que el partido podría desmembrarse más adelante, Lituania enfrenta serios desafíos tanto en el país como en el extranjero. Aunque las condiciones económicas han mejorado gradualmente tras la crisis financiera de 2008, la emigración continúa sin cesar. En 2015, 44.533 personas emigraron, el mayor número desde 2011. Para poner esto en una perspectiva más amplia, casi un tercio de la población total de Lituania ha abandonado el país desde 1990.

Además, persisten las tensiones con Rusia. Moscú sostiene la presión sobre el espacio aéreo lituano y las rutas marítimas, aunque la influencia de Rusia sobre Lituania se ha debilitado considerablemente a lo largo de los años. Lituania redujo su dependencia energética de Moscú cuando inauguró la terminal de importación de GNL de Klaipėda en 2014. Lo más significativo es que la reciente decisión de la OTAN de desplegar una unidad militar de tamaño batallón en Lituania atenúa los riesgos de una desestabilización provocada por Moscú.

Finalmente, la crisis migratoria es una materia que divide a los políticos y a la sociedad lituana. El temor a los refugiados y a la inmigración pueden incrementar las fricciones tanto dentro de Lituania como entre ésta y Bruselas.

El nuevo gobierno tomará así las riendas en un complejo entorno internacional. Y la frágil cohesión de la UCV puede socavar la capacidad de la coalición gobernante para llevar adelante legislación difícil, pero necesaria (teniendo, como tiene, una débil mayoría parlamentaria). Serán los acontecimientos lo que determinen si permanece esa unidad en sus valores comunes y la capacidad para mantener el

---

<sup>3</sup> Tras las elecciones se especuló mucho con la posibilidad de una coalición entre UCV y UP e incluso con una gran coalición entre PSD, UCV y UP. Sin embargo, estos últimos se descartaron inmediatamente (algunos analistas piensan que para dejar que la UCV se estrellara sola).

apoyo de los miembros independientes. Otra cuestión será si UCV y PSD son capaces de suponer un contrapeso al centro derecha, representado por UP y el Movimiento Liberal.

Finalmente, la presidenta de Lituania Dalia Grybauskaite propuso el jueves 17 que el parlamento considere a Saulius Skvernelis como candidato a primer ministro.

Grybauskaite dijo que espera que la nueva mayoría gobernante tome decisiones para mejorar la seguridad social del país y combatir la exclusión social. De acuerdo con la presidenta, es igualmente crucial tomar decisiones para facilitar el desarrollo económico: equilibrar el Código de Trabajo, impulsar negocios transparentes, seguir buscando seguridad energética y seguir políticas financieras sostenibles.

El Estado debe ser gobernado de manera transparente "para hacer que la gente sienta que la administración está trabajando para ellos en lugar de para grupos de interés", dijo Grybauskaite, subrayando la necesidad de reestructurar las empresas estatales, aumentar la transparencia de la contratación pública y seguir trabajando contra la corrupción. Lituania también necesita enmendar su sistema educativo, fortalecer las relaciones diplomáticas y garantizar su preparación para contrarrestar los retos geopolíticos, agregó.

La presidenta enfatizó que reconoce su responsabilidad personal por el desempeño de la futura coalición gobernante. "Mi equipo y yo estamos dispuestos a ayudar donde sea posible para que el gobierno pueda trabajar lo mejor posible en todas las áreas, seguiré exigiendo de manera constructiva - necesitamos que las decisiones del gobierno estén en consonancia con la Constitución y los intereses del Estado y de la nación. Es lo que puedo prometer"<sup>4</sup>.

Skvernelis dijo a los medios que él también reconoce su responsabilidad de asegurarse de que la gente de Lituania sienta los beneficios del crecimiento económico y reconstruya su confianza en la administración de la nación. En sus palabras, las prioridades identificadas por la presidenta formaban parte del programa del gobierno en formación.

---

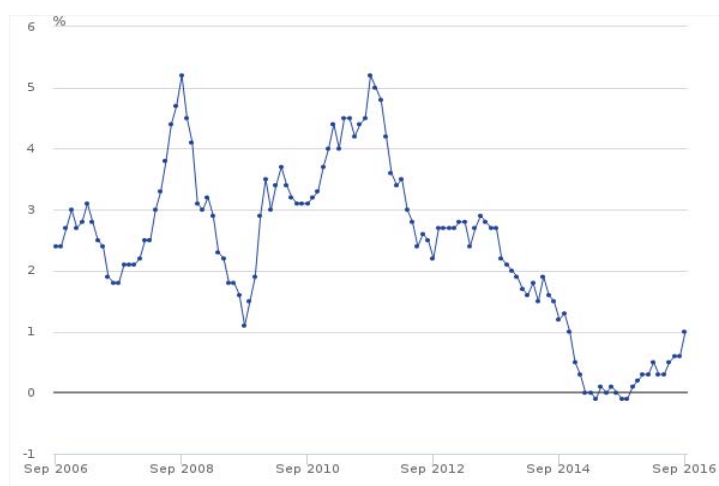
<sup>4</sup> Las relaciones de la presidenta con el anterior gobierno fueron especialmente tormentosas en los últimos meses previos a las elecciones, en los que criticó duramente al primer ministro Butkevicius, del PSD (socio ahora de la coalición de gobierno)

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

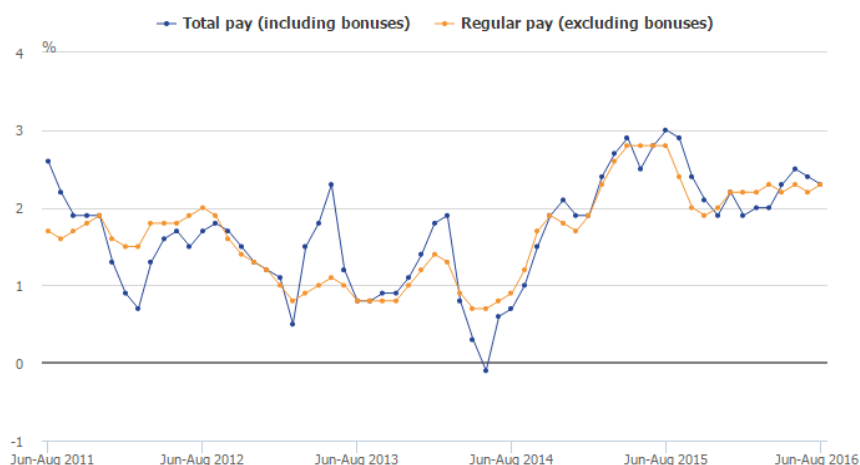
La economía británica registró un crecimiento del 0,5% en el tercer trimestre de 2016 y un 2,3% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

En el mes de septiembre de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) se ha incrementado al 1%, una subida de 4 décimas con respecto al mes anterior, debido principalmente al aumento de los precios del sector textil y de los combustibles.



Fte: *Office for National Statistics*

En este gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), y el salario básico (excluidas bonificaciones) en el período que va de junio-agosto 2011 a junio-agosto 2016.



Fte: *Office for National Statistics*

En agosto de 2016, el salario medio total se situaba en 505 libras semanales y el salario básico en 472 libras/semana.

En el período junio-agosto 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,3% con respecto al año anterior.

## Seguridad social

### Programa para fomentar la reincorporación laboral de discapacitados

El Ministerio de Trabajo y Pensiones británico prepara un nuevo plan para ayudar a los discapacitados a reparar en las ventajas de retornar al mercado laboral y mejorar su estado de salud.

Entre las medidas propuestas se encuentran:

- Analizar las situaciones de enfermedad y baja laboral para fomentar una reinserción más rápida y duradera.
- Incitar a los asesores de las Oficinas de Empleo, *JobCentre Plus*, para que animen a los perceptores a realizar terapia ocupacional.
- Lanzar una consulta pública con el fin de reformar el sistema de valoración de la discapacidad (*Work Capability Assessment*).
- Exhortar a los empresarios a trabajar al unísono con los trabajadores que tengan algún padecimiento crónico para impedir su salida del mercado de trabajo.
- Promover un amplio debate para reconocer el valor del trabajo como generador de salud.

El Gobierno planea, asimismo, una reforma del sistema de bajas por enfermedad promoviendo el entendimiento y el retorno al trabajo de los discapacitados y enfermos crónicos de manera progresiva.

También se está considerando extender la expedición de certificados de aptitud para trabajar, además de los médicos de familia, a otros profesionales de la salud con el fin de asegurar un apoyo personalizado a los trabajadores afectados.

A pesar de que se han hecho grandes progresos animando a discapacitados y enfermos de larga duración que están en condiciones de trabajar y asegurando la cobertura de aquellos que no lo están, los altos cargos del Gobierno opinan que el sistema actual no funciona, por lo que es necesario seguir trabajando para asegurarse que el sistema está mejor encauzado y es apropiado para todos.

Con este fin el Gobierno británico divulgó, el 31 de octubre pasado, el Libro Verde de Trabajo, Salud y Discapacidad, que recoge medidas dirigidas a fomentar la responsabilidad social de las empresas, entre las que se incluye las siguientes:

- Crear un Grupo de Directivos de Empresas para la Discapacidad, *Disability Confident Business Leaders Group*, que colabore con parlamentarios y funcionarios para incrementar su implicación en la discapacidad en el trabajo.

Inicialmente se ha contado con la participación de 250 importantes empresas (*FTSE*).

- Plantear una consulta pública sobre el sistema para determinar la situación de discapacidad (*Work Capability Assessment*), el procedimiento para resolver la prestación de apoyo al empleo (*Employment and Supporty Allowance, ESA*) y la capacidad de trabajar de los perceptores del Crédito Universal. La propuesta pretende acabar con la disyuntiva de los colectivos con capacidad para trabajar y los que carecen de ella.
- Desarrollar ensayos, a gran escala, que pongan de manifiesto cómo los servicios centrados en la protección y la salud pueden promover que personas con discapacidades o con enfermedades crónicas vuelvan a ser laboralmente activas, concentrándose espacialmente en aquellos con discapacidades mentales o trastornos músculo esqueléticos.
- Trabajar con los organismos de salud (*Health Education England* y *Public Health England* entre otros) para que los beneficios del trabajo en la salud arraiguen en la formación y en el enfoque de los profesionales de la salud.
- Se incluyen, además, medidas dirigidas a ofrecer un apoyo más personal a los perceptores (*Personal Support Package*):
- Un nuevo plan de interacción, *Health and Work Conversation*, entre los nuevos perceptores de *ESA* y sus asesores laborales para centrarse en aquello que pueden hacer en vez de en lo que no.
- Reclutamiento de 200 colaboradores de la organización *Community Partners*, para que aporten a las Oficinas de Empleo su experiencia en el sector del voluntariado.
- Un programa de prueba voluntario para que jóvenes con limitaciones en su capacidad de trabajar puedan adquirir experiencia laboral en una empresa importante, aumentando sus habilidades y ganando confianza en sí mismos además de mejorar su CV y demostrar su capacidad de participar activamente.
- Extendiendo la guía *Journey to Employment* a 71 Oficinas de Empleo de las áreas con mayor número de perceptores de *ESA* con limitaciones para trabajar.

Con estas propuestas el Gobierno pretende demostrar que una discapacidad o enfermedad crónica no tiene porqué determinar la trayectoria vital ni laboral de una persona, sino que lo que hay que tener en cuenta son las capacidades y la determinación y deseo de alcanzar los objetivos.

Por ello, se va a solicitar la opinión de discapacitados, empresarios y profesionales de la salud entre otros, con el fin de asegurarse de que los sistemas de salud y de protección social apoyan a aquellos que trabajan con mejores oportunidades que les mantengan en el mercado laboral, protegiendo a su vez a los discapacitados

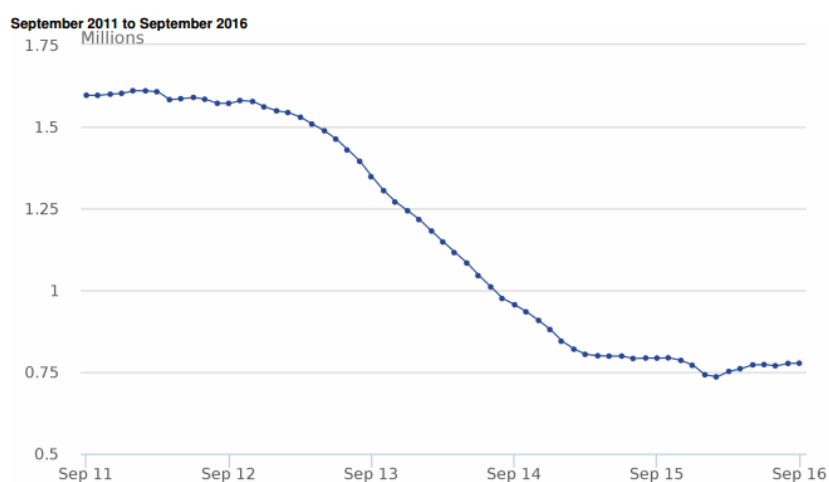
En este sentido el Gobierno está dispuesto a reducir la distancia existente entre los niveles de empleo de discapacitados y no discapacitados (actualmente un 32%), ya que a pesar de contar con un mercado laboral exultante, un total de 4,6 millones de discapacitados y enfermos crónicos no trabajan.

## Estadísticas Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre junio-agosto 2016 se ha mantenido en 4,9%, fijándose el total de desempleados en 1,66 millones de personas. Esto supone un aumento de 10.000 personas con respecto al período marzo-mayo 2016, pero un descenso de 118.000 en términos anuales.<sup>5</sup>

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo y también a los perceptores del crédito universal, aumentó en 700 con respecto al mes de agosto y descendió en 15.700 desde el mismo período del año anterior, situándose en septiembre de 2016 en 776.000 perceptores.<sup>6</sup>

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



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se ha mantenido en 74,5% para el trimestre junio-agosto 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 106.000 personas, alcanzando los 31,81 millones de personas en activo.

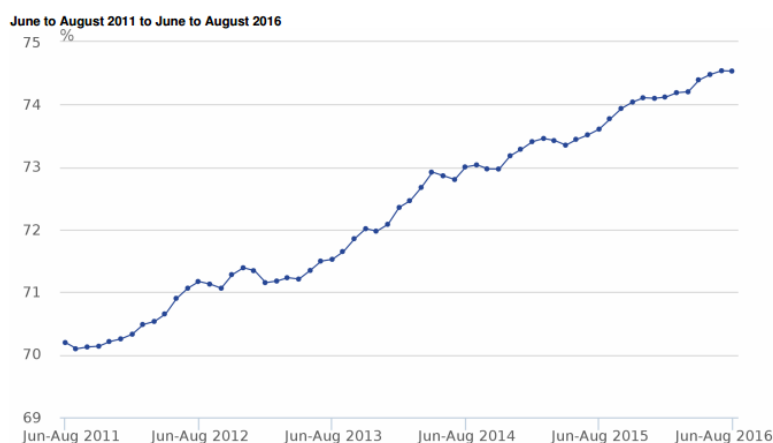
<sup>5</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

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

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

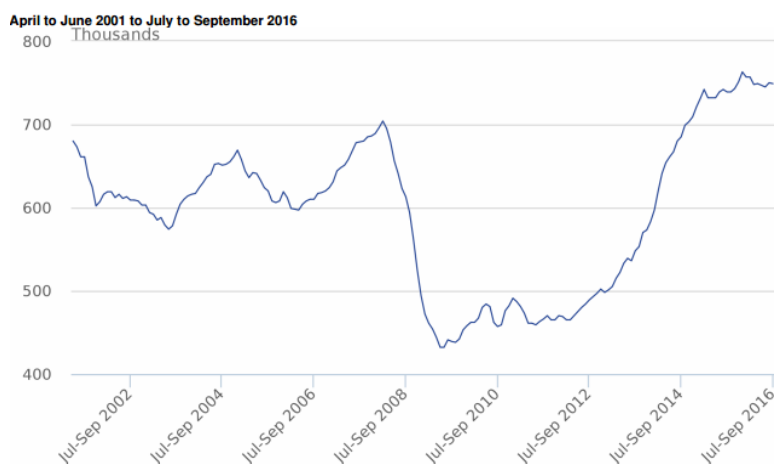
<sup>6</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses julio-septiembre 2016, estuvieron **vacantes** 749.000 puestos de trabajo, 2.000 más respecto al trimestre abril-junio 2016 y un pequeño aumento de 9.000 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

### Los jóvenes se beneficiarán de la subida del salario mínimo nacional

Los jóvenes trabajadores británicos observarán un crecimiento en sus salarios de hasta 450 libras anuales, para aquellos que trabajen 35 horas semanales, gracias al incremento del nuevo salario mínimo nacional de 6,95 libras/hora que entró en vigor el 1 de octubre pasado.

Cerca de 270.000 trabajadores de entre 21 y 24 años que perciben el salario mínimo han visto sus retribuciones aumentadas en 25 peniques/hora, el mayor incremento advertido desde la crisis de 2008, superando incluso los incrementos producidos en el salario medio y en la inflación.

El incremento, que se deberá aplicar a todos y cada uno de los trabajadores que tengan derecho al salario mínimo o al salario de supervivencia, beneficiará, asimismo, a los jóvenes en trabajo-formación y a unos 210.000 menores de 21 años.

Con el fin de mejorar las posibilidades de interceptar a aquellas empresas que no abonen el salario correspondiente a sus trabajadores, el Gobierno británico ha incrementado el presupuesto para el control de cumplimiento de la agencia tributaria, HMRC, en siete mil millones de libras, imponiendo sanciones y publicando los nombres de las empresas que no apliquen la subida.

La subida del salario mínimo nacional da continuidad al incremento del salario mínimo para mayores de 25 años hasta las 7,20 libras/hora que se introdujo el pasado abril, lo que ha supuesto un aumento salarial para cerca de 1,3 millones de trabajadores.





## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

Los partidos y los candidatos independientes han presentado sus listas de participación en las elecciones parlamentarias del 11 de diciembre. La mayoría de las formaciones políticas han propuesto candidatos para todos los distritos del país y han asegurado que en las listas están varios nombres nuevos, junto a los parlamentarios con experiencia. Los partidos con mayor peso en el actual legislativo, el Partido Social Demócrata, seguido por el Partido Nacional Liberal, han propuesto listas en las que han afirmado que un 75% de los candidatos son nuevos, gente bien preparada e íntegra. Las candidaturas se pueden impugnar hasta el 7 de noviembre, cuando quedarán definitivas.

La campaña electoral comenzará oficialmente el 11 de noviembre. Casi 6.500 personas competirán por los 466 escaños parlamentarios: 134 senadores y 308 diputados, a los que se suman 18 escaños para los representantes de las minorías nacionales, salvo la húngara. Los rumanos que viven en el extranjero tendrán 6 representantes: 2 senadores y 4 diputados. La mayoría de los candidatos pertenecen a los partidos dados como favoritos para entrar en el Legislativo: el PSD, el PNL, la ALDE, el PMP, la UDMR y laUSR. En vísperas de la campaña electoral, este domingo los liberales han organizado un gran mitin en el centro de Bucarest, donde han presentado el lema de su campaña, "Rumanía, adelante", así como los nombres de sus candidatos. Entre los participantes también figura el nombre del primer ministro tecnócrata Dacian Cioloş, que no participará en las elecciones y tampoco es miembro de un partido político, pero se beneficiará del apoyo de los liberales para seguir dirigiendo el Gobierno incluso después de los comicios. Dacian Cioloş, que también cuenta con el apoyo de la Unión Salvad Rumanía, ha abogado a favor del cambio tanto de la clase política, como de la mentalidad general:

Los socialdemócratas consideran que los mensajes presentados por los liberales son más bien ataques políticos. Por su parte, el líder Liviu Dragnea ha reiterado que de ninguna manera quiere colaborar con Dacian Cioloş como primer ministro. El primer ministro también se ha visto criticado por el expresidente del país, Traian Băsescu, que cree que un Dacian Cioloş no implicado en la política habría sido un representante más auténtico del PNL. Con su participación en el mitin liberal, el primer ministro ha renunciado a su calidad de "tecnócrata".

El partido de Băsescu, Movimiento Popular, que a mediados de mes ha presentado a sus candidatos para las elecciones, pretende llegar a ser la tercera fuerza política del país. El objetivo político de Băsescu, que se propone como Primer Ministro, es la unión entre Rumanía y la República de Moldavia, con mayoría de rumanohablantes. «La unión», ha declarado Băsescu, «se realizará cuando Rumanía pueda convencer a los ciudadanos de la República de Moldavia de que lo mejor sería unirnos y no vivir en dos Estados independientes».

Por su parte, la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, se ha declarado a favor de cualquier gobierno, independientemente de su color político, que contribuirá al desarrollo de Transilvania, zona donde viven la mayoría de los húngaros de Rumanía. El presidente de la UDMR, Kelemen Hunor ha declarado que «Queremos que después de 2016 tengamos un gobierno capaz de reformar la sociedad rumana

para garantizar un ambiente de calma y equilibrio en el desarrollo social y, evidentemente, queremos contribuir a este cambio».

En la página web del Ministerio de Interior se publicó, a primeros de octubre, un proyecto de Decisión de Gobierno según el cual la última parte del proceso electoral del día de los comicios será grabada en formato de audio y vídeo. Las grabaciones serán puestas a disposición del Servicio de Telecomunicaciones Especiales que las mantendrá durante tres meses, después de lo cual las destruirá. Es la primera vez que será grabado el recuento final de los votos, para evitar cualquier sospecha de fraude. El ministro del Interior, Dragoş Tudorache, ha informado a los prefectos, los representantes del Gobierno en el territorio, que el objetivo del proceso electoral es organizar elecciones menos controvertidas.

Las fuerzas políticas dadas como favoritas en las elecciones para el futuro Parlamento de Rumanía son el PSD, el PNL y la USR. Recientemente, han anunciado sus programas económicos, pero los debates se han visto afectados por disputas políticas.

Casi un mes antes del inicio de la campaña electoral, el PSD, dado como principal favorito en los sondeos, ha anunciado su plan económico para el programa de gobierno. Los socialdemócratas proponen una mezcla de medidas de carácter liberal, así como algunas iniciativas sociales destinadas al electorado. El programa del PSD prevé la eliminación de 100 impuestos no fiscales, medidas de relajación fiscal, así como el aumento de los ingresos de la población. El PSD pretende obtener recaudaciones suplementarias para el periodo 2017-2020 a través de la absorción de fondos europeos, crear un fondo independiente de desarrollo e inversiones, para devolver el dinero aportado por la economía al presupuesto general consolidado bajo la forma de tasas e impuestos, incluido el IVA.

Los socialdemócratas piden facilidades fiscales para los empleados, y que el impuesto sobre la renta sea eliminado a partir del 1 de enero de 2018, para los salarios inferiores o equivalentes a 2000 leus brutos (450 euros), para los médicos y los empleados del sector de la tecnología de la información. Para los jubilados, el PSD ha presentado una propuesta que no se puede rechazar: la eliminación total del impuesto sobre la renta a partir del próximo año para pensiones inferiores o equivalentes a 2000 leus mensuales. Es más, también se eliminará la contribución a la sanidad para todos los jubilados.

El PNL, como principal contrincante del PSD en las elecciones legislativas del próximo diciembre, quiere estimular la economía a través de inversiones suplementarias por un valor de 24.000 millones de euros en los próximos 4 años. En el ámbito fiscal, los liberales proponen aplicar un impuesto único del 16%, que ahora se aplica solo sobre la renta. De esta forma, el nivel estándar del IVA y las contribuciones sociales pagadas por el empleado y el empleador alcanzarían un valor único del 16%. La nueva Unión Salvad Rumanía, considerada la tercera favorita en las elecciones, tiene una visión a largo plazo sobre el desarrollo sostenible, basado en inversiones y no en el consumo e incentivos fiscales, así como inversiones estratégicas en la infraestructura y la educación. El programa de la Unión considera los transportes una prioridad nacional. La sanidad se beneficiará de fondos suplementarios del presupuesto y entrará en un proceso de modernización. Los debates sobre los

programas económicos presentados por las 3 formaciones políticas se han visto afectados por la disputa generada tras la advertencia del presidente Klaus Iohannis, que ha declarado que no nombrará ningún primer ministro procesado ni condenado por el tribunal. El presidente no ha dado nombres, pero el líder del PSD Liviu Dragnea, que tiene una condena en régimen abierto por el famoso caso del referéndum organizado en 2012 para destituir al presidente Traian Băsescu, se considera ofendido por la declaración de Iohannis y ha acusado al jefe del Estado de haber superado sus atribuciones constitucionales. Este momento ha marcado el inicio no oficial de la campaña electoral y anuncia duros enfrentamientos electorales.

Rumanía debe valorar las oportunidades aportadas por la fuerte comunidad de rumanos en el extranjero y los empresarios rumanos de fuera del país deberían invertir en Rumanía. Este ha sido el mensaje enviado tanto por el presidente Klaus Iohannis, como por el primer ministro Dacian Cioloș durante el Diaspora Business Summit – Juntos para Rumanía, organizado en Bucarest. En la cumbre han participado empresarios rumanos tanto del extranjero como de Rumanía que pretenden desarrollar las oportunidades de negocios y de inversiones en Rumanía. El objetivo de la cumbre ha sido apoyar las relaciones entre los rumanos que viven en el extranjero y Rumanía. El estudio Rumanos en el extranjero, elaborado por Open-I Research a finales del año pasado indica que un 62% de los rumanos encuestados han declarado que quieren invertir en Rumanía, en sectores prioritarios como turismo y agricultura.

Rumanía tendrá este año, así como en 2017, el mayor crecimiento económico de Europa, según estima el Fondo Monetario Internacional, que ha revisado al alza hasta un 5% las estimaciones sobre la evolución de la economía rumana en 2016.

El pasado mes de abril, el Fondo anticipaba un crecimiento de un 4,2%. Esta primavera, la Comisión Nacional de Pronóstico, institución subordinada al ministerio de Hacienda en cuyas previsiones se basan las proyecciones presupuestarias y económicas del Gobierno, estimaba un crecimiento de la economía de un 4,2%, nivel idéntico a las estimaciones del FMI y de la Comisión Europea. En septiembre, la Comisión Nacional de Pronóstico revisó al alza, de un 4,2% al 4,8% la estimación oficial de crecimiento económico para este año, después de la evolución que ha superado mucho las estimaciones anteriores en la primera mitad del año. Según el más reciente informe de World Economic Outlook, publicado el pasado martes, el FMI advierte que después del nivel máximo registrado en 2016 por Rumanía, en 2017 seguirá una disminución de hasta un 3,8%, un poco por encima del nivel de 3,6% que se estimaba el pasado mes de abril. Pero, incluso así, nuestro país registrará también el año que viene el ritmo más acelerado de crecimiento económico en toda Europa. Además, para 2018, el FMI estima que la economía rumana registrará un crecimiento de un 3,3%. Por otra parte, el Fondo ha cambiado también sus estimaciones relativas a la evolución de los precios de consumo en Rumanía en 2016. Así, las estimaciones han sido revisadas del -0,4% en abril al -1,5%, lo que significa que Rumanía y Bulgaria ocuparán las primeras posiciones en la Unión Europea respecto a la inflación media anual negativa. Sin embargo, para 2017, el FMI aprecia que los precios de consumo en Rumanía subirán y registrarán un crecimiento de un 1,7%, mientras que en 2018 crecerán un 2,5%. La institución financiera internacional ha revisado al alza también las estimaciones sobre el déficit de cuenta corriente registrado por Rumanía en 2016, del 1,7% en abril, al 2%. El déficit de cuenta corriente se agudizará el

próximo año, cuando alcanzaría el 2,8%, frente al 2,5% estimado en abril. En 2018, el déficit superaría el umbral del 3% del PIB, y alcanzará el 3,2%. Respecto al paro, el FMI ha mantenido su estimación de un 6,4% para este año y de un 6,2% para el año que viene.

# **SEGURIDAD SOCIAL**



## ALEMANIA

### SITUACIÓN FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Oficina Federal de Estadística ha publicado un informe que analiza la situación financiera del conjunto de la Seguridad Social y el Bundesbank cuenta con dos informes sobre la situación específica de los diversos seguros públicos que lo conforman (seguros públicos de enfermedad, dependencia, pensiones y la Agencia Federal de Empleo). Hay que señalar que si bien ambas fuentes coinciden en la tendencia general del análisis, puede haber ligeras diferencias en los saldos.

#### Situación financiera de la Seguridad Social

La Oficina Federal de Estadística informa que la Seguridad Social alemana cerró el primer semestre de 2016 con un déficit de 1.300 millones de euros, 3.400 menos que el año anterior.

Los ingresos de la Seguridad Social sumaron 293.400 millones de euros, un incremento del 4,2% en comparación interanual. Los gastos ascendieron a 294.700 millones de euros, un 3% más que en 2015.

<b>Ingresos y gastos de la Seguridad Social</b>					
	<b>Ingresos</b>		<b>Gastos</b>		<b>Saldo financiero en miles de millones de euros</b>
	<b>en 1.000 de millones de euros</b>	<b>Variación interanual en %</b>	<b>en 1.000 de millones de euros</b>	<b>Variación interanual en %</b>	
Total Seguridad Social	293,4	4,2	294,7	3,0	- 1,3
de ésta					
Seguro público de pensiones	139,5	3,6	140,5	2,6	- 1,0
Seguro público de enfermedad	109,7	6,1	112,3	4,3	- 2,6
Agencia Federal de Empleo	17,4	2,4	15,8	- 4,0	1,6
Seguro público de dependencia	15,5	4,5	15,3	8,6	0,0

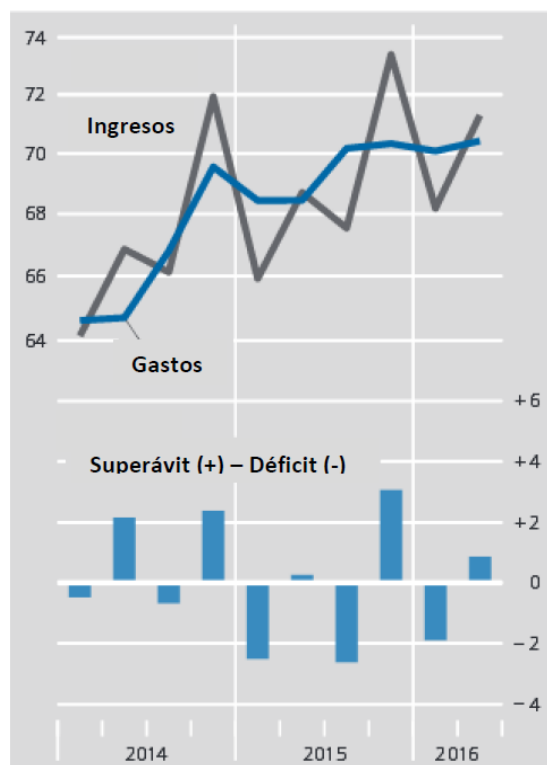
La Seguridad Social cuenta con la mayor partida de gastos e ingresos de los Presupuestos Generales del Estado. Las corporaciones locales y la Seguridad

Social generaron un déficit durante el primer semestre del año, mientras que el Gobierno federal y los gobiernos regionales cerraron este período con un superávit.

<b>Presupuestos Generales del Estado, primer semestre 2016</b>			
	<b>Gastos</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Saldo financiero</b>
	en miles de millones de euros		
Presupuestos Generales del Estado	647.699	652.062	4.368
Gobierno federal	176.819	181.337	4.532
Gobiernos regionales	179.075	183.228	4.144
Corporaciones locales	113.050	110.072	- 2.978
Seguridad Social	294.730	293.400	- 1.329

## El seguro público de pensiones

**Balance financiero del seguro público de pensiones**



El seguro público de pensiones acumula el 48% de los gastos e ingresos de la Seguridad Social alemana y registra el sexto trimestre con un cierre financiero negativo.

El seguro de pensiones cerró el primer semestre con un déficit de 1.000 millones de euros, 1.200 millones menos que el año anterior; aunque si bien los gastos aumentaron un 2,6%, alcanzando los 140.500 millones, el incremento de los ingresos fue superior (+3,6%, 139.500 millones). Este incremento se debe a varios factores: el incremento de la recaudación en un 3,9% (97.800 millones de euros) y de la asignación financiera del Estado, las aportaciones para cubrir las prestaciones por cuidado de hijos a cargo y otros pagos compensatorios en un 3,1% (41.200 millones).

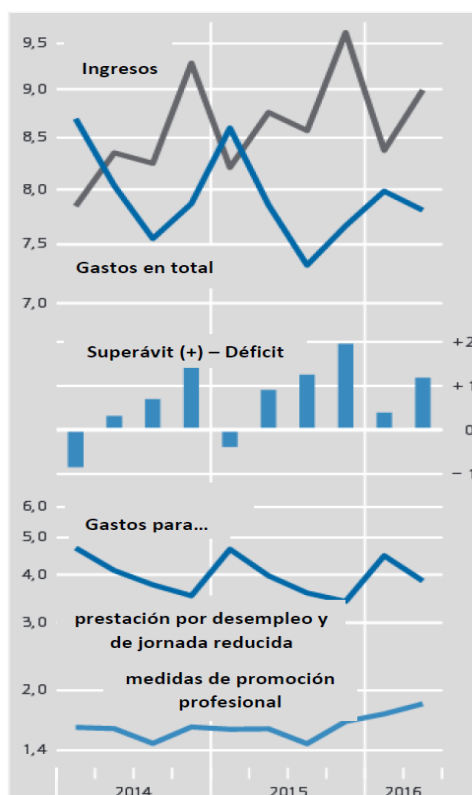
La Oficina Federal de Estadística achaca este balance negativo a la reducción de la cotización y a prestaciones introducidas en

la actual legislatura, como períodos computables que han generado un gasto importante. El Bundesbank señala además que el incremento de las pensiones fue especialmente pronunciado este año (4,35% en Alemania occidental y 5,95% en Alemania oriental). Dado que este aumento tiene efecto a partir de mediados de año es previsible que cierre 2016 con un déficit muy superior a los 1.500 millones registrados en 2015.

## La Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal de Empleo cerró el primer semestre con un superávit de 1.600 millones de euros. Los ingresos de la Agencia, incluido el fondo de pensiones de este organismo, alcanzó los 17.400 millones de euros (+2,4%), debido sobre todo a la fortaleza del mercado de trabajo lo que ha redundado en un importante aumento de la recaudación por cotizaciones (+3,5%). Por otra parte, los gastos cayeron un 4,0% hasta los 15.800 millones de euros, contrayéndose el gasto en prácticamente todos los capítulos (personal, prestaciones, otros gastos). Es especialmente llamativa la contracción del gasto en el concepto de la prestación contributiva por desempleo (-3%), aunque también cabe señalar que el gasto generado por las medidas encuadradas en las políticas activas de empleo ha experimentado un incremento del 16%, sobre todo debido a programas de formación e inserción laboral dirigidos a los solicitantes de protección internacional.

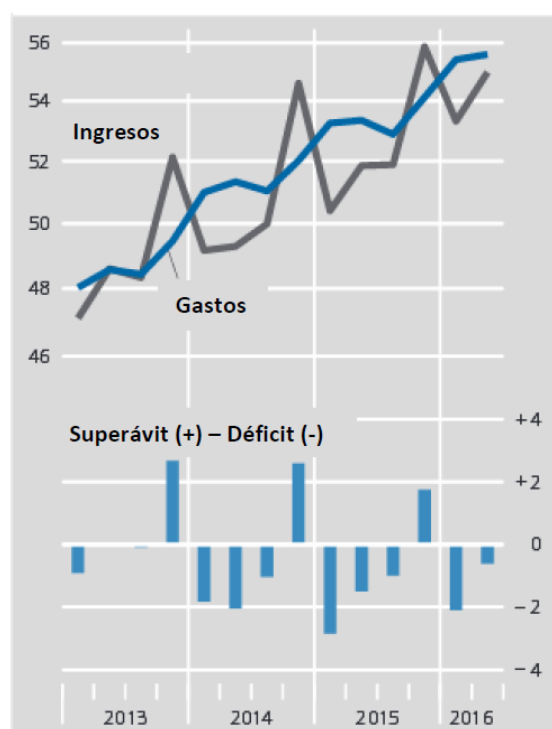
Balance financiero de la Agencia Federal de Empleo



El Bundesbank cree que el superávit de la Agencia Federal de Empleo a finales de año podría ser superior al registrado en 2015 (3.500 millones de euros), dado que es previsible que en 2016 se mantenga la situación del mercado de trabajo.

## El seguro público de enfermedad

Balance financiero del seguro público de enfermedad



El seguro público de enfermedad sigue al de las pensiones en cuanto al gasto y a los ingresos.

El Fondo de Sanidad conjunto de los seguros públicos de enfermedad es deficitario desde el primer trimestre de 2014. En el primer semestre del año generó un déficit de 2.600 millones de euros, 1.700 millones menos que 2015. Cerró el segundo trimestre de 2016 con un déficit de 500 millones de euros, 1.000 millones menos que el año anterior debido al aumento de las cuotas de los asegurados, la mejor situación financiera de los seguros y el incremento de la asignación financiera del estado al fondo de sanidad.



El incremento de la recaudación (+ 5,1%) fue considerablemente superior al de los gastos (+4,0%). La mejora de los ingresos se debe a que los seguros han incrementado las cuotas en una media de 1,08%. Los ingresos del Fondo de Sanidad crecieron un 6,5% debido también a la buena situación del mercado de trabajo y a que el Gobierno aumenta su asignación anual en 500 millones de euros. Ésta alcanzara los 14.000 millones de euros, por lo que el Bundesbank espera que el fondo pueda cerrar el año sin déficit, aunque afirma al mismo que en los próximos años será necesario aumentar la cuota al seguro público para poder afrontar los costes adicionales generados por la ampliación del catálogo de prestaciones y poder evitar de esta manera tener que recurrir a los fondos de reserva de los seguros.

Está previsto que en 2017 los seguros reciban 1.500 millones de euros de la reserva de liquidez del *fondo de salud* para poder hacer frente a la afiliación masiva de solicitantes de protección internacional.

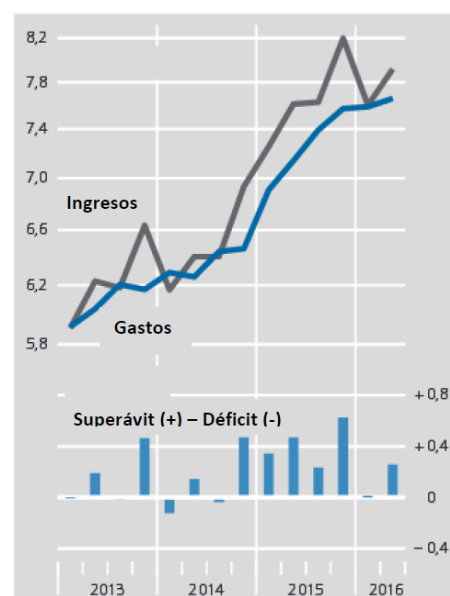
### El seguro de dependencia

El seguro de dependencia registró un incremento tanto en el gasto como en las recaudaciones, cerrando el semestre con un superávit de aproximadamente 500 millones de euros, destinados al fondo de previsión de atención a la dependencia.

Los ingresos aumentaron un 4% debido sobre todo al importante incremento de las recaudaciones de las cuotas de los asegurados (+5%). Sin embargo, todavía se nota el impacto de la ampliación de las prestaciones en servicios aprobadas en 2015, lo que se traduce en un aumento del 7% de los gastos. Es probable que el año cierre sin superávit, teniendo en cuenta que el seguro público destinará otros 500 millones al *fondo de previsión*. El 1 de enero de 2017 la cuota subirá 0,2 puntos, situándose en el 2,55%, a lo que hay que añadir otros 0,25 puntos para las personas sin hijos.

Las entidades gestoras del seguro público de dependencia han creado un fondo de reserva de 8.500 millones de euros. El Bundesbank cree que los seguros deberán recurrir a dicho fondo para afrontar los gastos adicionales generados por la ampliación de prestaciones regulada por la Segunda Ley para mejorar la atención a la dependencia.

Balance financiero del seguro público de dependencia



## ESTONIA

### IR A LA CONSULTA DEL MÉDICO REQUIERE PACIENCIA

¿Cómo consultar a un médico especialista en Estonia? En primer lugar, uno tiene que averiguar cómo los principales hospitales estonios ponen en común sus calendarios. En segundo lugar, la gente tiene que instar a sus familiares a trabajar en equipo y bombardear con llamadas el mostrador de registro del hospital cuando se inicia el trabajo en la mañana del día adecuado.

También es posible apostar por la buena suerte, ya que la gente a veces cancela sus preciosas citas. Hay incluso llamadas en serie que tratan de conseguir una cita en cada uno de los hospitales. Una vez que seleccione la mejor opción, es sólo cuestión de cancelar las otras citas.

Llegar a ver médicos especialistas es un problema que mucha gente ha experimentado. Estonia carece de un servicio común de registro digital y la gente hace poco uso de las versiones propias de los hospitales. El Ministro de Salud y Trabajo Jevgeni Ossinovski considera que, en el futuro, los pacientes podrían ser registrados por los médicos de familia.

El editorial de Postimees relata un experimento de lo difícil que es ver a un médico especialista. Escogieron una especialidad popular donde no es necesario derivar: dermatología. Mientras que Estonia es uno de los países que tienen las tasas más altas de mortalidad por melanoma, revisar las marcas de nacimiento con el dinero de los contribuyentes sigue siendo un sueño distante para la mayoría de la gente.

Para una segunda prueba, eligieron una cita con un otorrinolaringólogo, para la que es necesaria una derivación. Eligieron el 1 de noviembre para hacer la llamada (pues los rumores entre los pacientes sugieren que los mostradores de inscripción tienen nuevas hojas de trabajo para tres o cuatro meses antes el primer día del mes). Haciéndolo así, la gente cree que al ser el primero de la mañana del día 1 deberían poder conseguir una cita en febrero. Esto resulta no ser cierto en el caso de varios hospitales. Por ejemplo, el Hospital Regional de Estonia del Norte (PERH) lo evita conscientemente.

"Abrimos horarios de citas para diferentes especialidades en fechas y horarios fijos. Así que los pacientes no tendrían que llamarnos todos los días o incluso varias veces al día, y nuestro personal de primera línea podría decirle a la gente cuándo llamar", dijo el director de servicios de apoyo médico en el hospital, Ivi Normet. "La apertura de horarios de citas en diferentes días de la semana es importante para no sobrecargar el sistema de información del hospital, el centro de llamadas y los mostradores locales de registro". PERH se negó a revelar qué especialidades se abren en qué días de la semana.

Durante el experimento, en el PERH dijeron que volvieran a intentarlo el 15 de noviembre, para poder reservar una cita para otorrinolaringólogo en marzo. Para llegar a ver a un dermatólogo, dijeron que si se llamaba a las 10 a.m. se podía conseguir una cita en febrero.

Se hicieron diferentes experimentos en diferentes hospitales y cada uno tenía una manera distinta de responder y de reserva de cita. Después de llamar a todos los hospitales principales, el experimento logró reservar la cita de un dermatólogo para un residente de Tallin en LTK para el 25 de noviembre. El hospital tenía incluso dos citas para ofrecer en noviembre.

No hubo suerte en otros hospitales de la capital. Para un potencial paciente de Tartu, hubo suerte porque alguien acababa de cancelar su cita para el 3 de noviembre. De lo contrario, habría tenido que esperar hasta finales de diciembre.

El único hospital donde no fue posible obtener la cita de un otorrinolaringólogo fue PERH. Sin embargo, el “paciente” logró cita en sólo dos semanas en otro hospital.

El peor aspecto es que algunas personas simplemente no se presentan a su cita, a pesar de todas las dificultades para obtenerla. La información del fondo del seguro de salud sugiere que alrededor del 10 por ciento de los pacientes no se presentan para las citas.

El tiempo de espera es más largo para oftalmólogos, pediatría y enfermedades internas. Según el fondo de seguro de salud, una razón importante para las colas de espera, además de los recursos insuficientes, es el hecho de que los médicos especialistas tienen que ver a personas cuyos problemas podrían ser resueltos por los médicos de familia.

### **Las pensiones de Estonia, en baja forma**

Aunque Los fondos de pensiones estonios han estado mostrando signos de recuperación últimamente, un informe reciente de la OCDE sugiere que la situación general sigue siendo pobre.

Los fondos de pensiones estonios han sido criticados por sus malos resultados durante años. Las comisiones de gestión siguen siendo elevadas, mientras que la productividad es una de las más pobres del mundo. Si bien la situación ha mejorado en los últimos años (los honorarios se han reducido y la productividad ha mejorado ligeramente), el reciente informe de la OCDE sobre los fondos de pensiones sugiere que el estado de cosas sigue siendo lamentable. Muestra la tasa real media de retorno de los fondos de pensiones del segundo pilar como el peor entre el llamado club de los países ricos. Teniendo en cuenta la inflación, estos fondos de pensiones han estado quemando el 2,2 % del dinero de los inversionistas anualmente durante la última década. Entre los países analizados (que incluían a varios fuera de la organización), sólo se registraron tres déficits de rendimiento real (inflación deducida de la tasa de retorno nominal) durante la última década: Estonia, Letonia y Bulgaria.

A pesar de que la inflación alcanzó el 10 % y más en los tres países (el análisis abarca el período 2005-2015), los fondos estonios también fueron los más pobres en términos de tasa de retorno nominal, alcanzando sólo el 1 % al año. La tasa de rendimiento nominal promedio de los últimos diez años es del 3 % para Letonia y del 2,6 para Bulgaria.

El período de análisis abarcó tanto el auge económico como la profunda crisis posterior que devastó los fondos de pensiones. La tasa de rendimiento real promedio fue de -32.4 % en 2008, que vio un tercio de los activos de pensiones desaparecer en un solo año.

La tasa de rendimiento real media puso los fondos estonios en medio del pelotón en 2015, llegando al 2,1%, el puesto 14 entre 31 países. Hay que decir, sin embargo, que la posición se debe principalmente a la deflación que impulsó la tasa de retorno real. La tasa nominal del año pasado supuso el puesto número 25.

Además de su baja tasa de retorno, los fondos de pensiones estonios son también los más conservadores, por no decir tímidos. Si hace diez años el peso del dinero y los ahorros en las carteras era sólo de 6 %, creció hasta el 20,2 % el año pasado. Los gestores de fondos están *sentados en dinero* como lo expresaron especialistas financieros. La importancia relativa del ahorro fue mayor el año pasado que, incluso, durante la crisis financiera de 2008, 2009 y 2011-2012, cuando la crisis de la deuda europea había puesto en tela de juicio la supervivencia de la zona del euro.

Los ahorros juegan un papel más importante en los fondos de pensiones sólo en Eslovenia (23,1%) y en Corea del Sur, donde el dinero y los ahorros representan aproximadamente la mitad de los activos de los fondos de pensiones. Los ahorros superan el 10 % de las carteras en sólo siete miembros de la OCDE.

El mal desempeño de los fondos de pensiones estonios ha merecido la atención de un grupo de empresarios y especialistas financieros que ahora trabajan en el fondo cooperativo de pensiones Tuleva. El nuevo gestor de fondos empezó criticando los fondos de pensiones existentes, cuestionando los excesivos honorarios de administración y prometiendo lanzar un fondo mucho más barato en un futuro próximo.

La gente que gestiona Tuleva es más modesta cuando se trata de la tasa de rendimiento como estrategia anunciada (invirtiendo sólo en los índices del mercado bursátil global y los fondos de bonos) debe producir la tasa media global de rendimiento.

El Ministerio de Finanzas también ha tomado medidas para diversificar las opciones para invertir en fondos de pensiones en los últimos años.

## FRANCIA

### **COTIZACIONES: EL CÓMPUTO DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA EN VÍAS DE SER MODIFICADO<sup>7</sup>**

En aplicación de un proyecto de decreto, dirigido al consejo de administración de la AcoSS el 8 de septiembre pasado y examinado por este último el 28, un artículo único relativo al cómputo y la declaración del número de trabajadores de la plantilla de una empresa para el cálculo de las cotizaciones y las contribuciones sociales, sería introducido en el Código de la Seguridad Social (*artículo R. 130-1*).

Dicho cómputo ya no será realizado tomando como referencia la definición establecida en el Código de Trabajo, en los artículos L. 1111-2 y siguientes (que excluyen de la plantilla a los aprendices y a los contratos subvencionados). Esta medida se aplicaría al cómputo y a la declaración de los trabajadores de la plantilla realizados a partir del 1 de enero de 2017. Se prevé pues un aumento de las cotizaciones debido a un franqueamiento más rápido de los umbrales.

Sin embargo, frente al gran revuelo generado entre las organizaciones patronales por el anuncio de la futura reforma, el ministerio de Asuntos Sociales indicó el 29 de septiembre que el proyecto de texto se modificará para que los aprendices y los alternantes con contrato de profesionalización no sean registrados, finalmente, como personal que forma parte de la plantilla de la empresa.

#### **Las futuras modalidades del cómputo**

En virtud del futuro artículo R. 130-1 del Código de la Seguridad Social, para la aplicación de las normas relativas al cálculo y la recaudación de las cotizaciones y contribuciones de Seguridad Social, los asalariados en plantilla el año N:

- Serán establecidos a nivel de empresa (todos los establecimientos tomados en su conjunto),
- y serán iguales a la media de la plantilla determinada cada mes a título del año N-1 (plantilla media anual).

Tal y como se viene haciendo hasta ahora, no se tendrán en cuenta en el cómputo los meses en los que ningún asalariado sea contratado. Por el contrario, el proyecto de decreto agrega que las personas serán tenidas en cuenta en el recuento de la plantilla según el número de días que hayan sido empleadas en la empresa.

#### **Asalariados afectados: modificaciones contempladas**

Tal y como ya se viene haciendo, en el cálculo de los efectivos de personal se tendrán en cuenta:

---

<sup>7</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17172, de 3 de octubre de 2016

- Los asalariados titulares de un contrato de trabajo;
- Las personas mencionadas en el artículo L. 5424-1 del Código de Trabajo, es decir, los trabajadores del sector público que dependan del régimen del seguro de paro;
- Las personas mencionadas en los puntos 11, 12 y 23 del artículo L. 311-3 del Código de Trabajo, o sea, en particular, los gerentes de SARL y de sociedades de ejercicio liberal de responsabilidad limitada, los presidentes del Consejo de Administración y los directores generales de los SA y de las sociedades de ejercicio liberal anónimas, y los presidentes y líderes de las sociedades por acciones simplificadas y de las sociedades de ejercicio liberal por acciones simplificadas.

Quedarían excluidos del cómputo de la plantilla los empleados titulares de un contrato de duración determinada y los trabajadores puestos a disposición por una empresa externa, incluidos los trabajadores temporales, cuando sustituyan a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo quede suspendido debido, en particular, a un permiso por maternidad, por adopción o a un permiso parental de educación.

En el futuro, teniendo en cuenta la nueva redacción que se recoge en el Código de la Seguridad Social, se incluirían en el cómputo de los efectivos de la empresa para la recaudación y el cálculo de las cotizaciones (actualmente están excluidos):

- Los aprendices;
- Los titulares de determinados contratos subvencionados tales como el contrato iniciativa empleo (CIE) y el contrato de acompañamiento hacia el empleo (CAE), mientras reciban la ayuda financiera;
- Los titulares de un contrato de profesionalización hasta el final de su contrato o de su acción de profesionalización.

Los becarios seguirían excluidos de la plantilla por no ser titulares de un contrato de trabajo.

### **Reglas de cómputo particulares de la cuota “accidentes de trabajo-enfermedades profesionales” (AT-MP)**

Según la magnitud de la empresa, ésta estará sujeta a una cuota “Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales” (AT-MP) diferente. No obstante lo dispuesto en la regla de cálculo de la plantilla anual media (*ver supra*), la plantilla tenida en cuenta en ese ámbito, sería la del último año conocida.

Por otra parte, actualmente, según los términos del artículo D. 242-6-16 del Código de la Seguridad Social, para establecer la cuota no se tendrán en cuenta: los alumnos y estudiantes que realizan un cursillo en prácticas, los artistas del espectáculo y los maniqués, los asalariados de la construcción y los trabajadores portuarios.

Según los términos del proyecto de decreto, estas exclusiones ya no se llevarían a cabo como tales, ya que la referencia al artículo D. 242-6-16 ha sido sustituida por la referencia al artículo R. 130-1 del Código de la Seguridad Social.

## **Cotizaciones y contribuciones impactadas**

Las nuevas modalidades de cómputo de la plantilla de una empresa se aplicarían, principalmente, para:

- 1) Determinar el importe de la cuota patronal destinada al desarrollo de la formación profesional continua.
- 2) Beneficiarse de la asunción por el Estado de las cuotas debidas por el empleo de aprendices (cuando en aplicación del artículo L. 6243-2 del Código de Trabajo los aprendices quedan expresamente excluidos del cómputo de la plantilla existente a 31 de diciembre).
- 3) Calcular las exenciones de contribuciones patronales a la Seguridad Social en las zonas de revitalización rural y las zonas de revitalización urbana.
- 4) Determinar la obligatoriedad del pago de la prima de transporte (en este caso se tendrán en cuenta los trabajadores afectados a cada establecimiento situado en cada zona de tarificación).

**EN EL DERECHO LABORAL LOS APRENDICES NO FORMAN PARTE DE LA PLANTILLA  
PARA SU CÓMPUTO EN LA MISMA**

El artículo L. 1111-3 del Código de Trabajo excluye del cómputo del personal a los asalariados con contrato de aprendizaje o de profesionalización y a los beneficiarios de un contrato único de inserción (CUI-CIE y CUI-CAE).

Este texto, de carácter legislativo, no ha modificado en nada el proyecto de decreto. En efecto, aunque descarta la aplicación del artículo L. 1111-3 en el cómputo del personal vinculado al cálculo de las cuotas y las contribuciones sociales, este último artículo seguirá aplicándose en materia de derecho laboral.

En su estado actual, el proyecto de decreto no tendría ningún impacto en el cómputo del personal vinculado a la puesta en marcha de las instituciones representativas del personal (IRP). Por lo tanto, no está destinado a poner el derecho francés en conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de enero de 2014. Este concluyó la no conformidad del artículo L. 1111-3 estimando que los trabajadores con contratos en alternancia y con contratos únicos de inserción no podían ser excluidos del cómputo de la plantilla.

En una sentencia del 9 de julio de 2014, el Tribunal de Casación francés adaptó su jurisprudencia a esta decisión, pero por ahora la regla de derecho no ha evolucionado. El impacto negativo potencial de tal evolución del derecho en relación con la contratación de aprendices explica, sin duda, que no haya producido todavía.

## **ENFERMEDAD, JUBILACIÓN, FAMILIA: MEDIDAS DEL PLFSS 2017 RELATIVAS A LAS PRESTACIONES<sup>8</sup>**

Presentado en Consejo de Ministros del 5 de octubre de 2016, dicho proyecto de ley recoge varias medidas relativas a la familia, la jubilación o la enfermedad. Así, impone una nueva obligación a la empresa cuando un asalariado, de baja por enfermedad, se reintegra a su puesto de trabajo de manera anticipada; extiende el derecho a la jubilación progresiva, o a la garantía la asunción de los gastos por enfermedad de los asalariados titulares de un contrato de duración determinada. Además, procede a la revisión de la organización del Régimen de los trabajadores autónomos.

### **Obligación de información sobre la reintegración anticipada al puesto de trabajo**

En caso de retorno anticipado al trabajo de un trabajador, después de una baja por enfermedad indemnizada, el pago de las indemnizaciones diarias por enfermedad debe ser suspendido. Sin embargo, "cuando la empresa se haya subrogado en los

<sup>8</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17176, 7 de octubre de 2016



derechos de su trabajador, en lo relativo a las indemnizaciones diarias, la vuelta anticipada al trabajo conduce al pago indebido a la empresa de dichas indemnizaciones diarias", explica la Exposición de Motivos del proyecto de ley.

Con el fin de paliar esta situación, el artículo 60 del proyecto de ley relativo a la Financiación de la Seguridad Social impone a la empresa la obligación de informar a la Caja primaria del Seguro de Enfermedad por cualquier medio, que garantice el pago de las indemnizaciones diarias, de ese regreso anticipado a l puesto de trabajo.

En caso de incumplimiento de esta obligación, que conlleva el cobro indebido de las indemnizaciones diarias por parte de la empresa, ésta se expone a una sanción económica fijada según la gravedad de los hechos, es decir, proporcionalmente a los cantidades concernidas con un límite del 50% de éstas, sea a falta de cantidades determinadas o claramente determinables a tanto alzado, con un límite de dos veces el techo mensual de la Seguridad Social. Esta disposición se aplicará en el caso de las reintegraciones al puesto de trabajo que se produzcan a partir del 1 de enero de 2017.

### **Extensión del derecho a la jubilación progresiva**

Actualmente, cuando un asegurado beneficiario de la jubilación progresiva ejerce otra actividad a tiempo parcial, además de la que le da derecho al pago de una fracción de su pensión de jubilación, éste último pago queda suspendido.

En claro, los trabajadores que ejercen actividades a tiempo parcial con varias empresas están excluidos del sistema de jubilación progresiva. Según los términos del artículo 30 del PLFSS, este ya no sería el caso a partir del 1 de enero de 2018 como muy tarde.

Según la Exposición de Motivos del proyecto de ley, un decreto deberá especificar las condiciones de aplicación del dispositivo, en particular, la duración de la actividad que dará derecho y "las reglas para el cómputo total de la actividad a tiempo parcial".

### **Mejora de la cobertura “enfermedad” de los trabajadores precarios**

Frente a determinadas situaciones precarias vinculadas principalmente a cambios de situación profesional (encadenamiento de contratos de trabajo de corta duración), el artículo 39 del PLFSS pretende "garantizar la continuidad de los derechos" por enfermedad y maternidad, de los trabajadores pluriempleados. Así, en caso de cambio de organismo que garantice la asunción de los gastos de salud de una persona, el organismo que garantiza esta asunción no deberá interrumpirla, mientras el nuevo organismo competente no le haya sustituido.

Además, el cambio de organismo de adscripción será supervisado. Así, a partir del 1 de enero de 2017, este cambio podrá realizarse a petición del beneficiario, o bien a iniciativa del organismo al que esté afiliado en los casos siguientes:

- Cuando el beneficiario comienza a ejercer un empleo asalariado con un contrato de duración indefinida o determinada, de una duración superior a un umbral fijado por decreto.

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si en el momento de la declaración de uno de estos acontecimientos, la víctima no estuviese vinculada a la asunción de sus gastos de salud por el organismo competente para abonar las prestaciones conexas.
- aún, cuando el beneficiario comienza a ejercer una actividad que le conduzca a afiliarse a un organismo especial de Seguridad Social (Regímenes especiales) o lleve a cabo estudios de enseñanza superior.

Por otra parte, a partir del 1 de enero de 2018 se establece la coordinación entre el Régimen agrario y el Régimen general, con el fin de permitir que el trabajador permanezca adscrito a su Caja de origen.

En claro, cuando un asegurado con un CDD (de duración inferior a un umbral fijado por decreto) está adscrito a la asunción de sus gastos de salud por el Régimen general, pero puede beneficiarse de las indemnizaciones diarias del Régimen de protección social de los trabajadores agrícolas (o viceversa), debería ser el organismo al cual el trabajador está vinculado por sus gastos de salud, el que garantice el pago de las indemnizaciones diarias debidas por la actividad por la que está afiliado.

### **Revisión de la organización del régimen de los trabajadores autónomos**

Con un objetivo de acercamiento entre el Régimen de las profesiones artesanales y el Régimen de las profesiones industriales y comerciales, el artículo 33 del PLFSS propone fusionar, en el seno del Régimen de los trabajadores Autónomos, los regímenes del Seguro de Vejez de las profesiones artesanales y de las profesiones industriales y comerciales.

Además, el PLFSS propone igualmente crear progresivamente un régimen único, abierto a todos los emprendedores, artesanos, comerciantes y algunos profesionales liberales. A tal efecto, el campo del Régimen de los trabajadores Autónomos se extenderá a las profesiones liberales no reguladas. Así, los empresarios que no correspondan a una profesión regulada, podrán beneficiarse de la misma cobertura social que los artesanos y los comerciantes.

Por lo tanto, el Seguro de Vejez y de Invalidez-Fallecimiento de las profesiones liberales sólo afectaría ya, según los términos de un nuevo artículo L. 641-0 del Código de la Seguridad Social, a las profesiones reguladas (médicos, cirujanos dentistas, farmacéuticos, auxiliares médicos, etc.), así como a cualquier profesión liberal, que no sea la de abogado, ejercida por cuenta propia.

La lista de estas profesiones será establecida por decreto. Cabe precisar que la afiliación al Régimen de los trabajadores Autónomos se realizará de manera progresiva. También se aplicará a los trabajadores autónomos que creen su propia actividad, como muy tarde el 1 de enero de 2018, en el caso de los que estén adscritos al régimen de la microempresa, y a más tardar el 1 de enero de 2019 para los demás.

### **Simplificación del complemento de libre elección del modo de guardia (CMG)**

"Con el fin de favorecer el desarrollo del empleo declarado" en el sector del empleo a domicilio, el PLFSS abre la posibilidad de que los particulares empleadores puedan proceder, gracias a su organismo de recaudación, al pago de las remuneraciones devengadas por su empleado a domicilio por vía desmaterializada, conservando al mismo tiempo los descuentos en nómina (que tendrán efectos a partir del 1 de enero de 2018).

Así, después de la transmisión de la Declaración de las retribuciones por el empleador, el organismo de recaudación deberá llevar a cabo el descuento en nómina de las cantidades debidas efectivamente por el empleador, abonando después al trabajador la remuneración debida, en los plazos fijados por decreto.

Además, las modalidades de pago del complemento de libre elección del modo guardia (CMG) concedido a los padres para compensar el coste de la custodia de sus hijos menores de seis años, serían simplificadas. A tal efecto, el circuito de pago de las ayudas concedidas a los padres en el marco del CMG quedará modificado. Estas medidas serán aplicadas a las retribuciones devengadas por los periodos que corran a partir del 1 de enero de 2018.

## NORUEGA

### LO QUE PODEMOS APRENDER DE NORUEGA EN MATERIA DE PENSIONES <sup>9</sup>

#### Noruega ha quedado en el primer puesto en el Natixis Global Retirement Index.

Los países que se encuentran en la parte superior de este índice, encabezado por Noruega, demuestran implementar buenas prácticas para garantizar la seguridad de las pensiones. Entre ellas, destacan cuatro tendencias clave que ayudarán a configurar el futuro de la seguridad de las pensiones a nivel mundial:

- **Acceso:** A medida que la responsabilidad de la financiación de la jubilación recae cada vez más en las personas, es fundamental que los encargados de formular políticas y los empleadores se aseguren de que las personas alcanzan los niveles de ahorro necesarios.
- **Incentivos:** Los responsables políticos a nivel mundial saben que un tratamiento fiscal favorable es una herramienta poderosa para impulsar el ahorro para la jubilación. Los empleadores también desempeñan un papel clave a la hora de sensibilizar a los trabajadores acerca de la necesidad de realizar más contribuciones a los planes de pensiones ocupacionales, la información a los empleados sobre su existencia y funcionamiento, y el acceso a asesoramiento profesional.
- **Participación:** Para las personas, la clave es ir más allá de lo obligatorio y participar plenamente en su plan de jubilación. Es fundamental que los ciudadanos comprendan cuál es el objetivo, entiendan las opciones que tienen y, lo más importante, entiendan cuánto riesgo pueden asumir. Sólo entonces podrán pasar de simplemente ahorrar para la jubilación a invertir en su futuro.
- **Economía:** La seguridad de las pensiones se extiende mucho más allá de los instrumentos de ahorro en sí e incluye la consideración de una población creciente que vivirá con un ingreso fijo durante muchos años. Las políticas monetarias, fiscales y sanitarias desempeñan un papel fundamental para asegurar que los jubilados sean autosuficientes.

Al igual que la mayoría de los países occidentales, el sistema de pensiones de Noruega se basa en tres pilares: la pensión pública, los planes de pensiones de las empresas y los planes de pensiones privados de las personas. En los últimos años, los tres pilares se han fortalecido mediante las políticas fiscales y gracias también a la situación económica general.

En 2011, se reformó el sistema de pensiones contributivas públicas, que están respaldadas por los 780.000 millones de euros del Fondo Soberano de las Pensiones "Global". Esto complementa una medida adoptada en 2006 para reforzar los planes de pensiones ocupacionales (contratados por las empresas). Además, los planes de pensiones privados se han beneficiado de una economía robusta con bajos niveles de desigualdad de ingresos, baja inflación, y bajo desempleo.

---

<sup>9</sup>**Fuentes:** Revista Forbes, Web de la Seguridad Social noruega (NAV), Natixis Global Retirement Index.

Pero así como Noruega es toda una referencia internacional en cuanto a la seguridad de las pensiones, los recientes acontecimientos económicos muestran lo frágil que esta afirmación puede ser. Con una economía fuertemente dependiente del petróleo del Mar del Norte, Noruega ha sentido los efectos del colapso de los precios del gas y del petróleo. Entre 2014 y 2016 el precio del barril de Brent se ha mantenido en mínimos y ha arrastrado consigo la tasa de empleo. En los dos primeros años de crisis, 2014 y 2015, el empleo en la industria petrolera se ha reducido en un 11%. A pesar de un modesto repunte en los últimos meses, la crisis del petróleo ha tenido un gran impacto en la economía noruega, así como en los jubilados, pues el tipo de interés de referencia se redujo a un 0,5 % en marzo de 2016. Algunos expertos predicen que será incluso más bajo en 2017, afectando a aquellos que dependen de los ingresos generados por sus ahorros e inversiones para financiar su jubilación.

Otro aspecto que ha agravado o empeorado la seguridad de las pensiones de jubilación es el hecho de que el Gobierno ha retirado de la hucha de las pensiones, en 2016, 216.000 millones de coronas noruegas (22.900 millones de euros) para hacer frente al aumento del desempleo en sus regiones dependientes del petróleo. Esta es la primera vez que Noruega ha tenido que echar mano de sus ahorros, y rescatar dinero del Fondo Soberano de las Pensiones, que es el mayor del mundo.

A pesar de estos retos a corto plazo, Noruega sigue estando bien posicionada para garantizar la tranquilidad de sus pensionistas.

### **Cómo Noruega mejoró en 2011 su sistema de pensiones**

Noruega tiene un sistema de pensiones públicas (contributivas y no contributivas) de las que se hace cargo su Seguridad Social (NAV) y a las que se puede acceder a partir de los 67 años. Desde 2011 el 18,1 % de los ingresos anuales de las personas va constituyendo su fondo para la pensión de jubilación. La cuantía de la pensión dependerá de cuánto hayan acumulado en su fondo, la edad a la que comiencen a cobrarlo y la esperanza de vida de su grupo poblacional. Así, el capital total se dividirá entre tantos años como se prevea su cobro: cuanto antes comience a cobrar su pensión, más baja será, porque hay que dividir el capital entre más anualidades.

Pero, en 2011, el país dio un paso más y también reformó el sistema de pensiones privado, denominado AFP, para fomentar que los trabajadores alarguen su vida laboral todo lo que puedan y quieran.

La mayoría de las empresas del país ofrecen planes de pensiones ocupacionales a sus empleados. Estos planes complementan las pensiones públicas y, aunque es el empleador quien realiza las aportaciones como parte del paquete salarial del trabajador, éste puede hacer contribuciones propias al mismo.

Hasta 2011, cualquier trabajador con una pensión AFP podía comenzar a cobrarla en cualquier momento a partir de los 62 años y su importe dependía de los ingresos de la persona (a más medios económicos, menos pensión) por lo que no existía ningún incentivo para mantenerse laboralmente activo. Por supuesto, la mayoría de los trabajadores se jubilaba a los 62 años.

En 2011, sin embargo, el importe de la pensión AFP dejó de estar vinculada a los rendimientos del trabajo, de manera que los trabajadores noruegos dejaron de ser penalizados si querían continuar trabajando y al mismo tiempo cobrar su pensión. Además, la reforma permitió seguir generando derecho a una pensión mayor hasta los 75 años: así, cuanto más tiempo se trabaja habiendo alcanzado la edad de jubilación, más se aporta al fondo para la pensión pública y más crece la pensión final.

Los resultados de la reforma fueron que el porcentaje de trabajadores con derecho a una pensión AFP que solicitaron su cobro a los 62 años creció del 30 % al 50%. Pero también creció el número de pensionistas que continuaron trabajando, un 13 %. En otras palabras: la relación entre el cobro de una pensión y el fin de la vida laboral se desvaneció. Es lo que ya se empieza a conocer como el *unretirement*.

“La lección más importante que Noruega ha ofrecido es que cuando la cuantía de la pensión deja de depender de los demás ingresos de la persona y le das flexibilidad para decidir cuándo comenzar a cobrarla, es muy probable que continúe trabajando más allá de la edad de jubilación”, afirma el coautor de la reforma, Ola Vestad. “Las personas aprecian la oportunidad que se les brinda de cobrar su pensión y, a la vez, seguir obteniendo un salario”.

Esto lo conocen bien en Estados Unidos. Allí en torno al 40 % de los trabajadores con derecho a una pensión de jubilación la solicitan en cuanto pueden, a los 62 años. Sin embargo, un estudio del Instituto de Política Económica mostró que no todos los trabajadores que solicitan el cobro de la pensión antes de la edad de jubilación (66) abandonan el mercado laboral. De hecho, según este estudio, el 50 % de los perceptores de la pensión de entre 62 y 64 años tenían ingresos procedentes del trabajo y éstos suponían en torno a un cuarto del total de los ingresos de esa persona.

“Mucha gente utiliza estas pensiones para complementar los ingresos que obtienen por un trabajo a tiempo parcial o incluso a tiempo completo, por lo que no son ‘jubilados’ en sentido estricto”, explica Monique Morrissey, economista autora del estudio. De hecho, otros estudios sostienen que los trabajadores más mayores prefieren trabajar media jornada, como una solución transitoria que les llevará finalmente a la jubilación. Obviamente, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial va creciendo con la edad, siendo de en torno a un 26 % para los trabajadores y un 39 % para las trabajadoras de entre 59 – 64 años, y de un 52 % para los trabajadores, 64 % para las trabajadoras, de más de 70 años.

### **La situación actual en Noruega, 5 años después de la reforma**

A 30 de junio de 2016 había un total de 882.000 pensionistas. En el segmento de edad entre 62 y 66 años, el número de pensionistas representa el 32 %. Siete de cada 10 pensionistas de 62 años se encuentra trabajando, y 5 de cada 10 lo sigue haciendo con 66 años. Una vez alcanzada la edad de jubilación a los 67 años, continúa activo 1 de cada 6.

Desde 2011 ha habido un importante incremento: 220.000 personas más perciben estas pensiones de la NAV. Esto se debe, explican desde el organismo, a que los

niños nacidos tras el baby-boom posterior a la Segunda Guerra Mundial están llegando a la edad de jubilación y también a la reforma de las pensiones, que permitió que a partir de los 62 años los trabajadores pudieran compatibilizar el cobro de sus pensiones con la percepción de un salario, por lo que casi 1/3 de las personas mayores de 62 años se han acogido a esta modalidad.

Además, según Eurostat, en Noruega el 72,2 % de las personas entre 55 y 64 años se encuentran laboralmente activas, lo que la coloca como el cuarto país europeo con mejor tasa de ocupación entre los trabajadores de dicha franja de edad, solo por detrás de Islandia (84,8 %), Suecia (74,5 %), y Suiza (72,8 %).

A nivel de toda la Unión Europea, una media de 53,3 ciudadanos por cada 100 de entre 55-64 años se encuentra trabajando en la actualidad. El peor dato se registró en Grecia, con un 34,3 % activo. En España la tasa es del 46,9 %.

### En resumen

La popularidad cada vez mayor del *unretirement* comienza a llamar la atención de la clase política en muchos países, que reconocen de esta manera que cada vez más trabajadores estarían dispuestos a combinar el desempeño de un empleo con el cobro de su pensión de jubilación a partir de los 62 años. Por ello las palabras “flexibilidad” y “elección” comienzan a ser muy comunes en los proyectos de reformas de las pensiones.

## SUECIA

### LAS BAJAS POR ENFERMEDAD CUESTAN MILES DE MILLONES AL ESTADO<sup>10</sup>

En varios artículos de debate como en editoriales, tanto el partido de oposición<sup>11</sup>, como los sindicatos<sup>12</sup> tratan de llegar a soluciones para hacer frente al problema del número muy elevado de bajas por enfermedad en Suecia.

#### ¿Por qué tienen tantas bajas por enfermedad los suecos?

En el editorial del periódico *Svenska Dagbladet*<sup>13</sup>, Per Gudmonsson se pregunta por qué las bajas por enfermedad son tantas y qué se podría hacer. Se pregunta qué le pasa al sueco y toma como ejemplo a la ciudad de *Ludvika*, en el sur de *Dalarna*. Allí la población, hablando en términos generales, está de baja laboral por enfermedad uno de cada diez días laborales. Al menos, si trabajan en la administración municipal. La ausencia laboral por enfermedad entre los **contratados municipales es del 9,2%**. Esta cifra es la más elevada del país (junto con las ciudades de *Dorotea*, *Högsby* y *Ljusdal*) e implica unos costes directos en subsidios por enfermedad y pensiones de 10,8 millones de coronas<sup>14</sup> al año. A ello hay que añadir el coste indirecto de la pérdida de productividad, que asciende a 44,5 millones de coronas.

Si los trabajadores municipales de *Ludvika* estuvieran de baja los mismos días que los de *Torsby*, en *Värmland*, los costes podrían reducirse a la mitad. En *Torsby* la ausencia laboral por enfermedad es del **4,3%**, la más baja del país.

El sindicato "Vision"<sup>15</sup> (que antiguamente se llamaba SKTF, Sindicato de los funcionarios municipales de Suecia) presenta en el informe "Las bajas por enfermedad le cuestan miles de millones al bienestar" toda una serie de cálculos sobre cuánto le cuestan a municipios y diputaciones las bajas por enfermedad. En total, los 290 municipios del país soportan un coste anual de **15.000 millones de coronas** en este concepto. Para las diputaciones, la cifra es de **5.300 millones**.

También al Estado le salen caras las bajas y las rehabilitaciones, después de las dos primeras semanas que costea el empleador. Sus pagos por bajas por enfermedad municipales ascienden a más de **4.000 millones** de coronas anuales, según "Vision".

Las bajas por enfermedad han aumentado en Suecia desde 2010. Los costes son de una entidad tal que este tema se ha convertido en una de las cuestiones políticas más importantes.

<sup>10</sup> Fuentes: Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet.

<sup>11</sup> Partidos de oposición: Moderados, Liberales, Centro y Cristianodemócratas.

<sup>12</sup> Partidos del Gobierno: Socialdemócratas con los verdes. (Apoyo del partido de la izquierda para aprobar muchos asuntos en el Parlamento.

<sup>13</sup> Svenska Dagbladet. 26 de octubre de 2016.

<sup>14</sup> € = **9,8197 SEK**. Banco Central de Suecia. Sveriges Riksbank. [www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>15</sup> Sindicato "Vision". <https://vision.se/>



Si todos los municipios de Suecia pudiesen bajar a los niveles de *Torsby*, ahorrarían en conjunto 5.800 millones de coronas. Las diputaciones podrían reducir los costes en 860 millones de coronas, si pudieran alcanzar el mismo grado de bajas por enfermedad que la provincia de *Kalmar*, **un 5%**.

Los cálculos no deben tomarse como medidas exactas, el informe de “Vision” no es un producto científico, pero contiene una estimación razonable de qué cantidades se permiten que “vayan a la nada” cada año y también ofrece una idea de la naturaleza del problema. Concretamente, la baja por enfermedad no abarca solamente lo que tradicionalmente se considera como enfermedad. *Ludvika* no se ha visto afectada por varias epidemias. La población de *Torsby* está tan sana como el resto de la población en general.

A principios de otoño la organización sectorial “*Sveriges företagshälso*” (*Salud ocupacional en Suecia*) presentó su llamado “Barómetro de la salud laboral”, que se basa en una encuesta a 10.000 personas que trabajan, al menos, a media jornada. El “Barómetro” muestra algunas diferencias interesantes. El porcentaje de personas sanas durante todo el año, que no han tenido ni un solo día de baja durante el último año, es del 41% entre los trabajadores de más de 55 años. Entre los jóvenes de menos de 30, la cifra es solamente del 21% y la tendencia es que sigue bajando. El porcentaje de trabajadores que han experimentado malestar psíquico por ir al trabajo está aumentando desde hace unos años. Sobre todo entre los jóvenes, para más de la mitad de los cuales el hecho de ir a trabajar está asociado a malestar psíquico.

El sentimiento de malestar y la ausencia por enfermedad son dos cosas que van de la mano, según el “Barómetro”. Entre los que no presentan baja por enfermedad, son relativamente pocos los que experimentan malestar psíquico en el trabajo. Entre los que han estado de baja más de 90 días, la cifra es de más del 50%.

**Las bajas por enfermedad son utilizadas como “solucionadores” de conflictos en los lugares de trabajo. La ausencia por enfermedad se ha convertido en una salida para quien que no se encuentra bien en su trabajo.** Pero no sería inteligente el desestimar el aumento de las bajas por enfermedad atribuyéndolas solamente al fraude y la falta de moral, aunque, por supuesto, las cifras incluyen estas dimensiones. Hay mucho que solucionar, aparte de un endurecimiento del sistema de bajas por enfermedad.

Algunas formas organizativas conllevan más ausencia laboral por enfermedad (los contratados públicos están de baja más a menudo que los privados) y la falta de posibilidades de influir sobre el propio trabajo (o de cambiar de empleo)

**“Hay que rebajar el subsidio de enfermedad para aumentar el incentivo al trabajo”**

En un artículo de debate sobre el mismo tema, en *Svenska Dagbladet*, el 16 de noviembre, el portavoz en temas de seguro por enfermedad, *Johan Forssell* (moderado) opina que las actuaciones de la sociedad deben adaptarse mejor a lo que hoy son las causas más comunes del absentismo por enfermedad.

Piensa, que se debe reformar el sistema de seguro de enfermedad. Las bajas aumentan rápidamente en Suecia y sus costes impiden actuaciones importantes en la escuela y en los sectores del bienestar. Opina que tampoco se sabe bien cómo ayudar a la gente a regresar al trabajo. Por eso, *Forsssel* escribe que se debe introducir un amplio paquete de reformas.

Suecia debe convertirse en una sociedad fuerte que se mantenga unida y en la que todo el mundo tenga su lugar y todos contribuyan, crezcan y se desarrollen. Ello requiere, sobre todo, mejores oportunidades para conseguir un empleo, para ganarse la vida, así como que más personas contribuyan al bien común. Hoy, muchos no tienen esa oportunidad. Un millón de personas viven en la exclusión social y dependen de subsidios. Los más afectados son los que no tienen posibilidad de entrar en la comunidad y participar en ella. Pero el hecho de que aumenten los costes por subsidios a personas que en realidad deberían trabajar es algo que debilita a Suecia. Para romper la exclusión son necesarios más empleos sencillos, aumentar las exigencias de empleabilidad por parte de los parados y, sobre todo, que siempre salga más a cuenta trabajar que vivir de los subsidios. La enorme exclusión social que, en su mayor parte, proviene de una integración que no funciona, es un problema social muy grave que exige tanto liderazgo como reformas concretas.

Al mismo tiempo, contemplamos otro fenómeno preocupante. La ausencia laboral por enfermedad en Suecia ha aumentado rápidamente durante los últimos años. El que está enfermo o lesionado y no puede trabajar debe, naturalmente, tener derecho a compensación por enfermedad, atención sanitaria, rehabilitación y estabilidad proporcionada por nuestro sistema de bienestar. Igual de natural es que el que tiene o recupera su capacidad laboral reciba siempre ayuda para regresar a su trabajo. En este aspecto no somos lo suficientemente buenos en Suecia. Las actuaciones de la sociedad, por ello, deben reforzarse para contrarrestar los riesgos inherentes a una baja de larga duración y a la exclusión.

Las actuaciones de la sociedad deben adaptarse mejor a lo que hoy son las causas más comunes de las ausencias por enfermedad. El número de casos de baja por diagnósticos psiquiátricos aumenta poderosamente y, desde 2014, son la causa más corriente de baja por enfermedad. El 95% de los casos por baja con diagnóstico psiquiátrico de 2015 se corresponden a distintos tipos de depresión y síndromes de angustia. Es necesario transformar el sistema de seguro social para poder enfrentarse a este cambio en los diagnósticos asociados a las bajas por enfermedad.

Cree que el Gobierno, ante esta situación, no asume una responsabilidad total a favor de un cambio profundo del sistema de seguridad social por enfermedad, sino que se dedica a introducir medidas que aumentan el riesgo de este tipo de bajas y ello es irresponsable, tanto desde el punto de vista humano como socioeconómico. La falta de actuaciones efectivas es evidente, y la única propuesta más amplia que se presentó, el aumento de la cofinanciación por parte del empresario, ha sido retirada.

Por ejemplo, los costes del seguro y la rehabilitación han aumentado los dos últimos años en 10.000 millones de coronas y están ya en 42.000 millones este año. No se

puede cerrar los ojos a que esta evolución de los costes desplaza otras inversiones importantes. Responsabilizarse de las finanzas públicas y romper la exclusión social son dos pilares del plan de los Moderados dentro de un amplio paquete de reformas del seguro por enfermedad que se basa en cuatro puntos:

### 1.- Reforzamiento de la cadena de rehabilitación existente.

La cadena actual fue elaborada en un momento en que los diagnósticos psiquiátricos eran menos comunes que hoy, estando mejor adaptada a otro tipo de enfermedades. Por ello, sugieren una cadena específica para ciertos diagnósticos psiquiátricos más leves. El objetivo es crear las condiciones para una rápida rehabilitación y regreso al trabajo, así como encontrar más alternativas de vuelta al empleo. Se creará en el Servicio Público de Empleo (*Arbetsförmedlingen*)<sup>16</sup> una “vía especial para el reciclaje” para ofrecer apoyo en el caso de cambio de puesto de trabajo o de empresa. Las actuaciones de la Seguridad Social (*Försäkringskassan*)<sup>17</sup> a favor de este grupo deberán ser llevadas a cabo por empleados con experiencia, especializados en enfermedades psíquicas, y se reforzará la colaboración con el Servicio Público de Empleo.

### 2- Endurecimiento de la inspección de los actores implicados en el proceso de la baja.

Será especialmente relevante en caso de enfermedad psiquiátrica. De acuerdo con *Försäkringskassan* existe una conexión clara entre un mal ambiente psicosocial en el trabajo y los casos de enfermedad con diagnóstico psíquico.

Las carencias en el ambiente psicosocial laboral son especialmente evidentes en ciertas profesiones de empresas financiadas públicamente. Enfermeras, comadronas, enfermeras especialistas, personal sanitario, personal geriátrico, personal de guarderías, profesores de educación básica y de bachillerato son grupos especialmente afectados.

Para poner remedio al elevado absentismo por enfermedad en ciertos sectores y en ciertas empresas, se afirma que se debe aumentar el control y las inspecciones de los empleadores. Por ello, los moderados sugieren, que a la Oficina de Entorno Laboral<sup>18</sup> se le encomiende la misión de llevar a cabo una especial vigilancia sobre el medio psicosocial laboral de ciertos grupos profesionales y en las empresas que presenten un elevado absentismo por enfermedad.

También debe reforzarse la labor de los médicos en estos temas. Es por ello que se sugiere que se desarrollen las ayudas en tomas de decisiones médicas y que se refuerce la vigilancia sobre el trabajo de los médicos y de los agentes sanitarios que trabajan con temas de bajas por enfermedad. Las diferencias injustificables y las desviaciones que se encuentren podrán entonces ser detectadas y examinadas. En

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingen. <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/Espanol-spanska.html>

<sup>17</sup> Las Cajas de la Seguridad Social.

Försäkringskassan. <https://www.forsakringskassan.se/sprak/Espanol>

<sup>18</sup> Oficina de Entorno Laboral de Suecia. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/es/oficina-de-entorno-laboral-de-suecia/>

el caso de que se reiteren y en el caso de que se descubran casos de puro engaño se retirará la licencia de emisión de certificados de baja.

### 3.- Desarrollar las medidas preventivas.

En el caso de las enfermedades psíquicas, las actuaciones tempranas, antes de una baja, tienen un mayor efecto sobre la salud y la capacidad laboral que si se introducen cuando la baja laboral por enfermedad es ya un hecho. Por ello deben reforzarse las posibilidades de llevar a cabo una labor preventiva. Los Moderados invertirían unos 500 millones de coronas en medidas preventivas de enfermedades psíquicas. También debe endurecerse la legislación en lo que se refiere a la responsabilidad que tienen los políticos de la Diputación provincial de cara a ofrecer medidas preventivas para luchar contra las enfermedades relacionadas con el lugar de trabajo.

### 4.- Reforzar los incentivos para regresar al trabajo.

En este tema existen dos caras de la moneda y se debe conseguir un equilibrio. Los niveles de compensación del seguro de enfermedad deben ofrecer una seguridad económica básica a aquel que se pone enfermo o se lesiona. Al mismo tiempo, es conocido que las normativas y los niveles de compensación influyen en la ausencia por enfermedad. Ahora que ésta ha aumentado varios años seguidos, deben reforzarse los incentivos para regresar al trabajo. La rebaja sucesiva de la compensación económica debería, por ello, empezar en el día 90 en vez del día 365, y un paso más en la rebaja al 70% del sueldo básico debería introducirse en el día 365. También debería introducirse un nuevo día de carencia en el tránsito del paso de salario por enfermedad (que paga el empresario) a compensación por enfermedad (que paga el Estado), es decir, en el día 15. Asimismo, debería reintroducirse el límite temporal del seguro de enfermedad y debería llevarse a cabo un seguimiento regular de la capacidad laboral del afectado durante toda la baja. La normativa actual, que acepta la excepción en la reducción sucesiva de los niveles de compensación en casos de determinadas enfermedades especialmente graves, seguirá, por supuesto, siendo válida.

Los Moderados trabajan a favor de la introducción de estas reformas en el Parlamento. Son pasos importantes para ayudar a las personas a que regresen antes a sus puestos de trabajo, y para mantener una economía responsable. Ello crea la base para una Suecia más fuerte, en la que todos tengan la posibilidad de participar.

### Es "un error hacer frente a la enfermedad con la incertidumbre económica"

En una réplica al artículo de *Forsell*, la Presidenta de TCO (Confederación Sueca de Empleados Profesionales)<sup>19</sup> *Eva Nordmark*, está de acuerdo con ciertas propuestas que son interesantes, pero afirma que otras están mal orientadas.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> TCO - <http://www.tco.se/om-tco/This-is-TCO/>

<sup>20</sup>Dagens Nyheter. 17.11.2016.

Opina, que lo fundamental es que el seguro de enfermedad sea un seguro que cubra la pérdida salarial. Darse de baja por enfermedad es ya en sí lo suficientemente duro y tener que enfrentarse, además, a una incertidumbre económica en esa situación no es el camino a seguir. La propuesta de reducción del subsidio por enfermedad socava el principio de no pérdida salarial del seguro por enfermedad y amenaza su legitimidad, ya que más personas se verán abocadas a encontrar soluciones alternativas para poder subsistir económicamente durante un par de meses de baja.

Reforzar las medidas preventivas se contempla como algo evidente, pero aunque esta labor tenga éxito, siempre habrá personas que se darán de baja por motivos diferentes. Reducir progresivamente el subsidio ya en el día 90, como sugiere Forsell, más que ayudar pondrá “palos en las ruedas”. TCO desea, mantener el nivel de compensación actual (el 80%) e incluso subir el techo del seguro por enfermedad para que sea mejor para más personas, sobre todo para el creciente grupo de los empleados profesionales.

Están de acuerdo con los Moderados en que debe reforzarse la coordinación entre las Oficinas de la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Empleo – es allí en donde reside “la clave de un regreso al mundo laboral”. En el informe de TCO “Trampolín o arenas movedizas”, el 66% de los empleados encuestados afirma que quieren regresar a su antiguo trabajo y empresa, mientras que el 14% afirma que desea cambiar de empresa. TCO desea introducir otro paso más en la cadena de rehabilitación y ampliar las posibilidades de reciclarse y formarse con la vista puesta en un cambio de orientación profesional, sufragado por un subsidio de rehabilitación. Ello implicaría más vías de regreso al mercado laboral.

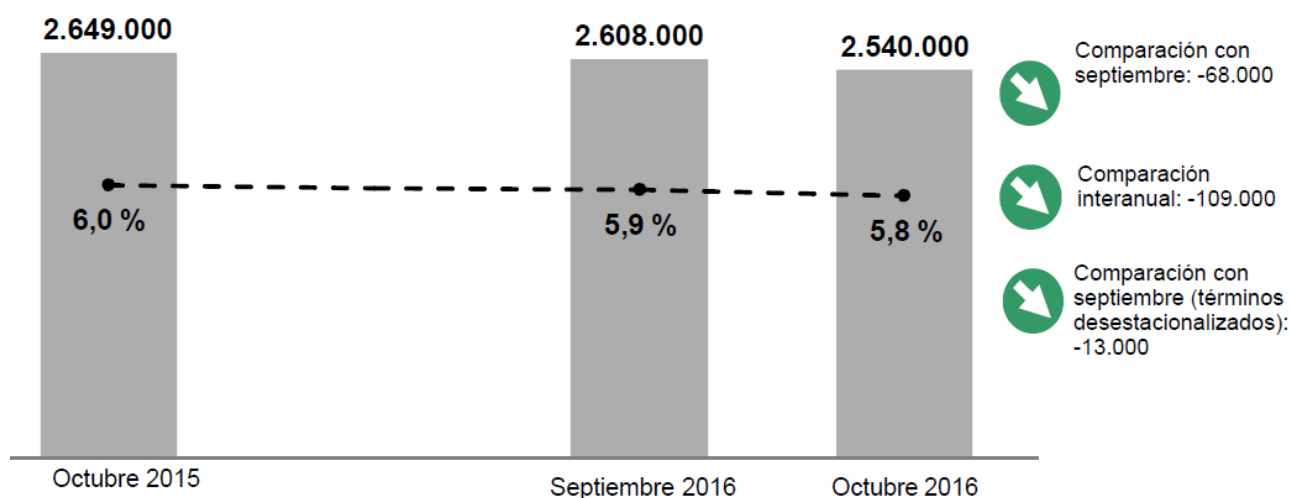
Desgraciadamente, es un hecho bien conocido y muy preocupante que el trabajo bajo presión lleva consigo un aumento del riesgo de ausencia por enfermedad y de una baja de larga duración. Sin embargo, se espera, que la nueva normativa sea implementada y mejore el ambiente laboral en todos sus aspectos, reduciendo el fenómeno de trabajo bajo estrés y presión. Está en interés de todos que los que están de baja por enfermedad tengan la oportunidad de regresar a su trabajo tan pronto como sea posible o se les brinde la oportunidad de cambiar a otro puesto de trabajo. Pero ello no ocurrirá si se empeoran las condiciones del seguro de enfermedad, opina *Eva Nordmark*.

# **MERCADO DE TRABAJO**

**EMPLEO/DESEMPLEO****ALEMANIA****EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE****La activación del mercado propia en otoño reduce el desempleo**

Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo son las siguientes:

El número de **desempleados** registrados en las Agencias de Empleo descendió de septiembre a octubre en 68.000 personas y en 13.000 en términos desestacionalizados. El descenso medio registrado en el mes de octubre durante los tres últimos años fue de 61.000 personas. En total había 2.540.000 desempleados en el mes de octubre. En comparación interanual había 109.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,8%, lo que representa un descenso del 0,1% respecto al mes anterior.

**CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (octubre de 2016)**

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 octubre en 11.000 personas en términos desestacionalizados. La razón principal ha sido la fuerte descarga registrada con la aplicación de políticas activas en el mercado laboral, especialmente ocasionada por el número de refugiados. En octubre, el subempleo se situó en 3.506.000 personas en total, 34.000 más que hace un año.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en septiembre se registró una cifra de desempleo de 1,65 millones de personas y una tasa de desempleo de 3,8%.

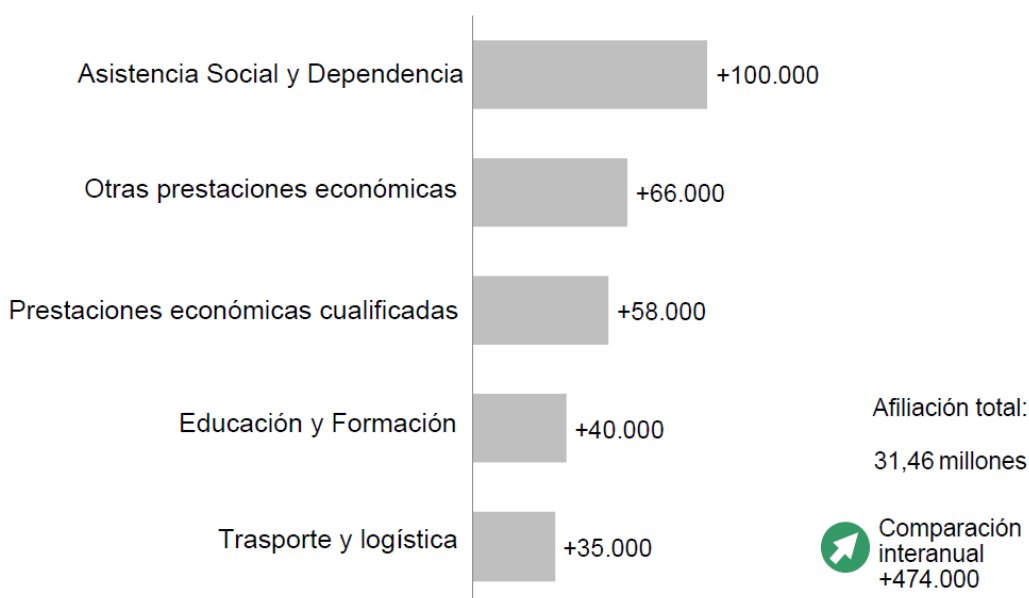
En octubre había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 756.000 personas, lo que supone un descenso de 7.000 personas en comparación interanual. En total 701.000 personas percibieron durante el mes de octubre la prestación contributiva por desempleo, 34.000 menos que hace un 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 octubre en 4.273.000 personas, 14.000 más que hace un año. Con ello, un 7,9% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación. En el ámbito del seguro básico de desempleo había registradas 1.784.000 personas, 102.000 menos respecto a 2015. Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional.

Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la **ocupación** aumentó en septiembre en 29.000 personas en términos desestacionalizados y en comparación al mes anterior, alcanzando las 43.780.000 personas, 371.000 más en comparación interanual. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social disminuyó de julio a agosto en 34.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.460.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 474.000 personas frente al año anterior.

## EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN ALGUNOS SECTORES SELECCIONADOS

Comparación interanual en valores absolutos, agosto 2016

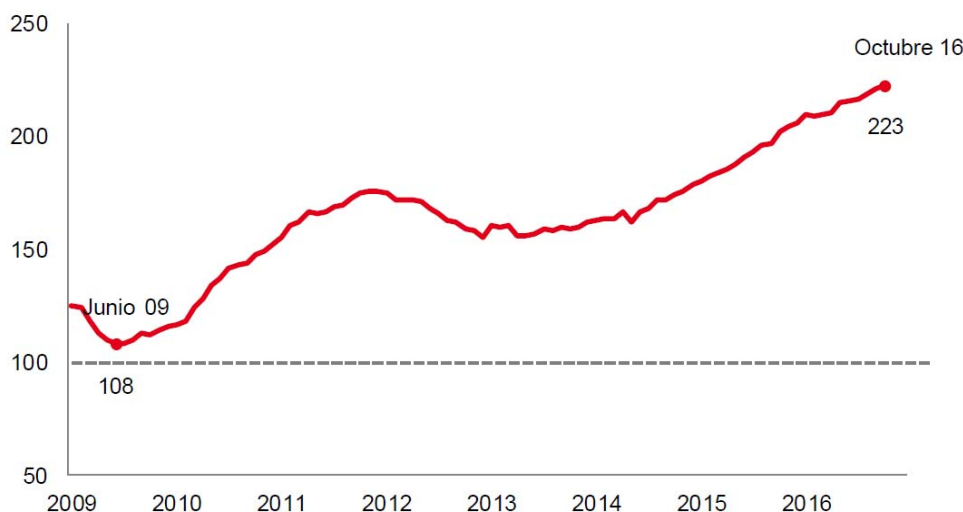


Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 691.000 puestos de trabajo vacantes, 79.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 6.000 puestos en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó a 223 puntos (+2 puntos), y se situó 21 puntos



por encima del nivel alcanzado el año pasado. Con ello la demanda de mano de obra continúa su tendencia al alza.

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



La migración y la entrada masiva de solicitantes de protección internacional están teniendo un impacto cada vez mayor en el mercado laboral alemán. Aumenta el número de inmigrantes europeos y refugiados que encuentran pero también que buscan trabajo en Alemania. En agosto había 236.000 inmigrantes más (+14%) afiliados a la Seguridad Social en comparación con el año anterior. Sin embargo, en octubre estaban registrados como desempleados 87.000 inmigrantes más (+27%) en comparación interanual y 88.000 refugiados procedentes de los países de origen no europeos más importantes. En total, las agencias de empleo y *jobcenter* asesoraron a 386.000 refugiados, de ellos, 157.000 eran desempleados, lo que implica un aumento de 19.000 personas que buscaban trabajo y de 1.000 desempleados frente al mes anterior. Muchos de ellos no están disponibles inmediatamente para entrar en el mercado laboral, sino que visitan cursos de idiomas o de integración o están realizando unas prácticas. Otros están haciendo su primera experiencia laboral realizando trabajos ocasionales en asociaciones sin ánimo de lucro.

Fuente:

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

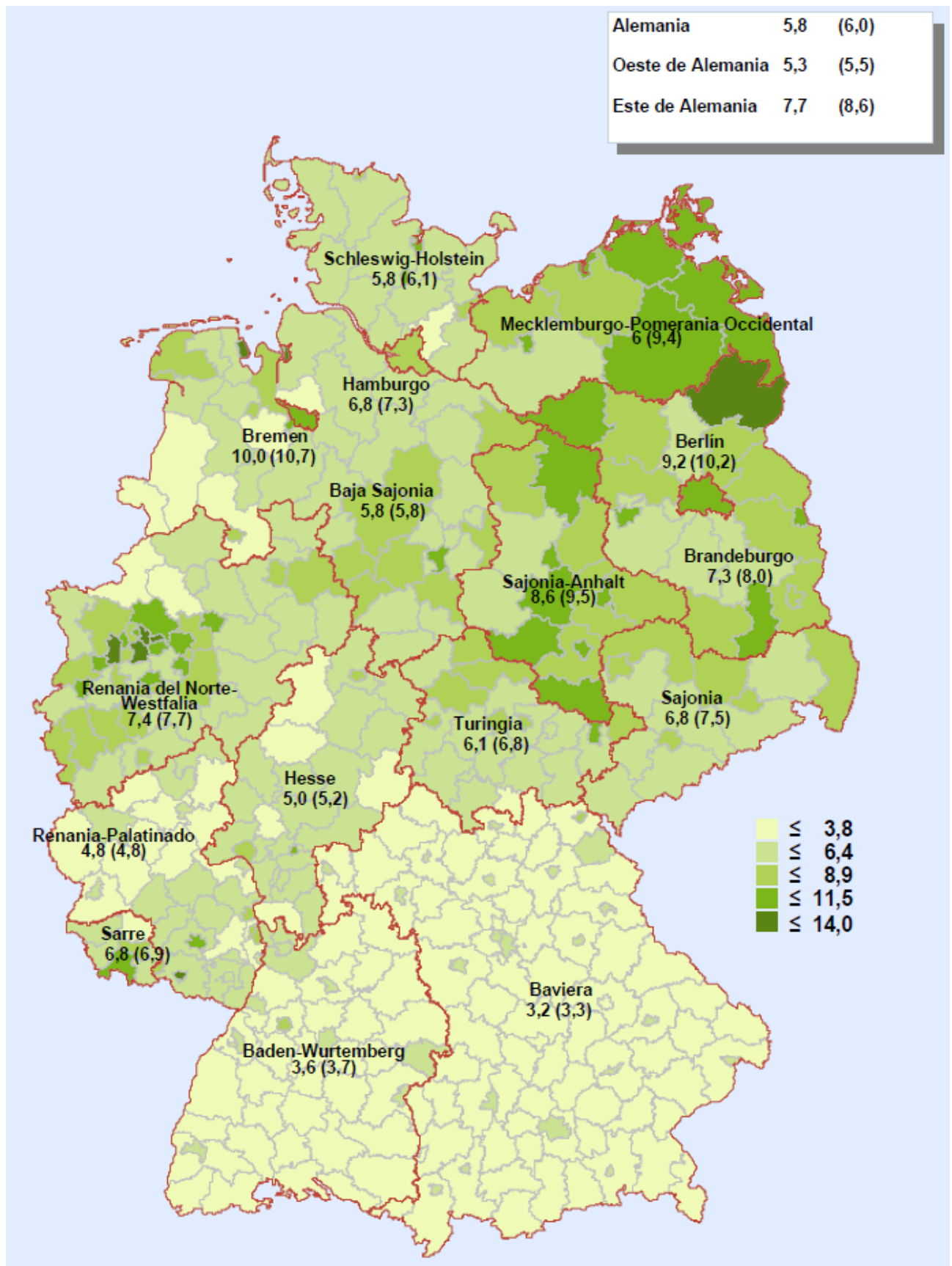
### Comentarios

Al presentar las cifras relativas a octubre, el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, destacó la buena evolución del mercado laboral: gracias a la activación mantenida durante la época de otoño se ha conseguido reducir notablemente el desempleo y la demanda de mano de obra sigue aumentando.

Para la **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, el mercado laboral sigue registrando un importante impulso: después del verano creció ante todo la ocupación y la afiliación y el desempleo alcanza actualmente la cifra más baja de los últimos 25 años. También la oferta de puestos de trabajo aumenta. Haciendo referencia a que unos 400.000 refugiados están siendo actualmente asesorados por las oficinas de empleo, acentuó la necesidad de aprovechar el impulso que registra el mercado laboral para ofrecer mayores oportunidades de inserción, tanto para las personas que han llegado al país como para los ciudadanos que hasta el momento no se han podido beneficiar de la buena situación del mercado laboral.

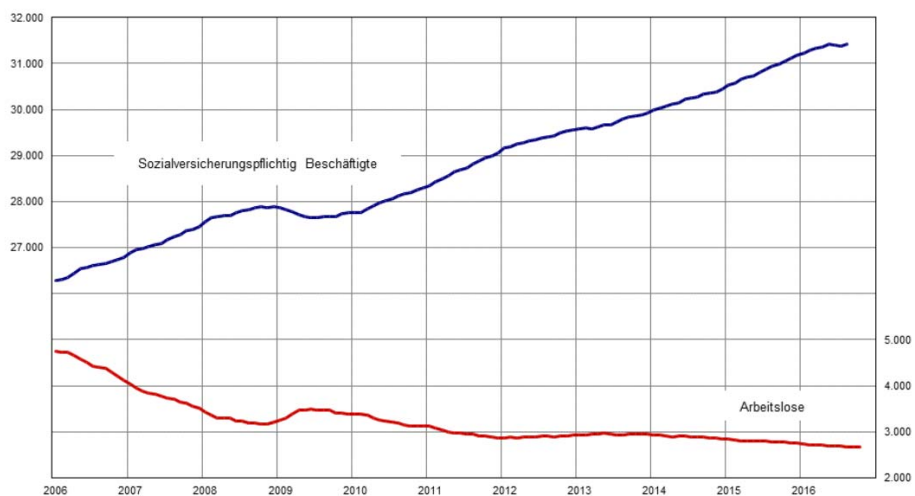
**Stefan Körzell, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, subrayó que los temores surgidos con la gran ola de refugiados no se han cumplido: desciende el desempleo y aumenta la cifra de puestos de trabajo sin ocupar y la coyuntura económica, activada ante todo por el consumo privado, es robusta. También hizo mención a un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) que atribuye al salario mínimo interprofesional (SMI) el descenso de la cifra de personas que, a pesar de tener un trabajo, percibían prestaciones sociales. Según Körzell, el SMI no “sólo es un instrumento gratificante, sino que también se ha convertido en un elemento importante que aporta mayor orden al mercado laboral”.

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



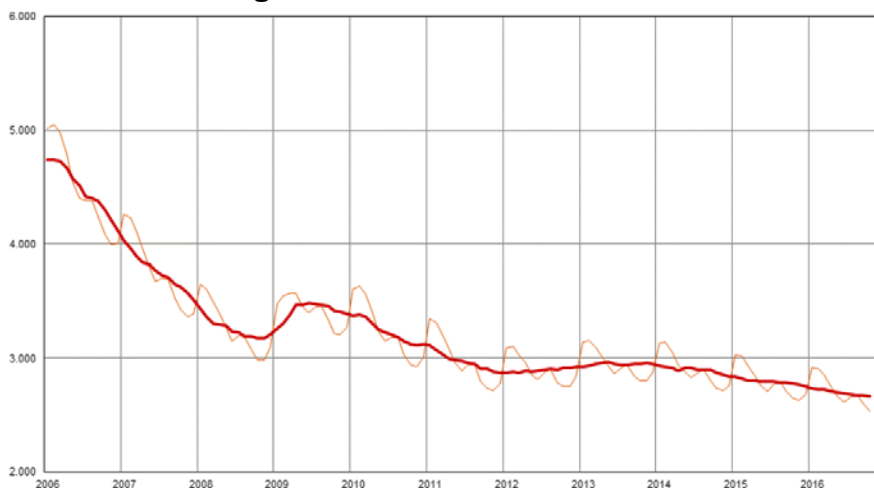
## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)

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



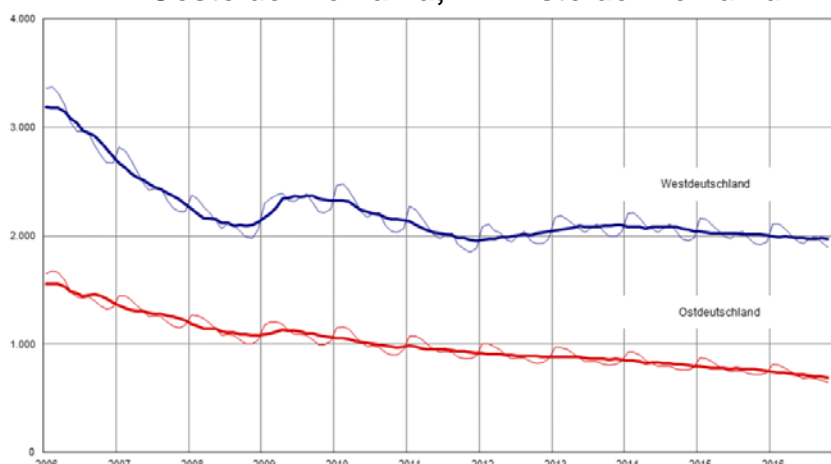
## EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)

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



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

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



Fuente: Oficina Federal de Estadística

### VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE 2016	2016				Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
	1	2	3	4	v. absoluto	en %	en %	en %
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>POBLACIÓN OCUPADA (promedio mensual)</b>	...	43.779.000	43.607.000	43.594.000	...	...	0,9	0,9
Empleados cotizantes a Seguridad Social	...	...	31.459.800	31.233.700	...	...	...	1,5
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	2.539.939	2.607.607	2.684.289	2.661.042	-109.338	-4,1	-3,7	-4,0
29,8% en el Código Social III	756.357	787.438	830.002	805.259	-7.477	-1,0	-1,4	-2,4
70,2% en el Código Social II	1.783.582	1.820.169	1.854.287	1.855.783	-101.861	-5,4	-4,7	-4,7
De ellos:								
54,5% hombre	1.384.256	1.417.658	1.455.968	1.451.724	-31.245	-2,2	-1,7	-2,0
45,5% mujeres	1.155.676	1.189.943	1.228.318	1.209.315	-78.100	-6,3	-6,0	-6,3
9,0% ≥15 y <25 años	229.819	258.389	284.119	265.117	10.011	4,6	4,1	1,5
2,0% de ellos: ≥15 y <20 años	50.894	57.387	65.026	55.084	5.477	12,1	12,3	8,5
33,1% ≥50 años	839.744	852.153	862.903	871.656	-50.171	-5,6	-4,9	-4,9
20,6% de ellos: ≥ 55 años	523.640	529.344	534.929	540.785	-25.985	-4,7	-4,2	-4,1
24,8% extranjeros	630.852	636.954	640.969	627.303	72.763	13,0	13,5	12,8
74,9% alemanes	1.903.037	1.964.660	2.037.418	2.028.114	-183.299	-8,8	-8,3	-8,3
6,5% con diversidad funcional	164.191	166.964	168.403	168.539	-9.988	-5,7	-5,1	-5,4
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa hombres	5,8	5,9	6,1	6,0	6,0	-	6,2	6,4
hombre	5,9	6,1	6,2	6,2	6,1	-	6,2	6,4
mujeres	5,5	5,7	5,9	5,8	6,0	-	6,1	6,3
≥15 y <25 años	5,1	5,7	6,3	5,9	4,8	-	5,5	6,2
≥15 y <20 años	3,9	4,4	5,0	4,3	3,6	-	4,0	4,7
≥50 y <65 años	5,9	5,9	6,0	6,1	6,4	-	6,4	6,5
≥55 y <55 años	6,4	6,4	6,5	6,6	6,9	-	7,0	7,0
extranjeros	15,0	15,1	15,2	14,9	14,3	-	14,4	14,6
alemanes	4,8	4,9	5,1	5,1	5,2	-	5,4	5,6
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,4	6,6	6,7	6,7	6,7	-	6,9	7,1
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo en sentido amplio	2.937.54	2.996.481	3.064.290	3.047.440	-34.368	-1,2	-1,0	-1,5
Subempleo en sentido estricto	3.480.07	3.500.574	3.542.927	3.533.896	63.020	1,8	1,4	0,7
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.505.65	3.526.731	3.569.151	3.560.199	33.560	1,0	0,5	-0,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,8	7,9	8,0	7,9	7,8	-	7,9	8,0
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	701.37	728.683	775.032	761.353	-34.332	-4,7	-4,6	-4,8
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.272.88	4.297.258	4.315.317	4.311.954	14.168	0,3	0,2	-0,2
- Sin capacidad laboral	1.618.23	1.616.386	1.613.265	1.609.203	20.489	1,3	1,6	0,6
- Cuota de perceptores activos	7,9	7,9	7,9	7,9	7,8	-	7,9	8,0
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	204.26	191.913	204.099	201.308	17.478	9,4	0,5	3,3
- Nuevas desde inicios de año	1.939.38	1.735.121	1.543.208	1.339.109	121.138	6,7	6,4	7,1
- Total de ofertas	691.37	686.797	685.238	673.889	79.136	12,9	14,5	14,9
Índice de empleo BA-X	223	221	219	217	x	x	x	x

<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
Total	926.521	887.941	816.622	859.110	100.780	12,2	13,0	13,7
de ellos: Activación y reinserción profesional	236.681	227.443	217.409	222.806	76.104	47,4	46,1	44,4
Orientación y formación profesional	181.936	166.066	140.261	170.851	-11.422	-5,9	0,5	5,5
Formación continua	173.352	164.044	150.953	158.974	4.460	2,6	3,7	5,7
Inicio de una ocupación	137.489	135.384	130.881	128.860	19.859	16,9	13,2	9,4
Medidas especiales para discapacitados	75.991	74.772	61.450	62.157	191	0,3	0,2	1,9
Medidas de creación de empleo	105.872	104.666	100.507	100.439	10.233	10,7	6,1	2,2
Otros tipos de fomento	15.200	15.566	15.161	15.023	1.355	9,8	14,0	11,4
<b>Datos desestacionalizados</b>	Variación en comparación con el mes anterior							
	Oct./16	Sep./16	Ago./16	Jul./16	Jun./16	Mayo/16	Abr./16	Marzo/16
Población ocupada	...	29.000	4.000	-15.000	19.000	41.000	4.000	48.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	34.000	-14.000	-10.000	53.000	27.000	36.000
Desempleados	-	0	-7.000	-7.000	-6.000	-11.000	-16.000	-2.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	11.000	13.000	4.000	9.000	16.000	15.000	8.000	7.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	6.000	6.000	7.000	4.000	4.000	13.000	4.000	3.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,2	6,2
Cuota de desempleo según OIT	...	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2	4,3

## BÉLGICA

### EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO EN BÉLGICA<sup>21</sup>

El emprendimiento constituye uno de los elementos clave para el crecimiento económico de los países. Numerosos estudios realizados a nivel nacional e internacional ponen de relieve datos cuantitativos sobre los logros alcanzados por los diversos países en esta materia, así como los factores (financieros, económicos, sociológicos, etc.) que inciden favorablemente en su desarrollo.

El presente artículo analiza desde diferentes puntos de vista la situación del emprendimiento en Bélgica. La primera parte se dedica a la situación actual del emprendimiento en Bélgica en comparación con otros países europeos. El segundo aspecto analizado se dedica a los vínculos entre emprendimiento y crecimiento económico. La tercera cuestión que se analiza se refiere a los factores que impulsan el desarrollo de la actividad emprendedora. Por último, se analizan diversas medidas adoptadas recientemente en Bélgica para estimular la creación de empresas.

#### Demografía de los emprendedores

Un primer indicador de la importancia del emprendimiento se refiere a la parte de la población en edad de trabajar que ejerce una actividad económica por cuenta propia, con o sin trabajadores por cuenta ajena. Otro elemento indicador viene constituido por la creación de nuevas empresas.

#### Trabajadores por cuenta propia

De entre las diversas fuentes existentes para determinar el número de trabajadores autónomos que hay en Bélgica, el estudio se decanta por utilizar los datos que recoge la encuesta de población activa, que, al mismo tiempo, permite una comparación internacional de los resultados obtenidos. De acuerdo con la EPA belga, en el año 2014 el número de trabajadores autónomos ascendió a 714.000, lo que equivale al 8,6% del total de la población con edades comprendidas entre 15 a 74 años. Esta proporción sitúa a Bélgica por debajo de la tasa media de los países de la UE15<sup>22</sup>, que alcanzó el 9,1% en el mismo año. Por regiones, el porcentaje más alto de trabajadores por cuenta propia es el de Flandes (9,3%), seguido de Bruselas (8,6%) y Valonia (7,4%). En relación con los 4 grandes países más próximos geográficamente, Bélgica se posiciona por encima de Alemania y Francia y por debajo del Reino Unido y de los Países Bajos.

Por lo que se refiere a los resultados en función de la edad de los emprendedores, el estudio pone de relieve que, hasta el tramo de 35 a 44 años, la tasa de emprendimiento en Bélgica es superior a la media europea. Sin embargo, a partir del tramo de 45 a 54 años, la tasa de actividad emprendedora se reduce en Bélgica por debajo de la mayoría de los restantes estado miembros de la UE.

<sup>21</sup> Fuente: *El fomento del emprendimiento en Bélgica Revista económica del Banco Nacional de Bélgica*

<sup>22</sup> Se incluyen en la UE15 los siguientes países: Reino Unido, Portugal, Dinamarca, Países Bajos, Luxemburgo, Francia, España, Alemania, Austria, Italia, Suecia, Finlandia, Bélgica e Irlanda.

Si se toma en consideración el criterio de nacionalidad, se observa una elevada proporción de trabajadores autónomos en Bélgica entre los nacionales de los países que se adhirieron a la UE después del año 2003. Este hecho puede explicarse por las restricciones transitorias de acceso al mercado de trabajo como asalariados que afectaron a los nacionales de Rumanía, Bulgaria y Croacia. Estas restricciones, que no tenían aplicación en la realización de actividades por cuenta propia, no constituyeron ningún impedimento para el inicio legal de actividades emprendedoras.

### Creación de empresas

La variedad de fuentes existentes para determinar el número de empresas que se crean en Bélgica hace necesario especificar los criterios utilizados para definir el concepto de creación de empresa. Según EUROSTAT, la creación de una empresa debe implicar la generación de nuevos factores de producción. Por lo tanto, quedan excluidos los siguientes elementos: las empresas que son resultado de fusiones o de sucesiones empresariales, las empresas que reinician la actividad de empresas anteriormente existentes, las empresas que son resultado de un cambio de la forma jurídica de otras preexistentes, las asociaciones temporales de empresas, etc.

Partiendo del concepto anterior, la medición de la creación de empresas utiliza y distingue cuatro indicadores diferentes. El primero es la tasa de creación bruta, que se obtiene del número de empresas creadas en un determinado periodo de tiempo (el año x) en relación con el número total de empresas activas en dicho periodo (el año x). El segundo factor es la tasa de desaparición, que se obtiene de la relación entre número de empresas desaparecidas en el año x y el número de empresas activas en dicho año. El tercer factor es la tasa de creación neta, es decir, la diferencia entre la tasa bruta y la tasa de desaparición. Por último, se utiliza también la denominada tasa de rotación de las empresas, que se define como la suma de la tasa de creación bruta y la tasa de desaparición correspondientes a un año determinado. Este último factor pone de relieve la dinámica global del tejido económico de un país.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en 2013, último año con datos disponibles, la tasa de creación bruta de Bélgica se elevó al 3,6% y fue la más baja de la UE15 sin Irlanda y Grecia, cuya media fue de un 8,9%.

La baja creación de empresas en Bélgica se reproduce también en el caso de su desaparición. En efecto, la tasa de desaparición de empresas en Bélgica es también una de las más bajas de la EU15. En el año 2013 fue del 2%.

La combinación de la tasa de creación bruta y de la tasa de desaparición de empresas de Bélgica pone de manifiesto una débil tasa de rotación en el país, lo que significa que la economía belga se caracteriza por una falta estructural de dinamismo empresarial.

Por último, la tasa de creación neta de empresas sí fue positiva en Bélgica en el año 2013 (1,6%) y superior a la media de la UE15 (0,5%).

Como es lógico, la creación de empresas no es igual en todos los sectores de actividad económica. Tratándose de la tasa bruta de creación de empresas, los



resultados de Bélgica son inferiores a los valores medios de la UE en cada uno de los sectores de actividad analizados (industria, construcción y servicios). Por lo que se refiere a la creación neta de empresas, la tasa de Bélgica presenta un signo positivo.

Otro aspecto a considerar es el de la distribución territorial de la actividad emprendedora. A este respecto, los resultados obtenidos durante el año 2015 indican que la región de Flandes concentra el 57% de las nuevas empresas creadas, mientras que los datos de Valonia (25%) y Bruselas-Capital (14%) son bastante más modestos (el resto de empresas creadas en Bélgica, el 4%, tienen su sede social en el extranjero). Sin embargo, el dinamismo en la creación de nuevas empresas (proporción entre empresas creadas y empresas cerradas) es más acentuado en la región de Bruselas-Capital, se mantiene estable en la región de Flandes y disminuye en la región Valonia, en la que el resultado obtenido es inferior a la unidad.

### **Motivos del emprendimiento y crecimiento económico**

Los motivos subyacentes en la creación de empresas son diversos. Entre ellos destacan dos. El primero hace referencia a la consecución de un objetivo de subsistencia o de desarrollo personal. La motivación de este tipo de emprendedores, denominada “de necesidad o de oportunidad”, radica en garantizarse ingresos económicos como una alternativa al trabajo por cuenta ajena. Un segundo tipo de motivación para la creación de una empresa, que engloba a los emprendedores “de crecimiento”, hace referencia a razones vinculadas principalmente a la oportunidad de crear y de desarrollar un proyecto económico generador de riqueza y de empleo, que va mucho más allá del objetivo de subsistencia o de incremento de ingresos.

Durante el periodo 2009-2015, es decir, en el periodo posterior a la reciente crisis económica, la creación de empresas se situó en Bélgica en el 4,9%. Desde el punto de vista de los motivos de la creación de empresa, sólo el 1,4% se debió a lo que anteriormente se denominó emprendimiento “de crecimiento”, situándose por debajo de la media de la UE15 (2,1%). El resto, el 3,5%, tuvo su origen en el emprendimiento por motivos de “necesidad o de oportunidad”.

El análisis del impacto del emprendimiento sobre el crecimiento económico pone de relieve que no todas las formas de crecimiento tienen un mismo efecto en la economía. De las dos categorías anteriormente citadas, el emprendimiento de “necesidad o de oportunidad” tiene menos impacto económico a largo plazo que el de “crecimiento”. El emprendimiento de “crecimiento” está también en el origen de las innovaciones más radicales en el ámbito económico (introducción de nuevos productos, de nuevos procesos de producción, etc.). En este ámbito de la innovación, los emprendedores belgas se sitúan en el escalón intermedio de la UE15, junto a países como Reino Unido, Austria, Francia y Luxemburgo, pero por debajo del grupo de líderes (Suecia, Dinamarca, Finlandia, Alemania y Países Bajos).

### **Factores para impulsar el emprendimiento**

Los factores tenidos en cuenta en el estudio de la BNB como impulsores del emprendimiento son los siguientes: el marco reglamentario, las condiciones de

mercado, el acceso a la financiación, las competencias de los emprendedores y la cultura de emprendimiento. Cada uno de los anteriores factores recoge una serie de indicadores. Por ejemplo, en el caso del marco reglamentario se tienen en cuenta las cargas administrativas, los impuestos y la normativa sobre producción y mercado de trabajo. En el caso de las condiciones de mercado se valoran el acceso a los mercados exteriores y el grado de intervención de los poderes públicos en la economía. En cuanto al acceso a la financiación, se mide el nivel de acceso al endeudamiento y el acceso a la financiación bursátil. Por lo que se refiere a las competencias de los emprendedores, se valoran el nivel educativo de la población y la calidad de la formación en habilidades gerenciales. Por último, la cultura de emprendimiento refleja el resultado de encuestas sobre la forma en que la sociedad valora a los emprendedores, al miedo al fracaso empresarial, etc.

Para calcular todos los indicadores mencionados, en el análisis se ha tenido en cuenta la media de los resultados obtenidos en los países de la UE15 durante el periodo 2009-2015.

Globalmente, los resultados obtenidos permiten distinguir diferentes subgrupos de países en el seno de la UE15. Los estados miembros del sur (Grecia, Italia, Portugal y España) se sitúan en la parte baja de la clasificación. A la inversa, los países escandinavos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) obtienen sistemáticamente los mejores resultados. El resto de los países (Francia, Alemania, Irlanda, Reino Unido, Países Bajos, Luxemburgo, Bélgica y Austria) ocupan las posiciones intermedias.

En cuatro de los cinco factores analizados (marco reglamentario, condiciones de mercado, acceso a la financiación y competencias de los emprendedores), Bélgica supera la media de la UE15. La mejor posición obtenida por Bélgica se produce en la categoría de condiciones de mercado, en la que se sitúa en la cuarta posición de los 15 países analizados. Por lo que se refiere al marco reglamentario, el acceso a la financiación y las competencias de los emprendedores, Bélgica ocupa las posiciones sexta, séptima y sexta, respectivamente. En la parte negativa se encuentra la cultura de emprendimiento, factor en el que Bélgica ocupa la última posición de todos los países de la UE15. En este último ámbito, destaca la mala valoración obtenida por Bélgica en los indicadores que miden la motivación para emprender actividades económicas y la imagen social de los emprendedores que han tenido éxito.

La posición relativamente favorable obtenida en las “condiciones de mercado” se explica principalmente por los escasos obstáculos que existen en Bélgica al comercio y a la inversión. Sin embargo, por lo que se refiere al “acceso a la financiación”, Bélgica se sitúa en una posición intermedia. Por el contrario, en los ámbitos del “marco reglamentario” y de las “competencias de los emprendedores”, el resultado apenas por encima de la media de la UE15 se explica por el hecho de que determinados indicadores obtienen buena valoración en detrimento de otros. Por ejemplo, en el caso del “marco reglamentario”, los trámites de creación de empresas y la ley de quiebras reciben una valoración muy positiva, mientras que las cargas administrativas obtienen pésimos resultados. En cuanto al factor de las “competencias de los emprendedores”, se valora bien el nivel de las escuelas de negocios y negativamente la tasa de participación en formación profesional.

## Medidas recientes

Con el fin de estimular la creación de empresas en Bélgica, las diferentes administraciones públicas han puesto en marcha recientemente diversas iniciativas. Entre las más importantes destacan las siguientes:

### Reforma del estatuto jurídico del trabajador autónomo

En el ámbito federal, el Gobierno lanzó en febrero de 2015 el denominado “Plan PME”, cuyo objetivo era no sólo mejorar el estatuto del trabajador autónomo, sino estimular también la creación de empresas y ofrecer a las PME un marco reglamentario óptimo. Por lo que se refiere específicamente al estatuto jurídico de los trabajadores autónomos, el Plan prevé la revisión de sus cotizaciones de seguridad social y la equiparación de sus pensiones con las de los trabajadores por cuenta ajena. Con ello se pretende que la armonización de ambos estatutos jurídicos impulse la actividad económica por cuenta propia como una alternativa al trabajo asalariado.

### Mejora de la financiación de nuevas empresas

Una de las medidas más innovadoras para facilitar la financiación de nuevas empresas es el denominado “tax shelter”. Mediante esta medida, las personas que realicen inversiones en la creación de una nueva empresa podrán beneficiarse de importantes deducciones en su IRPF. Estas deducciones podrán alcanzar el 45% del total de la inversión realizada en el caso de constitución de microempresas y el 30% si se trata de PME. Estas mismas ventajas fiscales serán aplicables a quienes compren acciones del capital de una sociedad a través de la denominada financiación participativa (“equity crowdfunding”). Otros incentivos de naturaleza fiscal consisten en un aumento de las deducciones de hasta el 13,5% en las inversiones en nuevas tecnologías vinculadas a la informática y la electrónica y en una reducción del coste salarial a cargo de los nuevos emprendedores en caso de realizar la contratación de trabajadores.

### Desarrollo de la cultura del emprendimiento

Tanto el Gobierno federal como las regiones están adoptando diversas medidas para fomentar la cultura del emprendimiento en el sistema educativo.

### Iniciativas regionales

Todas las regiones belgas (Valonia, Flandes y Bruselas-Capital) están adoptando iniciativas dentro de sus ámbitos competentes para impulsar y facilitar la creación de nuevas empresas.

## Conclusiones

Las empresas creadas en Bélgica en 2013 representaron el 3,6% del número total de empresas existentes. Se trata de la tasa de creación bruta de empresas más baja de la UE15, cuya media se sitúa en un 8,9%.

En 2014, el 8,6% de la población comprendida entre 15 y 74 años ejerció una actividad como trabajador por cuenta propia, lo que supone una tasa cercana a la media de la UE15 (9,1%). En comparación con otros países europeos, Bélgica cuenta con menos trabajadores autónomos de más de 44 años.

Los datos sobre creación de empresas y número de trabajadores autónomos ponen de relieve que Flandes y Bruselas son los principales motores del emprendimiento en Bélgica, en tanto que Valonia obtiene los peores resultados.

Entre 2009 y 2015, cerca del 28% de las nuevas empresas belgas pertenecía al denominado emprendimiento de “crecimiento”, por debajo de la media de la UE15 (33%).

Por lo que se refiere a los factores que influyen en el emprendimiento, Bélgica obtiene resultados superiores a la media de la UE15 en cuanto a las condiciones de mercado. Se sitúa en la media de la UE15 en los factores de marco reglamentario, acceso a la financiación y competencias empresariales y ocupa el último lugar en cultura del emprendimiento.

Los poderes públicos están decididos a fomentar la actividad emprendedora mediante la adopción de medidas que promuevan la creatividad y el inicio de proyectos empresariales. Diversas medidas, entre las que destacan las de naturaleza fiscal (tax shelter), han sido adoptadas recientemente por el Gobierno federal para conseguir estos objetivos.

## **INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN OCTUBRE**

---

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

A finales de octubre había 551.088 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.416 personas en base intermensual y de 21.019 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 10,8%, lo que supone un descenso 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 octubre hubo 435.704 ciudadanos belgas, 53.446 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.850 españoles) y 61.938 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% en el mes de septiembre de 2016. Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM  
 Direction Statistiques et Etudes  
 Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN OCTOBRE 2016

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

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

Hommes	118.202	120.565	1.383	51.240	290.007	-4.801	-11.119
Femmes	102.718	111.589	1.344	46.774	261.081	-8.615	-9.900
<b>Total</b>	<b>220.920</b>	<b>232.154</b>	<b>2.727</b>	<b>98.014</b>	<b>551.088</b>	<b>-13.416</b>	<b>-21.019</b>
- 1 m.	-8.807	-4.330	-147	-279	-13.416		
- 12 m.	-9.159	-7.411	-53	-4.449	-21.019		

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

Hommes	27.774	26.438	255	6.014	60.226	-3.535	-1.669
Femmes	19.700	23.015	232	5.472	48.187	-4.880	-2.360
<b>Total</b>	<b>47.474</b>	<b>49.453</b>	<b>487</b>	<b>11.486</b>	<b>108.413</b>	<b>-8.415</b>	<b>-4.029</b>
- 1 m.	-6.184	-2.204	-90	-27	-8.415		
- 12 m.	-1.116	-1.992	-71	-921	-4.029		

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

Hommes	37.025	47.549	458	24.630	109.204	-378	-4.953
Femmes	29.703	39.327	458	21.339	90.369	-1.154	-4.424
<b>Total</b>	<b>66.728</b>	<b>86.876</b>	<b>916</b>	<b>45.969</b>	<b>199.573</b>	<b>-1.532</b>	<b>-9.377</b>
- 1 m.	-438	-773	-19	-321	-1.532		
- 12 m.	-888	-6.239	-2	-2.250	-9.377		

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

Hommes	10.176	17.204	133	3.061	30.441	-2.702	+2.969
Femmes	7.844	15.031	126	3.156	26.031	-3.524	+1.625
<b>Total</b>	<b>18.020</b>	<b>32.235</b>	<b>259</b>	<b>6.217</b>	<b>56.472</b>	<b>-6.226</b>	<b>+4.594</b>
- 1 m.	-4.724	-1.411	-50	-91	-6.226		
- 12 m.	+675	+4.113	-17	-194	+4.594		

### 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	7,4%	14,4%	7,6%	17,3%	10,6%	-0,2%	-0,4%
Femmes	7,4%	15,1%	8,7%	18,6%	10,9%	-0,4%	-0,5%
<b>Total</b>	<b>7,4%</b>	<b>14,7%</b>	<b>8,1%</b>	<b>17,9%</b>	<b>10,8%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-0,4%</b>
- 1 m.	-0,3%	-0,3%	-0,4%	+0,0%	-0,2%		
- 12 m.	-0,3%	-0,5%	-0,2%	-0,8%	-0,4%		

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

<b>DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES</b>						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: OCTOBRE 2016 -						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>226.735</b>	<b>27.565</b>	<b>208.969</b>	<b>23.282</b>	<b>435.704</b>	<b>50.847</b>
Autriche	36	0	41	5	77	5
Bulgarie	1.461	74	1.787	88	3.248	162
Chypre	4	0	14	1	18	1
République Tchèque	227	18	219	16	446	34
Allemagne	681	42	768	31	1.449	73
Danemark	24	2	31	3	55	5
Espagne	2.875	80	1.975	91	4.850	171
Estonie	9	0	23	0	32	0
Finlande	25	0	44	2	69	2
France	4.405	297	5.213	405	9.618	702
Grande Bretagne	467	19	324	12	791	31
Grèce	543	12	495	12	1.038	24
Croatie	57	4	57	5	114	9
Hongrie	139	7	208	7	347	14
Irlande	52	2	33	1	85	3
Italie	6.665	176	4.708	187	11.373	363
Lituanie	42	2	93	1	135	3
Luxembourg	90	6	79	4	169	10
Lettonie	18	0	67	0	85	0
Malte	5	0	2	0	7	0
Pays-Bas	3.969	169	4.074	147	8.043	316
Pologne	1.656	82	1.630	77	3.286	159
Portugal	1.617	103	1.227	72	2.844	175
Roumanie	1.692	110	2.390	180	4.082	290
Slovaquie	494	30	534	24	1.028	54
Slovénie	15	0	23	0	38	0
Suède	52	1	67	2	119	3
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>27320</b>	<b>1236</b>	<b>26126</b>	<b>1373</b>	<b>53446</b>	<b>2609</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>254055</b>	<b>28801</b>	<b>235095</b>	<b>24655</b>	<b>489150</b>	<b>53456</b>
Suisse	38	0	65	4	103	4
Congo (Rép. démocratique)	1.934	82	2.382	107	4.316	189
Algérie	1.409	30	599	25	2.008	55
Maroc	7.397	153	4.618	236	12.015	389
Macédoine	435	23	296	28	731	51
Norvège	20	1	28	3	48	4
Serbie + Monténégro	554	35	398	37	952	72
Tunisie	725	20	329	17	1.054	37
Turquie	2.660	60	1.523	61	4.183	121
Réfugiés et apatrides	2.190	179	1.310	125	3.500	304
Autres nationalités hors U.E.	18.590	1.057	14.438	733	33.028	1.790
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>35.952</b>	<b>1.640</b>	<b>25.986</b>	<b>1.376</b>	<b>61.938</b>	<b>3.016</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>63.272</b>	<b>2.876</b>	<b>52.112</b>	<b>2.749</b>	<b>115.384</b>	<b>5.625</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>290.007</b>	<b>30.441</b>	<b>261.081</b>	<b>26.031</b>	<b>551.088</b>	<b>56.472</b>

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

### Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
30/10/2016	551.088	108.413	442.675			
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	10,0	8,5
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	8,2	10,0	8,5
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,2	10,0	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,3	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,2	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,2	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	10,3	8,9
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	8,3	10,4	8,9
31/12/2015	565.657	104.906	460.751	8,6	10,4	9,0
30/11/2015	562.014	106.728	455.286	8,7	10,5	9,0
31/10/2015	572.107	112.442	459.665	8,5	10,6	9,1
30/09/2015	587.774	121.905	465.869	8,1	10,6	9,2

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

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

Fte. :

Banco

Nacional

Belga



## CANADÁ

### LA TASA DE DESEMPLEO CONTINÚA EN EL 7%<sup>23</sup>

En octubre, el empleo aumenta en 43.900 puestos (+0,2%), debido a un incremento del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, la tasa de desempleo continúa en el 7% (1.365.000 desempleados).

En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 140.000 (+0,8%) puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos (124.000 o +3,6%) a tiempo parcial. El número de horas trabajadas con respecto a octubre de 2015 se mantiene estable.

#### Distribución del empleo en octubre

##### Empleo público, privado y autoempleo

En octubre, el autoempleo no experimenta cambios con respecto al mes anterior (+0,0%), aunque en términos interanuales, se registran 32.700 trabajadores autónomos más (+1,2%). El sector privado gana 34.000 empleos con respecto al mes anterior y 101.400 con respecto a octubre de 2015 (+0,9 %). El sector público, con 9.800 puestos de trabajo más, también crea empleo este mes, aunque en menor medida que el sector privado, y en términos interanuales, se mantiene estable (+0,2%).

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

En octubre, el mercado laboral experimenta un incremento de 43.900 puestos de trabajo, gracias al empleo a tiempo parcial que gana 67.100 (+1,9%) puestos de trabajo en detrimento del empleo a tiempo completo que pierde 23.100 (-0,2%) puestos. En términos interanuales, el empleo a tiempo completo se mantiene prácticamente estable (+0,1%). Sin embargo, el empleo a tiempo parcial, con 124.000 puestos más, registra un importante incremento (+3,6%).

##### Distribución por sexo y edad

En octubre, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años ha aumentado en 26.000 puestos, siendo todos ellos contratos a tiempo parcial. Sin embargo, la tasa de desempleo de este colectivo se mantiene sin cambios en el 13%, ya que se ha registrado un incremento en el número de jóvenes que buscan empleo. En términos interanuales, el mercado laboral de este colectivo se mantiene estable.

Por su parte, los hombres de entre 25 y 54 años ganan 16.000 empleos, pero su tasa de desempleo continúa estable en el 6,4%. En términos interanuales, este colectivo ha ganado 36.000 empleos a tiempo parcial, en detrimento del empleo a tiempo completo, que desciende en 63.000. En cambio, y aunque se mantiene estable con respecto a septiembre, el empleo entre las mujeres de entre 25 y 54 años ha aumentado en los últimos doce meses en 61.000 puestos de trabajo, siendo

<sup>23</sup> Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 4 de noviembre

prácticamente todos ellos contratos a tiempo completo y la tasa de desempleo de este colectivo ha descendido 0,4 puntos porcentuales situándose en el 5,3%.

En cuanto al empleo de los mayores de 55 años, éste se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior, aunque en términos interanuales registra un importante incremento de 128.000, principalmente debido al envejecimiento de la población. Las mujeres mayores de 55, con 93.000 puestos más, son las que más empleo han ganado en los últimos doce meses, siendo además todos ellos contratos a tiempo completo. Los hombres mayores de 55 años, por su parte, registran un incremento de 35.000 puestos de trabajo con respecto a octubre de 2015, pero a tiempo parcial.

### Distribución por sectores de actividad

En octubre, el sector productor de bienes experimenta un incremento de 20.700 (+0,5) puestos de trabajo, principalmente por la construcción que gana 23.800 empleos con respecto a septiembre y 46.500 con respecto a octubre de 2015. Los recursos naturales, con 10.200 puestos más, también crecen en octubre. Sin embargo, en los últimos doce meses, este subsector ha perdido 19.600 puestos de trabajo. La agricultura vuelve a perder empleo este mes (-3.800 o -2,7%) y la industria manufacturera pierde 7.500 puestos de trabajo con respecto a septiembre y 25.400 (-1,5%) con respecto a octubre de 2015.

El sector servicios gana en octubre 23.400 puestos de trabajo, ya que el incremento experimentado por el comercio (+18.800), los servicios educativos (+15.800) y el subsector otros servicios (+17.800) compensan las pérdidas sufridas por los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (-15.000) y por la hostelería (-9.800). En términos interanuales, el sector servicios gana 144.600 puestos de trabajo.

### Distribución territorial

El empleo aumenta en Ontario en 25.400 y la tasa de desempleo desciende en 0,2 puntos porcentuales al 6,4%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 77.100 puestos de trabajo (+1,1%).

En Columbia Británica, aunque el empleo aumenta en 15.000 puestos, la tasa de desempleo sube 0,5 puntos porcentuales al 6,2%, debido a un aumento en el número de demandantes de empleo. Sin embargo y, a pesar de este incremento, Columbia Británica cuenta con la tasa de desempleo más baja de todas las provincias. En términos interanuales, esta provincia también es la que experimenta mayor crecimiento de todas (+2,4%).

Quebec, tras dos meses consecutivos de incremento de empleo, en octubre se mantiene estable. En términos interanuales, la provincia gana 70.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo y la tasa de desempleo ha descendido 0,8 puntos porcentuales situándose en el 6,8%.

Terranova y Labrador, sin embargo, pierde 5.600 puestos de trabajo en octubre y su tasa de desempleo aumenta 1,3 puntos porcentuales al 14,9%. En los últimos doce

meses, la provincia ha perdido 6.100 empleos y la tasa de desempleo ha aumentado 1,7 puntos porcentuales.

Alberta, por su parte, registra 9.000 puestos más en octubre, aunque la tasa de desempleo continúa estable en el 8,5%. En términos interanuales, la provincia ha perdido 26.200 empleos.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente estable con respecto a septiembre. Manitoba pierde 900 empleos y su tasa de desempleo se mantiene sin cambios en el 6,4%. Nueva Escocia gana 900 empleos y su tasa de desempleo desciende al 7,6%. Saskatchewan pierde 2.400 empleos y su tasa de desempleo asciende 0,1 puntos porcentuales al 6,9%. Nuevo Brunswick pierde 2.200 empleos y su tasa de desempleo asciende al 10% y finalmente, la Isla del Príncipe Eduardo vuelve a perder 200 puestos de trabajo este mes y su tasa de desempleo asciende en el 11,7%.

### **Comentarios a estos datos**

En octubre, con 44.000 empleos más, y a pesar de los pronósticos negativos, Canadá vuelve a crear empleo de manera significativa por segundo mes consecutivo. Sin embargo, los críticos afirman que se gana en cantidad pero no en calidad, ya que todo el incremento de empleo experimentado son contratos a tiempo parcial, que aumentan en 67.000, en detrimento del empleo a tiempo completo, que desciende en 23.000. La tasa de desempleo se mantiene en el 7% (1.365.000 desempleados). En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 139.600 empleos, aunque prácticamente todos ellos a tiempo parcial por lo que, a pesar de este incremento de empleo, el número de horas trabajadas se mantiene estable con respecto a octubre de 2015.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre los jóvenes y entre los hombres mayores de 25 y menores de 55, y se mantiene estable en el resto de colectivos.

Por provincias, el empleo crece en Ontario (+25.400) y Columbia Británica (+14.900) y desciende en Terranova y Labrador (-5.600). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la construcción (+23.800), el comercio (+18.800), en el subsector "otros servicios" (+17.800), en los servicios educativos (+15.800) y en la administración pública (+9.500). En cambio desciende en los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (-15.000).

Por último, en octubre, el número de trabajadores por cuenta propia se mantiene estable (+0,0%).

## DINAMARCA

### ENTRA EN VIGOR LA REFORMA DEL SISTEMA DE DESEMPLEO <sup>24</sup>

El nuevo sistema de desempleo ofrece diferentes posibilidades y se basa en la flexibilidad y la seguridad. Las principales características y normas, que entrarán en vigor el 1 de enero y el 7 de julio del próximo año, se enumeran a continuación:

#### Flexibilidad

- Las nuevas normas ofrecen la posibilidad de “acumular horas de trabajo” y ampliar la duración del período de la prestación por un período de hasta 1 año (equivalente a 1.924 horas de desempleo).
- Una hora de trabajo genera 2 horas de ampliación del período de la prestación. Hasta los “mini-empleos” o trabajos de corta duración favorecen la situación de desempleo del interesado.
- A partir del 2 de enero, el desempleado podrá utilizar las horas de trabajo acumuladas para, o bien ampliar su periodo de desempleo, o bien generar un nuevo derecho a la prestación de dos años de duración. Esta última opción sólo es factible si en ese momento se ha generado el derecho a un nuevo período de prestación.
- Hasta el 1 de julio de 2017, se exige haber trabajado como mínimo 9,3 horas para poder ampliar el período de desempleo. A partir del 1 de julio se suspende este requisito mínimo.
- Por cada 4 meses de desempleo, se deducirá un día de carencia sin prestación que se podrá evitar, si el interesado trabaja más de 148 horas en el período de referencia de 4 meses.

#### Seguridad

- La duración de la prestación es de 2 años, con posibilidad de ampliación hasta 1 año.
- El interesado podrá, en mayor medida, influenciar la fecha del cese de su prestación, siempre y cuando desempeñe una actividad laboral durante su situación de desempleo. De esta forma, se conseguirá ampliar la duración de la prestación o generar el derecho a una nueva prestación.
- A partir del 1 de julio de 2017, la prestación se calculará en horas y se abonará por horas reales de desempleo. Esto permite que trabajar sea rentable, al mismo tiempo que se mantiene un alto grado de seguridad.
- A partir del 1 de julio de 2017, el interesado tendrá hasta un año y medio para utilizar el período de trabajo acumulado una vez finalizado el período de la prestación por desempleo. Esto ofrece mayor seguridad al interesado.
- El fondo de seguro de desempleo asesorará e informará sobre la mejor opción para cada caso individual.

<sup>24</sup> **Fuentes:** Texto página Web del Gobierno.

## Prestación por desempleo y modalidad de pago

### a. ¿Cuándo se genera el derecho a la prestación de desempleo?

A partir del 1 de julio el derecho a la prestación por desempleo se calcula en función de las rentas laborales.

- Las personas con un seguro de desempleo de jornada completa tendrán que haber tenido rentas mínimas de 223.428 coronas (aprox. 29.790 €) en los últimos 3 años para poder acceder a la prestación. El tope máximo a computar no superará nunca las 18.619 coronas/mes (aprox. 2.482€) para 2017.
- Las personas con una jornada parcial tendrán que haber tenido rentas mínimas de 148.956. (aprox. 19.860 €) en los últimos 3 años. El tope máximo a computar no superará las 12.413 coronas/ mes (aprox. 1.644 €) para 2017.

### b. ¿Cuándo se puede tener derecho a un período de prestación de 2 años de duración?

Para generar un nuevo derecho a la prestación por desempleo de dos años de duración se computarán las horas de trabajo remunerado. Se requiere haber trabajado la siguiente cantidad de horas en el plazo de los últimos 3 años:

- 1.924 horas para asegurados de jornada completa (equivalente a un año de empleo).
- 1.258 horas para los asegurados de jornada parcial (equivalente a un año de empleo).

### c. ¿Cómo se calcula la prestación?

A partir del 1 de julio de 2017, la cuantía de la prestación se basará en el cómputo de las rentas más elevadas obtenidas durante 12 meses en el plazo de los últimos 24 meses.

- Es posible ampliar el período de cómputo.
- Normalmente no habrán cuantías fijadas, ni cuantías mínimas, si bien habrá un tope de prestación.

A los recién graduados universitarios o de formaciones profesionales se les aplicará una nueva cuantía a partir del 2 de enero de 2017, en función de sus responsabilidades familiares. Esto significa que las cuantías serán:

- del 71,5% de la prestación máxima de desempleo para los que no tengan responsabilidades familiares.
- del 82% de la prestación máxima de desempleo para los responsables de manutención de hijos.

Estas cuantías se aplicarán también a aquellas personas que hayan obtenido la prestación por motivos de prestación del servicio militar o de protección civil.

A partir del 2 de enero 2017 se ofrecerá la prestación a los recién graduados que hayan finalizado una formación profesional de un curriculum mínimo de 18 meses.

#### d. El pago de la prestación

El pago de la prestación seguirá el mes natural y se pagará el último día laborable del mes.

La penúltima semana del mes, el desempleado tendrá que estimar cuántas horas trabajará durante la última semana del mes y comunicarlo a su fondo de seguro de desempleo.

- La prestación se abona en función de la información aportada en la tarjeta individual de desempleo.
- El mes siguiente se hará un reajuste del pago, en caso de modificaciones.

Los pagos efectuados durante el período de ampliación de la prestación, se deducirán de las horas de trabajo acumuladas.

#### La prestación de desempleo complementaria<sup>25</sup>

Se puede conceder la prestación complementaria<sup>1</sup> durante un período de 30 semanas en el plazo de las últimas 104 semanas. Esta medida sólo se aplicará hasta las nuevas elecciones al Parlamento.

Al haberse agotado las 30 semanas de prestación complementaria, existen dos opciones:

- Continuar trabajando la jornada reducida sin prestación.
- Renunciar al trabajo y pasar a percibir con carácter inmediato la prestación de desempleo de jornada completa.

El derecho a un nuevo período con prestación complementaria se generará de nuevo al finalizar el período de las 30 semanas.

Después de las próximas elecciones al Parlamento, las normas se modificarán, como se describe a continuación:

- Un nuevo período con prestación complementaria se generará continuamente. No obstante, se exigirá que el interesado haya trabajado 12 meses, con el equivalente a 6 meses de jornada completa.
- Se podrá ampliar el período con derecho a la prestación complementaria hasta 12 semanas, si el interesado trabaja. Esto significa que se establecerá un período máximo con cargo a la prestación complementaria de 42 semanas en el plazo de 104 semanas.

---

<sup>25</sup> **La prestación de desempleo complementaria** se concede a los desempleados, con derecho a la prestación de jornada completa, que desempeñen un trabajo de menos horas.  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 206*

## SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN OCTUBRE

### Datos generales

Según publicó el día 4 de noviembre el Departamento de Trabajo, en el mes de octubre el mercado laboral mantuvo su ritmo de crecimiento de empleo al crear 161.000 puestos de trabajo. El aumento mensual se situó levemente por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento en torno a los 175.000. El informe, además, incorpora sendas revisiones al alza de los datos de creación de empleo de agosto (9.000) y septiembre (35.000).

La tasa de desempleo bajó una décima de punto, situándose en el 4,9 por ciento en octubre. En los últimos doce meses la tasa ha descendido una décima, desde el 5,0% de octubre de 2015. En cifras, el número de desempleados descendió en 152.000, bajando su total a 7.787.000. El dato interanual de parados ha descendido en 112.000, ya que en octubre de 2015 se situaba en 7.899.000.

El número de activos en octubre fue de 159.712.000, tras registrar un descenso de 195.000 personas. En octubre de 2015 el dato se cifraba en 157.096.000. La tasa de actividad descendió una décima, situándose 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 octubre se perdieron 43.000 empleos.

### Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en octubre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un incremento de 5.000 trabajadores con respecto a la cifra de septiembre, situándose en 1.979.000. El registro refleja un descenso interanual de 153.000 personas. El 25,2 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 40,1 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas descendió en 177.000. Se produjeron sendos incrementos de las cifras de parados durante entre cinco y 14 semanas (62.000) y entre 15 y 26 semanas (8.000).

Aproximadamente 1,7 millones de personas (100.000 más que septiembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de octubre 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, casi medio millón 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 9,5 por ciento, dato que refleja un descenso de dos décimas con respecto a septiembre y de tres décimas con respecto a octubre de 2015. Este último dato, además, se encuentra en su nivel más bajo en ocho años.

### Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en septiembre se crearon 161.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 142.000 de ellos. El sector industrial continuó en zona negativa por tercer mes consecutivo y suprimió 9.000 empleos, mientras que la construcción suavizó su ritmo de crecimiento y apenas generó 11.000.

En el sector servicios destacaron los incrementos de las ETTS (43.000), la sanidad y asistencia social (39.000) y el sector financiero (14.000). Sorprendentemente, la venta al por menor no sólo no creó empleos, sino que perdió mil puestos de trabajo. Las administraciones públicas crearon 19.000 empleos, más de la mitad en la administración federal.

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

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el único incremento (0,3%) afectó a los trabajadores de raza negra, cuya tasa sube al 8,6 por ciento. El mayor descenso (+0,7%) lo experimentaron los trabajadores de origen hispano, bajando su tasa de paro al 5,7%. Se produjo un solo descenso del 0,2%, que recayó sobre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa baja al 15,6%. El resto de los grupos experimentaron un descenso del 0,1%, bajando la tasa de los varones adultos al 4,6%, la de las mujeres adultas al 4,3% y la de los trabajadores de raza blanca al 4,3%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor aumento (+0,3%) se produjo en la tasa de las personas que tras terminar los estudios de secundaria no iniciaron estudios universitarios, subiendo su tasa de paro al 5,5%. El otro aumento (+0,1%) afectó a los trabajadores con titulación superior (licenciatura, master o doctorado), cuya tasa de paro sube al 2,6 por ciento. El mayor descenso (-1,2%) se registró entre las personas que no llegaron a finalizar estudios de bachillerato, bajando su tasa de desempleo al 7,3%. El otro descenso (-0,4%) recayó sobre los trabajadores que iniciaron pero no llegaron a finalizar estudios superiores, bajando su tasa al 3,8%.



## 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 septiembre) comunicó que el número de puestos de trabajo aumentó en 14 estados, descendió en 3 y se mantuvo esencialmente estable en los otros 33 estados y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en Texas (38.300), California (30.000) y Florida (23.000), mientras que el descenso de mayor importancia tuvo lugar en Wisconsin (-10.500). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió significativamente en siete estados, subió en uno y se mantuvo estable en los otros 42 y en el Distrito Federal. Solamente cuatro estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 6%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,9%, mientras que el 2,9% de Dakota del Sur es la más baja. En términos interanuales, el número de empleos ha subido considerablemente en 35 estados y solamente ha descendido en el estado de Wyoming. Los estados con mayor creación de puestos de trabajo fueron California, Florida y Texas. La tasa de desempleo ha descendido significativamente en seis estados y ha subido en cuatro.

## Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.780.938 durante la semana que terminó el 15 de octubre, con una tasa de percepción de prestaciones del 22,87 por ciento.

## Jornadas y salarios

### Jornadas

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

### Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado volvió, por segundo mes consecutivo a aumentar su ritmo de crecimiento al experimentar un incremento de 10 céntimos de dólar, subiendo a 25,92 dólares. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó solamente cuatro céntimos, situándose en 21,72 dólares por hora.

## Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo muestran un mercado de trabajo activo y con crecimiento lento, cercano al pleno empleo. El ritmo de creación de puestos de trabajo ha descendido en los últimos tres meses,

principalmente debido a que no hay mucho margen de crecimiento a menos que crezca el número de activos.

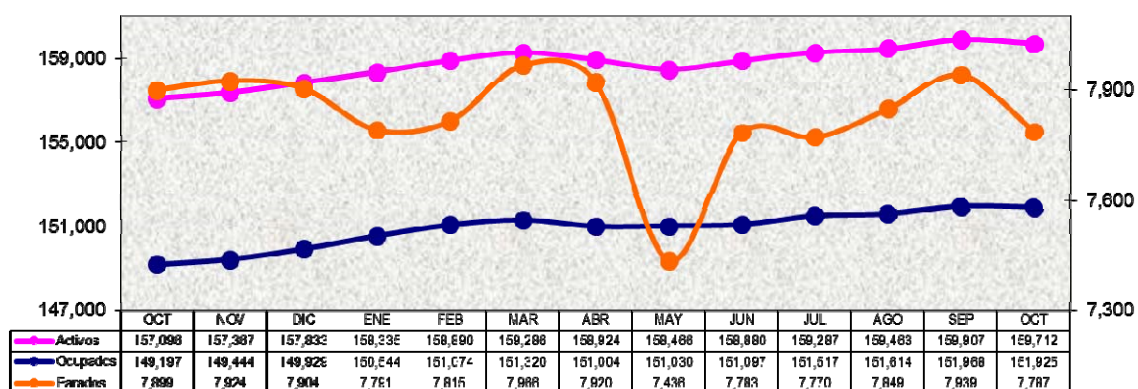
La tasa de paro se mantiene en la misma franja (entre el 4,7% y el 5,0%) desde hace más de un año, y el descenso de una décima de octubre se debe más a la contracción de la población activa que al ritmo de creación de empleo.

Cabe destacar el fuerte crecimiento de los salarios, aunque se produce de forma desigual, correspondiendo la mayor parte del aumento a la franja de trabajadores con salarios más altos.

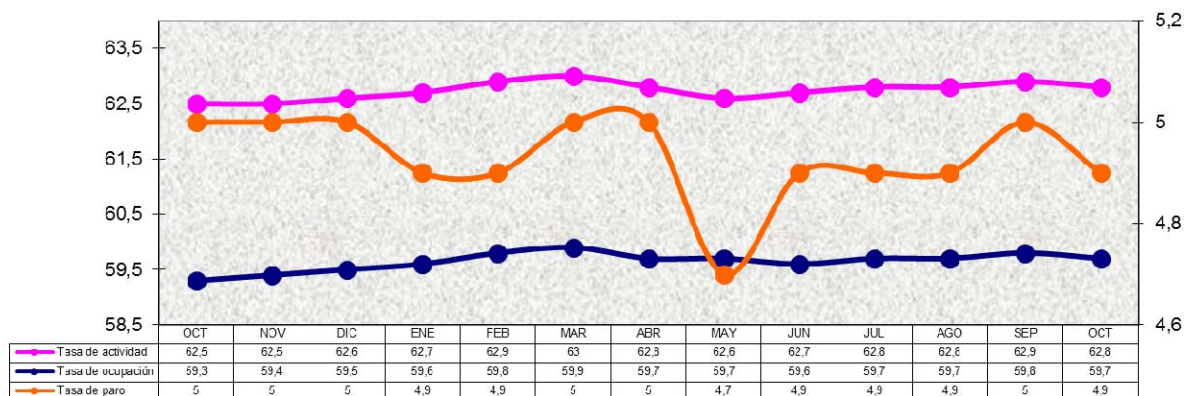
Uno de los aspecto más positivos del informe es que refleja el descenso al 9,5%, su nivel más bajo en ocho años, del indicador de desempleo que incluye, además de a los parados, a los trabajadores a jornada parcial que buscan empleo a jornada completa, y a los que desean trabajar pero no lo buscan activamente por creer que no lo encontrarán o porque cuentan con impedimentos que lo dificultan.

El Secretario de Trabajo subrayó el crecimiento sostenido del mercado laboral desde febrero de 2010 (15,5 millones de puestos de trabajo creados desde entonces, con tres millones los últimos doce meses), así como el crecimiento de los salarios, que han aumentado un 2,8% en los últimos doce meses.

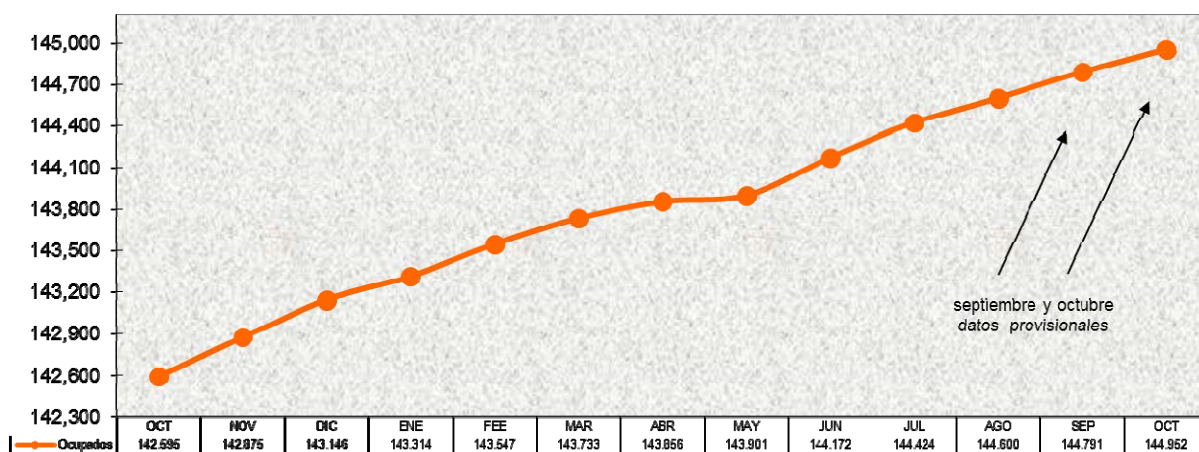
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Octubre 2015 - Octubre 2016**  
 (Datos EPA)



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



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



## FRANCIA

### EMPLEO DE LOS JÓVENES: BALANCE DE LOS LOGROS Y DE LA SITUACIÓN ACTUAL<sup>26</sup>

Las características de la situación de los jóvenes en Francia con relación al empleo sostenible y de calidad fue el tema abordado en el ámbito de la concertación sobre la inserción profesional de los jóvenes, lanzada el 27 de septiembre, y cuya primera reunión se celebró el 4 de octubre.

Esta sesión se centró en el estudio de dos documentos: uno que realiza el balance de los acuerdos interprofesionales nacionales (ANI) celebrados en 2011 en favor del empleo de los jóvenes, y el otro, que ofrece un panorama de la situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Todavía es demasiado pronto para decir si una negociación se iniciará a principios de 2017, pero, al salir de esta reunión, los sindicatos parecían inclinados a empezar los debates, aunque temían que pocas cosas se puedan realizar antes de las elecciones presidenciales.

#### El impacto positivo de los ANI de 2011

En 2011 son cuatro los ANI celebrados a favor del empleo de los jóvenes y es esta dinámica la que el Gobierno desea relanzar con la concertación. Por lo tanto, la dirección general de Empleo y Formación profesional (DGEFP) retomó el balance de dichos acuerdos:

1º) ANI de 7 de abril de 2011 relativo al acompañamiento de los jóvenes demandantes de empleo en su acceso al empleo.

Este acuerdo está destinado a tres grupos:

Los jóvenes que han abandonado la escuela sin cualificación, los jóvenes universitarios y los jóvenes diplomados (de formación profesional de primer grado a Bachillerato + 2 cursos de estudios superiores). Mientras que el objetivo global era acompañar a 170.000 jóvenes, 332.860 jóvenes se beneficiaron de un diagnóstico, 209.630 han sido acompañados hacia el empleo o la formación y 81.200 también se han beneficiado de un seguimiento en el empleo. De entre ellos, el 69% tenían un empleo seis meses después del seguimiento, y de ellos el 35% con un empleo duradero.

2º) ANI de 29 de abril de 2011 sobre el acompañamiento de los jóvenes hacia su acceso a la vivienda.

En el marco de este acuerdo, 11.000 nuevas viviendas fueron producidas en 2012 y 16.000 en 2013. A éstas se suman 3.500 nuevas viviendas de alquiler que fueron puestas a disposición de los jóvenes en 2012-2013.

---

<sup>26</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN N° 17176, de 7 de octubre de 2016  
*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 206*

En cuanto a la Garantía de riesgos de alquiler (GRL), en 2012-2014 se beneficiaron 270.000 trabajadores (el 47% de ellos menores de 30 años de edad). Además, los Comités interprofesionales de la vivienda (CIL) han invertido 159 millones de euros en la producción de viviendas de alquiler compartidas de 2012 a 2014.

### 3°) ANI de 7 de junio de 2011 sobre el acceso de los jóvenes a la formación en alternancia y a las prácticas en empresa.

Gran parte de las disposiciones de este acuerdo ha sido recogida en diferentes leyes, en particular la Ley Cherpion de 28 de julio de 2011, que establece los objetivos de progresión de la alternancia en los sectores profesionales (en el ámbito del "bonus-malus" alternancia), y la Ley de 10 de julio de 2014 relativa al encuadramiento de las prácticas.

### 4°) ANI de 11 de julio de 2011 sobre el acompañamiento de los jóvenes para favorecer su mantenimiento en el empleo.

Con este acuerdo se crearon ayudas, particularmente una ayuda para financiar los gastos materiales relacionados con la vuelta al empleo. La DGEFP recuerda que a finales de 2014 *Pôle emploi* formuló su deseo de ver evolucionar las ayudas específicas para jóvenes: simplificar los grupos elegibles y extender las ayudas a los gastos relacionados con la búsqueda de empleo. También subraya que la ayuda para la movilidad de *Pôle emploi* ha sido modificada para cubrir el ámbito de las ayudas específicas para jóvenes.

## La situación de los jóvenes en Francia

Un documento presentado por France Stratégie y la Dares (la primera dependiente del primer ministro y la segunda del ministerio de Trabajo) agrupa los datos que permiten hacer un retrato de la situación de los jóvenes en Francia.

De él se deduce que la tasa de desempleo de los jóvenes de 15-24 años de edad (un 24,3% en el segundo trimestre de 2016) es superior a la media europea, que se sitúa alrededor del 20%. Además, su tasa de actividad continúa siendo baja (menos del 40% en Francia metropolitana).

La tasa de acumulación de trabajo-estudio es también bastante baja en comparación con la media de la Unión Europea, aunque parece progresar rápidamente. De aproximadamente un 15% en 2015, ésta superaba ligeramente la media europea en ese momento.

Según el documento, la proporción de contratos temporales firmados por jóvenes ha aumentado más que en el caso de los demás tramos de edad en los últimos 35 años (menos del 20% entre los 15-29 años de edad en 1982, más del 50% en 2014). Además, el número de jóvenes que han experimentado períodos de transición entre empleo y desempleo ha progresado mucho. Esta precariedad se ve reforzada por el hecho de que el segmento de los contratos de duración indefinida rescindidos antes de un año es particularmente elevada entre los jóvenes de 15 a 24 años: un 45,6%, es decir 10 puntos más que entre todas las clases de edad combinadas.

Las rupturas de los períodos de prueba por parte de la empresa son más numerosas, pero los jóvenes son más propensos a dimitir antes del primer aniversario de su contrato de duración indefinida (un 22,8% frente a un 15,7% en el caso de los 25-34 años de edad y un 13% en los tramos de edad superiores).

### **El carácter determinante de la cualificación**

La importancia del diploma es cada vez más marcada. La proporción de jóvenes con cinco años de estudios superiores que han pasado más de 12 meses en desempleo, durante los tres primeros años de su vida activa, se mantiene en un 10%. Por el contrario, esta aumentó aproximadamente del 30% al 40% en diez años en el caso de los jóvenes sin cualificación alguna.

La proporción de jóvenes con un empleo duradero tres años después de haber finalizado sus estudios es también significativamente mayor entre los jóvenes titulares de un diploma de alto nivel: un 74% en el caso de los doctorandos y un 14% en el de los no titulados.

Del mismo modo, si entre los jóvenes el 30% de mujeres y 17% de hombres trabajan a tiempo parcial, estos porcentajes alcanzan el 48% para las mujeres y 25% para los hombres en el seno de la población no diplomada.

Por lo que respecta a los jóvenes procedentes de la inmigración, éstos acumulan las dificultades, especialmente aquellos que descienden de inmigrantes no europeos. La parte de quienes no poseen ningún diploma es mucho más importante en esta población, que sufre también una fuerte discriminación en el momento de la contratación.

La importancia del título es más relativa cuando se trata de elegir un empleo en función de su especialidad. Se constata así que la oferta de trabajo no responde a la demanda en términos de cualificaciones. El 54% de los jóvenes que salen de una formación inicial realizan un oficio que no se corresponde con la especialidad de la formación estudiada tres años antes.

## GRECIA

## LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO

En agosto de 2016, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,4%, frente al 23,3% del mes anterior y al 24,6% de agosto de 2015. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en agosto, en un 46,5%.

El número de empleados ascendió a 3.687.465 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.126.455 y el de inactivo 3.228.437. El número de empleados aumentó en 57.683 personas en comparación con agosto de 2015 (un 1,6%) y disminuyó en 7.001 personas en comparación con julio de 2016 (-0,2%). Los desempleados disminuyeron en 59.894 personas en comparación con agosto de 2015 (-5%) y aumentó en 1.669 personas en comparación con julio de 2016 (+0,1%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyeron en 36.319 personas en comparación con agosto de 2015 (-1,1%) y aumentó en 2.238 personas en comparación con julio de 2016 (+ 0,1%).

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

	AGOSTO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados	4.002.993	3.637.174	3.510.223	3.545.967	3.629.783	3.687.465
Desempleados	917.663	1.255.200	1.346.811	1.260.460	1.186.349	1.126.455
Inactivos	3.380.654	3.343.709	3.320.979	3.321.586	3.264.756	3.228.437
<b>Tasa de paro</b>	<b>18,6</b>	<b>25,7</b>	<b>27,7</b>	<b>26,2</b>	<b>24,6</b>	<b>23,4</b>

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

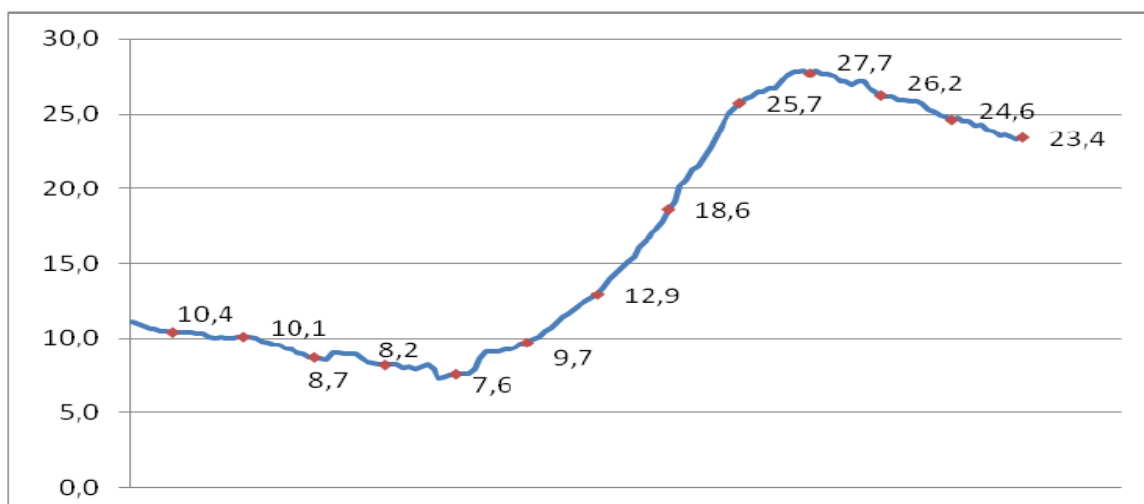
Género	AGOSTO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	15,9	22,7	24,6	23,5	21,5	19,7
Mujeres	22,3	29,5	31,7	29,7	28,5	28,0
<b>Total</b>	<b>18,6</b>	<b>25,7</b>	<b>27,7</b>	<b>26,2</b>	<b>24,6</b>	<b>23,4</b>

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

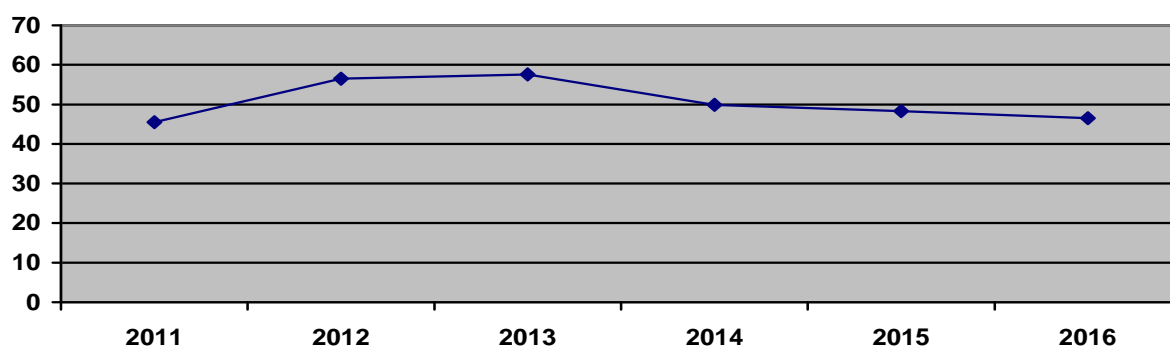
Tramos de edad	AGOSTO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 años	45,5	56,5	57,6	49,9	48,3	46,5
25-34 "	25,5	32,6	36,4	34,7	30,9	30,2
35-44 "	15,4	21,8	24,0	23,0	21,9	19,9
45-54 "	12,8	19,1	20,5	20,5	20,1	18,8
55-64 "	8,4	14,2	15,9	16,4	15,9	19,4
65-74 "	4,2	3,7	9,1	11,2	11,7	13,1
<b>Total</b>	<b>18,6</b>	<b>25,7</b>	<b>27,7</b>	<b>26,2</b>	<b>24,6</b>	<b>23,4</b>

*Fuente: Elstat*

### Tasa de desempleo mensual (enero 2004 – Agosto 2016)



### EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL (meses de agosto 2011-2016)





## ITALIA

## LOS DATOS (PROVISIONALES) DE SEPTIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de septiembre de 2016, el número de desempleados (3.016.000) registra un aumento del 2,0%, (equivalente a +60.000 desempleados) a nivel mensual, y del 3,4% (+98.000) respecto a septiembre de 2015.

La tasa de desempleo, del 11,7%, aumenta ligeramente (+0,2) tanto respecto a la de agosto como a la de septiembre del año pasado. Baja, en cambio, la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), que registra un 37,1%, 1,2 puntos menos que en agosto y 2,1 menos que en septiembre de 2015. Los desempleados de este tramo de edad son 575.000, es decir 17.000 menos que en agosto (-2,9%) y 34.000 menos que en septiembre del año pasado (-5,6%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.836.000, con un aumento del 0,2% (+45.000) respecto al mes de agosto recuperando el descenso registrado en julio. Se registran dinámicas positivas en los dos géneros y en todos los tramos de edad. El aumento se concentra, en este mes, entre los trabajadores autónomos (+56.000), mientras que bajan los trabajadores por cuenta ajena temporales y permanece estable el número de los fijos. La tasa de empleo aumenta una décima respecto al mes anterior, cifrándose en un 57,3%.

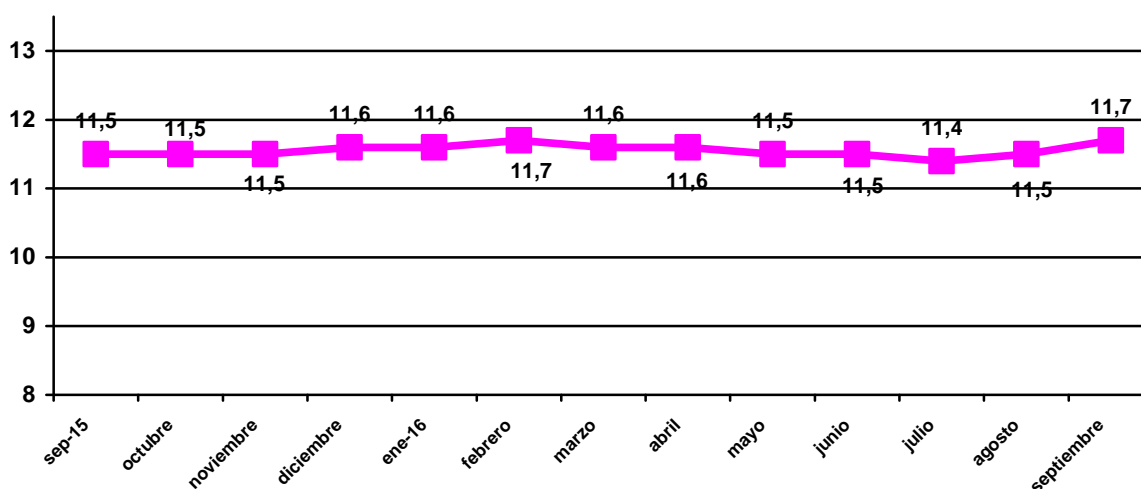
La mayor participación en el mercado de trabajo en el mes de septiembre, tanto en términos de empleados como de personas en busca de empleo, se asocia a la disminución de los inactivos entre los 15 y los 64 años (-0,9%, equivalente a -127.000). El descenso afecta a mujeres y hombres y a todos los tramos de edad. La tasa de inactividad baja en tres décimas, cifrándose en 34,8%.

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

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,7	+0,2	+0,2
Tasa de desempleo juvenil	37,1	-1,2	-2,1
Tasa de empleo	57,5	+0,1	+0,9
Tasa de inactividad	34,8	-0,3	-1,2

**Fuente:** ISTAT

### TASA DE DESEMPLEO GENERAL

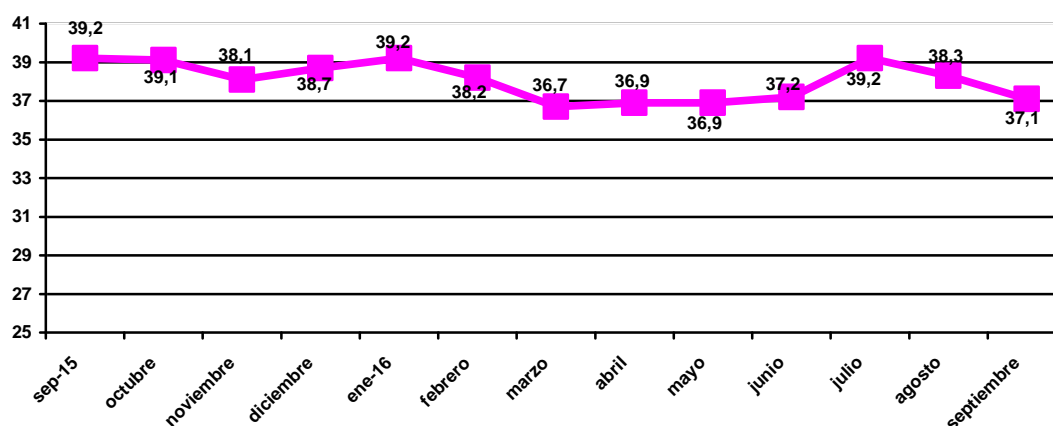


### LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (septiembre 2016)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	575.000	-17.000	-2,9	-34.000	-5,6
Empleados	975.000	+19.000	+1,9	+30.000	+3,2
Inactivos	4.349.000	-4.000	-0,1	-24.000	-0,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	37,1	-1,2	-2,1
Tasa de empleo	16,5	+0,3	+0,6
Tasa de inactividad	73,7	0,0	-0,1

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



### GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL.

A 3 de noviembre, el número de usuarios registrados era de 1.196.879. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.028.079. 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 lo que va de año.

	<b>31.12.15</b>	<b>03.11.16</b>	<b>Var.%</b>
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.196.879	+30,9%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	800.834	+39,3%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	417.582	+64,2%

### La participación en el Programa

Entre el más del millón de usuarios globalmente registrados a 3 de noviembre 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, 177.002, equivalentes al 15% 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 13% del total (174.832 adhesiones), Campania con el 11% (145.382 adhesiones) y Lombardía, con algo más del 10% (129.629). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La relación entre adhesiones (1.312.847) e inscripciones (1.196.879) 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 3 de noviembre ha sido de 288.073. Restando

este número, el de las adhesiones baja a 1.024,774. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 800.834.

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 3 de noviembre de 2016**

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	74.070	46.349
VALLE DE AOSTA	1.957	2.057
LOMBARDÍA	116.642	78.825
TRENTO	4.658	4.513
VÉNETO	33.561	46.489
FRIULI	20.823	15.386
LIGURIA	18.670	13.158
EMILIA ROMAÑA	80.328	62.736
TOSCANA	62.432	53.411
UMBRIA	20.651	16.398
MARCAS	34.158	17.876
LAZIO	77.029	68.327
ABRUZOS	23.042	19.912
MOLISE	8.507	6.017
CAMPANIA	113.731	77.441
APULIA	76.949	62.360
BASILICATA	15.901	14.377
CALABRIA	51.182	34.804
SICILIA	153.312	125.308
CERDEÑA	37.171	35.090
<b>TOTAL</b>	<b>1.024.774</b>	<b>800.834</b>

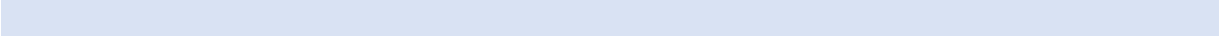
\* Una vez restadas las cancelaciones

### El proyecto “Crecer en digital”.-

Después de sesenta semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, ([www.crescereindigitale.it](http://www.crescereindigitale.it)) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 78.312 los jóvenes que se han adherido a él y 7.034 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 31 de octubre de 2016

eran 3.794 las empresas disponibles para acoger a un total de 5.860 jóvenes en prácticas.



## PAÍSES BAJOS

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO<sup>27</sup>

El desempleo en septiembre fue del 5,7 por ciento de la población activa, se registraron 510 mil desempleados. La población activa en Holanda ha seguido aumentando durante el tercer trimestre de 2016: hubo más personas entraron y menos que salieron del mercado laboral. Llegaron casi 130 mil trabajadores al mercado de trabajo y el desempleo se redujo en más de 80 mil personas. El desempleo de larga duración ha disminuido también, incluso entre las personas mayores de 45 años. Sin embargo, aún más de seis de cada diez personas en paro mayores de 45, se pasa doce meses o más tiempo en busca de un empleo, según la Oficina Central de Estadísticas (CBS).

#### Los recién llegados comienzan a trabajar más rápido

Los trabajadores recién llegados al mercado de trabajo empezaron a trabajar más rápido que el año pasado. En el tercer trimestre aumentó el mercado de trabajo en 392 mil personas, que tres meses antes no estaban. De este grupo, el 54 por ciento consiguió ya en el tercer trimestre un empleo remunerado, el resto estaba en paro. En el mismo período del año anterior, fue el 49 por ciento los que encontraron un trabajo remunerado.

#### Predomina la afluencia de jóvenes trabajadores

Más de la mitad de los que comienzan en el mercado de trabajo está en edades comprendidas entre los 15 y los 25 años. Estos jóvenes normalmente no habían trabajado con anterioridad porque estaban siguiendo alguna formación o estudios. De los jóvenes recién llegados, el 62 por ciento consiguió un trabajo remunerado. Entre los mayores de 25 años que se encontraban en el mercado de trabajo, fueron muchos más los que encontraron un empleo durante el tercer trimestre de 2016, que en el mismo periodo del año pasado.

#### Pronunciado descenso del desempleo

El desempleo disminuye en la medida en que el número de desempleados que encuentran trabajo es mayor que el número de trabajadores en paro. La disminución en el paro de este año es más fuerte que la del año pasado. Esto es en parte debido a que se produce un menor desempleo. Otro factor es que más personas de las que comienzan en el mercado laboral, consiguen un puesto de trabajo. El año pasado hubo más recién llegados que estaban en el paro. Esto tuvo un efecto negativo sobre la disminución del desempleo.

#### El desempleo de larga duración siguió retrocediendo

En el tercer trimestre de este año se registraron 205 mil parados de larga duración. Estos son 33 mil menos que hace un año. Son algo más de cuatro de cada diez

<sup>27</sup> Fuente: Oficina Central de Estadísticas, CBS

desempleados, los que buscan un trabajo durante un periodo de tiempo de doce meses o más. En el tercer trimestre, 276 mil personas estuvieron desempleadas durante un periodo inferior a doce meses. Esto son 51 mil personas menos que hace un año.

### **Descenso de mayores de 45 años parados de larga duración**

Entre los mayores de 45 años disminuyó el desempleo de larga duración, pero aún continúa siendo relativamente alto. En el tercer trimestre estuvieron en situación de desempleo de larga duración 127 mil personas en edades comprendidas entre los 45 y los 75 años. Más de seis de cada diez personas en paro mayores de 45 años (63 por ciento) estuvo doce meses o más en busca de trabajo. El número de personas desempleadas durante largo tiempo mayores de 45 años disminuyó en un año en un 17 por mil.

### **REDUCCIÓN DE LOS COSTES POR DESPIDO<sup>28</sup>**

Los empleados que están enfermos de manera crónica, mantienen su derecho a una asignación o ayuda de transición, pero su empleador es compensado por Fondo General de Desempleo (Awf). Esto se confirma en un proyecto de ley del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Asscher que ha sido aprobado por el Consejo de Ministros.

Los sindicatos, los empleadores y los partidos de la coalición del Gobierno concluyeron en la primavera pasada que los objetivos de la Ley de Trabajo y Seguridad (WWZ) son ampliamente apoyados, pero que algunos de los elementos de la Ley necesitaban modificación para lograr alcanzar esos objetivos.

Por lo tanto, el empleador será compensado por la ayuda que debe pagar por el despido de un empleado enfermo por parte del Fondo General de Desempleo AWF. Esto responde a las exigencias sobre la suma total de las obligaciones financieras con los trabajadores afectados de enfermedades crónicas. Aquí hay un aumento de la prima única Awf.

Además, el convenio colectivo otorga más margen para desviarse de la tarifa de transición pagadera al despido por razones económicas. Sin embargo, este mismo convenio colectivo debe proporcionar una compensación financiera razonable o unas medidas que aumenten las posibilidades de conseguir un nuevo empleo para el trabajador despedido.

El gabinete ha acordado enviar el proyecto de ley para el dictamen del Consejo de Estado. El texto del proyecto de ley y el asesoramiento del Consejo de Estado se publicarán al presentarlo al Parlamento.

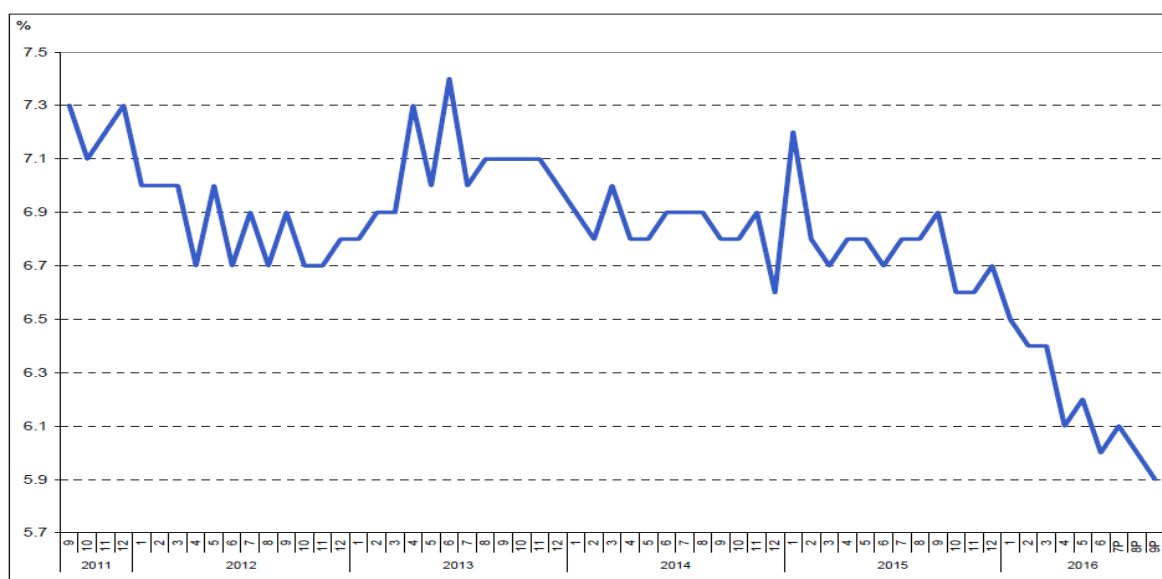
<sup>28</sup> Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio Asuntos Sociales y Empleo, octubre 2016

## RUMANÍA

## EL DESEMPLEO EN EL MES DE SEPTIEMBRE

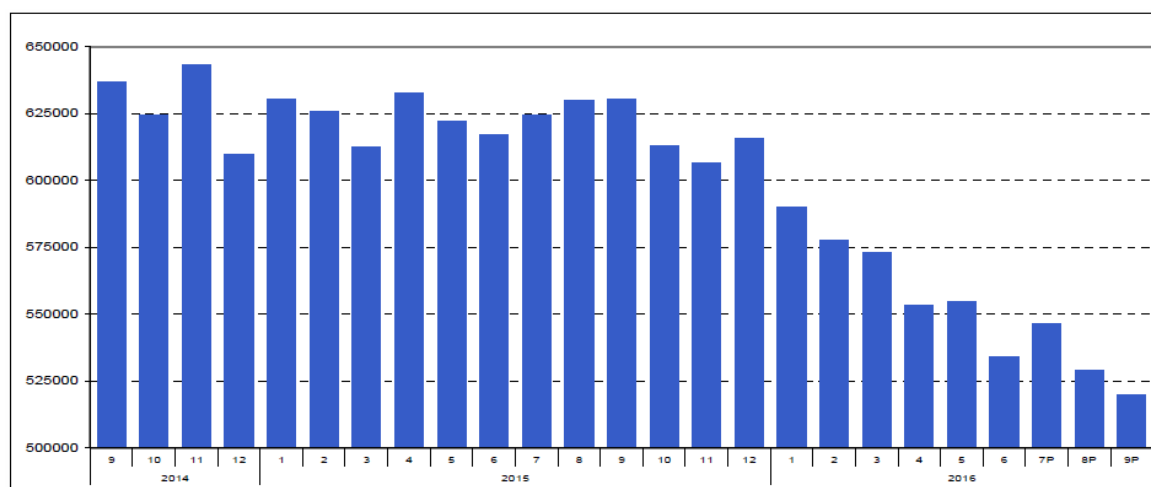
En septiembre de 2016, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 5,9%, una décima menos que en el mes anterior. En el siguiente gráfico se ilustra la evolución de la tasa de desempleo, a partir de septiembre de 2011, según los nuevos datos revisados (los datos de julio, agosto y septiembre de 2016 son provisionales).

## Evolución de la tasa de desempleo



El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de septiembre de 2016 fue de 529.000 personas, como en agosto y menos que en septiembre del año pasado (630.000).

## Número de desempleados de septiembre 2014 a septiembre 2016



Los datos de julio, agosto y septiembre de 2016 son provisionales



Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,7% y 4,8%).

### Tasa de desempleo por género (%)

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

**Nota:** Los datos de julio, agosto y septiembre de este año son provisionales

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa por debajo del 21%. El último dato disponible, de junio de 2016, registra un 20,4%, 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 4,9% en el mes de septiembre de 2016 (5,7% para los hombres y 3,8% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 77,9% del número total de desempleados estimado en el mes de septiembre de 2016.

**RELACIONES LABORALES  
Y CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### ALEMANIA

#### INFORME SOBRE JORNADAS LABORALES <sup>29</sup>

La Oficina Federal para la Seguridad y Medicina Laboral acaba de publicar el informe sobre la jornada laboral basado en una encuesta representativa llevada a cabo entre 20.000 trabajadores con una jornada semanal de al menos diez horas. A raíz de la publicación de este informe, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andreas Nahles (SPD), ha anunciado una iniciativa legislativa para regular el derecho a un trabajo a jornada completa para aquellos trabajadores con un trabajo a jornada parcial que lo deeen.

#### Principales resultados del informe

Los trabajadores por cuenta ajena y con jornada completa trabajan una media de 43,5 horas semanales, 5 horas más de la jornada ordinaria que figura en los contratos (38,6 horas). El 21% de los trabajadores cuenta con una jornada parcial, el 13% trabaja entre 48 y 59 horas a la semana, el 4% trabaja un 6% más de lo establecido.

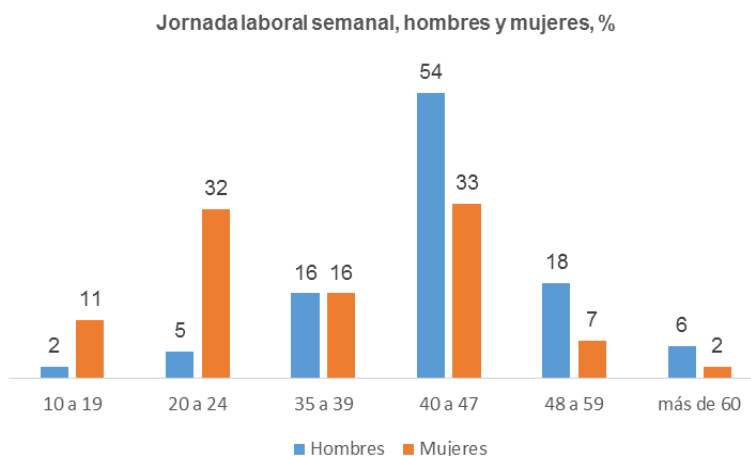
Tipo de jornada	Jornada parcial		Jornada completa			
	Jornad a parcial corta	Jornada parcial larga	Jornada completa moderada	Jornada completa larga menor de 60 horas	Jornada completa larga mayor de 60 horas	
Nº de horas	10 a 19 h.	20 a 34 h.	35 a 39 h.	40 a 47 h.	48 a 59 h.	más de 60 h.
% sobre el total de trabajadores	6%	17%	16%	44%	13%	4%

La media de horas semanales realmente trabajadas oscila entre 35 y 42 horas, variando considerablemente entre los diferentes sectores. Estas diferencias están relacionadas con el peso del trabajo a tiempo parcial en los diferentes sectores. Es en la industria y en los oficios donde más horas se trabaja, lo que probablemente se deba a la poca importancia que tiene la jornada parcial.

<sup>29</sup> **Fuente:** A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt, B. Beermann: Arbeitszeitreport Deutschland 2016. . Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2398.pdf? blob=publicationFile&v=19>

Industria	Promedio de horas semanales de trabajo (h)	Jornada parcial (%)	Jornada a tiempo completo (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Residuos, aguas	41,8		93	74	
Energía	41,7		90	67	33
Construcción	41,6	10	90	76	24
Transportes, almacenes	41,3	15	85	71	29
Agricultura, pesca	41,1		80	67	33
Hostelería	36,7	34	66	49	51
Salud y servicios sociales	36,5	33	67	29	71
Otros servicios	36,1	31	69	36	64
Comercio	35,6	37	63	40	60
Arte, entretenimiento y recreación	35,4	35	65	51	49

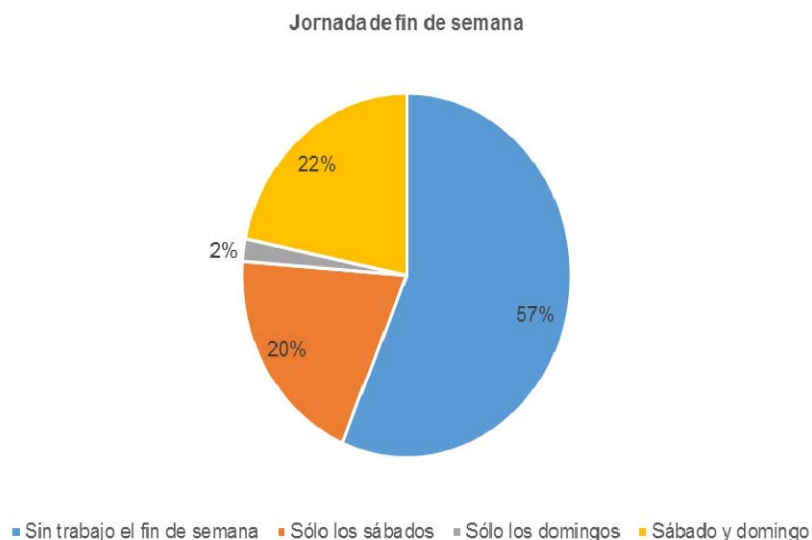
En los trabajos a tiempo parcial predominan las mujeres (85%), el 43% del conjunto de las trabajadoras tiene un empleo con jornada parcial frente al 7% de los hombres.



Las jornadas laborales extensas y las horas extraordinarias van unidas a menudo a una presión importante por cumplir plazos, un exceso de trabajo o la suspensión de pausas. Además suele ir acompañada de un descontento de los trabajadores en lo relativo su balance vida-trabajo y – con la única excepción de los trabajadores con una jornada parcial – con un aumento de los problemas de salud. Los encuestados dicen tener más problemas de salud a partir de la realización de dos horas extraordinarias. Si el número de horas extras es superior a dos aumenta sobre todo la incidencia de cansancio físico e insomnio.

## Reparto de la jornada

El 43% de los encuestados trabaja el fin de semana al menos una vez al mes. Más de la mitad de estos trabajadores no solo trabaja los sábados, sino también domingos y festivos.



El trabajo en los fines de semana va acompañado de una considerable merma de la salud y de satisfacción, hecho constatable sobre todo entre las mujeres.

Sector	Fin de semana libre en %	Turnos, incluidos los sábados, en %	Turnos, incluidos los domingos en %
Hostelería	32		59
Artes y ocio			42
Agricultura, pesca y explotación forestal	40		
Comercio	41	48	12
Transportes y almacenes	48	25	27
Construcción	65	25	10
Servicios profesionales en régimen de autónomos, científicos y técnicos	68	17	15
Administración pública, defensa y Seguridad Social	70	11	19
Inmuebles	77		
Finanzas y seguros	78	14	8

El 80% de los trabajadores trabaja de forma regular entre las 7 y las 19 horas. Fuera de este tramo horario, suelen darse mayores porcentajes de problemas de salud y descontento. Los turnos flexibles suelen encerrar un mayor riesgo que los turnos sucesivos, sobre todo si incluyen trabajo nocturno.

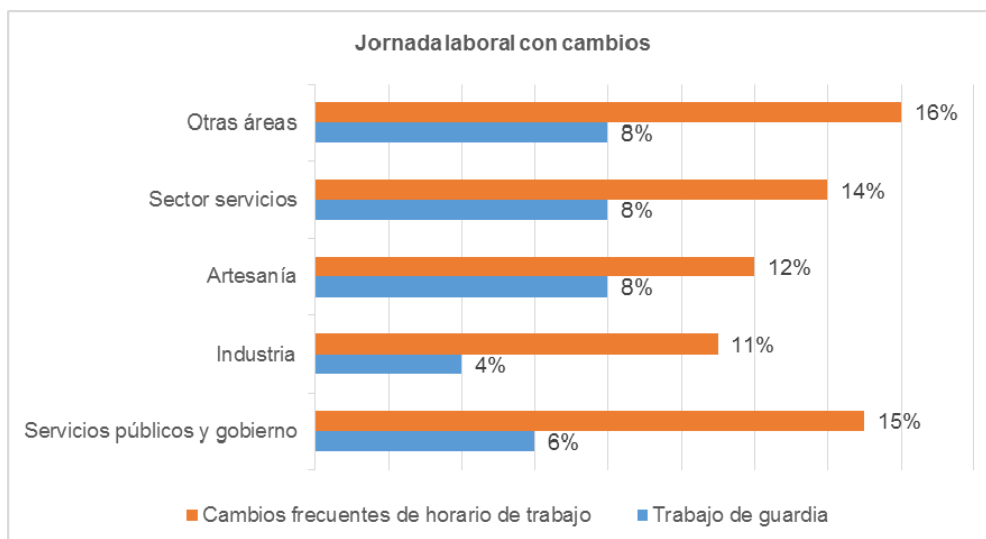
## Flexibilización de la jornada de trabajo

El 38% de los encuestados afirma disponer de flexibilidad a la hora de decidir sobre cuándo empezar y finalizar la jornada laboral, el 44% afirmar poder decidir cuándo tomarse unas horas libres. La posibilidad de flexibilidad tiene una repercusión positiva en la salud y el balance vida-trabajo. Los trabajadores industriales así como aquellos que trabajan en grandes empresas tienen mayor margen de decisión, mientras que éste es menor en la PYME y en los oficios. El 61% de los trabajadores disponen de una “una cuenta de tiempo de trabajo” en la que acumulan las horas extraordinarias. En la industria y las administraciones públicas suele ser el trabajador el que decide cuando hacer uso de las horas acumuladas, en la PYME, los oficios y el sector servicios es el empresario el que suele decidir cuándo puede disponer de ese contingente de horas.

Sector	Trabajadores con “cuenta de tiempo de trabajo” en%	Trabajadores sin “cuenta de tiempo de trabajo” en%	No se registra la jornada de trabajo en%
Administración pública	73	12	15
Energía	73		
Industria transformadora	72	13	15
Suministro de agua	68		
Servicios financieros	67	11	22
Servicios profesionales en régimen de autónomos, científicos y técnicos	52	21	26
Arte y ocio	52		
Otros servicios económicos	51	26	23
Parcela y vivienda	44		
Educación	38	21	41

## Previsibilidad de la jornada de trabajo

Uno de cada siete encuestados afirma que debido a necesidades empresariales se le cambia el horario de trabajo. Además, el 7% dice trabajar a demanda, lo que por regla general va acompañado por un empeoramiento del estado de salud.



Los cambios de horario también pueden suponer una carga adicional para los trabajadores, sobre todo si el anuncio se produce con muy poca antelación. En el 23% de los casos se produce el día anterior, en otro 26% incluso el mismo día. Esta práctica tiene un efecto negativo sobre el balance vida-trabajo. El 12% de los encuestados señala además que se ven sometidos a una flexibilidad de horarios extrema como p.ej. tiempos de atención continuada.

### Disponibilidad fuera del horario de trabajo

El 22% de los encuestados asevera que la empresa espera que estén localizables fuera de su tiempo regular de trabajo. El 12% dice que a menudo la empresa se pone en contacto con ellos y el 23% que el contacto solo se produce en contadas ocasiones. Esta disponibilidad permanente no solo se traduce en una ampliación efectiva de la jornada de trabajo, sino también en un incremento considerable de la intensidad del trabajo. La PYME es la que más a menudo espera que sus trabajadores estén disponibles de forma continua y suele ser más usual entre el personal con funciones directivas, aunque también se ven afectados los trabajadores con menores niveles de cualificación y responsabilidad. La disponibilidad constante tiene efectos negativos sobre el estado de salud y el balance vida-trabajo.

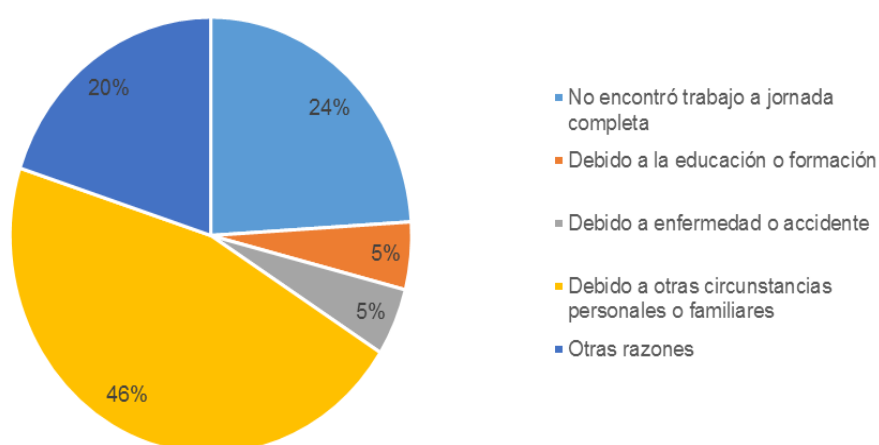
### Horarios deseados

Cuatro de cada diez trabajadores por cuenta ajena están satisfechos con su jornada de trabajo y el 47% desearían reducirla.

Edad	Jornada parcial		Jornada completa	
	Jornada de trabajo real semanal	Cambio deseado	Jornada de trabajo real semanal	Cambio deseado
<b>Hombres</b>				
15-29 años	14,4	(+) 4,2	44,1	(-) 3,7
30-49 años	24,5	(+) 4,1	44,6	(-) 4,7
50-65 años	24,9	(+) 3,0	43,8	(-) 4,8
<b>Mujeres</b>				
15-29 años	20,7	(+) 3,9	43,2	(-) 4,9
30-49 años	23,4	(+) 2,5	42,2	(-) 5,7
65-65 años	24	(+) 1,4	41,4	(-) 5,9

Sobre todo, las personas con un trabajo a jornada completa desean reducir la jornada (55%, una media de 10 horas), aunque también el 18% de aquellos que cuentan con una jornada parcial desearían trabajar una media de 6 horas menos. Los motivos familiares no parecen ser determinantes para desear trabajar menos horas. Solamente el 25% de las mujeres y el 30% de los hombres empleados con jornada completa que desean reducir la jornada tienen hijos a cargo. Sin embargo, el 53% de las mujeres con un trabajo de jornada parcial que desean trabajar menos horas a la semana tienen hijos, dos tercios de ellas con hijos menores de 12 años.

Motivo por el que los trabajadores a jornada parcial que desean cambiar el número de horas trabajadas tienen un trabajo a jornada parcial



En cuanto al reparto de las jornadas entre las parejas, llama la atención que aproximadamente la mitad de las parejas sin hijos, tanto la mujer como el hombre, tiene un trabajo a jornada completa, mientras que, en la mayoría de las parejas con hijos, la mujer tiene un trabajo a jornada parcial. Más de 2/3 de estas parejas afirman



que eligen este modelo por motivos personales o familiares, pero un 24% dice no encontrar un puesto de trabajo a jornada completa.

El 35% de las personas que cuentan con un empleo a jornada parcial desearían trabajar un mayor número de horas. Aproximadamente el 25% de este colectivo – en su mayoría mujeres – dice contar con salarios muy bajos y tener dificultades económicas. Parece razonable deducir, afirman los autores del informe, que uno de los principales motivos para querer incrementar el número de horas es contar con mayores ingresos familiares, mientras que el deseo de reducir el número de horas trabajadas parece estar relacionado con una carga excesiva de trabajo y un peor estado de salud.

### **La jornada de trabajo de los autónomos y de los pluriempleados**

El 8% de los encuestados trabaja por cuenta propia, aproximadamente la mitad de ellos sin trabajadores a cargo. Los autónomos con empleados a cargo son los que dicen tener la carga horaria más fuerte (más de 48 horas semanales), entre los autónomos sin empleados a cargo se dan todo tipo de situaciones (jornada parcial, jornada completa y trabajadores con jornadas muy amplias). Los autónomos trabajan los fines de semana con mayor frecuencia que la media, el 46% de forma regular los sábados y domingos. Si bien los autónomos pueden flexibilizar su horario más que los trabajadores por cuenta ajena, también se ven obligados en mayor medida a estar disponibles de forma continuán y a modificar sus horarios de trabajo por motivos empresariales.

El 7% de los encuestados dice tener más de un empleo, la mayoría son mujeres y más de la mitad trabaja por cuenta ajena en todos sus empleos. Los pluriempleados tienen jornadas muy largas y el principal motivo para disponer de más de un trabajo es económico.

	<b>% sobre el total de los pluriempleados</b>	<b>% sobre el total de las personas con un solo empleo</b>
<b>Sexo</b>		
Hombres	45	55
Mujeres	55	45
<b>Edad</b>		
15-29	17	16
30-44	36	34
45-54	32	30
55-65	15	20
<b>Formación</b>		
Baja	5	5
Media	55	57
Alta	40	38
<b>Sectores económicos</b>		
Servicios públicos y gobierno	26	26
Industria	15	22
Oficios	10	13
Sector servicios	38	32
Otras áreas	11	7

### Reacciones al informe

Con motivo de la presentación de este informe, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), afirmó que este documento pone de manifiesto la importancia que tiene la regulación de la jornada laboral. Si bien muchos de los encuestados dicen estar satisfechos con su jornada, son muchos también los que desearían ampliar o reducir su jornada de trabajo. *“Es necesario lograr nuevos acuerdos sobre la flexibilización de los horarios para lograr hacer compatibles la creciente necesidad de flexibilización de las empresas y el deseo de los trabajadores de hacer compatible el trabajo y la vida privada, la educación de hijos y la atención a familiares en situación de dependencia.”*

Anunció que tiene la intención de impulsar un proyecto de ley que facilite a las mujeres el poder acceder a un puesto de trabajo a jornada completa después de haber estado trabajando en jornada parcial. La prensa informa que se trata de anclar el derecho subjetivo de los trabajadores a aumentar sus horas de trabajo después de una fase de reducción voluntaria de la jornada. El empresario tendría que garantizar en el momento de la solicitud de reducción de la jornada la fecha en la que las horas de trabajo volverían a incrementarse. Esta iniciativa está recogida en el Acuerdo de Gobierno firmado el 16.12.2013 por socialdemócratas y demócrata-cristianos.

La ministra dice estar de acuerdo en experimentar con nuevos modelos de flexibilización de la jornada, siempre y cuando estos protejan la salud y respeten los

intereses de los trabajadores. Aprovechando un acto conjunto del sindicato y la patronal de la química señaló su disposición a impulsar una mayor flexibilización de la jornada de trabajo, aunque recalca que de entrada rechaza algunas propuestas de la patronal que supondrían suprimir la jornada regular de ocho horas al día. Remite a acuerdos colectivos a nivel de empresa, como p.ej. el de la empresa Bosch que concede un amplio margen a los trabajadores para decidir donde y cuando realizar su trabajo, respetando normas generales como los tiempos de descanso. A finales de noviembre presentará un Libro Blanco “Trabajo 4.0” que esbozará los ámbitos en los que parece sensato poner a prueba modelos de flexibilización a nivel regional o en empresas concretas con el objetivo de estudiar su viabilidad.

La patronal se muestra contraria a esta iniciativa y argumenta que el Gobierno dificulta las suplencias restringiendo considerablemente los supuestos legales para la duración del trabajo temporal. La Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) exige que el Gobierno introduzca una mayor flexibilidad tanto para trabajadores como para empresas al entender que *„no podremos afrontar la digitalización manteniendo las rígidas normas de la era de la industrialización”*.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) cree que los planes de Nahles se quedan cortos. Afirma que la ley debería conferir al trabajador el derecho a *“definir el reparto, la duración y el lugar de trabajo”*. Por otra parte, son partidarios de prohibir el trabajo a demanda, relativamente extendido en la gastronomía y el comercio. *“La flexibilidad empresarial no puede ir unilateralmente a costa de los trabajadores. La tendencia a implantar jornadas de trabajo largas, atípicas e impuestas, intensificando además la carga de trabajo es peligroso. Con ello aumentan los riesgos para la salud. (...) La mayoría de los trabajadores está muy lejos del „New Work“ autogestionado (...). La conciliación del trabajo con la vida privada, niños o trabajo voluntario es una mera quimera si no está garantizada la previsibilidad de la jornada. (...)”* La DGB exige un nuevo marco normativo que potencie la autogestión de la jornada y conceda a los trabajadores mayores márgenes de flexibilidad.

## BÉLGICA

### PROYECTO DEL MINISTRO DE EMPLEO PARA UN MERCADO LABORAL FACTIBLE Y MANEJABLE

Desde hace ya varios años, los conceptos de trabajo factible y manejable son temas muy al orden del día en la sociedad belga y ello tanto en la esfera empresarial como en la de los propios trabajadores. Los políticos belgas han decidido avanzar en estas materias y la pasada primavera el Ministro de Empleo, Kris Peeters, presentó una nota sobre el particular en un Consejo de Ministros. Esta nota se convirtió en julio pasado en un anteproyecto de ley.

Para modernizar y adaptar la normativa laboral, el anteproyecto ha tenido en consideración los dos objetivos siguientes:

- La factibilidad: a la vista de que los trabajadores van a tener que trabajar más tiempo a lo largo de su vida laboral, debe velarse por un mayor equilibrio entre su vida profesional y privada;
- La manejabilidad: hace referencia a una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo acorde con las necesidades de las empresas.

El Ministro de Empleo ha señalado que el Plan «trabajo factible y manejable» elaborado está equilibrado y que el equilibrio no se refiere solamente al Plan en su conjunto, sino también a cada una de las medidas. También ha puesto de manifiesto la colaboración e implicación que tendrán los interlocutores sociales en el mismo, ya que muchas de las medidas incluidas en él deberán completarse mediante convenios colectivos sectoriales.

Cabe destacar que el anteproyecto, en su actual redacción, no elimina ninguna disposición existente, sino que las amplía con nuevas condiciones y/o ajustes, además de simplificar algunas de ellas. En la nota de presentación del Plan, el Ministro indicó que las medidas contenidas en el Plan son de dos tipos: las generales de inmediata aplicación y las que requieren la intervención de los interlocutores sociales a través de convenios colectivos sectoriales.

#### Medidas directas y generales

Las medidas generales de aplicación directa son:

- El cómputo en base anual de la jornada laboral;
- La prestación voluntaria de horas extras;
- El derecho a una formación anual;
- El teletrabajo ocasional

## **Medidas que deberán promover los interlocutores sociales mediante convenios colectivos de trabajo (dividas entre las que se refieren al trabajo factible y al trabajo manejable)**

### **Trabajo factible**

- La organización de un fondo de ahorro «vida laboral» con el fin de guardar días de vacaciones o días extralegales prestados y/o ingresos (prima de fin de año, etc.) para ser utilizados por el trabajador en fechas ulteriores;
- La modificación de los regímenes de los permisos laborales;
- La posibilidad de donar una parte de los días legales de vacaciones a otro trabajador;
- La adaptación de la jornada laboral.

### **Trabajo manejable**

- La reforma de la jornada laboral y el régimen del empleo nocturno;
- La instauración del contrato indefinido para el trabajo temporal;
- La simplificación del régimen de agrupación de empresarios;
- La simplificación del régimen del trabajo a tiempo parcial.

A continuación se resumen los motivos relativos a las citadas 12 medidas del llamado Plan Peeters.

### **Cómputo anual de la jornada laboral**

El Plan prevé computar la jornada laboral en base anual en lugar de semanal para permitir que en épocas de mayor actividad se puedan prestar jornadas más largas y, por el contrario, se puedan reducir en las de menor volumen de trabajo.

El Plan establece, no obstante, las siguientes limitaciones:

- No se podrán prestar más de 9 horas diarias y 45 horas semanales (excepto si un CCT permite ampliar los citados límites a 11 horas diarias y 50 semanales);
- Se establecerá por ley que la base de cálculo se limite a un año (6 años si contemplado por un CCT);
- El régimen de la jornada completa será de una media semanal de 38 horas;
- El trabajador que preste más de 143 horas extras/año (excepto si ampliado por CCT) tendrá derecho a un descanso compensatorio sistemático.

*Diferencia entre contenido del Plan y la actual situación: se generaliza la flexibilidad del horario laboral sin previa concertación social, lo que actualmente sólo puede realizarse en aquellos casos que se contemplan en la ley de 16/3/91.*

## Prestación voluntaria de horas extras

El Plan prevé la creación de un marco legal para la prestación voluntaria y de acuerdo mutuo de horas extras. El Plan contempla, asimismo las siguientes limitaciones al respecto:

- No se podrán prestar más de 100 horas extras/año (excepto si lo contempla un CCT);
- No se podrán prestar más de 11 horas diarias los días hábiles ni de 50 horas semanales;
- Las horas extras realizadas voluntariamente generan la obligatoriedad de cobro de las mismas o de ser incluidas en la cuenta de «ahorro vida profesional» del trabajador. Cabe resaltar que la prestación de horas voluntarias extras no requiere autorización previa (delegación social o Consejo de Empresa) como sí la precisan las actuales horas extras ordinarias.

## Derecho a formación anual

Para mejorar la empleabilidad el Plan prevé la formación continua y complementaria de los trabajadores, sin incremento del gasto salarial, a razón de una media de 5 días/año por trabajador ocupado en régimen de jornada completa. Las medidas concretas para el disfrute de este derecho deberán establecerse:

- Mediante convenios colectivos sectoriales vinculantes;
- Mediante la creación de una “cuenta de crédito” de formación individual de cada trabajador. La formación podrá ser impartida por el personal de la empresa o por personas ajenas a las mismas. Las jornadas de formación serán computadas como tiempo trabajado o como horas extraordinarias prestadas sin derecho a sobresueldo.

Las pymes que cuenten con menos de 10 trabajadores no estarán sujetas a este régimen formativo y para las que cuenten con menos de 20 asalariados se realizará una política específica ulteriormente.

*Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: el actual régimen formativo impone una inversión económica para la formación equivalente al 1,9% del total de la masa salarial de todas las empresas, sea cual sea su sector de actividad.*

## Teletrabajo ocasional

Los empresarios que permiten a sus trabajadores realizar ocasionalmente teletrabajo se enfrentan en la actualidad a un vacío jurídico, por lo que el Plan prevé subsanar esta situación incluyendo un marco jurídico para este tipo de ocupación. Por teletrabajo ocasional se entiende todas las formas de teletrabajo que no estén definidas ni pactadas con anterioridad y que no tengan amparo en el convenio colectivo de trabajo 85 bis.

El Plan incluye las siguientes previsiones para este tipo de empleo:

- Se deben determinar los derechos de los trabajadores en cuanto al reembolso de los gastos generados por el teletrabajo;
- Se debe legislar acerca de los accidentes laborales en este régimen de empleo;
- Se deben determinar las formalidades administrativas relativas a la jornada laboral prestada en teletrabajo ocasional (cómputo de las horas y/o jornada/s prestadas).

*Diferencia entre el contenido del Plan y la situación actual: enmarcar legalmente el teletrabajo ocasional, ya que sólo el teletrabajo realizado de forma regular dispone de un marco legal.*

### **“Cartilla de ahorro de vida laboral”**

La idea de crear una cartilla de ahorro durante la vida profesional de los trabajadores es una idea que se viene barajando desde hace bastante tiempo. La idea consiste en poder ahorrar parte de los días de vacaciones o permisos para su ulterior disfrute. El Plan prevé esta alternativa sin desarrollo alguno, ya que se trata de una medida que deben negociar los interlocutores sociales, tanto en lo que respecta a las modalidades de funcionamiento como a su activación. Para ello se deberán definir en un primer momento:

- Los períodos que podrían ser objeto del ahorro;
- La duración durante la cual estos periodos podrán ser ahorrados y
- Las modalidades para el disfrute del ahorro constituido.

El Plan sí prevé la aplicación de la medida a todos los sectores de actividad pero con una serie de restricciones: no podrán ser objeto de ahorro los días legales de vacaciones anuales (4 semanas/año), los días festivos legales ni tampoco los días no prestados por reducción de la jornada laboral. Por el contrario, sí podrán ser ahorradas las horas extraordinarias prestadas voluntariamente, los días de vacaciones extralegales y los días de formación que no hayan sido utilizados.

*Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: Actualmente no existe ningún tipo de medida similar.*

### **Modificación de los regímenes de licencia/permiso**

El equilibrio entre vida profesional y privada da derecho en la actualidad a diversos tipos de permisos, algunos de los cuales disponen de compensación económica. El Plan prevé coincidir los periodos de los distintos permisos:

- Un máximo de 51 meses para las ausencias debidas al cuidado de familiares enfermos y
- Un máximo de 3 meses para los permisos por cuidados paliativos de un familiar.

Diferencia entre la situación actual y las previsiones del Plan: se homogenizan los periodos máximos de los permisos concedidos.

### **Donación de días de vacaciones entre compañeros de trabajo**

Todos los trabajadores tienen derecho, al menos, a 4 semanas de vacaciones al año, que resultan insuficientes en caso de tener que cuidar de un hijo gravemente enfermo. El Ministro ha considerado necesario atender esta preocupación y contempla en el Plan la posibilidad de poder donar días de vacaciones entre trabajadores de una misma empresa que se encuentren en estas circunstancias familiares.

Diferencia entre la situación actual y el contenido del Plan: actualmente no existe esta alternativa.

### **Flexibilizar el horario laboral**

El Plan prevé mejorar la propuesta presentada en la Cámara de Representantes en 2015 sobre la posibilidad de flexibilizar el horario laboral para que los propios trabajadores puedan determinar a su conveniencia su propio horario de trabajo. Ello requiere una serie de elementos adicionales para que se determinen los límites horarios (horario fijo y flexible), lo que podría realizarse mediante convenios colectivos en las empresas que cuenten con delegación sindical y adaptando el reglamento de trabajo en las que no cuenten con delegación sindical. El CCT y el reglamento de trabajo deben incluir los siguientes elementos:

- Funciones, puestos de trabajo y categorías de los trabajadores a los que es de aplicación el horario flexible;
- Períodos de presencia obligatoria y períodos flexibles;
- Tiempo de trabajo máximo diario y semanal;
- Valor medio de una jornada laboral;
- Sistema de control de las horas trabajadas (registro electrónico)

Diferencia entre lo contemplado por el Plan y la situación actual: se cubrirá el vacío jurídico existente en la ley de 1965 sobre ordenación del trabajo.

### **Reforma de la jornada laboral y del régimen del trabajo nocturno.**

Como se indicó anteriormente, la reforma general del tiempo de trabajo da más flexibilidad a los empresarios y a los trabajadores (prestación de hasta 11 horas diarias y 50 horas semanales sin poder superar la media anual de las 38 horas semanales y con una interrupción de al menos 11 horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente). Asimismo, el plan prevé la flexibilización del trabajo nocturno (el prestado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) y del trabajo prestado en domingos y días festivos a través de acuerdos alcanzados entre los interlocutores sociales.

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: los interlocutores sociales podrán establecer nuevas modalidades de prestación laboral durante el periodo nocturno, domingos y días festivos.



## Contrato indefinido en el régimen de trabajo temporal

En el enfoque de trabajo manejable, el Plan pretende que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar contratos de duración indefinida con las siguientes condiciones:

- Se garantice al trabajador un salario entre dos misiones/empleos y
- No exista una situación de desempleo por causas económicas entre dos misiones/empleos.

Los contratos de trabajo temporal ilimitados no serán posibles sin pactar un convenio colectivo de trabajo en la comisión paritario del empleo temporal 322

*Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: en la actualidad las empresas de trabajo temporal sólo pueden realizar contratos de trabajo de duración determinada.*

## Simplificar el régimen de agrupación de empresarios

En la actualidad, la figura del grupo de empresas permite la agrupación de dos o más empresarios con el fin de contratar uno o varios trabajadores, cuyos servicios serán compartidos por todos ellos en función de sus necesidades respectivas.

Por el momento, si bien recoge esta medida, el Plan no indica en qué consistirá dicha simplificación.

## Simplificar el régimen del empleo parcial

La propuesta del Plan consiste en simplificar los trámites administrativos, principalmente en los supuestos de trabajador a tiempo parcial ocupados en horarios variables. Los contratos de éstos deberían mencionar tan sólo el régimen laboral y no el horario de ocupación. El reglamento de trabajo debería prever un marco general para los trabajadores del régimen laboral parcial que prestan servicios en horario variable. Marco legal que deberá determinar:

- el intervalo diario de las prestaciones;
- días que deben trabajarse;
- duración mínima y máxima de la prestación;
- medios y tiempo en los que los trabajadores a tiempo parcial serían informados de sus horarios de trabajo.

*Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: El contrato de trabajo del trabajador a tiempo parcial actual incluye a la vez el régimen de empleo y el horario laboral.*

Pág. Web Consultora Partena ([www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be))

## FRANCIA

### **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA REAL Y SERIA (CRS)<sup>30</sup>**

De acuerdo con el artículo L. 1235-3 (párrafo 2) del Código de Trabajo, el trabajador despedido sin causa real y seria debe beneficiarse de una indemnización mínima equivalente a los seis últimos meses de salario. Sin embargo, esta indemnización mínima no es aplicable al despido de un trabajador con menos de dos años de antigüedad, y al despido llevado a cabo por una empresa que cuenta con menos de 11 asalariados (*Código de Trabajo, artículo L. 1235-5, 2º*).

El 13 de julio de 2016, el Tribunal de Casación remitió al Consejo Constitucional una Pregunta prioritaria de constitucionalidad (QPC) presentada por un empresario que consideraba que este límite mínimo e incompresible de seis meses de salario, aplicable según la plantilla de la empresa, es contrario al principio de igualdad ante la ley, así como al de la libertad de emprender.

Sin embargo, por decisión de 13 de octubre de 2016, los "Sabios" han validado este método de cálculo y declarado las disposiciones impugnadas conformes a la Constitución. El criterio de la plantilla de la empresa, que limita el ámbito de aplicación de las indemnizaciones mínimas, coincide con el objeto de la ley, que consiste en disuadir a los empleadores de llevar a cabo un despido cuando no disponen de una causa real y seria.

#### **La indemnización mínima queda subordinada a la plantilla de la empresa**

Se recurrió al Consejo Constitucional precisamente en relación con el segundo párrafo del artículo L. 1235-3 del Código de Trabajo, según el cual "si una u otra de las partes rechaza [la reintegración], el juez concede una indemnización al trabajador. Esta indemnización, que corre a cargo de la empresa, no podrá ser inferior a los salarios de los últimos seis meses. Se deberá abonar sin perjuicio, en su caso, de la indemnización por despido prevista en el artículo L. 1234-9".

La empresa demandante alegaba que este artículo era contrario al principio de igualdad ante la ley, en la medida en que sólo las empresas con más de 11 trabajadores están sujetas a este mínimo (como consecuencia de la aplicación del artículo L.1235-5, 2º, del Código de Trabajo).

También consideró dicha empresa que este texto no reconocía la libertad de emprender, habida cuenta del carácter "incompresible" de la indemnización mínima de seis meses, y de la posibilidad de que el juez decida una cuantía superior sin que el legislador haya establecido criterios de evaluación del perjuicio.

---

<sup>30</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17183, de 18 de octubre de 2016

## **Admisibilidad de la QPC**

El Consejo Constitucional ha aceptado revisar las disposiciones precitadas, resultantes del artículo L. 1235-3, cuando en 2008, al término de los trabajos de recodificación, ya había declarado este texto conforme a la Constitución.

En efecto, los sabios han admitido aquí la existencia de un cambio de circunstancias de derecho, resultante de su propia Decisión del 5 de agosto de 2015, dictada con ocasión del examen de la ley Macron y, más precisamente, del nuevo baremo de indemnización basada en la limitación de la indemnización por despido sin causa real y seria, en función de la plantilla. En esta Decisión, "el Consejo Constitucional declara anticonstitucionales las disposiciones que hacen variar el monto de la indemnización concedida por el juez al trabajador despedido sin causa real y seria, en función del tamaño de la empresa, alegando que no reconocían el principio de igualdad ante la ley. Esta decisión supone un cambio de las circunstancias de derecho que justifican, en este caso, la revisión de las disposiciones impugnadas".

## **Diferencia de trato justificada por un motivo de interés general**

Para descartar cualquier violación del principio de igualdad, los Sabios consideran que la diferencia de trato establecida por los artículos L. 1235-3, párrafo 2, y L. 1235-5, párrafo 2º, viene justificada por un motivo de interés general.

En efecto, el Consejo Constitucional explica que "previando que el importe mínimo de la indemnización concedida por el juez en caso de despido sin causa real y grave es aplicable únicamente a los despidos en las empresas con al menos 11 trabajadores, el legislador ha tratado de evitar una carga excesiva sobre las empresas que ha estimado económicamente más frágiles, adaptando las condiciones en las que la responsabilidad de la empresa puede estar comprometida. De esta forma ha perseguido un objetivo de interés general".

## **Criterio de la plantilla de la empresa conforme al objeto de la ley**

La Decisión de 13 de octubre de 2016 agrega que este criterio de la plantilla está "en adecuación con el objeto de la ley, que consiste en disuadir a las empresas de llevar a cabo despidos sin causa real y seria". Así, aunque la instauración de esta indemnización mínima para las empresas con al menos 11 trabajadores tiende a "evitar los despidos injustificados", la indemnización debida por las empresas con menos de 11 asalariados, correspondiente únicamente al perjuicio sufrido y fijada sin importe mínimo," aparece en sí misma suficientemente disuasiva". La diferencia de trato no es contraria al principio de igualdad ante la ley, quedando claro que las disposiciones impugnadas "no restringen el derecho a reparación de los asalariados".

Para explicar esta posición con respecto a la Decisión de censura del 5 de agosto de 2015, el comentario publicado en los Cuadernos del Consejo Constitucional agrega que "las disposiciones impugnadas no tenían ni el mismo objeto ni el mismo alcance que las censuradas en 2015: las primeras prevén un mínimo de indemnización, mientras que las segundas instauraban un techo".

La Decisión de 2015 se refería por lo tanto al tope máximo de la indemnización, no a la existencia de mínimos. Debido a los efectos inherentes a la limitación, el Consejo Constitucional se situó sobre el terreno de los "derechos de los trabajadores", que podían resultar perjudicados por la posible falta de reparación del perjuicio entero derivado del despido injustificado. En cambio, destaca el comentario, un mínimo sólo puede conducir a aumentar la indemnización del perjuicio efectivamente sufrido por el trabajador, sin privarle de su derecho a una reparación integral.

### **La libertad de emprender no queda ignorada**

Los Sabios recuerdan además que el legislador puede aportar limitaciones vinculadas a exigencias constitucionales o justificadas por el interés general a la libertad de emprender, desde el momento que no dan lugar a violaciones desproporcionadas del objetivo que persigue.

Sin embargo, según la Decisión de 13 de octubre de 2016:

- Por una parte, tratando de evitar los despidos sin causa real y seria, el artículo L. 1235-3, párrafo 2, del Código de Trabajo aplica el derecho de cada uno a obtener un empleo (5<sup>o</sup> párrafo del Preámbulo de la Constitución de 1946) y, previendo un importe mínimo de indemnización no viola de manera desproporcionada la libertad de emprender.
- Por otra, permitiéndole al juez que pueda conceder una indemnización por un importe superior a seis meses de salario en función del perjuicio sufrido, el legislador ha puesto en práctica el principio de responsabilidad, que se deriva del artículo 4 de la Declaración de los derechos Humanos y del Ciudadano de 1789.

El Consejo Constitucional concluye que este último realizó una conciliación -que manifiestamente no está desequilibrada- entre, por una parte, el derecho de cada uno a obtener un empleo y el principio de responsabilidad, y por otra parte, la libertad de emprender.

### **DECRETOS DE APLICACIÓN DE LA LEY DE REFORMA LABORAL SOBRE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO<sup>31</sup>**

---

El calendario de aplicación de la ley de reforma laboral sería parcialmente cumplido. Dos proyectos de decretos de la parte relativa a la duración de la jornada de trabajo han sido presentados a los interlocutores sociales. Estos últimos deberían recibir pronto los siguientes, en particular los relativos a la Garantía Jóvenes.

Según el ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo social, el 80% de los decretos de aplicación de la Ley de Reforma Laboral deberían estar listos a final de año. En octubre, dos proyectos de decretos relativos a la duración de la jornada de trabajo han sido transmitidos a los interlocutores sociales, con vista a la celebración de una reunión de la Subcomisión de Convenios y Acuerdos.

<sup>31</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17176, de 7 de octubre de 2016

## **Duración de la jornada de trabajo: dos proyectos de actualización...**

Los dos proyectos de decretos (uno de los cuales ha sido aprobado en Consejo de Estado) se limitan a realizar una nueva codificación de las disposiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo, a raíz de la reformulación de la parte legislativa correspondiente del Código de Trabajo, efectuada por el artículo 8 de la ley de 8 de agosto de 2016 (para la mayoría de los textos de derecho constante). Hay que recordar que el legislador distingue ahora lo que depende del orden público, lo que está abierto a la negociación y las disposiciones supletorias.

Cabe señalar que la Comisión encargada de proponer una nueva formulación de las demás partes legales del Código de Trabajo debería establecida de aquí a final del mes de diciembre. La ministra de Trabajo espera que dicha Comisión incluirá las organizaciones sindicales hostiles a la Ley de la Reforma Laboral.

Los proyectos de decretos relativos a la "duración de la jornada de trabajo" actualizan también la parte normativa del Código a fin de tener en cuenta la extensión de los ámbitos (por ejemplo, las horas extraordinarias) en los que, a partir del 1 de enero de 2017, el acuerdo de empresa o de establecimiento prevalecerá sobre el acuerdo sectorial (extendido o no, según los casos).

## **Con una novedad**

Sin embargo, cabe señalar que uno de estos proyectos de decreto introduce una novedad. Según el artículo D. 3171-16 del Código de Trabajo, modificado por el proyecto de decreto, la empresa deberá tener a disposición de la Inspección de Trabajo, durante un período equivalente al período de referencia en caso de ordenación de la jornada de trabajo sobre un período superior a un año, los documentos existentes en la empresa o el establecimiento que permitan contabilizar las horas de trabajo realizadas por cada trabajador.

## **Teletrabajo y cuenta personal de actividad**

La concertación relativa al teletrabajo y al trabajo a distancia abordará igualmente el fraccionamiento del tiempo de descanso diario o semanal de los trabajadores, en *forfait-días*.

Los interlocutores sociales también deberían recibir del ministerio de Trabajo un documento de orientación sobre el contenido de la Cuenta Personal de Actividad (CPA), que debería ser efectiva el 1 de enero de 2017, especialmente en relación con la integración de la Cuenta de compromiso Ciudadano en dicha CPA.

## **Fin de las ventajas adquiridas: un decreto despejará la incertidumbre**

La Ley de Reforma Laboral, de 8 de agosto de 2016, sustituyó la noción de "mantenimiento de los beneficios individuales adquiridos" prevista en los casos de denuncia o de cuestionamiento del acuerdo, por la de "mantenimiento de la remuneración percibida".

¿Qué engloba el concepto de "mantenimiento de la remuneración"? ¿Incluye las primas, el pago de las horas extraordinarias, o la 13<sup>a</sup>. paga extraordinaria?

Un decreto sobre este tema debería ser publicado en diciembre para debería despejar la incertidumbre.

### **Garantía jóvenes: un proyecto de decreto será desvelado próximamente**

El ministerio de Trabajo debería transmitir un proyecto de decreto relativo a la Garantía Jóvenes al Consejo nacional de Empleo, Formación y Orientación profesional (Cnefop), con vistas a la reunión que sobre el tema se celebrará próximamente.

La Garantía Jóvenes es un dispositivo de acompañamiento intensivo, que sólo funciona si el joven está motivado y es voluntario. A partir del 1 de enero de 2017, el 100% de las misiones locales estarán en condiciones de acoger a los jóvenes. Y dentro de pocas semanas, el Comité Científico de la Garantía Jóvenes entregará un primer balance del dispositivo a la ministra de Trabajo.

Por otra parte, un informe de la Inspección General de Asuntos Sociales (Igas) relativo al modelo económico de las misiones locales, también debería ser entregado en breve.

### **TRABAJO TEMPORAL: UNA PROMESA DE CONTRATACIÓN CON CDI NO ES SUFICIENTE PARA EXCLUIR LA INDEMNIZACIÓN DE PRECARIEDAD<sup>32</sup>**

---

El trabajador temporal que acepta, varios días después del término de su misión, una propuesta o promesa de contratación con un CDI transmitida anteriormente por la empresa utilizadora, conserva su derecho a la indemnización de precariedad.

En efecto, tal y como lo recuerda el Tribunal de Casación en un fallo del 5 de octubre de 2016, para excluir el derecho a la indemnización de precariedad es necesario que el CDI haya sido "concluido" inmediatamente con la empresa utilizadora, lo que supone que la promesa sea aceptada al término de la misión.

Para una lectura *a contrario* del artículo L. 1251-32 del Código de Trabajo francés, la jurisprudencia da por hecho que la indemnización de precariedad no se abona después de una misión de trabajo temporal cuando un CDI ha sido concertado inmediatamente entre el trabajador temporal y la empresa utilizadora.

Deseoso de preservar el derecho a indemnización del trabajador, el Tribunal de Casación aplica estrictamente esta condición de intermediación. Así, según el fallo dictado el 5 de octubre de 2016, un CDI celebrado cerca de diez días después del final de la misión no permite que la empresa eluda el pago de la indemnización de precariedad. Y ello aun cuando la propuesta o promesa de contratación con un CDI hubiese sido entregada por la empresa utilizadora antes del término de la misión.

---

<sup>32</sup> LAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17184, 19 de octubre de 2016  
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 206](#)

### **Condición de conclusión inmediata de un CDI**

En este caso, un trabajador temporal cuyo contrato de misión debía terminar el 1 de mayo de 2012, recibió de la empresa utilizadora, con siete días de antelación, una promesa de contratación con un CDI que mencionaba el puesto de trabajo, la remuneración, la fecha de inicio del contrato, la duración y el lugar de trabajo.

El trabajador aceptó la propuesta el 10 de mayo de 2012, para tomar posesión el 16 de mayo siguiente.

A pesar de ello, el trabajador reclamó el pago de la indemnización de precariedad (aproximadamente 4 000 euros). La legislación sobre el trabajo temporal prevé, en efecto, que "cuando el trabajador no se beneficia inmediatamente de un contrato de trabajo de duración indefinida con la empresa utilizadora, tiene derecho, como complemento de salario, a una indemnización de final de misión destinado a compensar la precariedad de su situación" (Código de Trabajo, artículo L. 1251-32, párrafo 1).

En 2004, el Tribunal de Casación dedujo de este texto que la indemnización no se abona desde el momento en que un CDI fue "concertado" inmediatamente después del término de la misión, pues la entrada en vigor de este contrato podía intervenir, eventualmente, con posterioridad a la fecha de firma, a condición de respetar un plazo razonable (Casación Social, 8 de diciembre de 2004, N° 01-46.877).

Por lo tanto, teniendo en cuenta el plazo transcurrido entre el término de la misión (1 de mayo) y la celebración del contrato (10 de mayo), la empresa no se podía considerarse liberada del pago de la indemnización de precariedad.

La condición de intermediación falta. Sin embargo, la empresa de trabajo temporal ha presentado un argumento que no carece de interés: cuando el trabajador recibe, antes del término de la misión, una oferta de empleo con un CDI, precisa y escrita, que compromete al utilizador, sí procede considerar que la condición de beneficio inmediato de un CDI se cumple, poco importa que la aceptación intervenga después del término de dicha misión. Pero el Tribunal de Casación no ha validado este razonamiento.

### **No se tiene en cuenta la propuesta anterior de un CDI**

La Alta jurisdicción recuerda, como ya lo hizo en 2004, que la indemnización de precariedad no es debida "cuando un contrato de trabajo de duración indefinida ha sido celebrado inmediatamente con la empresa utilitaria".

Sin embargo, según el fallo, en presencia de una promesa de empleo con CDI, la fecha de celebración del contrato se establece en la fecha en que el trabajador ha dado su aceptación.

Por lo que un plazo de nueve días separaba el término de la misión (el 1 de mayo) de la fecha de aceptación de la propuesta de CDI (10 de mayo) y, por lo tanto, se

podía deducir que "el asalariado no se había beneficiado inmediatamente de este contrato", de modo que debía percibir la indemnización de precariedad.

En la práctica, mientras el CDI no ha sido efectivamente concluido a más tardar el último día de la misión, e incluso el primer día siguiente, la indemnización de precariedad seguirá siendo plenamente debida por la empresa de trabajo temporal.

Esta solución podría provocar beneficios inesperados puesto que el trabajador temporal que recibe una promesa o una propuesta de contratación con CDI antes del final de su misión, tendrá especial interés en diferir su aceptación, con el fin de conservar el beneficio de la indemnización de precariedad.

¿Se puede trasponer esta solución al caso de un trabajador titular de un contrato de duración determinada (CDD)? La redacción del artículo L. 1243-8 es suficientemente similar a la del artículo L. 1251-32 para que esto se pueda admitir.

En efecto, la indemnización de precariedad se debe abonar "cuando las relaciones contractuales no prosiguen mediante un contrato de duración indefinida". Como la noción de proseguimiento del contrato implica la de inmediación del CDI, es probable que una propuesta de CDI aceptada varios días después del término del CDD, no entrañe la pérdida del derecho a la indemnización de precariedad. No obstante, la jurisprudencia no se ha pronunciado expresamente en este caso, puesto que se trata de un trabajador con un CDD.



## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ALEMANIA

#### APROBADA LA REFORMA DE LA NORMATIVA REGULADORA DE LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

El Consejo de Ministros aprobó el 2.11.2016 la reforma de la normativa que regula las disposiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. Entre otros aspectos novedosos, esta disposición une varias normativas dispersas hasta la fecha y pretende adecuarse a los cambios que están produciéndose en el mundo laboral introduciendo una normativa específica para el teletrabajo, haciendo mención expresa de la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre el tema «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa» (2013/2112(INI)).

La aprobación del Consejo de Ministros fue el último trámite necesario, dado que no se trata de una ley sino de un Reglamento. Próximamente será publicada en el Boletín Oficial del Estado.

#### Normativa para el teletrabajo

El Gobierno cree necesario dar respuesta a los cambios producidos en el mundo laboral y mejorar la conciliación trabajo-familia. Por ello, la reforma introduce una normativa clara y precisa para regular los puestos de teletrabajo. La normativa define como puesto de teletrabajo aquel que ha sido creado por el propio empresario en el entorno privado del trabajo. Entiende que el teletrabajo precisa de un acuerdo claro entre trabajador y empresario que regule la instalación del puesto de trabajo con una pantalla de ordenador en el ámbito privado, así como los horarios de trabajo, las condiciones de trabajo y la configuración concreta de las oficinas y lugares de trabajo. A su vez, la normativa aclara que no entra en su ámbito de aplicación el denominado “trabajo móvil”, como por ejemplo el trabajo eventual con un ordenador portátil en el tiempo libre o el trabajo no sujeto a un lugar de trabajo, como p.ej. en un tren.

#### Obligatoriedad de informar

La actual normativa ya preveía la obligatoriedad de que el empresario informe al trabajador acerca de los riesgos y medidas preventivas correspondientes a su puesto de trabajo. No obstante, no detallaba cuales eran los temas de los que debía informar al trabajador (p.ej. medidas de prevención de incendios, primeros auxilios, actuaciones en casos de emergencia). El Gobierno considera que especificar las materias sobre las que el empresario debe informar al trabajador facilita el cumplimiento de los preceptos legales.

#### Cargas psíquicas

En el futuro, los informes de prevención deberán incluir una evaluación de los riesgos psíquicos. Si bien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Arbeitsschutzgesetz) ya incluye esta obligatoriedad, la normativa que regula las

disposiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo especifica este requisito detallando cuales son los riesgos psíquicos que deberán ser evaluados (p. ej. los riesgos derivados por una excesiva carga por ruidos emitidos por máquinas, falta de iluminación o déficits ergonómicos en el lugar de trabajo).

### **Instalación de entradas de luz natural**

La normativa hace obligatorio que todos los lugares de trabajo cuenten con una entrada de luz natural que dé al exterior y que será de aplicación para todos los puestos de trabajo fijos y los lugares sociales comunes que tengan al menos una superficie determinada. En caso de que no sea posible instalar esta entrada de luz (p. ej. en aeropuertos, estaciones, estadios o centros comerciales) no será obligatorio cumplir con esta norma. Este punto ya estaba recogido por la normativa vigente de 1975 a 2004. La actual reforma aclara además las excepciones a la aplicación de esta norma, con lo cual se evitarán malentendidos y dudas al respecto.

### **Comentarios**

La prensa comenta que la normativa aprobada por el Consejo de Ministros suaviza considerablemente el borrador inicial presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. De hecho, el texto aprobado por el Consejo es prácticamente idéntico a la propuesta presentada ante la Cámara Baja por diversos gobiernos regionales. Entre otros puntos, se suprime el derecho de los trabajadores a contar con un armario con cerradura. Asimismo rebaja bastante los requisitos para instalar entradas de luz en los lugares destinados a las pausas o en las cantinas. También son menos exigentes las normas relativas a la instalación de un lugar de teletrabajo en el ámbito privado del trabajador. El borrador inicial preveía controles regulares de estos lugares de teletrabajo, la versión definitiva limita esta obligatoriedad a un control único por parte del empresario en el momento de la instalación de este lugar de trabajo. Asimismo, en la versión finalmente aprobada ya no está prevista la documentación exhaustiva de la información sobre prevención de riesgos laborales facilitada por el empresario al trabajador.

Esta aprobación pone fin a una negociación que arranca en 2012. En octubre de 2014, el Consejo de Ministro ya aprobó una primera versión de esta reforma que, después de haber sido bloqueada por diversos Ministerios, sufrió importantes modificaciones por la Cámara Baja. Sobre todo, las organizaciones empresariales.



**MIGRACIONES**

## GRECIA

### INMIGRANTES DESTINADOS A CRETA

El ministro griego de Migración, Yannis Muzalas, anunció que a comienzos del próximo año se llevará a cabo el traslado de 2.000 refugiados a la isla de Creta, en el marco del programa para descongestionar algunos campamentos, sobre todo en las islas del mar Egeo, y ofrecer alojamientos duraderos. Muzalas ha llegado a un acuerdo con los alcaldes de todos los municipios de esa isla y les prometió que entre el 80% y 85% de los refugiados serán familias, por lo que se trata de buscar alojamiento para unas 550 unidades familiares. Muzalas intentó tranquilizar a los alcaldes cretenses que habían manifestado su preocupación cuando en verano el ministro anunció que en los próximos meses se trasladaría a miles de refugiados atrapados en las islas del Egeo a otras partes del país, entre ellas Creta.

Los campamentos en las islas por donde entran los migrantes desde Turquía acogen actualmente a más de 15.000 de las alrededor de 60.000 personas atrapadas en suelo griego. Muzalas prometió que 2.000 será el número máximo que tenga que acoger Creta, la isla más grande de Grecia, con más de 700.000 habitantes.

Los refugiados se instalarán en viviendas vacías y pequeños hoteles, en colaboración con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, diversas ONG y municipios, indicó el ministro, quien añadió que la distribución se hará proporcionalmente en todas las prefecturas de la isla.

“Nuestro objetivo es poner en marcha en Creta un programa piloto para el asentamiento de refugiados con las mejores condiciones para la población local y para los propios refugiados”, dijo Muzalas en declaraciones a la prensa local.

El presidente de la asociación de municipios de Creta, Vasilis Lambrinós, por su parte, señaló que mientras el número no exceda los 2.000 refugiados, no habrá ningún impacto negativo, ni en la sociedad ni en la economía de la isla.

### Médicos sin Fronteras denuncia la indiferencia para con los refugiados

Médicos sin Fronteras (MSF) denunció en Atenas “falta de voluntad política” por parte de la Unión Europea (UE), de Grecia y de las organizaciones humanitarias para ofrecer condiciones de vida dignas a los refugiados atrapados en este país.

En un informe sobre las condiciones de vida y de sanidad de los refugiados presentado en Atenas, la sección helena de esta ONG expresó su temor a que, tal y como están las cosas, miles de personas estén condenadas a seguir viviendo en campamentos insalubres por un periodo largo.

MSF aseguró que, a pesar de la cantidad enorme de dinero disponible, las autoridades griegas, la UE y las organizaciones humanitarias no consiguieron crear condiciones de acogida dignas.

“Nos dicen que gastarán centenares de millones de euros para los refugiados pero este dinero está destinado a la organización de su devolución a Turquía, no a crear condiciones de vida dignas en Grecia”, destacó el coordinador de la misión de MSF en Grecia, Loïc Jaeger, en rueda de prensa.

“Lo que vemos es que la falta de voluntad política no solo afecta a la vida de los atrapados, sino que pone en riesgo la vida de los pertenecientes a grupos vulnerables”, recalcó.

Por su parte, Apóstolos Veisis, responsable de los programas médicos de MSF en Grecia, añadió que (el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude) “Juncker prometió enviar a Grecia a 4.000 policías, guardacostas, traductores, pero ni un solo profesional de la sanidad”.

Jaeger recalcó que “lo más preocupante es que los dirigentes de la UE y de Grecia consideran lo que ocurre aquí un ‘éxito’”.

Según el informe, los refugiados están en riesgo de contraer enfermedades del sistema respiratorio si pasan otro invierno en las tiendas de campaña, mientras la falta de baños y de agua incrementa el riesgo de epidemias como la hepatitis A.

Además, MSF criticó la falta de servicios médicos y de condiciones de vida adecuadas para las personas pertenecientes a grupos vulnerables.

“Aún no hay soluciones para centenares de menores de edad no acompañados, no hay centros para acoger a personas con problemas psicológicos graves o para otras personas con problemas de salud especiales o crónicos”, aseveró Jaeger.

Veisis, por su parte, subrayó que “es inadmisibles devolver al campamento a una mujer tan solo un día después de dar a luz o servir a personas que padecen de diabetes pasta y arroz cada día”.


El informe denuncia además las dificultades que tienen los refugiados para acceder a los hospitales públicos.

“Si un campamento está a 40 kilómetros de la ciudad más cercana, la única vía de acceso a servicios hospitalarios es una ambulancia, que no está siempre disponible”, precisó Veisis.

Otro punto de preocupación de MSF son las posibles consecuencias que pueda tener sobre el estado psíquico de los refugiados la larga espera, sin noticias de ningún tipo, a la que están sometidos mientras se examina su demanda de asilo y su posible reubicación en otro país europeo.

“Tienen la sensación de que los han olvidado. Nadie les da información sobre el tiempo de espera que toma procesar su demanda de asilo, nadie les dice si algún día saldrán del campamento. Viven en un gueto, sin haberlo escogido, y eso les provoca una profunda depresión”, explicó Cristina Sideri, psicóloga en el centro de MSF en el campamento de Malakasa, a 60 kilómetros de Atenas.

En el informe, la ONG pidió a la UE que financie con urgencia programas para la mejora de la atención sanitaria que se ofrece a los refugiados, y a las autoridades griegas que les den alternativas de alojamiento en centros urbanos, para facilitar su integración.



## ITALIA

### MILES DE RESCATADOS EN LAS AGUAS DEL MEDITERRÁNEO

A lo largo del mes de octubre han sido más de 11.000 los inmigrantes rescatados en decenas de operaciones por la Guardia costera italiana y organizaciones de voluntarios.

El rescate más numeroso se realizó a primeros del mes, cuando unos 6.055 inmigrantes fueron rescatados en hasta 40 operaciones por otras tantas embarcaciones en aguas del Mediterráneo. Se contabilizaron también nueve muertos en uno de los días con más rescates entre Italia y Libia. Un solo buque de la Guardia Costera rescató a unos 725 inmigrantes que se desplazaban en una lancha neumática. Otros diez buques participaron en los rescates, la mayoría desarrollados a unas 30 millas de la costa de Libia.

El día 13, la Cruz Roja italiana informó del rescate de 113 personas en el Mediterráneo de una barcaza que navegaba a la deriva y en la que, según los supervivientes, iban 130 personas. La organización explicó que los rescatados fueron salvados por el remolcador "Phoenix", que opera para la organización humanitaria MOAS y la Cruz Roja italiana.

Entre el 19 y el 24 fueron rescatados en el Canal de Sicilia otros 3.900 mientras viajaban hacia **Italia**, y durante las operaciones de salvamento se recuperaron además los cadáveres de decenas de personas, según informó la Guardia Costera italiana. Las operaciones de rescate han estado coordinadas por la Central Operativa de la Guardia Costera en Roma, dependiente del Ministerio de Infraestructura y Transporte.

En los rescates han participado, además de la nave 'Gregoretti', de la propia Guardia Costera, una unidad naval de la operación militar de la Unión Europea en el Mediterráneo central y las ONG Moas, Boat Refugee Foundation, Médicos Sin Fronteras (MSF) y Sea Watch.

En particular, MSF ha anunciado que en el último operativo en el que ha participado este jueves se han trasladado a 132 personas a bordo del 'Argos'. "En una sola jornada, 802 personas suben a bordo del barco de salvamento de MSF", han indicado desde la organización.

Según la Organización Internacional para las Migraciones, unos 132.000 inmigrantes han llegado a Italia desde el inicio de 2016 y han muerto en torno a 3.100 personas intentando cruzar el mar Mediterráneo y el Egeo.

La mayoría de los inmigrantes salen desde las costas de Libia, donde las mafias de tráfico de personas se aprovechan del caos y el vacío de seguridad.

Italia, puente natural entre África y Europa, recibe un elevado flujo migratorio procedente de las costas norteafricanas, especialmente desde Libia. Según un comunicado del Ministerio de Interior, en lo que va de año, un total de 153.450 migrantes y refugiados han desembarcado en las costas de Italia. Se trata de una

cifra récord comparado con los dos últimos años, pues desde el 1 de enero hasta hoy han desembarcado en las costas italianas casi un 10% de personas más respecto al mismo periodo del año anterior, cuando fueron 139.712.

En 2014 desembarcaron en las costas italianas en el mismo periodo de tiempo 152.100 personas, un 0,87% menos que en lo que va de 2016.

El intenso flujo de personas que en los últimos días de octubre ha intentado llegar a Europa a través de Italia pone de manifiesto que el problema de la inmigración sigue siendo uno de los desafíos más importantes a los que tiene que hacer frente la Unión Europea (UE).

El drama migratorio es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la Unión Europea desde hace meses y su gestión es una de las cuestiones que más división generan entre los distintos países comunitarios.

Italia ha reclamado en diversas ocasiones que se alcance con África un acuerdo similar al firmado con Turquía para contener el incesante flujo de migrantes hasta las costas europeas, mientras que otros países, como Austria, exigen férreos controles de seguridad en las fronteras europeas..

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) indicó recientemente que en los últimos tres años cada día han muerto ahogados diez inmigrantes o refugiados en su fallida travesía hacia Europa.

Desde el comienzo de octubre de 2013 hasta el pasado 4 de octubre ha habido casi 11.000 personas desaparecidas o cuya muerte se ha confirmado, según los datos de la OIM.

### **Cumbres europeas sobre inmigración.**

Sobre los desafíos ante los que se encuentra la Unión Europea y, particularmente, sobre el tema candente de los refugiados que llegan al continente, se han celebrado en Roma, en el mes de octubre, dos cumbres.

La primera, el día 12, ha visto reunidos los Ministros de Exteriores de Italia, Paolo Gentiloni, Alemania, Frank-Walter Steinmeier, y Francia, Jean-Marc Ayrault, que mantuvieron un encuentro privado de unas dos horas de duración y posteriormente celebraron una rueda de prensa conjunta en la que resumieron los temas tratados.

Uno de los asuntos analizados fue, precisamente, el de la inmigración y la crisis de los refugiados. A este respecto, fue el ministro italiano quien mostró en rueda de prensa más contundencia al pedir a los países miembros de la UE que asuman sus responsabilidades y trabajen de forma conjunta, por ejemplo, en un efectivo sistema de reubicación de solicitantes de asilo. Para Gentiloni, el encuentro en la capital italiana ha evidenciado que los tres países consideran "central el esfuerzo en África" y la necesidad de desbloquear los recursos financieros que permitan frenar y gestionar el intenso flujo de inmigrantes procedente de países africanos hacia las costas europeas. Desde hace meses, el Gobierno italiano reivindica con gran persistencia que la UE llegue con los países del norte de África a un acuerdo similar



al firmado con Turquía para contener la inmigración ilegal hacia las costas del Viejo Continente.

Los ministros también dialogaron sobre cómo relanzar el proyecto europeo tras la futura salida de Reino Unido de la UE y las ventajas que traería para los países miembros la creación de un sistema de defensa común que, sin entrar en conflicto con la OTAN, sirva para cooperar con este organismo en diversas partes del mundo. Según el ministro alemán Steinmeier podría ser útil para ayudar a la "estabilización de estados de los que hoy vienen la mayoría de los inmigrantes con dirección a Europa".

La reunión ha sido iniciativa de Italia, que ha buscado con este encuentro abordar con sus socios de Francia y Alemania algunas de las cuestiones que preocupan a Europa, con la vista puesta en la cumbre de los 27 en Malta en marzo de 2017 que tendrá como objetivo dar un nuevo impulso al proyecto europeo.

La segunda reunión celebrada en Roma en relación con las migraciones ha sido la de los Ministros de Interior de los seis países más poblados de la Unión Europea: España, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido y Polonia . También ha contado con la presencia de representantes de Estados Unidos y de los comisarios UE de Migraciones, Asuntos de Interior y Ciudadanía, Dimitris Avramopoulos; el de Seguridad, Julian King; el coordinador antiterrorista, Gilles de Kerchove, y el director de la Oficina Europea de Apoyo al Asilo, Robert Visser. También participaron el director de la Organización Internacional para las Migraciones, William Lacy Swing; el representante de la ONU para los Refugiados, Filippo Grandi, y el director de la agencia europea para las fronteras externas (FRONTEX), Fabrice Leggeri.

### **Renzi promete dureza con los países que no realizan la reubicación**

El presidente del Gobierno italiano, Matteo Renzi, afirmó que Italia será promotora de una "posición durísima" contra los países que no han respetado sus compromisos sobre la reubicación de inmigrantes en vista del próximo debate de los presupuestos de la Unión Europea.

"Es fundamental que Italia sea promotora de una posición durísima contra los países de la UE que han recibido mucho dinero y que en esta fase se están desmarcando de los compromisos sobre la reubicación de los inmigrantes", dijo Renzi en una comparecencia en la Cámara de los Diputados antes del Consejo Europeo de 20 y 21 de octubre.

Renzi recordó que "los presupuestos para 2020 tendrán que aclarar quiénes han dicho sí y quiénes han dicho no respecto a la reubicación de inmigrantes".

El primer ministro italiano volvió a criticar la respuesta de la Unión Europea ante las crisis internacionales al afirmar que está caracterizada por un "frenético inmovilismo" y se refirió de nuevo a su malestar tras el resultado de la cumbre de la UE del 16 de septiembre en Bratislava, donde se presentó "un documento banal, sólo una suma de muchas promesas" y aseguró que el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, "es del mismo parecer".

Renzi describió una Europa "minada de discusiones y polémicas de poca importancia" y explicó que se encuentra "en una encrucijada y, esta vez, se corre el verdadero peligro de que deje de ser un lugar de esperanza para las próximas generaciones". Se refirió a la cita de marzo de 2017, cuando los 27 países comunitarios se reunirán en la capital italiana con ocasión de la celebración de los 60 años de la firma de los Tratados de Roma, como "un momento crucial y decisivo" para el futuro de la UE.

## **PRESENTACIÓN DEL DOSSIER ESTADÍSTICO ANUAL SOBRE INMIGRACIÓN**

El 27 de octubre se presentó a nivel nacional el *Dossier Statistico Immigrazione 2016*, una cita habitual desde hace decenios. En el acto de presentación en Roma, ante la presencia de autoridades del Gobierno y de las principales asociaciones involucradas en el problema migratorio, se ha querido subrayar la importancia de la opinión pública y, por lo tanto, de una información correcta.

El representante de la Iglesia Valdesa, Paolo Naso, ha subrayado la persistencia de posturas de cierre, que han influido también en la supresión de algunos centros religiosos sin tener en cuenta su importante función para la agregación y la integración. Sin embargo, según sus palabras, "además de ser necesario, siempre es posible, sobre todo en este contexto, un camino hacia la apertura". Un ejemplo de ello son los pasillos humanitarios realizados por la Iglesia Valdesa y por la Comunidad de San Egidio, que sería oportuno convertir en estructurales.

Esta indicación ha sido retomada también por el Subsecretario de Interior para los asuntos migratorios, Domenico Manzione, para quien invocar continuamente el estado de emergencia, con sus relativos inconvenientes operativos, significa no darse cuenta de que la inmigración, también en los movimientos no programados, es un fenómeno estructural destinado a acompañarnos en el futuro. Para hacer entender su envergadura es indispensable potenciar la información dirigida a los ciudadanos, con la convicción de que sólo de esta manera se podrán encontrar soluciones de sistema.

La proyección de un vídeo sobre los contenidos del *Dossier* realizado como cada año por uno de los canales de la RAI (la televisión pública italiana), se concluye con esta declaración: "La inmigración, como todos los grandes fenómenos sociales, implica también aspectos problemáticos, pero que no pueden considerarse indicativos de toda la realidad", utilizando datos sin fundamento o parciales y argumentaciones irreales que se inspiran a un síndrome de invasión y a un espíritu xenóforo.

Ugo Melchionda, presidente del *Centro Studi e Ricerche Idos*, realizador del *Dossier* ha ilustrado los datos presentes en el volumen, proponiendo su lectura según tres criterios: acogida, integración, nueva ciudadanía. Para la acogida es posible inspirarse a ejemplos positivos, que se actúan en varios países (un ejemplo, para Italia es el SPRAR, es decir el Sistema de Protección para los Demandantes de Asilo y Refugiados). Para la integración hay que hacer referencia a varios ámbitos (demografía, empleo, educación, etc.). Para la nueva ciudadanía, hay que tener en cuenta los aspectos positivos que pueden derivar de la colaboración común.

El Subsecretario de Trabajo competente en temas migratorios, Luigi Bobba, después de haber afirmado la utilidad de una recogida de datos estadísticos completa, rigurosa y no “fría”, ha subrayado, por una parte, el importante número representado por los 65 millones de migrantes forzosos y, por otra, los indicadores de integración de los inmigrantes en Italia a nivel de trabajo por cuenta ajena, de emprendimiento, de contribución al sistema de seguros sociales y, más recientemente, también en el ámbito del servicio civil, sin perjuicio de que los esfuerzos de Italia sean integrados con una mayor participación por parte de la Unión Europea.

Sobre el emprendimiento ha hablado también la abogada Lifang Dong, ciudadana italiana de origen chino que ejerce como “mediadora empresarial” en favor de las empresas italianas que quieren invertir en China y de las chinas que quieran invertir en Italia, citando al respecto diversos casos de transferencias de capital a Italia y llegando a la conclusión de que se necesita más optimismo, impulsados por la convicción de que también las diferencias deben valorizarse.


Por su parte, el Obispo auxiliar di Roma, monseñor Lorenzo Leuzzi, ha insistido en la necesidad de pasar de la “teología del nomadismo” a la “teología del desarrollo”, para conseguir captar la sustancia del momento que estamos viviendo. “En el primer caso”, ha afirmado, “se corre el riesgo de acreditar el peligro de la invasión, mientras que en el segundo se puede responder a las cuestiones del mundo globalizado, porque con una seria estrategia de desarrollo se pueden ofrecer válidas perspectivas de participación, liberando las migraciones de la explotación económica y política”.

Los coordinadores de la reunión, Claudio Paravati por la revista interreligiosa *Confronti* y Franco Pittau por el *Centro Studi e Ricerche Idos*, han asegurado que también este año intentarás realizar 200 presentaciones del *Dossier Statistico Immigrazione*, para que, mediante iniciativas de sensibilización, la dimensión estructural de las migraciones pueda ser interiorizada cada vez más por los ciudadanos.

A continuación se reproduce una síntesis de los datos presentes en el Dossier de este año.

- Ciudadanos extranjeros residentes\*: 5.026.153
- Porcentaje sobre el total de residentes: 8,3%
- Distribución territorial de los residentes extranjeros:
  - Norte: 58,6%
  - Centro: 25,4%
  - Sur e Islas: 15,9%
- Continentes de origen de los residentes extranjeros:
  - Europa: 52,1% (UE: 30,2%)
  - África: 20,6%
  - Asia: 19,7%
  - América 7,5%
  - Oceanía 0,0%
- Primeras diez nacionalidades de residentes extranjeros:
  - Rumanía: 22,9%

- Albania: 9,3%
  - Marruecos: 8,7%
  - China: 5,4%
  - Ucrania: 4,6%
  - Filipinas: 3,3%
  - India 3,0%
  - Moldavia: 2,8%
  - Bangladesh: 2,4%
  - Egipto: 2,2%
- Extracomunitarios con permiso de residencia\*\*: 3.931.133  
De ellos, el 59,5% son residentes de larga duración
  - Ciudadanos italianos de origen extranjero: 1.150.000 (estimación de IDOS)
  - Adquisición de ciudadanía: 178.035
  - Nuevos nacidos extranjeros en el año: 72.096
  - Menores sobre el total de residentes: 21,2%
  - Mayores de 65 años sobre el total de residentes extranjeros: 3,3%
  - Matrimonios mixtos: 17.506 (9,2% sobre el total de matrimonios – año 2014)
  - Extranjeros matriculados en la Universidad: 70.339 (2014)
  - Matriculados en la Escuela en el curso 2015/16: 814.851. El 54, 7% de ellos ha nacido en Italia
  - Porcentaje de alumnos extranjeros sobre el total de matriculados: 9,2%
  - Ciudadanos extranjeros regularmente presentes: 5.498.000 (estimación de IDOS)
  - Empleados extranjeros: 2.359.000. De ellos:
    - Agricultura: 5,6%
    - Industria: 28,5%
    - Servicios: 65,9%
  - Porcentaje de extranjeros sobre el total de empleados: 10,5%
  - Desempleados extranjeros: 456.000
  - Tasa de desempleo:
    - Extranjeros: 16,2%
    - Italianos: 11,4%
  - Permisos de residencia vencidos y no renovados: 64.067
  - Empresas gestionadas por inmigrantes: 550.717
  - Balance costes/beneficios para las cajas estatales: + 2.200 millones de euros
  - Demandas de protección internacional: 84.085 (Eurostat)
  - Demandas de protección internacional acogidas: 41,5% de las 71.345 examinadas (Eurostat)
  - Permisos de residencia por trabajo\*: 21.728
  - Permisos por motivos familiares\*: 107.096
  - Migrantes desembarcados: 153.842. De ellos, el 10,7% son menores de edad
  - Menores extranjeros no acompañados: 18.056. Del 34,0% de ellos se pierde el rastro
  - Pertenencia religiosa (estimación de IDOS):
    - Cristianos: 53,8%
    - Musulmanes: 32,2%

- Religiones orientales tradicionales: 6,7%
  - Ateos/agnósticos: 4,4%
  - Otros: 1,7%
- 

## PAÍSES BAJOS

### LOS NUEVOS MIGRANTES ESPAÑOLES EN LOS PAÍSES BAJOS<sup>33</sup>

El número de migrantes españoles que vienen a los Países Bajos ha aumentado en los últimos tiempos debido a las altas cifras que el paro ha alcanzado en España desde el inicio de la crisis. Si en 1996 había 28.000 españoles inscritos en los Países Bajos, en 2015 el número ascendía a casi 40.000. Se conocen pocos datos sobre el grupo de migrantes españoles que ha llegado recientemente a los Países Bajos. ¿Vienen para trabajar o para estudiar? ¿Cómo experimentan la primera fase de su estancia en nuestro país? ¿Encuentran su lugar en el mercado de trabajo holandés? ¿Y cuál es su situación en el aspecto social? ¿Establecen con rapidez contactos con holandeses? A continuación ofrecemos un resumen de las características del grupo de migrantes llegados últimamente desde España y de cómo transcurre su proceso de integración.

En esta publicación, respondemos a dos preguntas principales: 1. ¿Cuál es la situación de los migrantes españoles en la sociedad holandesa poco después de su migración?; y, 2. ¿Que evolución ha experimentado la situación de los españoles que han emigrado recientemente, durante los primeros años después de dicha migración?

Han participado en este estudio más de 1300 españoles que se inscribieron en los padrones municipales holandeses entre mitad de 2012 y finales de 2013. Rellenaron una primera encuesta un año y medio después de su inscripción en el censo de población (Basis Registratie Personen); después de transcurrido otro año y medio, aquellos que todavía residen en los Países Bajos y mostraron su disposición a participar en el estudio han rellenado una segunda encuesta. El informe ofrece una imagen de los migrantes recientes procedentes de España que se han *registrado* en los padrones municipales (esto es: se excluyen los no inscritos).

#### **Migrantes jóvenes, solteros, urbanos y con alto nivel educativo**

Por lo general, los migrantes españoles recientes poseen un elevado nivel educativo. Nada menos que el 78% de los migrantes a los Países Bajos tenía un diploma de formación profesional superior, universitaria o pos universitario. Suelen ser solteros, sin hijos y provenientes de las áreas urbanas de Madrid, Cataluña y Andalucía. El 84% de los emigrantes recientes procedentes de España tiene menos de 35 años. La mayoría de ellos ha venido para trabajar o estudiar. Si tienen pareja, suele tratarse con relativa frecuencia de una pareja no española (40%).

#### **La mayoría trabaja como profesional o técnico, a tiempo completo (o jornadas superiores) y en empleos temporales.**

Un gran grupo de ellos estaba en el paro en España (41%). Su llegada a los Países Bajos ha supuesto una mejora para este grupo: poco después de la migración el porcentaje de parados es mucho menor (17%). Hemos observado que los migrantes

<sup>33</sup> Fuente: Estudio octubre 2016 de la Oficina de Planificación Social y Cultural, octubre 2016

españoles han conseguido un empleo en los Países Bajos sobre todo por canales oficiales, a diferencia de, por ejemplo, los migrantes de Europa Central y del Este, que suelen encontrar trabajo a través de contactos y conocidos.

Entre aquellos que trabajan en los Países Bajos, el 65% trabaja como profesional o técnico (por ejemplo: investigador, docente, ingeniero, enfermero o especialista en ti). Más del 50% trabaja entre 36 y 40 horas; el 20% trabaja más de 40 horas semanales. El porcentaje de españoles (en activo) con un contrato fijo es bajo (29%), al igual que el porcentaje de los que trabajan como autónomos (6%). En 2013, el porcentaje de holandeses que trabajaban con un contrato fijo era del 74% y el de autónomos era del 16%. Una amplia mayoría (el 66%) está satisfecha sobre los ingresos que perciben por su trabajo en los Países Bajos. El 20% de los migrantes españoles se muestra insatisfecho sobre los ingresos.

### **Su perspectiva de permanencia es generalmente temporal**

Solo el 17% de todos los migrantes recientes procedentes de España espera quedarse a vivir en los Países Bajos. Casi el 60% espera marcharse de los Países Bajos: el 40% de vuelta a España y el 20% a otro país. En coherencia con el bajo porcentaje que espera quedarse en nuestro país, hemos observado que pocos migrantes españoles recientes dominan el idioma neerlandés. Unos 15 % de los españoles entiende o lee el neerlandés. Los que hablan y escriben correctamente neerlandés son menos del 10%. Por el contrario, los españoles indican que dominan perfectamente el inglés. Casi el 90% indica que domina el inglés (muy) bien.

### **Afinidad limitada con los Países Bajos**

También de forma coherente con las bajas perspectivas de quedarse en el país, se ha constatado que los migrantes recientes españoles siguen más los medios españoles de comunicación que los holandeses y que continúan interesados sobre todo en la política española: más del 70% está muy interesado o bastante interesado en la política española, mientras que más del 40% indica que está interesado en la política holandesa. También las preguntas sobre identificación ofrecen respuestas similares: la vinculación con España (y Europa) es mayor que la existente con los Países Bajos. No obstante, los contactos sociales con los holandeses son numerosos: el 50% de los migrantes españoles recientes indica que tiene contactos al menos semanales tanto con españoles como con holandeses.

### **Satisfechos con la vida aquí, pero solo una minoría se siente en casa**

La inmensa mayoría de los españoles está satisfecha con su vida en los Países Bajos (81%). Para la mayoría de los españoles, las condiciones de vida son comparables a las de España (49%) o mejores (35%). A pesar del alto grado de satisfacción, solo una minoría (uno de Cada tres) se siente en casa en los Países Bajos poco después de la migración.

Los españoles están en su mayoría satisfechos con la forma en que han sido recibidos en los Países Bajos: el 70% considera a los Países Bajos un país acogedor para las personas de su país y el porcentaje de los que experimentan con

(mucho) frecuencia alguna discriminación de su propio grupo de origen es relativamente bajo (7%).

### **Grupo de migrantes secularizados y progresistas, que no representan a la mayoría de la población en España**

Casi la mitad de los emigrantes españoles recientes afirma que no profesa ninguna religión. Este porcentaje es mayor que el existente en la población de España, donde más del 90% se declara católico. Los migrantes recientes procedentes de España son progresistas en su actitud con respecto a los papeles del hombre y la mujer, la homosexualidad y el divorcio. También en estos aspectos difieren del español medio. Estas diferencias son acordes con la edad media (jóvenes) y el alto nivel educativo de este grupo de migrantes.

### **La mayoría de los españoles que emigran desde los Países Bajos está en situación de desempleo y tiene una pareja española**

Un año y medio después de la primera encuesta (abril de 2015), los registros de la Oficina Central de Estadística (CBS) indican que una cuarta parte de los españoles entrevistados ya ha abandonado los Países Bajos. Los españoles que han encontrado un trabajo en los Países Bajos y que conviven con una pareja son más reticentes a marcharse de los Países Bajos. Por el contrario, quienes tienen una pareja española consideran mucho más posible que se marchen de los Países Bajos en el futuro. Se desconoce si los que se han marchado regresan a España o emigran a otro país.

### **Los españoles mejoran su posición en el mercado de trabajo y el dominio del idioma después de una estancia larga**

En el estudio se han examinado también los cambios producidos después de una estancia larga en los Países Bajos (como máximo tres años después de la migración), entre aquellos encuestados que todavía seguían residiendo en nuestro país después de tres años. El porcentaje de españoles con trabajo aumenta, al igual que el dominio del neerlandés. Vemos más cambios en los terrenos del idioma y el mercado de trabajo que en el aspecto socio cultural. Si se producen cambios en el aspecto socio cultural, suelen estar más orientados hacia España y menos hacia los Países Bajos. Esto parece estar relacionado con la perspectiva de estancia temporal que posee una mayoría de los españoles en los Países Bajos (3 años después de la migración solo el 25% de ese grupo quiere quedarse a vivir en los Países Bajos).

### **Conclusión**

La mayoría de los españoles que han llegado recientemente a los Países Bajos, se han inscrito aquí y han participado en el estudio, responde a la imagen del inmigrante de alta cualificación: un grupo con gran movilidad, con un alto nivel educativo, que hablan buen nivel de inglés, trabajan en cargos de importancia o estudian en los colegios universitarios o universidades holandeses y que no tienen como objetivo instalarse definitivamente en los Países Bajos. Todo esto se desprende del deseo de permanecer temporalmente en este país y también, por ejemplo, del hecho de que su afinidad con los Países Bajos sea limitada y no



aumente a medida que se prolonga la estancia. Además, hemos visto (al igual que en la primera ola de migración de españoles durante los años sesenta y setenta del siglo pasado) un alto porcentaje de emigración de españoles desde los Países Bajos.

### **AUMENTO DE LA CIFRA DE SOLICITUDES DE ASILO POR REUNIFICACIÓN FAMILIAR<sup>34</sup>**

El número total de solicitudes de asilo en Holanda en septiembre de 2016 fue 3162, un 24% más que en el mes anterior (agosto de 2016: 2,505). En comparación con septiembre de 2015 (8.594), el número de solicitudes es casi tres veces menor.

En septiembre, el IND recibió 1.807 primeras solicitudes de asilo, 129 solicitudes reiteradas de asilo y 1.226 familiares de titulares de asilo.

### **Aumento de las primeras solicitudes de asilo de marroquíes y argelinos**

Las cinco nacionalidades más presentes en las solicitudes de asilo son marroquí (16%), argelina (12%), eritrea (9%), albanesa (5%) y siria (5%). Es notable el aumento de las solicitudes de asilo de los marroquíes (del 8 al 16 por ciento) y de los argelinos (del 5 al 12 por ciento) en septiembre, en comparación con el mes anterior. Marruecos ya se encuentra desde febrero de 2016 como un país seguro. Argelia se designará en breve también para esta lista de países seguros. El número de primeras solicitudes de asilo de personas procedentes de los Balcanes Occidentales disminuyó un 41% en comparación con el mes anterior.

### **Las solicitudes repetidas de asilo disminuyeron ligeramente**

El número de solicitudes repetidas de asilo disminuyó en septiembre en comparación con el mes anterior, de 158 en agosto a 129 en septiembre. Los afganos siguen en el primer lugar (19%), seguidos por los iraníes (10%) y los iraquíes (8%).

### **Reunificación familiar**

Los familiares de los titulares de un permiso de residencia por asilo pueden causar también derecho a un permiso de residencia bajo ciertas condiciones. En septiembre de 2016 la cifra de familiares de refugiados que habían conseguido el estatus de asilo que llegó a los Países Bajos fue de 1.226, esto supone un incremento de más del 70% en comparación con agosto (707). Tres cuartas partes de ellos tienen nacionalidad siria.

En el enlace que mencionamos a continuación se puede descargar un estudio en inglés sobre la afluencia de refugiados en septiembre.

<https://ind.nl/nieuws/paginas/stijging-aantal-nareizigers-in-september.aspx>

<sup>34</sup> Fuente: Servicio de Naturalización e Inmigración, Ministerio de Seguridad y Justicia, octubre 2016

## SUECIA

### COLABORACIÓN DE LOS MUNICIPIOS EN EL TEMA DE LOS REFUGIADOS”<sup>35</sup>

En un artículo de debate en *Dagens Nyheter*<sup>36</sup>, el estratega de integración, *Dan Gaversjö*, escribe que, se debería permitir, que los municipios mayores, donde faltan viviendas, puedan enviar a recién llegados a municipios más pequeños que les puedan ofrecer formación y una vivienda temporal. Después de unos años, pueden regresar, con más facilidades para establecerse.

Más de ocho de cada diez municipios sufre falta de viviendas. Las colas más largas para conseguir un lugar donde vivir se encuentran en las tres ciudades más grandes de Suecia y en municipios con gran crecimiento, como por ejemplo *Kungsbacka* y *Gävle*. Están surgiendo mercados de la vivienda alternativos, con pisos de segunda mano ilegales, alquileres desmedidos y timadores criminales que se aprovechan de la exclusión social.

La “Ley Ebo”, que otorga a los recién llegados el derecho a residir donde quieran a cambio de una compensación estatal, implica que cada vez más gente se vaya a vivir a casa de sus familiares o amigos en suburbios segregados, algo que refuerza la división de la sociedad.

De acuerdo con la nueva Ley de residencia, los municipios en crecimiento deberán acoger a una mayor proporción de recién llegados, debido precisamente a que tienen un mercado de trabajo mayor y más variado que los municipios de menor tamaño. Es una idea digna de elogio, pero la falta de viviendas y la lenta gestión municipal en planificación urbanística y construcción hacen que sea imposible ponerla en práctica en la realidad.

El año que viene más de 100.000 personas con permiso de residencia se repartirán entre los municipios y el año siguiente, todavía más. Las soluciones que se presentan son a menudo malas. Existen ejemplos de salas de escuelas y pisos de una habitación remodelados como viviendas para familias grandes. O, como en *Jönköping*, donde los recién llegados se ven obligados a vivir en una sala de venta y exposición de coches remodelada al efecto.

Durante 20 años, *Gaversjö* ha trabajado en y para los suburbios y tiene profundas impresiones de las personas de estas zonas de exclusión. Este último año ha visitado empresas de vivienda públicas en todo el país a cargo de la “Asociación Sueca de Empresas de Vivienda Pública”, para hacerse cargo de las distintas condiciones en las que se encuentran los recién llegados y sus municipios.

En municipios pequeños toda la atención está concentrada en la supervivencia demográfica, que requiere tanto nuevas formas de pensar como la unión de todas las fuerzas. Se caracterizan por la estabilidad, la cercanía y el control social en su mejor sentido y, muchas veces, todo ello ligado a organizaciones sin ánimo de lucro.

<sup>35</sup>Fuente: Svenska Dagbladet.

<sup>36</sup> Dagens Nyheter. 17.11.2016.

Un pilar fundamental de la labor de inclusión es el equipar a los recién llegados, independientemente de a dónde vayan a parar, para enfrentarse al mercado laboral y de vivienda existentes y empezar por invertir en una formación que realmente lleve a un empleo. Se pueden utilizar en parte las viviendas que ahora la Dirección General de Migraciones (*Migrationsverket*)<sup>37</sup> está ya liberando.

Ha llegado el momento de ser constructivo y elaborar un plan muy claro para conseguir una solución realista y duradera al atasco en integración que se nos avecina.

Aquí se recoge su propuesta de acuerdo de colaboración municipal:

- Los ciudadanos con nuevos permisos de residencia deben ser inscritos de acuerdo con la Ley de Residencia en un municipio en crecimiento concreto, que será el de acogida.
- Se deberá firmar un acuerdo de colaboración entre dicho municipio y otro municipio que se encargue de la formación de los recién llegados durante dos, tres años de estudio de promedio.
- Todas las ayudas estatales seguirán a los recién llegados hasta su municipio de estudios, aproximadamente del mismo modo que el dinero por alumno del sistema escolar.
- El municipio de estudios ofrecerá formación dentro de profesiones en las que haya falta de mano de obra, y procurará una vivienda temporal durante el tiempo que duren los estudios.
- Cuando se haya terminado la formación, el municipio en crecimiento se compromete a ofrecer tanto vivienda como empleo en alguna de las profesiones en las que falta personal, empleo que se corresponda con los estudios realizados por los nuevos habitantes municipales.
- Si un recién llegado desea seguir viviendo en el municipio donde ha estudiado, el municipio en crecimiento (el de acogida) queda liberado de todas sus obligaciones posteriores.

Se necesitan 40.000 nuevos trabajadores de la construcción para poder edificar las 710.000 nuevas viviendas hasta 2025. Las futuras inversiones en infraestructuras requieren también de más personal, así como la sanidad y la asistencia a niños y mayores. Esto es solamente posible conseguirlo con los ciudadanos recién llegados. La formación rápida en el idioma y en profesiones donde falta personal es crucial para la supervivencia de Suecia como nación del bienestar.

Mediante este acuerdo de colaboración, los municipios pueden sacar provecho de sus respectivas diferencias para conseguir crecimiento. Los pequeños municipios están ya trabajando con éxito y de forma estructurada con el entramado empresarial local y con las organizaciones sin ánimo de lucro. Dejemos que continúen haciendo aquello en lo que son los mejores. Como municipio de estudios, reciben una compensación estatal para armar un sector de formación estructurado y adaptado a la formación profesional.

---

<sup>37</sup> Migrationsverket. [www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se)  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 206*

Los municipios en crecimiento tienen la posibilidad de planificar su urbanismo y construir todas las viviendas que necesitan. Cuando éstas estén listas, recibirán de vuelta a sus ciudadanos, ya con sus estudios de sueco y profesionales terminados, justamente en las profesiones de las que el municipio tiene mayor necesidad.

El incentivo para los habitantes que regresen al municipio en crecimiento tras sus estudios consiste en un empleo y una vivienda garantizados. Con ello, aumentan las posibilidades del municipio en crecimiento para crear hábitats socialmente sostenibles e igualitarios. Los recién llegados que han echado raíces en su municipio de estudios seguirán teniendo la puerta abierta al de acogida, siempre y cuando consigan un empleo estable en el mismo. ¡Así pueden aprovecharse, para el bien de todos, las diferencias entre los municipios!