



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 208

Enero -2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Canadá.- 05

- Actualidad política

Francia.-07

- Comentario general

Grecia.-11

- Comentario general

Irlanda.-18

- Comentario general

Italia.-21

- Comentario general

Lituania.-26

- Aprobación del Presupuesto
- Preocupante situación demográfica

Países Bajos.-31

- Los riesgos para la economía holandesa llegan desde fuera

Reino Unido.-34

- Comentario general

Rumanía.-40

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.-44

- Informe de gobierno sobre el seguro de atención a la dependencia

Francia.-55

- Efecto de los derechos familiares en las pensiones*

Países Bajos.-56

- Medidas de asuntos sociales y empleo a partir del 1 de enero de 2017

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.-59

- Evolución del mercado de trabajo durante 2016

Bélgica.-65

- Informe sobre el desempleo en diciembre

Canadá.-69

- Aumento del empleo a tiempo completo

EE.UU.-72

- Situación del mercado laboral en diciembre

Francia.-77

- Situación del mercado laboral

Grecia.-83

- Los datos provisionales de octubre

Italia.-85

- Los datos provisionales de noviembre
- Garantía juvenil. Seguimiento mensual

Países Bajos.-90

- Los jóvenes aprovechan los picos de trabajo de temporada en agricultura y hostelería

Rumania.-91

- Población activa. Los datos del III trimestre de 2016

FORMACIÓN PROFESIONAL

Dinamarca.-94

- La formación durante el desempleo

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Estonia.-98

- Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia

Francia.-105

- El SMI en Francia, su relación con los de la UE y la prima de actividad
- El trabajo desplazado entra en campaña

- El futuro de los VTC (vehículo de transporte con conductor.)

Suecia.-114

- Debate: “el modelo sueco debe reformarse”

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Grecia.-116

- Tercera huelga general

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alemania.-119

- Informe del gobierno federal sobre la salud y la seguridad laboral

Bélgica.-123

- Estrategia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Plan de acción 2016-2020

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.-133

- Aprobada la ley para la participación de las personas con discapacidad

MIGRACIONES

Grecia.-139

- El problema de los refugiados

Italia.-143

- El problema de los refugiados

Letonia.-146

- Otro año de pérdida poblacional

Suecia.-151

- Debate: “Permitamos que más personas vengan a Suecia a trabajar”

* Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

CANADA

ACTUALIDAD POLÍTICA

El pasado 10 de enero de 2017, el Primer Ministro de Canadá, Justin Trudeau, manifestó la necesidad de introducir unos cambios organizativos en su Ejecutivo, siendo las dos principales razones que argumentó para realizar estos cambios la necesidad de reforzar las relaciones con China y con los Estados Unidos de América que son, por otra parte, los dos relaciones más importantes que Canadá mantiene en el ámbito internacional. La prensa ha hecho notar muy prontamente que estos cambios del Gobierno Liberal se deben, en gran medida, a los desafíos que la nueva era Trump va a suponer necesariamente con Canadá tras la victoria del líder republicano en el país vecino. Esta reestructuración ha sido profunda y de calado, ya que ha supuesto la remoción o reasignación de nueve titulares ministeriales; en algunos casos, los ya ministros han venido a asumir diferentes carteras (haciendo un intercambio de las mismas), mientras que en otros casos, ha habido nuevas entradas en el Consejo de Ministros.

Así pues, el Gobierno da entrada a nuevos ministros en los Departamentos de **Asuntos Exteriores**, **Comercio Internacional**, **Empleo**, **Instituciones Democráticas** y en el **Ministerio de Inmigración**. Por su parte, el hasta ahora Ministro de Inmigración, John McCallum ha sido nombrado Embajador de Canadá en China, como un claro gesto para reforzar las relaciones bilaterales con China, según referíamos anteriormente.

A continuación, se da cuenta de aquellos cambios que afectan de una manera más directa a las carteras que ostentan las competencias homólogas a las competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, indicando los cambios introducidos, así como un breve currículum de los nuevos titulares ministeriales:

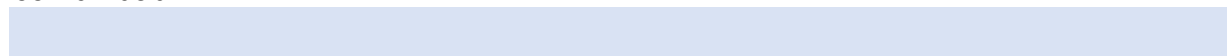
Honourable Patty Hajdu, Ministra de Empleo y Desarrollo Laboral.

Hon. Patty Hajdu fue nombrada el pasado 10 de enero de 2017 Ministra de Empleo y Desarrollo Laboral de Canadá, en sustitución de la ahora Diputada MaryAnn Mihychuk. La Ministra Hajdu ya tenía previamente responsabilidades en el Gobierno Federal, ya había ostentado desde el 4 de noviembre de 2015 la titularidad del Ministerio de la Condición Social y Jurídica de la Mujer. Fue elegida como Diputada Nacional en las pasadas elecciones federales de octubre de 2015, en las que obtuvo su escaño por la circunscripción de Thunder Bay, donde residía desde 1980. Su labor profesional siempre ha estado focalizada en el área de las políticas sociales y, en concreto, destaca su dedicación a los ámbitos de la prevención, la promoción de hábitos saludables, la prevención de drogas y las políticas habitacionales. Justamente antes de las elecciones de 2015, Hajdu dirigía el conocido "Shelter House" de Thunder Bay, un centro de acogida para personas sin hogar.

Con el nombramiento de la Ministra Hajdu, el Primer Ministro Canadiense quiere enfatizar que, aunque mucho camino ya andado, todavía hay pendiente de llevar a cabo ciertas reformas políticas que promuevan la igualdad efectiva y que equiparen de manera plena a las mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

Honourable Ahmed Hussen, Ministro de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía.

Hon. Ahmed Hussen (Somalia, 1976), abogado y activista social, llegó a Canadá como refugiado en 1993, momento en el que se asentó en la ciudad de Toronto. Estudió en primer lugar una licenciatura en Historia en la Universidad de York (Toronto) y después obtuvo su licenciatura en Derecho en la capital del país (Ottawa). En octubre de 2015 obtuvo su escaño de la mano de la lista electoral del ahora Primer Ministro, por la circunscripción electoral de York-South Weston. Cabe destacar que Hussen fue el presidente de la Asociación Canadiense-Somalí a nivel nacional, que lucha por la integración y el desarrollo social de la comunidad somalí en Canadá. En 2004, el periódico **Toronto Star** le reconoció como una de las diez personas que había contribuido en mayor medida al desarrollo social de su comunidad.



FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

Los sindicatos temen el programa de François Fillon, candidato a la presidencia, que prevé reducir en 500.000 el número de funcionarios, lo que podría fragilizar el servicio público y que no contaría con los sindicatos y con el diálogo social para implantar sus reformas.

Jean Claude Mailly, secretario de FO (Force Ouvrière) denuncia un proyecto “ultraliberal y autoritario”. Considera que la posibilidad de trabajar hasta 48 horas por semana en las empresas es un “verdadero retroceso” y que si la ley sobre trabajo instaurada por el gobierno actual ya deterioró las condiciones de trabajo, el programa de Fillon acentúa esa tendencia.

Si la CFDT había apoyado, en 2003, la reforma sobre la jubilación de Fillon no está dispuesta a aprobar la ampliación de la edad legal del retiro a los 65 años. También se opone a los enormes recortes en la función pública y a las reformas en el mundo sindical (límite del número de mandatos de representante sindical, obligación de asumir un 50% de actividad asalariada para los representantes sindicales, etc.).

Por su parte, Philippe Martinez de la CGT condenó la propuesta de reducción del número de funcionarios y las reformas del modelo social que según él “son opciones políticas que van a generar miseria social”. Considera que un recurso a las Órdenes Ministeriales para gobernar es “una caricatura del diálogo social y un enfoque populista.”

Agnes Verrier Molinié, Directora de la Fundación para investigación sobre las administraciones y políticas públicas (IFRAP) de tendencia liberal, solicitó “una reforma del sindicalismo” para impedir que este bloquee las reformas. El Sr. Fillon también recibió el apoyo del actual Presidente del Senado Gerard Larcher, que declaró que “no habría que pasar de los sindicatos para reformar”. François Fillon había contestado: “los sindicatos forman parte de la democracia social y espero que sean constructivos”, pero añadió: “No cederé a las intimidaciones”.

En una entrevista concedida al periódico Les Echos, **el presidente de Medef, Pierre Gattaz, se felicita por la victoria de François Fillon en las elecciones primarias del centro derecha francés**. A este respecto, resalta la importancia del objetivo de Fillon de querer conseguir el pleno empleo en 5 años y de ser la primera potencia europea en 10 años, todo ello poniendo a las empresas en el centro de su plan de recuperación de la economía francesa.

A la pregunta sobre la promesa hecha por Nicolás Sarkozy para alcanzar el pleno empleo en 2017, Gattaz responde que el plan de Fillon está más trabajado y más estructurado, con un conjunto de reformas agrupadas en cuatro bloques, considerados como, indispensables para crear empleo: a) bajada de las cotizaciones, b) la apertura del mercado de trabajo, 3) la simplificación reglamentaria y 4) la formación.

En cuanto a la propuesta de reducir 40.000 millones de euros en cotizaciones, considera que ello dará un empuje a la economía francesa, aunque para él la diferencia con Alemania es todavía importante.

En lo que concierne el dialogo social, está igualmente de acuerdo con el fin de la actual duración legal del tiempo de trabajo, el fin de las 35 horas, y dejar la negociación de este tiempo de trabajo a nivel de las empresas. La negociación a nivel empresarial funciona en la actualidad pero lamenta su politización a nivel nacional y solicita que evolucione como propone Fillon. Igualmente, cuestiona si el monopolio sindical ayuda o no a la negociación y el que los sindicatos sean subvencionados.

En las últimas **previsiones económicas la OCDE** prevé un crecimiento del PIB de 1,2% este año, 1,3% en el 2017 y 1,6% en el 2018.

La OCDE subraya una recuperación cierta, la caída de la inversión residencial comienza a estabilizarse, la inversión pública aumenta, la tasa de paro disminuye gracias a la caída de las cotizaciones sociales, a la prima por el empleo y a la mejora de la formación de los parados.

La tasa de paro será de un 9,9% este año y de un 9,7 % el año próximo. Para acelerar esta disminución y aumentar la recuperación, la organización aboga por nuevas bajadas de impuestos y de cotizaciones sociales, pero esto no será posible sin bajar el gasto público.

El peso del gasto público en porcentaje del PIB es del 57%, el segundo más elevado de los países miembros de la OCDE después de Finlandia.

El organismo prevé un déficit presupuestario del 2,9% del PIB de aquí al 2018. La Organización recomienda al gobierno concentrarse en las ineficacias constatadas a nivel de la administración como reducir el número de municipios y eliminar la doble administración.

Según el informe la salida del Reino Unido de la UE deberá afectar ligeramente de forma negativa a las exportaciones. La OCDE prevé una estabilidad del déficit corriente alrededor del 1%.

En cuanto a la educación, la organización estima que los gastos en educación nacional son apropiados, pero estos deben de dirigirse principalmente a los estudiantes menos favorecidos.

Por lo que respecta a las infraestructuras francesas, las considera de buena calidad pero sin embargo tras los esfuerzos de consolidación presupuestaria la OCDE estima que se deberá incrementar la inversión en las zonas menos favorecidas.

La recuperación debe de ser acompañada y ampliada, sin embargo es un momento de incertidumbre teniendo en cuenta que estamos en un año electoral con programas económicos muy diferentes.

Alemania se distancia cada vez más.

En marzo del 2011 el informe del Tribunal de Cuentas en el que comparaba los impuestos y cargas sociales entre Francia y Alemania tuvo un gran impacto en la sociedad francesa y desde entonces se ha tenido como documento de referencia en el debate público. En el informe se mostraba hasta qué punto Francia gravaba más, no solo el trabajo, sino también el capital en detrimento de las empresas francesas.

La actualización de las estadísticas que se publicaron el jueves día 15 de diciembre por Les Echos muestra que esta diferencia no solo no se ha absorbido sino que se ha ampliado. El incremento de las cotizaciones obligatorias del periodo 2010-2013 no ha sido compensado por la disminución de las cotizaciones del pacto de responsabilidad, aunque si tenemos en cuenta el mayor impacto de esta medida este año y el próximo, la situación final deberá acercarse a la inicial en Francia.

Es impactante hasta qué punto la fiscalidad del capital, de las familias y de las empresas difiere de forma creciente. Y por tanto, podríamos ampliar la comparación a otros indicadores que va en el mismo sentido: el excedente comercial alemán es cada vez mayor con respecto al déficit francés, la deuda pública alemana disminuye hacia el 60% del PIB cuando la francesa se estabiliza en el 96%, la tasa de paro es el doble en Alemania con respecto a Francia. Si la decadencia de la economía francesa parece haber tocado suelo queda todavía mucho por hacer.

Es un toque de atención muy útil cuando la tonalidad de la campaña presidencial ha cambiado durante las últimas semanas. La primaria de la derecha había estado marcada en el campo económico por promesas de reformas radicales del régimen social y por la disminución de las cotizaciones para liberar la economía. La campaña del Partido Socialista se concentra por el momento en proposiciones encaminadas a aumentar el poder de compra de los trabajadores y, más concretamente, de los ingresos bajos.

El objetivo es recuperar el voto popular que se ha alejado de la izquierda del gobierno, pero el debate traduce también que para los candidatos a la primaria socialista las dificultades económicas se han superado, la competitividad se ha restaurado, el paro está contenido y que no es cuestión de hacer “regalos “a las empresas o a las familias con recursos (olvidando que estas últimas ha sufrido un fuerte incremento en sus impuestos). Se trataría de pasar a la fase redistributiva del mandato de Hollande (que el jefe del Estado ha podido hacer con medidas no importantes, al no haber obtenido resultados rápidos de su gestión). La competencia de Jean Luc Melenchon y de Emmanuel Macron tiene el riesgo de poder empujar a los candidatos del PS a profundizar en esta política y a ignorar la gran distancia franco alemana.

UNEDIC: GATTAZ amenaza con dejar la decisión en manos del Estado

El 6 de diciembre la patronal y los sindicatos retomaron el diálogo sobre el seguro de paro como consecuencia de un correo del Sr. Gattaz, presidente de MEDEF, en el que explicaba que no quería dejar la decisión sobre el seguro de paro al Estado. No se había comenzado a negociar pero se había marcado un calendario de

discusiones con una reunión el 15 de febrero donde se discutiría si se abría o no la negociación sobre el futuro del UNEDIC.

Dos semanas después en una entrevista en BFM Business, Gattaz declaró: *“si no somos capaces como interlocutores sociales de aceptar nuestras responsabilidades para mejorar el problema del seguro de paro, no estoy en contra que alguien retome el tema”*. A lo que añadió: *“No es mi prioridad, no es lo que yo prefiero, pero hay un momento en el que hay que saber lo que uno quiere. Hay que reformar Francia y no disponemos de años para reformar el país”*

Esta declaración ha provocado un gran descontento en los sindicatos que le acusan de cambiar de opinión frecuentemente. Según Veronique Descacq, la número dos de CFDT encargada del seguro de paro, *“esto no corresponde a lo que los negociadores de las patronales (sobre el seguro de paro), incluido MEDEF nos han dicho en la reunión del 6 de diciembre”*. En MEDEF, se asegura que no hay ningún cambio de posición y que se quiere llegar a un acuerdo de forma rápida.

Dos líneas se oponen

En el seno de MEDEF se oponen dos líneas diferentes, una encabezada por los metalúrgicos que defienden el mantenimiento de la paridad, en particular sobre el seguro de paro, y otra que estima que hay que dar las llaves al Estado mientras que se resuelven las cosas, lo que significa dárselas por un buen periodo de tiempo. A esto se añade el debate táctico que trata sobre la oportunidad de abrir una negociación antes de la elección presidencial. Algunos son partidarios de negociar ahora y otros de esperar a ver las proposiciones de los candidatos.

Para François Fillon esto no es una prioridad, y tendrá mucho que hacer con las reformas sociales que quiere llevar a cabo, y su proposición de una prestación de paro decreciente no es suficiente para el equilibrio de las cuentas de UNEDIC.

Emmanuel Macron es partidario de una nacionalización del sistema que sería extendido a los no asalariados.

La patronal y los sindicatos deben encontrarse el 4 de enero para escuchar a los expertos del seguro de paro.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Grecia ha concluido el año con la previsión de una serie de nuevos impuestos, con los que el Gobierno de Alexis Tsipras intenta cuadrar sus presupuestos para alcanzar así los objetivos fijados en el tercer rescate, aun sin saber aun cuándo podrá cobrar el próximo tramo de la ayuda. Se trata de medidas que van desde la reducción del ingreso mínimo exento de impuestos, pasando por el aumento de los tipos del IRPF, hasta el incremento de una serie de impuestos indirectos, y la creación de nuevos.

Con estos incrementos de impuestos directos e indirectos, el Estado espera recaudar 2.447 millones de euros adicionales y el Gobierno espera poder alcanzar en 2017 un superávit primario superior al 1,75% del producto interior bruto (PIB).

Además, espera sentar las bases para que en 2018 el superávit primario alcance el 3,5% del PIB fijado como objetivo en el tercer rescate, firmado en verano de 2015. Según los expertos, sin embargo, el incremento de la imposición ya extremadamente alta puede afectar negativamente a las previsiones económicas del Gobierno para el año que empieza, de un 2,7%.

Todo esto ocurre en un contexto de extrema incertidumbre, pues no solo se cuestiona el objetivo de crecimiento económico, sino que tampoco está claro cuándo podrá contar Grecia con el próximo tramo del rescate, por valor de 6.100 millones de euros.

El Gobierno ha despedido el año pidiendo perdón a los acreedores por haber decidido sin previa consulta abonar una paga extraordinaria a los pensionistas más pobres y aplazar el incremento del IVA en las islas del mar Egeo golpeadas por la crisis de refugiados. Tsipras lo había anunciado en un mensaje televisado, en un momento de elevada tensión entre los acreedores sobre la segunda revisión del programa asociado al rescate.

Mientras el Fondo Monetario Internacional (FMI), que todavía sigue sin decidir si se suma al tercer rescate, considera que los objetivos para el superávit primario de Grecia a medio plazo son demasiado ambiciosos (3,5% del PIB a partir de 2018), los acreedores europeos lo ven factible.

El FMI considera que Grecia solo puede cumplir con un objetivo tan ambicioso si asume medidas de recorte e ingresos adicionales por algo más de 4.000 millones de euros, sobre todo mediante un nuevo tijeretazo a las pensiones.

Aunque Grecia comparte la visión del FMI de que el objetivo para el superávit primario (que excluye el pago de los intereses de la deuda) es demasiado elevado, porque anula toda posibilidad de insuflar vida a la maltrecha economía, no está dispuesta a asumir aún más recortes, y ante la duda, prefiere dejar al Fondo fuera del rescate.

El año finaliza pues sin resolverse si Grecia logra el aprobado de los acreedores para esta segunda revisión, habiendo una serie de diferencias pendientes, entre ellas, en materia laboral.

El 21 de diciembre, el Parlamento griego aprobó por unanimidad el aplazamiento por un año la subida del IVA en las islas griegas golpeadas por la crisis de refugiados, una de las dos medidas anunciadas por el primer ministro, Alexis Tsipras, que soliviantó a los acreedores por no haber sido consultados previamente.

El anuncio de esta medida, junto con la paga extra a los pensionistas más pobres que aprobó el Parlamento la semana anterior, condujo a que el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) congelara las medidas de alivio de la deuda griega a corto plazo aprobadas en el Eurogrupo del 5 de diciembre.

Tsipras defendió sus decisiones con el argumento de que sufragará estas medidas sociales con parte de los excedentes acumulados este año en el erario y afirmó que el reparto de este superávit es asunto “soberano” de Grecia.

Los contribuyentes que tienen previsto legalizar su situación fiscal y declarar ingresos de años anteriores, podrán hacerlo pagando un impuesto de entre el 60% y el 70% de la cuantía no declarada en su debido momento.

La intención inicial del Gobierno era aplicar a los “arrepentidos” una tarifa del 50%, pero los acreedores la calificaron de demasiado clemente.

Tsipras también recalcó que su Gobierno no aceptará que se “excluya a Grecia del modelo social europeo de negociación colectiva”, dentro de las conversaciones que mantiene Atenas con sus socios para cerrar la segunda revisión de las condiciones del programa de rescate.

Las cuatro instituciones acreedoras (Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Mecanismo Europeo de Estabilidad y el Banco Central Europeo), si bien asegurando que las medidas adoptadas unilateralmente por Grecia para dar una paga adicional a los pensionistas con menos recursos no afectarán al cumplimiento de los objetivos fiscales que el país debe respetar este año, mostraron, sin embargo, su malestar por el modo en que la decisión ha sido tomada unilateralmente por el Gobierno liderado por Alexis Tsipras, explicaron a Efe fuentes europeas.

Situación económica

En su séptimo año de crisis y tras haber firmado su tercer rescate, Grecia continua sin despegar económicamente, atrapada en la espiral de las reformas y con una sociedad asfixiada por los incesantes recortes y desencantada con las promesas de Tsipras.

Los optimistas, no obstante, podrían interpretar 2016 como un vaso medio lleno. De todas formas, parece haber espacio para cierto optimismo, considerando que, tras la caída económica registrada en 2015, el año de las dobles elecciones y del triunfo de Syriza, el año recién terminado ha dejado algunas cifras positivas: el paro ha

seguido reduciéndose, de un récord del 26% en 2014, hasta el 23,4% en agosto pasado; el índice de la producción industrial ha remontado en los primeros nueve meses (hasta el 1,8%) y el PIB se ha incrementado ligeramente en el segundo (0,3%) y tercer trimestre (0,8%).

Todo esto ha ocurrido a pesar de que los controles de capital introducidos en verano de 2015 aún siguen vigentes.

Sin embargo algunos observadores se la evolución del turismo, el principal motor de la economía helena. Si bien las llegadas aumentaron en los primeros nueve meses en un 3,5%, la facturación se redujo un 5,5%.

Incluso las cifras del paro permiten una segunda interpretación: gran parte de la reducción del desempleo se debió al fuerte aumento del trabajo a tiempo parcial, lo que se traduce en salarios de 400 euros al mes -o incluso menos- que no alcanzan para llegar a fin de mes.

2016 fue además, por enésima vez, año de recortes y aumento de impuestos.

El IVA volvió a aumentar, del 23% al 24%, lo hizo también el impuesto sobre la renta, y lo hicieron nuevamente las cotizaciones a la seguridad social.

Al mismo tiempo volvieron a bajar las pensiones, que acumulan ya una docena de caídas en los siete años de crisis.

Todo esto ha conducido a que los griegos se vean cada vez más asfixiados en su economía doméstica y que la deuda privada haya alcanzado el mismo nivel que la pública, unos 328.000 millones de euros.

Si bien uno de los principales objetivos del Gobierno de Tsipras era combatir el fraude fiscal, una de las grandes lacras del país, esta creciente presión tributaria está produciendo el efecto contrario, un problema no solo para las arcas del Estado sino para las carteras de los bancos.

En torno a la mitad de los créditos bancarios están en mora (antes del comienzo de la crisis tan solo era el 4,8%), en su mayor parte porque la gente ya no puede apretarse más el cinturón, siendo residual el porcentaje de los que se aprovechan de la situación y no pagan aunque pudieran hacerlo

Entre que los ciudadanos deben a los bancos y al Estado y el Estado les debe a ellos -hay retrasos en el pago de pensiones, en la devolución de impuestos, deudas a proveedores... que suman un total de 8.000 millones de euros- la economía no obtiene la liquidez que necesitaría para poder arrancar.

Unos fondos que tampoco llegan de fuera, pues la falta de inversiones extranjeras, que tanto anhela el Gobierno, no se ve factible mientras Grecia no vuelva a los mercados financieros.

Para romper este círculo, insistió el Gobierno durante este año, es necesaria una decisión sobre la reestructuración de la deuda, no solo a corto, sino a medio y largo plazo.

El Gobierno se cansa de advertir de que si no vuelve la inversión a Grecia, el país no puede salir de la crisis y de la trampa de los rescates, y la ciudadanía terminará de dar la espalda a los políticos. Temor que parece justificado por la encuesta elaborada en otoño por Public Issue, publicada nada menos que por el diario de Syriza, "Avyí", según la cual el 90% de los encuestados dice sentirse insatisfecho con el trabajo del Gobierno. Sin olvidar que un 80% dice lo mismo de la oposición.

El día 11 el Parlamento aprobó los Presupuestos Generales de 2017, que prevén la vuelta del país al crecimiento tras siete años de recesión, pero incluyen también nuevas medidas de ahorro e incrementos de impuestos.

La ley salió adelante con los votos de la coalición gubernamental del izquierdista Syriza y los nacionalistas Griegos Independientes y contó con el rechazo de toda la oposición.

En su discurso de clausura tras cinco días de debate, el primer ministro, Alexis Tsipras, afirmó que el de 2017 es el primer presupuesto del "optimismo" y el "crecimiento económico", en alusión al 2,7% de incremento del PIB previsto por el Gobierno.

Pese a incluir nuevos recortes y subidas de impuestos, Tsipras insistió en que los presupuestos tienen un claro acento social, y puso como ejemplo los 300 millones de euros (317 millones de dólares) adicionales que se destinarán a sanidad y educación.

Con una oposición conservadora que no se cansa de pedir elecciones ante la caída de popularidad del Gobierno y con las negociaciones con los acreedores sobre la revisión del programa asociado al rescate aún sin concluir, Tsipras ha optado por recuperar el discurso social.

El Gobierno parece querer demostrar que no solo cumple sino incluso supera las pautas impuestas por los acreedores. Así, los presupuestos de 2017 parten de un superávit primario (antes del pago del servicio de la deuda) del 2% del producto interior bruto (PIB), un cuarto de punto por encima del objetivo acordado con los acreedores.

Ya en este año, el Ejecutivo espera superar con creces el objetivo pactado con las instituciones acreedores, y cerrar el ejercicio en curso con un superávit primario del 1,1%, casi el doble del 0,6% acordado.

El incremento de los ingresos del Estado en el periodo enero a noviembre en un 5,8% por encima de lo presupuestado fortalece el optimismo gubernamental.

Los presupuestos de 2017 contemplan un incremento de ingresos del 5,3% hasta un total de 51.001 millones de euros (54.000 millones de dólares), y un recorte del gasto del 3,1% hasta los 48.486 millones de euros (51.338).

En total están previstas medidas de aumento de ingresos y de recorte de gastos de unos 3.400 millones de euros (3.600 millones de dólares), 2.500 (2.647) de los cuales vendrán de aumentos de impuestos.

Entre las medidas que elevarán la presión fiscal figuran el incremento de una serie de impuestos indirectos, van desde el combustible para la calefacción y la gasolina hasta el tabaco, el café, el internet y la televisión de pago.

Además el Estado heleno espera ahorrar 843 millones de euros (892 millones de dólares) a base de nuevos recortes en el gasto de pensiones y de prestaciones sociales, así como del aumento de las contribuciones a la seguridad social.

Pero al mismo tiempo los presupuestos prevén un aumento del gasto social por un total 871 millones de euros (922 millones de dólares).

Los presupuestos se han confeccionado sobre una base de cálculo que parte de un crecimiento del PIB del 2,7%, tras un previsible 0,3% en este ejercicio, un objetivo que muchos analistas consideran demasiado optimista, pero que el Gobierno espera lograr gracias a un incremento de las inversiones de un 9,1%; del consumo privado, de un 1,8%, y de las exportaciones, de un 5,3%.

El Gobierno prevé además una tímida vuelta a la inflación tras años de deflación, con un incremento del IPC del 0,6%.

Además, cuenta con una reducción del desempleo del 23,7 al 22,6 por ciento.

Situación social

Como se ha mencionado en la sección sobre situación política, a primeros de mes el Primer Ministro Alex Tsipras, había anunciado el reparto de 617 millones de euros, como paga extra a 1,6 millones de pensionistas que ganan menos de 850 euros al mes. El primer ministro heleno aseguró que el dinero procede del superávit de 2016, que prevé llegue los 1.907 millones de euros en lugar de los 919 millones estimados anteriormente.

Las asociaciones griegas de pensionistas han acogido con indignación el anuncio del Primer Ministro. El presidente de la federación de asalariados jubilados, Dimos Kuburis, calificó la promesa de Tsipras de “migajas” que solo son una “venda para tapar los ojos” y encubrir el “saqueo” que ha hecho el Gobierno izquierdista a las pensiones, siguiendo el ejemplo de los Ejecutivos precedentes.

Con críticas similares reaccionó también el presidente de la federación de autónomos jubilados, Pantelís Tatsis, quien afirmó que las promesas de Tsipras no cubren ni de lejos todo lo que se les quitó a los pensionistas.

Las citadas asociaciones convocaron a una manifestación para el 15 de diciembre en el centro de Atenas, desde donde han marchado hasta la sede del Gobierno

Por su parte, el director del Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE), Klaus Regling, declaró, a mediados de mes, que Grecia está de regreso en la senda

correcta, pero expresó sus dudas ante los anuncios realizados por el Gobierno sin consulta previa.

En un discurso en Helsinki, Regling repasó la evolución griega y consideró que ese país podrá volver al mercado de deuda antes de que concluya el último rescate, en agosto de 2018, “siempre que ponga en marchas las necesarias reformas”.

El director del MEDE se mostró optimista sin olvidar los desafíos a los que se enfrenta el proyecto europeo y que exigen, a su juicio, mayor integración y compartir los riesgos en la eurozona, a través de mecanismos fiscales o en los mercados de capitales.

El Mecanismo Europeo de Estabilidad y el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera, que gestionan el rescate a Grecia, decidieron suspender temporalmente las medidas de alivio de la deuda helena a corto plazo, tras la decisión del Gobierno de Atenas de emplear fondos adicionales para pagar pensiones.

Ambos organismos necesitan tomar ciertas “decisiones formales” sobre la implementación de las medidas de alivio de la deuda helena a corto plazo, que fueron acordadas por los países de la eurozona el pasado 5 de diciembre en el marco del tercer rescate financiero al país.

El Gobierno sorprendió con el anuncio de los 617 millones de euros a destinar a una paga extra para los 1,6 millones de pensionistas que cobran menos de 850 euros al mes. Los acreedores desconocían esta iniciativa, ya que el Gobierno de Atenas no les había informado antes de adoptar estas medidas fiscales, contrariamente a lo que dicta el memorando de entendimiento del rescate.

Las medidas de alivio a corto plazo acordadas por los países del euro prevén extender los vencimientos de los bonos desde los 28 años actuales a 32,5 años, “reducir el riesgo de los tipos de interés sin incurrir en costes adicionales para los países que antes tenían programas” de rescate y dar más margen a Grecia en términos de los intereses en la devolución de parte del segundo rescate.

El alivio de la deuda griega es un requisito exigido por el Fondo Monetario Internacional (FMI) para participar financieramente en el rescate, al que ahora solo presta apoyo técnico.

El ministro de Finanzas griego, Euclides Tsakalotos, declaró por su parte que piensa que la paga extra a los jubilados “se encuentra dentro del marco del memorándum, y creo que cuando se proporcionen las explicaciones necesarias se entenderá. Tsipras, por su parte, aseguró que la decisión es puntual, no recurrente y no amenaza el cumplimiento de los objetivos fiscales que debe alcanzar Atenas.

Tsipras recalcó que Grecia está “cumpliendo” con los compromisos que asumió en su tercer programa de rescate de hasta 86.000 millones de euros y cargó contra el FMI, otra de las instituciones acreedoras, a la que espetó que es “antidemocrático” exigir a los griegos que asuman más medidas de austeridad.

En concreto, se pide al país que mantenga un superávit del 3,5% del PIB en 2018 y en años sucesivos, algo que el FMI considera inalcanzable, por lo que exige que Atenas asuma y aplique antes de esa fecha nuevos ajustes.

IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

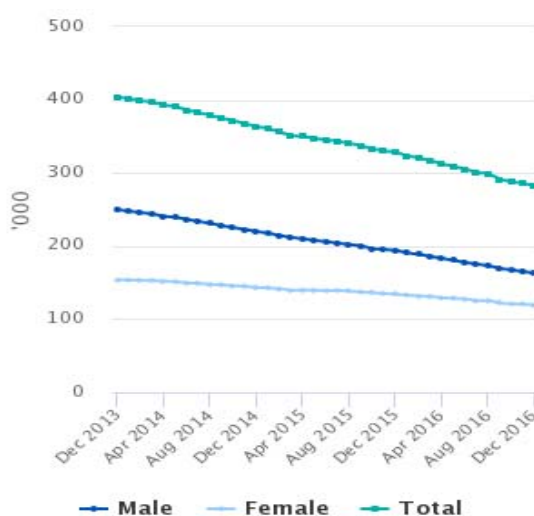
Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda disminuyó en el mes de noviembre un 0,1% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



Fuente: CSO

Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de diciembre de 2016 el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 282.400, habiéndose registrado un descenso de 3.300 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 ha descendido al 7,2%.



Fuente: CSO

Plan de apoyo para jóvenes inventores y emprendedores

El secretario de estado para el Empleo y PYMES de Irlanda, Pat Breen, ha lanzado un nuevo plan de apoyo al profesorado con el fin de auxiliar a los más de 20.000 alumnos de enseñanza secundaria que participan anualmente en el Programa Empresarial para Estudiantes, *Student Enterprise Programme (SEP)*.

El programa *SEP*, organizado y gestionado por las Oficinas Locales para el desarrollo Empresarial, *Local Enterprise Office (LEO's)*, constituye la mayor iniciativa de este tipo en todo el país, con la participación de 620 centros educativos. A través del *SEP* se pretende instruir a los futuros líderes y empresarios del país aunando negocio y educación, y conseguir que el emprendimiento se convierta en una opción natural para los jóvenes en el proceso de descubriendo y desarrollo de sus propios intereses.

Los recursos incorporados incluyen: un manual para profesores, un cuaderno de trabajo para alumnos y consejos prácticos de empresarios de éxito. La presentación se llevó a cabo durante la visita del ministro al colegio Chrabh Abhann, en Kilcoole, de cuyas aulas ha salido el joven de 17 años, Luke Byrne, ganador del premio nacional de jóvenes empresarios.

La introducción de estos nuevos medios tiene como fin apoyar y alentar a las nuevas generaciones de emprendedores que, ayudados por profesores y empresarios, tendrán la posibilidad de descubrir el mundo de los negocios desde el aula.

Los medios puestos al alcance de los estudiantes les ofrecen la oportunidad de desarrollar su creatividad, mostrar su perseverancia y determinación, a la par que adquieren la experiencia real del establecimiento y gestión de una empresa.

Nueva plataforma online para la solicitud de permisos de trabajo

La ministra de Trabajo, Empresa e Innovación, Mary Mitchell O'Connor, lanzó, el pasado 1 de diciembre, un nuevo sistema online para la tramitación de permisos de trabajo (*Employment Permits Online System, EPOS*). Este sistema ofrece la mejor plataforma posible para que empresas y trabajadores gestionen la solicitud de permisos de trabajo. Se proporciona una ruta digital para que tanto trabajadores como empresarios compartan el proceso de solicitud de manera adecuada.

El *EPOS*, en combinación con la iniciativa *Trusted Partner*, lanzada el pasado año por éste Ministerio, permite que el tiempo de resolución se reduzca a 5-7 días. Este plazo resulta muy positivo comparado con otros a nivel internacional, lo que favorece la reputación de Irlanda y su compromiso de constituirse como el mejor país de pequeñas dimensiones en el que desarrollar actividad comercial.

Esta plataforma, que ha sido finalista en los premios de Excelencia a la Función Pública e Innovación persigue, en consonancia con las prioridades del Gobierno y de este mismo Ministerio, ofrecer un servicio público digitalizado.

Esta nueva iniciativa llevada a cabo en colaboración con la empresa de tecnología de la información *opensky Data System Ltd.* pretende mejorar el servicio ofrecido a los usuarios. Esta vanguardista plataforma, proporciona un sistema de gestión, de

principio a fin, que incluye una forma de pago online segura. Asimismo, ofrece un proceso de gestión más corto y una mejora de los plazos.

En los últimos tres años las solicitudes de permiso de trabajo han ido aumentando un 30% anual de media (de los 6.696 de 2013 a los 14.000 de 2016). Esta creciente demanda, cuya atención resultaba impracticable con una dotación de personal en declive, ha propiciado la creación de *EPOS*.

La efectividad y éxito de la nueva plataforma online se ha evidenciado tan solo dos semanas después de su puesta en marcha, con una participación del 95% de los usuarios.



ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación Política

En de diciembre de 2016 se ha producido en Italia el cuarto cambio de gobierno en un periodo de cuatro años sin haberse celebrado previamente elecciones (se celebraron elecciones en febrero de 2013 en las que ganó por muy poco el Partido Democrático que no pudo formar gobierno)

El 4 de diciembre se celebraba el referéndum sobre la reforma constitucional cuyo texto de ley se había aprobado en modo definitivo un año antes, en enero de 2016. Poco antes de la fecha del referéndum, el Primer Ministro Matteo Renzi intensificaba la campaña a favor del Sí, mientras que los sondeos reflejaban, a medida que se iba acercando la fecha del referéndum, una previsión cada vez mayor, de la victoria del “No”.

Ni las advertencias de Matteo Renzi sobre la llegada de un posible gobierno técnico en el caso de que ganara el “no” ni las preocupaciones de los mercados financieros que, por la incertidumbre ante los resultados del referéndum, provocaron en la Bolsa unas jornadas de gran volatilidad en los días previos (la prima de riesgo alcanzó un nuevo máximo desde febrero de 2014, 192,2 puntos), hicieron cambiar la voluntad de los votantes.

Con una altísima afluencia que alcanzó el 65,5% de participación, en el referéndum la victoria fue para el No con un 59,1%, frente al Sí, que obtuvo un 40,9% de votos. Votaron más de 50 millones de electores (afluencia del 68,48%) a los que se sumaban poco más de 4 millones de italianos en el exterior (participación del 30,74%). El No ganaba en todas las regiones menos en Toscana, Emilia Romagna y Treviso.

Poco después de conocerse los resultados del referéndum, el Primer Ministro Matteo Renzi comparecía anunciando que iba a presentar su dimisión al Presidente de la República. En su discurso, Renzi admitía la derrota, declaraba que asumía toda la responsabilidad de los resultados y anunciaba que ponía fin a su periodo de Gobierno. No obstante, el Presidente de la República, Sergio Mattarella, pidió a Renzi que formalizase su dimisión después de la aprobación de la Ley de presupuestos en el Senado.

La ley ya había sido a probada en la Cámara de Diputados poco antes del referéndum. Precisamente, el retraso en la fecha de celebración del referéndum hasta el mes de diciembre, cuando había estado previsto para el mes de octubre, se achacaba a cálculos del gobierno para que los presupuestos pudieran ser aprobados sin que les afectasen los resultados del referéndum.

Tras la aprobación de los presupuestos y la dimisión formal de Renzi, el Presidente Mattarella, comenzaba una ronda de consultas para tratar de concentrar una mayoría parlamentaria que permita el mantenimiento de un gobierno hasta que se puedan celebrar elecciones. Uno de los problemas que surgen en esta situación es

que, en la actualidad, están vigentes en Italia dos leyes electorales distintas, una para la Cámara de los Diputados y otra para el Senado. La última reforma de la ley electoral, aprobada en enero de 2015 solo afectaba a la Cámara de Diputados, ya que iba unida a la reforma constitucional que eliminaba la elección de los senadores por sufragio universal. Ahora, para el Senado se habla de la anterior ley electoral adaptada solo para esta Cámara. No obstante, el Italicum (la reforma electoral de Matteo Renzi) está pendiente de sentencia por parte del Tribunal Constitucional por un recurso de inconstitucionalidad.

Aunque los primeros nombres que se barajaron para dirigir el Gobierno eran los del ministro de Economía Pier Carlo Padoan y el del presidente del Senado, Pietro Grasso, Mattarella sorprendió con la designación del, hasta ahora, ministro de Asuntos Exteriores, Paolo Gentiloni al que le encargaba, una semana después del referéndum, la formación de un gobierno. El lunes por la tarde tomaron posesión los ministros de un ejecutivo sin muchos cambios con respecto al anterior de Renzi. Repiten los ministros de Economía, Pier Carlo Padoan; de Infraestructuras y Transportes, Graziano Delrio; de Defensa, Roberta Pinotti; de Cultura, Dario Francheschini; o de Salud, Beatrice Lorenzin. Asimismo, Gentiloni ha designado a la anterior ministra de las reformas y principal artífice junto a Matteo Renzi de la propuesta de reforma constitucional, Maria Elena Boschi, nueva secretaria de Estado de la Presidencia del Consejo de Ministros y al ex ministro del Interior, Angelino Alfano, nuevo responsable de Exteriores. Gentiloni, 62 años, ha sido considerado un hombre muy próximo a Renzi durante su periodo en el Ejecutivo. Exministro de Comunicaciones durante el Gobierno de Romano Prodi, es uno de los principales dirigentes del Partido Demócrata (PD), en el Gobierno, de cuyo grupo de fundadores forma parte.

El nuevo Gobierno un día después de su nombramiento, se sometió a la investidura en la Cámara de Diputados y posteriormente en el Senado. Gentiloni ha obtenido la confianza con relativa tranquilidad en la Cámara de Diputados, con 368 a favor y 105 en contra después de que, tal como habían anunciado, abandonasen la sala el Movimiento 5 Estrellas, la Liga Norte y la Alianza Liberal Popular de las Autonomías (ALA). Este último partido, que se constituyó tras haberse escindido de Forza Italia de Silvio Berlusconi, bajo el liderazgo de Denis Verdini, y que cuenta con 18 senadores ha estado apoyando hasta ahora el Gobierno de Matteo Renzi pero han retirado su apoyo porque no ha contado con ellos para ningún nombramiento.

Gentiloni en su discurso en la Cámara de Diputados anunciaba que su gobierno durará mientras que mantenga la confianza de las Cámaras y tendrá como prioridad una nueva ley electoral, la reconstrucción de las zonas afectadas por el terremoto y el empleo. En el Senado Gentiloni lo tenía más difícil. De los 161 los votos mínimos necesarios, ha obtenido 169 a favor y 99 en contra. Todo el Partido Democrático ha votado en bloque así como el Nuevo centro derecha con quien sigue compartiendo las responsabilidades de gobierno. Tras algunas protestas, los miembros del Movimiento 5 Estrellas y de la Alianza Liberal Popular se han ausentado del Pleno.

Todos los partidos políticos están trazando sus posturas y estrategias de cara a los comicios generales mientras se negocia en el Parlamento una nueva ley electoral.

En el PD, principal partido de centroizquierda del país, en una reunión para analizar la situación política, parecía que todos estaban de acuerdo en que se debía celebrar un Congreso lo más pronto posible tras la dimisión de Matteo Renzi como Primer Ministro, pero la falta de un candidato por parte de la minoría del PD situada más a la izquierda, que pueda competir con Matteo Renzi, está frenado las prisas.

Los partidos de la oposición como el Movimiento Cinco Estrellas (M5S), la Liga Norte o "Fratelli d'Italia" piden que se convoquen elecciones cuanto antes. Estos partidos han criticado que éste vaya a ser el cuarto Ejecutivo no elegido en las urnas en los últimos cinco años: después de los de Mario Monti (2011- 2013), el de Enrico Letta (2013-2014) y el de Renzi (2014-2016). Por su parte, el partido conservador Forza Italia, que guía al ex primer ministro Silvio Berlusconi, reiteró su intención de ejercer de oposición durante el nuevo Ejecutivo.

Situación Económica

Poco antes de la dimisión de Matteo Renzi, la Cámara de Diputados aprobaba la ley de Presupuestos para 2017. Tras la aprobación, con 290 votos a favor y 118 en contra, junto al ministro de Economía, Pier Carlo Padoan, el todavía primer ministro Matteo Renzi explicaba a la prensa los principales puntos del Presupuesto.

El Presupuesto prevé un déficit público del 2,3 % del Producto Interior Bruto -por encima de lo que pide a Italia la Comisión Europea, que le ha exigido un ajuste mayor de sus cuentas-, y un crecimiento del 1 % para el próximo año, una décima más optimista que la previsión de Bruselas. "Los impuestos siguen bajando: baja el impuesto de sociedades, el IRPF agrícola, los impuestos para los autónomos", afirmaba Renzi. Los medios italianos cifraron esta bajada de impuestos en "23.000 millones menos" de euros. En cuanto a las pensiones, especificó que subirán entre 30 y 50 euros al mes las más bajas: "Por primera vez hay un aumento en las pensiones de importes inferiores a 1.000 euros". También subirá el gasto en Sanidad, donde está previsto "un aumento hasta los 113.000 millones, 2.000 millones más respecto al año anterior, más el fondo para la no autosuficiencia, que es de 450 millones, con una subida de 50 millones respecto al año pasado". El Fondo para la no autosuficiencia fue instaurado en 2006 y está destinado a sostener a personas con discapacidades graves y a ancianos dependientes para garantizarles una asistencia en sus domicilios. Otros 1.000 millones de euros serán asignados al fondo de garantía de las pequeñas y medianas empresas, mientras que 2.100 millones de euros servirán para mejorar zonas periféricas y 20.000 millones irán a Industria, con el objetivo de fomentar la inversión. Para la reconstrucción de las zonas afectadas por los últimos terremotos, el Ejecutivo estima que serán necesarios al menos 4.500 millones de euros. Posteriormente, en sesión del 7 de diciembre, el Senado Italiano aprobaba la Ley de con 166 votos a favor, 70 en contra y una abstención.

El nuevo Gobierno de Gentiloni se ha tenido que enfrentar a un problema no resuelto por su antecesor relativo a la mala situación de las entidades financieras italianas entre las que se encuentra el Monte dei Paschi di Siena. El pasado 22 de diciembre, la Banca dei Monte dei Paschi di Siena fracasaba en su operación de recapitalización al no haber encontrado un gran inversor que financiase gran parte de la ampliación de capital por valor de 5.000 millones de euros en la que se

encontraba inmerso desde una semana antes. Teniendo en cuenta las pocas posibilidades de éxito de esta ampliación, y la mala situación de otras entidades financieras en Italia, el Consejo de Ministros del Gobierno Gentiloni, un día antes de la fecha tope, acordaba un “escudo” de 20.000 millones de euros para intervenir en los bancos y salvar a los ahorradores. Tras el fracaso, el gobierno aprobaba el proceso de rescate que según los medios, tendrá una duración de dos o tres meses y se desarrollará en varias fases. Por lo pronto, el Banco Central Europeo ha elevado la cifra necesaria de capitalización hasta los 8.800 euros, desde los 5.000 iniciales. Roma ha cuestionado la forma en que el regulador europeo ha comunicado el montante de la recapitalización.

Entre los indicadores económicos conocidos en el mes de diciembre se encuentra el de la producción industrial, que no ha sufrido variaciones en octubre con respecto al mes anterior. Sin embargo, la evolución de la facturación industrial sí que da señales positivas, con un aumento del 0,8% en octubre.

Otro dato positivo es el aumento de la confianza de las empresas en diciembre.

En cuanto a los precios, se ha notado un cambio de tendencia en diciembre debido al aumento de los precios del petróleo y a la bajada del euro con respecto al dólar.

Situación Social


La Corte Constitucional examinará el 11 de enero, junto con otros asuntos ya establecidos en el calendario, la admisión de la solicitud de tres referéndums de anulación de medidas incluidas en la reforma laboral del Gobierno de Matteo Renzi. Las solicitudes ya fueron declaradas conformes a la ley el 9 de diciembre. Las tres preguntas a incluir en el referéndum fueron propuestas por el sindicato CGIL después de haber recogido más de tres millones de firmas de apoyo. El objetivo es anular las normas que modificaban el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (que flexibiliza el despido), las normas sobre responsabilidades de contratistas en caso de conflictos con los trabajadores y la eliminación del cheque empleo.

Una vez conocida la fecha, la polémica no se ha hecho esperar. A preguntas de los periodistas sobre lo que este referéndum podría significar para el nuevo Gobierno, el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, declaraba “si hay elecciones antes, no hay ningún problema”. A Guglielmo Epifani, que fue secretario general del PD antes de Matteo Renzi, no le ha gustado la respuesta del Ministro y ha manifestado que votaría sí a las tres preguntas.

En los diez primeros meses de 2016 se han estipulado más de 1.370.000 contratos indefinidos (incluyendo las transformaciones), mientras que han finalizado 1.308.680, lo que da un saldo positivo de 61.640 contratos. El dato, según ha publicado el Instituto Nacional de Previsión Social, es inferior en un 89% al saldo positivo de los diez primeros meses de 2015, debido a los incentivos a la contratación indefinida del año pasado. Por otro lado, en estos diez meses se han vendido más de 121 millones de cheques empleo, destinados al pago de prestaciones de trabajo accesorias. El cheque se vende en los estancos y tiene un valor de 10 euros de los que 7 cobra el trabajador y 3 son cotizaciones sociales. El aumento en el uso de los cheques ha sido del 32,3%.

El Gobierno está preparado para redeterminar desde el punto de vista normativo, el uso del cheque empleo, según ha declarado el Ministro de Trabajo Giuliano Poletti. Hace pocos meses se introdujo un mecanismo que permite el control y seguimiento de los cheques por lo que un poco más adelante se verán los efectos.

Las medidas contra la pobreza aprobadas por el Consejo de Ministros en febrero de 2016 han sido aprobadas por la Cámara de Diputados y ahora están siendo examinadas por la Comisión de Trabajo del Senado. La idea es la de introducir un beneficio económico acompañado por servicios de inclusión social y laboral, según planes personalizados, basados en requisitos como el “Indicador de la Situación Económica Equivalente” – ISEE y la presencia de menores en el núcleo familiar. Estas medidas serán financiadas, a partir de 2017, con mil millones de euros al año. Italia es el único país en Europa que no ha introducido una medida universal de apoyo para los más pobres por lo que el Gobierno está pensando en remediar a los retrasos del Parlamento, transformando la prevista Ley de bases en un proyecto de Ley o incluso recurriendo a un Decreto-ley.



LITUANIA

APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO

Según lo aprobado por el Parlamento, el presupuesto se dirige a:

- 1) el fortalecimiento de la seguridad de Lituania;
- 2) el fomento del bienestar y el crecimiento económico de las personas;
- 1) el fortalecimiento de la transparencia en los procesos de contratación pública y prevención de la corrupción.

El nuevo Ministro de Finanzas, V. Sapoka, dijo que: "comenzaremos a trabajar en la aplicación de reformas en el mercado de trabajo y la seguridad social, la reducción de las pensiones se compensará, continuará el subsidio para la calefacción y se incrementarán los salarios de los maestros. Estos y otros gastos nos exigieron una planificación muy cuidadosa para mantener la disciplina fiscal".

Las principales cifras son las siguientes:

- El déficit estructural del Gobierno será del 1,2% del PIB;
- El déficit del Gobierno será del 0,7% del PIB;
- Las inversiones de la UE y otros fondos internacionales de apoyo ascenderán a unos 2.101 millones de euros;
- Los ingresos del Estado, incluyendo la UE y otros fondos de apoyo internacional, ascenderán a 8.519 millones de euros (43 millones de euros más), mientras que el gasto ascenderá a 9.077,8 millones de euros (aumentado en 18 millones de euros). Los gastos superan a los ingresos del Estado en 558'5 millones de euros
- Los ingresos del Estado por concepto de impuestos serán de 5.918 millones de euros. Las principales fuentes de ingresos serán: el IVA, los impuestos especiales, el de sociedades y el de la renta.
- Las asignaciones de gastos a algunas áreas del presupuesto estatal de 2017 han aumentado, incluyendo: 1) el gasto en defensa, un aumento de 160 millones de euros más que en 2016; 2) el gasto en educación, un aumento de 112 millones; 3) seguridad social, un aumento de 111 millones; 4) orden público y protección de la sociedad; y 5) protección del medio ambiente, un aumento de 57 millones de euros Más que en 2016.
- Se asigna un importe de 1.396 millones de euros a la inversión estatal de 2017
- El límite de cambio de la deuda neta del Estado aprobado es de 2.457 millones de euros; de los que 1.400 son para ahorrar fondos para comprar emisiones de bonos en euros en 2018

El presupuesto estatal de la Seguridad Social de Lituania (SODRA) para 2017 que, después de 10 años, se prevé sin déficit, contiene estos puntos clave e indicadores financieros:

- Se espera que los ingresos de Sodra en 2017 sean de más de 3.739 millones de euros, mientras que su gasto se espera sea de 3.707 millones de euros.

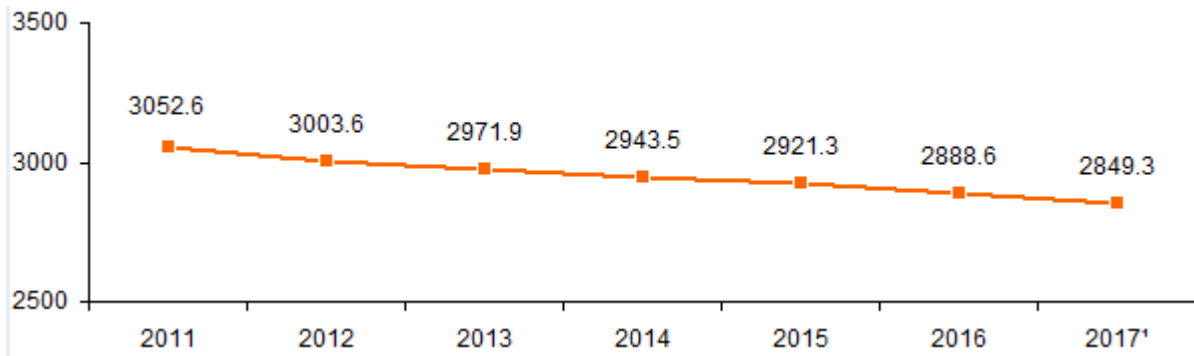
- Se prevé que en 2017, los ingresos de SODRA crecerán un 9%, y sus gastos un 6,2%.
- A partir del 1 de enero de 2017, el importe de la pensión básica se incrementará en 8 Euros (hasta 120 Euros), y los ingresos asegurados actuales se incrementarán en 31 Euros (hasta 476 Euros). El pago medio de la pensión por vejez aumentará en 20 Euros y ascenderá a 287,57 Euros / mes.
- Los principales ingresos del presupuesto de SODRA provendrán de las contribuciones de los aseguradores (casi 3.215 millones de euros) y de los pagos de los asegurados (más de 340,4 millones). El pago por personas que trabajan independientemente será de unos 109,2 millones de euros, y los pagos voluntarios ascenderán a unos 7,7 millones de euros.
- El gasto principal en 2017 en el presupuesto será el gasto en pensiones de la seguridad social, lo que supone un 70,2% de su gasto total, que asciende a 2.602 millones de euros. SODRA destinará unos 254 millones a los pagos por enfermedad, unos 303,6 millones a pagos por maternidad y unos 138,3 millones al desempleo. Los fondos transferidos a los fondos de pensiones ascenderán a 172,7 millones de euros.

PREOCUPANTE SITUACIÓN DEMOGRÁFICA¹

Estadísticas Lituania informa que basada en datos provisionales, el 1 de enero de 2017, la población residente de Lituania fue de 2.849.000. En el año anterior, la población residente disminuyó en un 39.200 (1,4%). Como en los años anteriores, la emigración sigue siendo la razón principal de la disminución de la población residente. La migración internacional neta negativa (el número de emigrantes superó al de los inmigrantes en 29.600 representó el 75,5% de la disminución total de la población residente. Debido al cambio natural negativo de la población (el número de muertes superó el de los nacidos vivos en 9.600), la población residente disminuyó en un 24,5%.



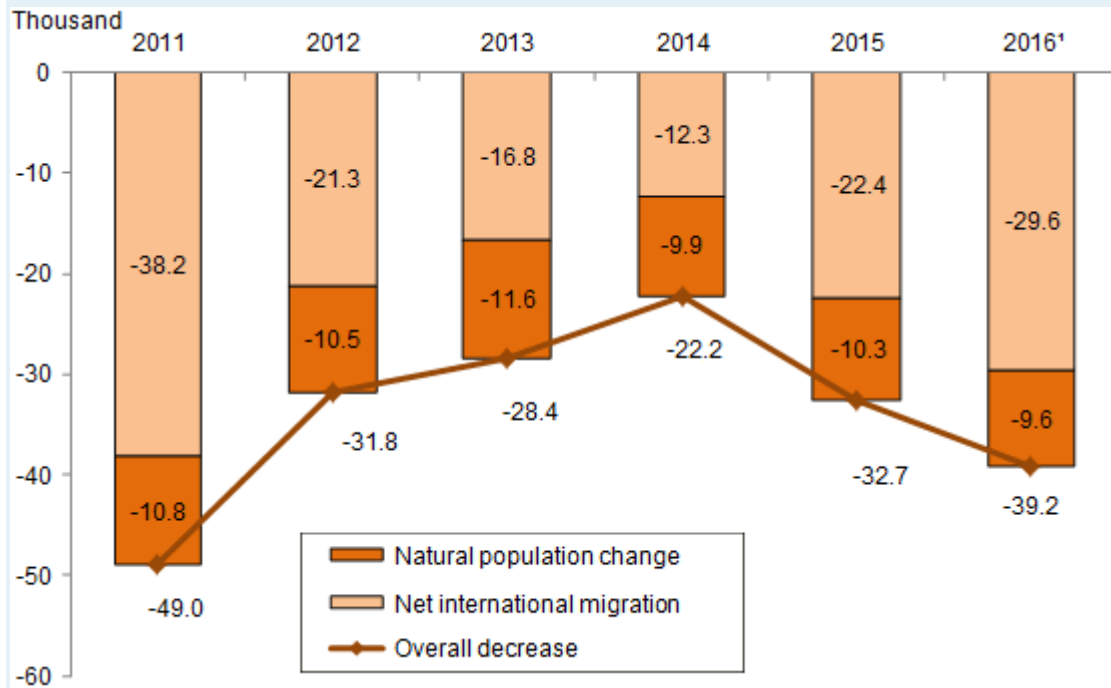
¹ Ver Revista Actualidad Internacional Sociolaboral nº 207, página 42



Datos de Población a 1 de enero (miles)

¹ Provisional data

Descenso de Población



Concepts

Natural population change is the difference between the number of live births and deaths.

Net international migration is the difference between the number of immigrants and that of emigrants.

Principales indicadores demográficos e internacionales sobre migraciones

	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ¹
Resident population at the end of the year	3 003 641	2 971 905	2 943 472	2 921 262	2 888 558	2 849 317
Emigrants	53 863	41 100	38 818	36 621	44 533	50 978
Immigrants	15 685	19 843	22 011	24 294	22 130	21 358
Citizens of the Republic of Lithuania who returned to Lithuania	14 012	17 357	18 975	19 528	18 383	16 478
Foreigners	1 673	2 486	3 036	4 766	3 747	4 880
Live births	30 268	30 459	29 885	30 369	31 475	31 153
Deaths	41 037	40 938	41 511	40 252	41 776	40 774
Registered						
marriages	19 221	20 660	20 469	22 142	21 987	21 148
divorces	10 341	10 399	9 974	9 806	9 371	8 554
per 1 000 population						
Emigrants	17.8	13.7	13.1	12.5	15.3	17.8
Immigrants	5.2	6.6	7.4	8.3	7.6	7.4
Citizens of the Republic of Lithuania who returned to Lithuania	4.6	5.8	6.4	6.7	6.3	5.7
Foreigners	0.6	0.8	1.0	1.6	1.3	1.7
Live births	10.0	10.2	10.1	10.3	10.8	10.9
Deaths	13.6	13.7	14.0	13.7	14.4	14.2
Registered						
marriages	6.3	6.9	6.9	7.6	7.6	7.4
divorces	3.4	3.5	3.4	3.3	3.2	3.0

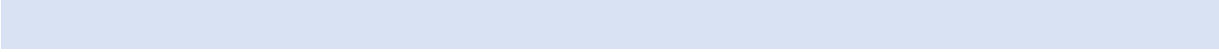
¹ Provisional data

En 2016, 51.000 emigrantes declararon su salida de Lituania, que es por 6.400 o 14.5% más que hace un año. El número de emigrantes por cada 1000 habitantes aumentó de 15,3 (en 2015) a 17,8 (en 2016). En 2016, 21.400 personas emigraron a Lituania, lo que representa 800 o un 3,5% menos que en 2015. El número de inmigrantes por cada 1.000 habitantes disminuyó de 7,6 (en 2015) a 7,4 (en 2016).

En 2016, 16.500 ciudadanos lituanos regresaron a Lituania (77,2% del total de inmigrantes), lo que supone 1.900 o 10.4% menos que en 2015. El año pasado, 4.900 extranjeros inmigraron al país, lo que supone un aumento de 1.100 o un 30,2% más que en 2015.

El diario The Weekly of Vilnius recoge un artículo de enero de 2016 en el que se hacía eco de unos datos igualmente malos. Lo que le resulta llamativo al diario es

que, a pesar de los avisos que ellos y otros medios realizan sobre los datos de la diáspora de lituanos, nada se hace desde el gobierno para resolver el problema y recuerdan que ya en enero de 2016, su artículo decía que la principal razón de que los lituanos abandonen Lituania hacia los países de Europa Occidental son las muy bajas tasas de crecimiento económico observadas en Lituania durante los últimos años. Dicen lo mismo otra vez en este año.



PAISES BAJOS

LOS RIESGOS PARA LA ECONOMÍA HOLANDESA LLEGAN DESDE FUERA²

El nuevo año ha comenzado de manera prometedora para la economía holandesa. De los indicadores medibles, no hay ninguno que indique algo desfavorable para la economía, o que haya alguna razón específica a tener en cuenta una evolución negativa.

La suma de los factores favorables es impresionante: la inflación es muy baja, el poder adquisitivo aumenta, el crecimiento salarial es moderado, el déficit presupuestario ha desaparecido, el crecimiento del empleo ha sido significativo y el desempleo se reduce, las importaciones y exportaciones están en alza y la inversión es razonable. A fin de cuentas, el resultado de todo esto es que la economía está creciendo firmemente.

Crecimiento temprano

A comienzos del nuevo año hay un crecimiento sin cuellos de botella. Se trata de una circunstancia excepcional acorde con la temprana fase ascendente del ciclo económico, por lo que el peligro de un recalentamiento de la economía todavía no está presente.

Esto es exactamente lo que está sucediendo en los Países Bajos. La Oficina Central de Estadísticas CBS va a publicar un informe dentro de algunas semanas que presentará que el cuarto trimestre de 2016 ha sido positivo; así, la economía habría estado creciendo durante tres años y medio. Este es un período bastante largo, pero no hay un sobrecalentamiento, incluso con una tasa de inflación excepcionalmente baja ocho años más tarde, debido todavía a la profundidad de la recesión de 2009.

Pero algunos factores de incertidumbre amenazan Holanda en 2017. La primera incertidumbre es el comportamiento del ahorro de los consumidores. Las cifras más recientes indican que en el año 2016 se amortizaron en hipotecas por 10 mil millones € adicionales.

La amortización de hipoteca afecta al consumo

Esta amortización supone alrededor del 1,5% del producto interior bruto anual, y esta elevada cifra explica por qué el consumo privado va a la zaga del crecimiento del producto interior bruto, a pesar de un aumento del poder adquisitivo de alrededor del 3%. Cómo vaya a evolucionar el comportamiento de ahorro es muy difícil de predecir. La Oficina Central de Planificación Económica CPB, cree que se ahorrará de manera menos fanática, pero el Banco Rabobank dice que asume que los reembolsos de hipotecas aún no han terminado.

El mercado laboral sigue siendo difícil para los pronósticos. Sobre este tema en los últimos años se han tomado una serie de medidas equivocadas. La Oficina Central

² Fuente: Het Financieel Dagblad

de Planificación Económica supone que un crecimiento de la economía en 2017, y también que el desempleo seguirá descendiendo. Previsiones sobre Prinsjesdag todavía no hay.

Los precios de compra

Sería coherente poner un signo de interrogación en la industria de procesamiento. El instituto de gerentes de compras Nevi, informa ahora de dos meses consecutivos en que los precios de compra están aumentando en la industria. Esto comienza según los expertos en los precios de venta de las empresas.

Los expertos predijeron hace unas semanas en el diario económico Het Financieel Dagblad FD que en el próximo verano, la industria de

transformación, debido a los precios más altos, sufrirá una disminución en el crecimiento de su demanda. Aunque esto ocurra, no significaría una disminución inmediata en el crecimiento total de la economía.

Sin embargo, los riesgos para la economía holandesa parecen llegar de fuera. Estos riesgos llegarían a través del canal de comercio exterior. En el comercio siempre existe la incertidumbre del mercado y el efecto de eso es siempre negativo.

La Oficina Central de Planificación CPB predijo mucho mejor que El Banco de Holanda DNB


¿Qué Instituto Nacional oficial predijo más exactamente la evolución en el esquema macroeconómico de la economía holandesa? La Oficina Central de Planificación Económica CPB o el Banco de Holanda DNB. Dentro de diez u once meses, las cifras estarán disponibles, pero ya está claro que en el año 2016 la Oficina Central de Planificación Económica CPB lo hizo mejor. Se comparan las expectativas de ambas instituciones y se confrontan los informes publicados. Para el indicador más sensible al crecimiento económico, el DNB supone un plus del 1,7% y la CPB del 2,1%. El promedio de parados durante el año fue de 615.000 según la acertada previsión del CPB. También con el déficit presupuestario estuvo más acertada la previsión de la CPB. Únicamente de la inflación fue mejor la previsión del Banco de Holanda, 0,7% frente el 0,9% de la CPB. Actualmente parece que la inflación va a estar en el 0,1%.

A continuación, saltan tres incertidumbres. La primera pregunta es lo que traerá la presidencia de Donald Trump. Hay de antemano poco que decir al respecto. Sus planes para estimular la economía de Estados Unidos podrían salir bien para la economía global pero no sabemos cómo influirán en Europa. El posible endurecimiento de las restricciones comerciales siempre es negativo.

Las cuestiones dos y tres se refieren a Europa. El anuncio de un brexit hasta ahora ha tenido muy poco efecto en la Europa continental, que esto vaya a ser muy diferente y cambie está por ver. Los empresarios necesitan algún tiempo para preparar escenarios y jugar bien su impacto potencial.

Luego están las elecciones de este año en Francia, Alemania, Países Bajos y posiblemente en Italia. ¿Cómo afectarán los resultados electorales al euro?

En cuanto al comercio mundial, la Oficina de Planificación añadió recientemente en su análisis una nota optimista: "El resultado muestra un patrón llamativo en el que la exportación holandesa está por encima de la media del comercio mundial de los países relevantes. Países Bajos lo hace mejor que los países importantes. Las empresas holandesas aumentan su cuota de mercado. En 2017 Holanda va a continuar con el aumento de la cuota de mercado mundial."



REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

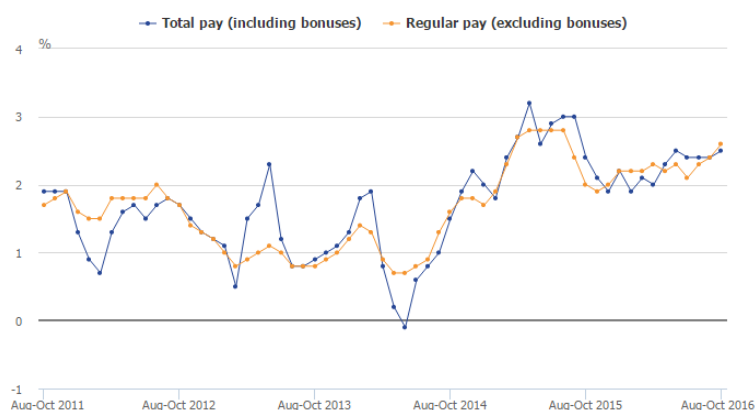
La economía británica registró un crecimiento del 0,6% en el tercer trimestre de 2016 y un 2,2% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. Ambos porcentajes han sido modificados al alza en el primer supuesto y a la baja en el segundo con respecto a las últimas cifras publicadas.

En el mes de noviembre de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) creció al 1,2%, un aumento de tres décimas con respecto al mes anterior, situándose en su nivel más alto desde octubre de 2014. Esta subida se ha debido al aumento de los precios del sector textil, combustibles y de bienes y servicios culturales.



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 agosto-octubre 2011 a agosto-octubre 2016.



Fte: *Office for National Statistics*

En octubre de 2016, el salario medio total se situaba en 507 libras semanales y el salario básico en 475 libras/semana.

En el período agosto-octubre 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,5% con respecto al año anterior.

Brexit: Informe del Parlamento sobre derechos adquiridos

El Comité Parlamentario para la UE de la Cámara de los Lores británica publicó el pasado 14 de diciembre el tercero de los seis informes previstos sobre el Brexit. Estos estudios identifican los aspectos más importantes en diversas áreas (relaciones Reino Unido-Irlanda, opciones de comercio, derechos adquiridos, servicios financieros, cooperación en seguridad y mantenimiento del orden entre Reino Unido y la UE y pesca), haciendo recomendaciones al Gobierno sobre las prioridades en las negociaciones para la salida de la Unión.

El informe que nos ocupa, titulado “Brexit: derechos adquiridos”, afecta a los derechos de los ciudadanos comunitarios que bajo la legislación europea tienen derecho a trabajar, estudiar y establecer su hogar familiar en el país miembro de su elección.

La mayoría de los derechos cuestionados serán presumiblemente recíprocos con los derechos de la UE. El informe recomienda el establecimiento de un mecanismo que asegure que la normativa británica tenga en consideración el desarrollo de la legislación comunitaria y, sobre todo, que la UE considere los cambios destacables en el fuero británico. Asimismo, crea un precedente para esta categoría de colaboración judicial.

- La no preservación de los derechos de los ciudadanos comunitarios conllevaría graves consecuencias. Los ciudadanos de la UE asentados en Reino Unido y los británicos que habiten en cualquier otro estado de la UE podrían perder el derecho a vivir y trabajar en el país de su elección.

El derecho de los ciudadanos comunitarios a afincarse y trabajar en cualquier estado miembro y obtener el derecho a la residencia permanente tras cinco años de estancia en el país, es uno de los principios fundamentales de la Ley comunitaria. El Comité ha evidenciado que a muchos de los inmigrantes comunitarios que han permanecido más de cinco años en Reino Unido les sería imposible demostrar que cumplen los requisitos para acceder a la residencia permanente, según lo estipulado por la normativa comunitaria. Por ejemplo, aquellos que son económicamente inactivos, como los estudiantes, deben probar que cuentan con un seguro médico, a pesar de que el Servicio Nacional de Salud es gratuito. Por ello, se ha pedido al Gobierno que explique las consideraciones que se van a tener en cuenta para decidir qué ciudadanos comunitarios tendrán derecho de residencia permanente tras el Brexit.

El Comité ha instado al Gobierno a publicar datos estadísticos sobre la totalidad de solicitudes de residencia permanente aprobadas y del número de las que continúan pendientes, presentadas por ciudadanos de la UE.

El resultado del referéndum ha contribuido, asimismo, a un incremento del sentimiento xenófobo hacia los inmigrantes de la UE. Ante esta situación el

Comité ha llamado al Gobierno a que exponga las acciones que está acometiendo para atajar este problema.

- Los comunitarios afincados en Reino Unido y los británicos radicados en países de la UE se encuentran angustiados por lo que el futuro les pueda deparar. El Gobierno debería ofrecer de forma inmediata una garantía unilateral que salvaguarde los derechos derivados del estatus comunitario a los ciudadanos de la UE que residan en Reino Unido cuando éste abandone la Unión. El abrumador peso de la evidencia ofrecida al Comité apunta a que éste sería el camino adecuado a seguir.

La incertidumbre causada por el referéndum ha aumentado la preocupación de los ciudadanos comunitarios residentes en Reino Unido. Por eso, según el Comité, el Gobierno tiene la obligación moral de ofrecer claridad y seguridad jurídica a todos los ciudadanos de la UE que se encuentren trabajando, residiendo o estudiando en el país, los cuales contribuyen significativamente a la economía y cultura de Reino Unido. En este sentido, el Comité ha pedido una actuación rápida, debido a que los trabajadores comunitarios juegan un importante papel para cubrir los puestos vacantes en Reino Unido que no pueden ser ocupados por nacionales. Esta falta de personal es una realidad tanto en puestos de alta cualificación, como medicina y servicios financieros, como en trabajos de muy baja cualificación y estacionales. Mientras más tiempo se mantenga esta incertidumbre menos atractivo resultará Reino Unido para los inmigrantes y quedarán más puestos sin cubrir en el mercado laboral.

En ausencia de acuerdo, los ciudadanos comunitarios se sujetarán a las normas de inmigración nacionales con la correspondiente limitación de derechos que de ello se deriva. Por su parte, los británicos se someterán a la legislación en materia migratoria del país de acogida, disfrutando de una protección especial como nacionales de terceros países de acuerdo con las Leyes de la UE (excepto en Dinamarca e Irlanda). A pesar de esta protección adicional se producirá una considerable reducción de sus derechos.

- En conclusión, existen innumerables motivos para afirmar que el derecho a la ciudadanía europea es un elemento previo e independiente de las negociaciones derivadas de la activación del art. 50.

Revisión del programa de pensiones *auto-enrolment*

El pasado 12 de diciembre el Gobierno británico anunció que va a llevar a cabo una revisión del programa de pensiones ocupacionales *automatic enrolment* con la intención de fomentar que más personas ahorren a través de planes de pensiones y aseguren su futuro económico. Este análisis va a evaluar los logros del programa hasta la fecha así como examinar nuevas formas de desarrollo.

Para esta revisión se recopilarán datos sobre grupos de trabajadores pluriempleados, que no reúnen las condiciones necesarias para ser automáticamente incluidos en una pensión ocupacional por una de sus empresas, así como de trabajadores autónomos, que actualmente no pueden acogerse a este programa.

Además, para realizar este análisis del Ministerio de Trabajo y Pensiones, contará con el apoyo de un grupo externo formado por expertos del sector de las pensiones y representantes de los trabajadores y empresarios. Se examinará el umbral mínimo para quedar automáticamente incorporado al programa así como la edad mínima para la inclusión obligatoria.

Ahorrar a través de pensiones ocupacionales permite a los trabajadores beneficiarse de contribuciones tanto del Gobierno como de sus empleadores. Un informe del think tank *Institute for Fiscal Studies* ha señalado que en 2015, la cuantía total ahorrada a través de planes de pensiones ha alcanzado 81.800 millones de libras, de los que casi un 60% fueron aportados por los empresarios.

A través del programa de *auto-enrolment*, 7 millones de trabajadores han sido incluidos en pensiones ocupacionales por medio de 300.000 empleadores. Se espera alcanzar los 10 millones de trabajadores incorporados para el año 2018, generando 17 millones de libras más de ahorro al año, para 2019-20.

Estadísticas de Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre agosto-octubre 2016 se ha mantenido en el 4,8%, su nivel más bajo desde 2005. El número total de desempleados se fija en 1,62 millones de personas. Esto supone un descenso de 16.000 personas con respecto al período mayo-julio 2016 y de 103.000 en términos anuales.³

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 2.400 con respecto al mes de octubre y en 23.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en noviembre de 2016 en 809.000 perceptores.⁴

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

³Cabe 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.

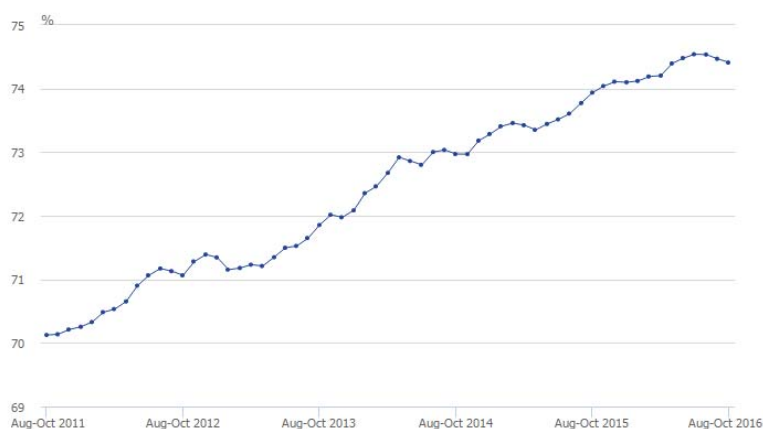
⁴ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

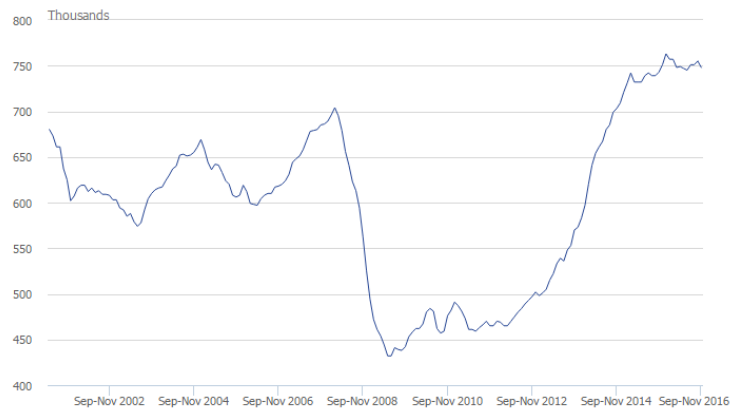
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) ha descendido al 74,4% en el trimestre agosto-octubre 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó, anualmente, en 342.000 personas, alcanzando los 31,76 millones de personas en activo.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses septiembre-noviembre 2016, estuvieron **vacantes** 748.000 puestos de trabajo, manteniéndose en niveles similares 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

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El domingo 11 de diciembre se celebraron elecciones en Rumanía a las que estaban llamados 18,8 millones de electores para elegir a 466 diputados y senadores. Con una baja participación (casi el 39% sin tener aún en cuenta los rumanos en el exterior) los resultados dieron la victoria al Partido Socialdemócrata (PSD), que alcanzó el 46% de los votos. El Partido Nacional Liberal fue el segundo más votado, con casi el 20% de las votaciones, mientras que la nueva formación política Unión para la Salvación de Rumanía (USR), en su primera experiencia electoral, entraba en el Parlamento como tercera fuerza con un 8,5% de los votos.

Hacia un año que, tras las protestas de miles de rumanos en contra de la corrupción, había dimitido el anterior primer ministro Victor Ponta, del Partido Socialdemócrata. El presidente Klaus Iohannis designó entonces a Dacian Cioloș para que formara un gobierno que no estaba unido políticamente a ningún partido. Después de un año de gobierno técnico, los socialdemócratas han sido los preferidos por los electores e incluso ha extendido su área de influencia a zonas en las que no estaba representado. Pero el partido se encontraba con el problema de que su líder, Liviu Dragnea, no podía acceder al puesto de primer ministro ya que tiene una condena por fraude electoral que según la normativa rumana lo inhabilita para el cargo. El presidente de Rumanía, Klaus Iohannis, había declarado previamente que no iba proponer ningún candidato que hubiese sido condenado ni que esté bajo investigación.

A finales del mes de diciembre, tras rechazar la primera nominación propuesta por la coalición PSD-ALDE de Sevil Shhaideh (que hubiera sido la primera mujer en acceder a la jefatura de gobierno) el presidente de Rumanía, Klaus Iohannis, nombraba primer ministro a Sorin Grindeanu, de 43 años de edad, la segunda propuesta del partido socialdemócrata. Hasta este momento, Sorin Grindeanu ocupaba el cargo de presidente del Consejo Departamental Timis y había sido titular de las Comunicaciones en el gobierno socialdemócrata de Victor Ponta. Los partidos de oposición anunciaban inmediatamente que no votarán a favor de un gabinete encabezado por Sorin Grindeanu.

El PSD se quedó a 12 escaños de la mayoría absoluta al obtener 221 de los 465 asientos de la Cámara mientras que los dos partidos de centro derecha, el Partido Nacional Liberal (PNL) y la Unión Salvar Rumanía (USR), consiguieron 99 y 43 diputados, respectivamente.

El PSD había prometido aumentar los salarios públicos, las pensiones, el gasto estatal y bajar los impuestos. "Rumanía va a respetar todos los compromisos internacionales estratégico y económicos", agregó Dragnea tras los resultados en alusión a que Bucarest cumplirá con sus compromisos de estabilidad presupuestaria. Su socio de coalición, el Partido Alianza de los Liberales y Demócratas (ALDE) de derecha, creado por el actual presidente del Senado, Călin Popescu Țăriceanu, obtuvo algo más del 6% de los votos.

Antes de finalizar el año, en una última sesión del Consejo de Ministros del gobierno técnico, se aprobaba el plan de acción para la Presidencia del Consejo de la Unión Europea que Rumanía asumirá en el primer semestre de 2019. Por otra parte, el Gobierno decidía mantener para el mes de enero el salario mínimo en 1250 de lei (aproximadamente 275 euros), dado que, según el portavoz del gobierno en funciones, el valor del salario mínimo para 2017 deberá ser establecido por el nuevo Gobierno, que "tendrá la legitimidad necesaria para establecer un nuevo valor para el próximo año"

Situación económica y social

Rumanía ha registrado el mayor crecimiento económico anual en la UE en el tercer trimestre de este año, un 4,6%, en comparación con el mismo período de 2015, según una estimación publicada este martes por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). Es el segundo trimestre seguido en el cual Rumanía registra el mayor crecimiento económico en la UE. Sin embargo el ritmo de crecimiento registrado por la economía rumana ha disminuido del 5,8% en el segundo trimestre hasta el 4,6% en el tercer trimestre. Según Eurostat, la economía de los Estados de la Zona del euro ha aumentado un 1,7% en el tercer trimestre de este año en comparación con el mismo período del año pasado, mientras que la UE ha registrado un crecimiento económico anual del 1,9%.

Por otra parte, Rumanía es el segundo país de la UE con más riesgo de pobreza y exclusión social con una tasa de 37,5%. Prácticamente uno de cada tres rumanos se encuentra en esta situación, según el último estudio de Eurostat. En lo referente a los niños con riesgo de pobreza y exclusión social Rumanía es el primer país, con una tasa del 46,8%, lo que significa que uno de dos niños corre estos riesgos. En toda Europa más de 25 millones de niños estaban en riesgo de pobreza o exclusión social lo que representa un porcentaje de un 26,9% frente al 27,5% en 2010.

La paradoja de Rumanía, es pues evidente. En contraste con la imagen de un país continuamente en busca de estabilidad, la economía rumana sigue corriendo. Los últimos informes publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INS) describen una economía llena de salud, con un crecimiento estimado, para el 2016, del 5% del PIB, bastante más alto de la previsión inicial del 4,2%. Estas previsiones han sido confirmadas también por el Fondo Monetario Internacional, según el cual Rumanía será la primera clasificada en Europa en cuanto a crecimiento económico también en 2017.

Según el último Informe del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERS), el crecimiento económico de Rumanía ha seguido aumentando gracias a la demanda interior. El consumo privado, que ha sido superior a lo estimado anteriormente, ha estado favorecido por la disminución del IPC (el año se cierra en deflación), por el aumento de los salarios en el sector sanitario a partir de agosto, así como de la disminución de las cuotas de Seguridad Social y la reducción del IVA del 24 al 20% y que se reducirá aún más, al 19% en 2017. También las inversiones privadas han jugado un papel positivo para el crecimiento económico rumano, teniendo en cuenta el nivel realmente bajo de la financiación, así como el aumento de la confianza en la industria.

Arrastrado por el crecimiento económico, también el empleo sigue aumentando. Hacia finales de año, el todavía Primer Ministro, Dacian Cioloș anunció un aumento del número de puestos de trabajo en 2016, sobre todo en el sector terciario (140.000 nuevos puestos de trabajo en el sector privado y 12.000 en el público), confirmando la reducción de la tasa de desempleo, como se verá más adelante, en la sección dedicada,.

En el contexto de la campaña electoral, el pParlamento ha aprobado un aumento del 15% en los salarios, sobre todo en los sectores de Educación y Sanidad. Esta medida podrá comportar, según el FMI, un crecimiento del déficit presupuestario hasta el 3m5% del PIB en 2017, bastante por encima de lo recomendado por el Fondo (es decir el 2% del PIL).

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales.-

En el tercer trimestre de 2016, el número medio de los pensionistas era 5.251.000, es decir 9.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el tercer trimestre de 2016 ha sido de 951 leus (unos 208,5 euros), un 0,8% más que en el trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 75,3% del total, mientras que un 1,8% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

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

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes*)		
	III 2015	II 2016	III 2016	III 2015	II 2016	III 2016
Vejez	3.919	3.941	3.951	221,68	235,06	237,25
Jubil. anticipada	23	23	22	235,28	244,49	243,61
Jub. anticipada parcial	84	75	73	137,26	140,11	104,33
Invalidez	675	638	626	127,40	128,05	126,52
Supervivientes	592	579	576	109,85	109,85	110,07
Total	5.293	5.256	5.248	195,81	206,99	208,75

Fuente: INS – Institutul National de Statistica - * Cambio a 13.1.2017

SEGURIDAD SOCIAL



ALEMANIA

INFORME DE GOBIERNO SOBRE EL SEGURO DE ATENCION A LA DEPENDENCIA⁵

El Parlamento Federal aprobó el 11 de marzo de 1994 la Ley sobre el seguro de dependencia después de 20 años de deliberaciones al respecto y tras la presentación infructuosa de 17 proyectos de ley. Este seguro es el ramo independiente de creación más reciente de los cinco que conforman el sistema del seguro social alemán: seguro de enfermedad (1883), seguro de accidentes (1884), seguro de Pensionen (1889), seguro de desempleo (1927).

El 1 de enero de 2017 entra en vigor la reforma más profunda del seguro de dependencia en sus 21 años de existencia. Finalmente, después de prácticamente un decenio de debates públicos, se aplicará una nueva definición de la dependencia que supone ampliar las prestaciones de este seguro a las personas que ven reducidas sus capacidades psíquicas y cognitivas. Este colectivo ha estado excluido de gran parte de las prestaciones por estar éstas muy centradas en la disminución o pérdida de las capacidades físicas.

A comienzos de diciembre, el Gobierno federal presentó el 6º Informe sobre el Seguro de Dependencia, que analiza de forma detallada la situación de la atención a la dependencia en Alemania a fecha 31.12.2015. En 2015 se destinaron 29.010 mil millones de euros para garantizar los cuidados asistenciales de 2.843.184 beneficiarios de prestaciones del seguro de atención a la dependencia.

Este informe presenta de una manera resumida información sobre la reforma que entrará en vigor a inicios del año 2017, así como datos estadísticos más relevantes incluidos en el informe del Gobierno federal.

Segunda Ley para la mejora de la atención a la dependencia (Pflegerstärkungsgesetz II)

El 01.01.2017 entró en vigor la segunda fase de la Segunda Ley para la mejora de la atención a la dependencia (Zweites Pflegerstärkungsgesetz (PSG II)). Esta fase es la decisiva ya que supone una reforma profunda de la estructura de esta ley al introducir una nueva definición de necesidad de dependencia, crear nuevos instrumentos de valoración, pasar de 3 a 5 grados de dependencia y modificar las prestaciones.

La nueva definición de necesidad de dependencia tendrá en cuenta la situación en la que se encuentran las personas con trastornos psíquicos o dificultades de orientación debido, por ejemplo, a una demencia senil. Este tipo de necesidades de

⁵ Fuentes: Ministerio federal de Sanidad (Die Pflegerstärkungsgesetze – Hintergründe zur Neuregelungen in der Pflege. 31.8.2016; Gröhe „Bericht zeigt: Unterstützung kommt bei Pflegebedürftigen an. 14.12.2016), Ministerio federal de Sanidad (Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung. 8.9.2016); Gobierno Federal: (Sechster Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland. 13.12.2016)

atención serán tenidas en cuenta a la hora de definir el grado individual de cada solicitante. El nuevo instrumento de valoración incorporará este tipo de necesidades al catálogo de valoración.

La reforma supondrá una recalificación de un total de 2,7 millones de personas con una necesidad de atención a la dependencia. Por regla general, todos los beneficiarios pasarán al grado de dependencia inmediatamente superior al que les había sido asignado anteriormente. En caso de sufrir además una necesidad de atención ligada a un trastorno relacionado con una demencia senil, el salto será de dos grados.

El Ministerio de Sanidad asegura que ninguno de los beneficiarios recibirá ayudas por importe inferior al que les había sido asignado anteriormente. A partir de 2017, el sistema de atención a la dependencia contará con 5.000 millones de euros adicionales para financiar las prestaciones, además de otros 1.200 millones para costear la dinamización de las prestaciones.

Prestación económica para familiares cuidadores en euros		
Personas con una necesidad de atención a la dependencia corporal		
Hasta 2016	A partir de 2017	Diferencia
Grado 1: 244 €	Grado 2: 316 €	+72 €
Grado 2: 458 €	Grado 3: 545 €	+87 €
Grado 3: 728 €	Grado 4: 728 €	0 €
Grado 3 (especial necesidad): 728 €	Grado 5: 901 €	+173 €
Personas con una necesidad de atención a la dependencia corporal y psíquica		
Hasta 2016	A partir de 2017	Diferencia
Grado 0 : 123 €	Grado 2: 316 €	+193 €
Grado 1: 316 €	Grado 3: 545 €	+229 €
Grado 2: 545 €	Grado 4: 728 €	+183 €
Grado 3: 728 €	Grado 5: 901 €	+173 €
Grado 3 (especial necesidad): 728 €	Grado 5: 901 €	+ 173 €

Prestación económica para cuidados en un centro en euros		
Personas con una necesidad de atención a la dependencia corporal		
Hasta 2016	A partir de 2017	Diferencia
Grado 1: 1.064 €	Grado 2: 770 €	-294 €*
Grado 2: 1.330 €	Grado 3: 1.262 €	-68 €*
Grado 3: 1.612 €	Grado 4: 1.775 €	+163 €
Grado 3 (especial necesidad): 1.995 €	Grado 5: 2.005 €	+10 €
Personas con una necesidad de atención a la dependencia corporal y síquica		
Hasta 2016	A partir de 2017	Diferencia
Grado 0: 231 €	Grado 2: 770 €	+539 €
Grado 1: 1.064 €	Grado 3: 1.262 €	+198 €
Grado 2: 1.330 €	Grado 4: 1.775 €	+445 €
Grado 3: 1.612 €	Grado 5: 2.005 €	+393 €
Grado 3 (especial necesidad): 1.995 €	Grado 5: 2.005 €	+10 €

* La reducción de la cuantía solo afectará a personas que soliciten las prestaciones a partir del 1.1.2017

Si bien la reforma pretende reforzar la atención domiciliaria, también prevé mejoras para las personas atendidas en centros, limitando la aportación propia que debe

asumir el propio asegurado. Además, la ley introduce el derecho subjetivo a prestaciones adicionales para este colectivo. En el ámbito domiciliario, las ayudas para asumir y organizar las tareas de la vida cotidiana pasan a formar parte del catálogo de prestaciones del seguro de atención a la dependencia. La cuota al seguro de dependencia sube 0,2 puntos situándose en 2,55% para personas con hijos y el 2,8% para asegurados sin hijos.

Tercera Ley para reforzar la atención a la dependencia (Drittes Pflegestärkungsgesetz (PSG III))

El 16.12.2017 el Consejo Federal dio su visto bueno a la Tercera Ley para reforzar la atención a la dependencia (Drittes Pflegestärkungsgesetz - PSG III), que entrará en vigor el 1.1.2017.

Esta ley mejora considerablemente la asesoría a personas con necesidad de atención a la dependencia y a sus familiares, impulsando las redes locales de asesoría. En líneas generales, la ley quiere reforzar las competencias municipales en el ámbito de la atención a la dependencia. El Gobierno Federal facilitará que los municipios puedan crear puntos de asesoría, siempre y cuando garanticen una cofinanciación adecuada. El Ministerio de Sanidad financiará un proyecto piloto que tiene como objetivo poner a prueba una asesoría integral en 60 municipios. Los seguros públicos de atención a la dependencia pondrán a disposición 25 millones de euros anuales para mejorar el apoyo a las personas necesitadas de atención a la dependencia y otros 10 millones para crear las redes locales de apoyo a este colectivo y sus familiares, siempre y cuando los municipios y/o los gobiernos regionales hagan una aportación económica idéntica.

Además, amplía considerablemente las competencias de los servicios médicos de los seguros públicos de atención a la dependencia, que en el futuro podrá controlar y supervisar con más detalle a los proveedores de los servicios de atención domiciliaria.

La ley refuerza el poder de negociación de empresas de atención a la dependencia para poder acordar con los seguros de dependencia subidas salariales incluso sin pertenecer a la patronal, pero deberán certificar documentalmente que realmente pagan estos salarios a sus trabajadores.

Por último, la ley traslada la nueva definición de la situación de dependencia a los tomos del Código Social que también recogen prestaciones destinadas a personas en situación de dependencia como el Tomo XII, regulador la ayuda social.

La situación del seguro de atención a la dependencia

Al igual de lo que sucede en el seguro de enfermedad, el seguro de atención a la dependencia cuenta con una rama pública y otra privada. El seguro público contaba el 31.12.2015 con 71,12 millones de asegurados, el privado 9,36 millones. Ambos seguros aplican las disposiciones contenidas en el Tomo XI del Código Social, que regula el seguro de atención a la dependencia, es decir, el catálogo de prestaciones y los criterios de acceso a éstas son idénticas para ambos ramos.

En lo relativo a los beneficiarios, el seguro público contaba con 2.665.109 personas beneficiarias de prestaciones y el público con 178.075. El 31.12.2015, un total de 2.843.184 personas recibieron prestaciones del seguro de atención a la dependencia. El aumento de beneficiarios ha sido considerable en los últimos años, en el seguro público de dependencia del 17% de 2011 a 2015.

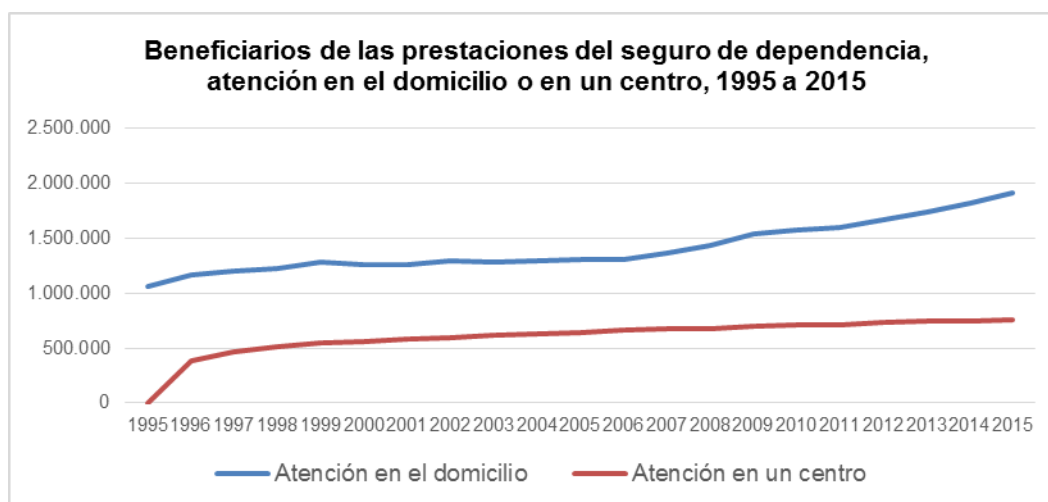
Número total de beneficiarios del seguro de atención a la dependencia a fecha 31.12.2015		
	Seguro público de atención a la dependencia	Seguro privado de atención a la dependencia
Atención domiciliaria	1.907.095	128.140
Atención residencial	758.014	49.935
Total	2.665.109	178.075
Total	2.843.184	

En lo relativo a los grados de dependencia, hasta el 31.12.2016 el seguro alemán de atención a la dependencia distinguía entre tres grados de dependencia: el grado asistencial I (necesidad asistencial considerable), grado asistencial II (necesidad asistencial grave), grado asistencial III (necesidad asistencial muy grave) y el grado III de extrema gravedad. Llama la atención que el porcentaje de beneficiarios con un grado I es mucho mayor en la atención domiciliaria que en la residencial (63,6% y 42,8% en el seguro público, 52,2% y 34,7% en el seguro público), mientras que el porcentaje de personas con los grados de necesidad de atención más severos es mayor en la atención en centros.

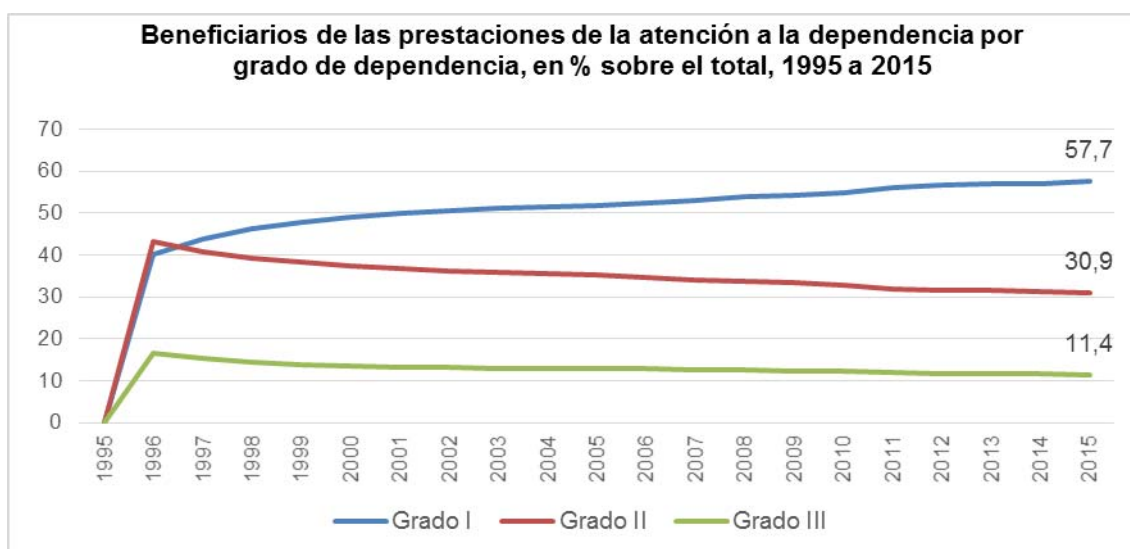
Beneficiarios del seguro público de atención a la dependencia por grados y tipo de atención				
	31.12.2014		31.12.2015	
	total	en %	total	en %
Atención domiciliaria				
Grado I	1.145.958	63,0	1.213.683	63,6
Grado II	522.218	28,7	539.110	28,3
Grado III	149.876	8,2	154.302	8,1
De estos: necesidad grave de atención	2.800	1,9	3.094	2,0
Total	1.818.052	100	1.907.095	100
Atención residencial				
Grado I	312.215	42,8	324.693	42,8
Grado II	280.733	37,4	283.941	37,5
Grado III	148.936	19,8	149.380	19,7
De estos: necesidad grave de atención	7.209	4,8	7.700	5,2
Total	750.448	100	758.014	100

Beneficiarios del seguro privado de atención a la dependencia por grados y tipo de atención				
	31.12.2014		31.12.2015	
	total	en %	total	en %
Atención domiciliaria				
Grado I	62.716	52,0	66.886	52,2
Grado II	38.956	32,0	39.906	31,1
Grado III	11.676	9,7	11.878	9,3
De estos: necesidad grave de atención	7.658	6,3	9.470	7,4
Total	120.646	100,0	128.140	100
Atención residencial				
Grado I	16.658	34,2	17.322	34,7
Grado II	20.405	41,9	20.748	41,6
Grado III	11.315	23,2	11.387	22,8
De estos: necesidad grave de atención	300	0,6	478	1,0
Total	48.678	100	49.935	100

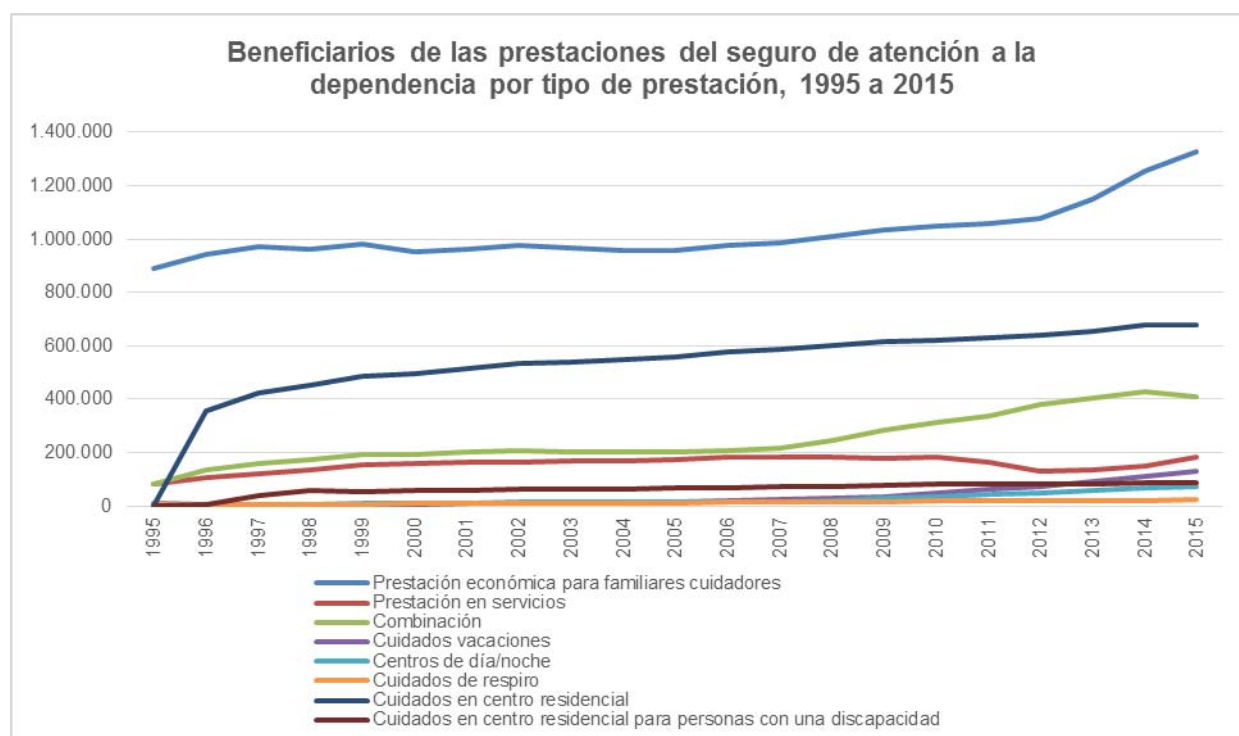
Entre 1996 y 2015, el número de beneficiarios de prestaciones del seguro público de dependencia ligados a la atención domiciliaria pasó de 1.162.184 a 1.907.095 (+64,1%), mientras que la cifra de personas atendidas en un centro pasó en ese mismo período de 384.562 a 758.014 (+97,1%), si bien el informe del Gobierno señala que a partir de 2004 las medidas puestas en marcha para mejorar la atención en el entorno domiciliario están surtiendo efecto. Desde ese año hasta 2015, el incremento de beneficiarios de la atención domiciliaria fue del 47,1%, el de las personas atendidas en centros solo del 20,5%.



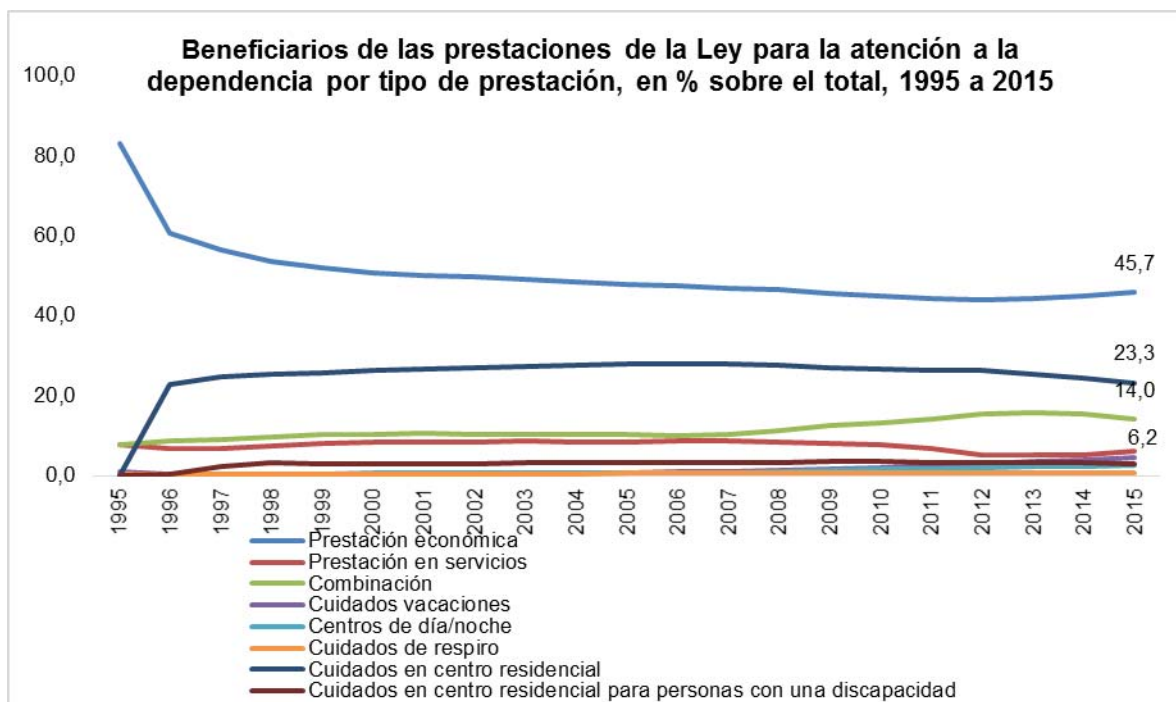
Desde la puesta en marcha del seguro de dependencia en 1995 ha aumentado considerablemente el grado I (1996: 40,0%, 2015: 57,7%), mientras que ha descendido el peso del grado II (1996: 43,0%, 2015: 30,9%) y del grado III (1996: 17,0%, 2015: 11,4%).



Si analizamos el reparto de las prestaciones por su tipo, la prestación económica para familiares cuidadores continúa siendo la más demandada con 1.329.588 beneficiarios (1996: 943.877), seguida de los cuidados en un centro con 676.584 beneficiarios (1996: 355.142), de la combinación de la prestación económica para familiares cuidados y los servicios profesionales de atención domiciliaria (2015: 408.373; 1996: 135.305) y los servicios profesionales de atención domiciliaria (2015: 180.808, 1996: 105.879)



Sin embargo, en cuanto al peso de las diferentes prestaciones sobre el total de las prestaciones, la prestación económica para familiares cuidadores ha pasado del 60,4% sobre el total de las prestaciones al 45,7%, la atención en un centro se ha mantenido prácticamente estable pasando del 22,7% al 22,3%.



En lo relativo a la situación financiera de seguro de dependencia cabe destacar que cerró el año 2015 con un superávit de 1.680 millones de euros y los fondos de reserva, que suman 11.800 millones de euros.

Balance financiero del seguro público de atención a la dependencia en miles de millones de euros					
	Ingresos	Gastos	Balance	Fondos líquidos	Equipos y reservas
2002	16,98	17,36	-0,38	4,8	2,2
2003	16,86	17,56	-0,69	4,9	2,2
2004	16,87	17,70	-0,82	4,2	2,3
2005	17,49	17,88	-0,36	3,4	2,3
2006	18,49	18,03	0,45	3,5	2,3
2007	18,02	18,34	-0,32	3,2	2,3
2008	19,78	19,14	0,62	3,8	2,5
2009	21,31	20,33	0,99	4,8	2,6
2010	21,78	21,45	0,34	5,1	2,7
2011	22,24	21,93	0,31	5,4	2,8
2012	23,04	22,94	0,10	5,5	2,9
2013	24,96	24,33	0,63	6,2	3,1
2014	25,91	25,45	0,46	6,6	3,2
2015	30,69	29,01	1,68	8,3	3,5

En lo relativo a la distribución del gasto en función del tipo de prestación, la atención domiciliar genera un gasto superior que la atención en centros, aunque hay que tener en cuenta que esta primera cuenta con 2.035.235 beneficiarios frente a los 807.949 beneficiarios de la segunda.

Estructura de gastos en prestaciones del seguro público de atención a la dependencia en miles de millones de euros			
	Atención domiciliaria	Atención en centros	Total
2002	8,3	8,2	16,5
2003	8,2	8,4	16,6
2004	8,2	8,6	16,8
2005	8,2	8,7	16,9
2006	8,2	8,9	17,1
2007	8,4	9,1	17,4
2008	8,9	9,3	18,2
2009	9,6	9,8	19,3
2010	10,2	10,3	20,4
2011	10,4	10,5	20,9
2012	11,1	10,8	21,9
2013	12,3	10,9	23,2
2014	13,1	11,2	24,2
2015	14,6	12,1	26,7

En cuanto al reparto entre prestaciones económicas y prestaciones de servicios, si bien solamente el 20% de los beneficiarios reciben prestaciones en servicios, generan el 36% de los gastos.

Ratio gastos y beneficiarios prestaciones económicas / prestaciones en servicios		
	Gastos	Beneficiarios
1995	82 : 18	88 : 12
1996	74 : 26	85 : 15
2000	65 : 35	80 : 20
2005	63 : 37	80 : 20
2006	62 : 38	79 : 21
2007	62 : 38	79 : 21
2008	62 : 38	79 : 21
2009	62 : 38	79 : 21
2010	62 : 38	79 : 21
2011	61 : 39	79 : 21
2012	62 : 38	80 : 20
2013	63 : 37	80 : 20
2014	63 : 37	80 : 20
2015	64 : 36	80 : 20

Llama la atención que el número de familiares cuidadores para los que el seguro de dependencia asume las cotizaciones a la Seguridad Social ha pasado de 511.000 a 414.000 personas y el gasto que generan estas cotizaciones ha caído un 10%, situándose en 900 millones de euros en 2013.

Cotizaciones a la Seguridad Social para familiares cuidadores		
	Familiares cuidadores afiliados a la Seguridad Social	Importe de las cotizaciones a la Seguridad Sociales para familiares cuidadores
2002	511.000	1,0
2003	492.000	0,9
2004	470.000	0,9
2005	454.000	0,9
2006	440.000	0,9
2007	430.000	0,9
2008	427.000	0,9
2009	421.000	0,9
2010	414.000	0,9
2011	407.000	0,9
2012	403.000	0,9
2013	414.000	0,9

El sector de la dependencia ha creado un importante número de puestos de trabajo. Esto se traduce por un lado en el incremento del número de proveedores de servicios, que en el ámbito de la atención domiciliaria ha pasado de 10.820 en 1999 a 12.745 empresas en 2013 y de 8.859 centros residenciales en 1999 a 13.030 en 2013. En el ámbito de la atención en centros, el 41% de las empresas proveedoras son privadas, el 54% pertenecen al tercer sector y el 4,7% son públicas. El 64% de las empresas de atención domiciliaria son privadas, el 34,7% pertenecen al tercer sector y el 1,4% son públicas.

Proveedores de servicios de atención a la dependencia					
	Atención domiciliaria	Atención residencial	De estos: tipo de centro		
			Atención residencial	Cuidados de respiro	Centros de día/noche
1999	10.820	8.859	8.073	1.621	1.487
2001	10.594	9.165	8.331	1.436	1.570
2003	10.619	9.743	8.775	1.603	1.720
2005	10.977	10.424	9.414	1.529	1.779
2007	11.529	11.029	9.919	1.557	1.984
2009	12.026	11.634	10.384	1.588	2.277
2011	12.349	12.354	10.706	1.673	2.767
2013	12.745	13.030	10.949	1.671	3.3202

El número de trabajadores ha pasado de 624.733 en 1999 a 1.005.524 en 2013, lo que supone un incremento del 60,1%.

Trabajadores en el sector de la atención la dependencia					
	Atención domiciliaria	Centros de atención a la dependencia		Variación interanual	
			Total	Total	En. %
1999	183.782	440.940	624.733	---	----
2001	189.587	475.368	664.935	40.213	6,4
2003	200.897	510.857	711.754	46.819	7,0
2005	214.307	546.397	760.704	48.950	6,9
2007	236.162	573.545	809.707	49.003	6,4
2009	268.891	621.392	890.283	80.576	10,0
2011	290.714	661.179	951.893	61.610	7,0
2013	320.077	685.447	1.005.524	53.631	5,6

A pesar de esta evolución, a primera vista positiva, el informe destaca el reto que supone encontrar el número suficiente de trabajadores cualificados para la atención a la dependencia. Una de las problemáticas más acuciantes son las bajas retribuciones del sector, debido a que muchas de las empresas no cuentan con un convenio propio o no aplican lo acordado en los convenios sectoriales.

	Centros			Empresas de atención domiciliaria		
	Convenio del sector	Convenio propio	Sin convenio	Convenio del sector	Convenio propio	Sin convenio
Total	45	18	37	25	14	59
Alemania occidental	50	15	35	28	13	57
Alemania oriental	29	27	43	19	17	62

Entre las medidas implementadas por el Gobierno destacan la introducción de un salario mínimo para el sector de la dependencia, la puesta en marcha de un proceso legislativo para unificar la formación de enfermería y de atención a la dependencia, convalidación de titulaciones obtenidas en el extranjero y la contratación de trabajadores extranjeros.

En lo relativo a las valoraciones realizadas por los equipos del servicio médico para determinar el grado de necesidad de atención a la dependencia de los solicitantes de prestaciones del seguro, el informe constata un fuerte incremento del número de valoraciones, sobre todo de solicitudes de prestaciones de atención en el ámbito domiciliario.

Valoraciones realizadas por el servicio médico, por tipo de prestación solicitada					
	2011	2012	2013	2014	2015
Atención domiciliaria	1.120.087	1.240.366	1.295.644	1.285.376	1.377.272
Atención en un centro	336.967	340.618	342.608	334.640	336.575
Atención en un centro para discapacitados	8.851	8.225	7.796	7.932	8.620
Total	1.465.905	1.589.209	1.646.048	1.627.048	1.722.467
Mayores de edad	1.433.389	1.554.053	1.609.046	1.588.710	1.682.022
Menores de edad	32.516	35.156	37.002	39.238	40.445

El Tomo XI del Código Social prevé que en un plazo máximo de cinco semanas a contar desde la entrada de la solicitud, el solicitante debe obtener una resolución,

salvo que el solicitante se encuentre ingresado en un hospital o en un centro de cuidados paliativos. En ese supuesto, la resolución deberá recaer en una semana.

En caso de que el solicitante resida en su propio domicilio. La caja de enfermedad deberá abonar 70 euros al solicitante por cada semana que supere los plazos arriba regulados.

Duración hasta la valoración, en % sobre el total, duración media en días		
Semanas hasta la valoración..	Solicitud de atención domiciliaria en %	Solicitud de atención en un centro en %
hasta 3 semanas	65,5	70,5
de 3 a 4 semanas	32,7	27,2
de 4 a 5 semanas	1,1	1,4
de 5 a 8 semanas	0,4	0,5
más de 8 semanas	0,2	0,3
Duración media en días	17,7	15,1

La sanción que tuvieron que abonar los seguros médicos a los solicitantes por superar los plazos regulados por ley fue de 4.255.211 euros en 2013, 1.698.723 euros en 2014 y 2.918.620 euros en 2015.

Otro aspecto que resalta el informe es el incremento del número de personas que dependen de la ayuda social para asumir el coste que supone la atención a la dependencia por no contar con medios propios suficientes. Entre 2011 y 2014, el número de beneficiarios de las prestaciones que recibieron esta ayuda pasó de 330.000 a 350.000 personas. 99.000 reciben prestaciones para la atención domiciliaria, lo que supone el 5,1% del conjunto de los beneficiarios de estas prestaciones, 253.000 personas estaban siendo atendidas en un centro, el 31,7% de este grupo. El gasto de la ayuda social pasó de 3.100 millones en 2011 a 4.000 millones en 2014.

FRANCIA

EFECTO DE LOS DERECHOS FAMILIARES EN LAS PENSIONES

Nueve de cada diez mujeres tienen derecho a un incremento de trimestres cotizados y a veces a otras ventajas específicas de las madres de familia

De media las mujeres pueden mejorar su pensión directa en el régimen general un 25% como consecuencia de las diferentes ventajas familiares alcanzando aquella 7.204 euros anuales, según una nota reciente de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Esta cantidad no tiene en cuenta las pensiones de reversión eventuales, ni la pensión complementaria que constituye un tercio de la pensión de las mujeres.

Las ventajas familiares de la jubilación por maternidad y educación de los niños son un instrumento importante de reducción de las desigualdades de ingresos entre los pensionistas hombres y mujeres, y permiten reducir en 15 puntos la diferencia entre las pensiones. Sin ellas las mujeres tendrían el 62% del montante de la pensión de los hombres y gracias a ellas la media de las pensiones de las mujeres es de un 77% de las pensiones de los hombres en la generación estudiada, la de 2013.

Estas ventajas reducen igualmente la diferencia entre las madres que han dejado durante un tiempo o definitivamente la carrera y las mujeres sin hijos. Las mujeres sin hijos reciben de media 7.938 euros al año del régimen general frente a los 7.443 de las madres de un hijo y 7.088 de las madres de tres hijos. Sin los derechos familiares la diferencia sería 6% con un hijo, 13,5% con dos hijos, 43% con tres hijos y 62% con cuatro hijos.

El incremento de los trimestres cotizados, del que se benefician 9 mujeres sobre 10, representa 10% de la pensión de las mujeres. Esta consiste en 4 trimestres por niño al que se le añaden cuatro trimestres por educación. Lo que supone una media de 20 trimestres (correspondiendo a una media de poco más que dos hijos).

Bonificación del 10%

Los hombres se benefician de un 10% adicional de pensión cuando han educado por lo menos 3 hijos. Reciben un poco más de la mitad de la masa financiera destinada a este capítulo (54%) ya que sus salarios son más elevados durante la vida activa y sus pensiones también. Este suplemento que tiene un límite máximo y hasta el 2014 no estaba sujeto al IRPF. Un tercio de los nuevos pensionistas tienen derecho al mismo.

Un 29,5% reciben la pensión de vejez de padres de familia destinada a los padres con recursos limitados que se han disminuido el tiempo de su carrera profesional o la han dejado para cuidar a sus hijos. Más de la mitad de las mujeres tiene acceso y menos del 6 % de los hombres. Esta prestación contribuye en un 9,7% a la pensión de las madres.

PAÍSES BAJOS

MEDIDAS DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017⁶

Reglamentos por hijos a cargo

El importe máximo de la asignación económica por hijo a cargo, se incrementará para el primer hijo hasta € 1142. Para el segundo hijo, la cantidad máxima asciende a € 898. Las familias de ingresos bajos o medios, con dos hijos pueden recibir hasta € 2.040 en 2017. Quién tenga más hijos, recibirá € 285 extra por hijo. El subsidio asistencial se eleva. El pasado 20 de diciembre, por primera vez se ha pagado una cantidad mayor. Este subsidio se paga por adelantado. Con la modificación del Reglamento de ayudas por hijo, se evita la distinción no deseada entre los estudiantes que van a la escuela secundaria, y que siguen además un entrenamiento de élite, y los alumnos en la formación profesional. El cambio entra en vigor el 1 de enero 2017 y tiene carácter retroactivo al 1 de octubre de 2016.

Ajustes Ley empleo protegido

Las personas con una incapacidad laboral motivo de inclusión en la Ley de participación, con ingresos por debajo del salario mínimo, serán incluidas en el registro de beneficiarios de puestos de trabajo protegidos sin necesidad de mayor evaluación. Los Ex –alumnos de formación práctica se pueden incorporar sin una evaluación en el registro, si presentan una solicitud por escrito solicitándolo al UWV. Esto ya había sido regulado para estudiantes de educación secundaria especial. Los ayuntamientos tienen la obligación de crear un determinado número de puestos de trabajo protegidos.

Descuento bajos ingresos (LIV) para los empresarios

Los empresarios obtienen una compensación financiera cuando tienen trabajadores en plantilla que cobran entre el 100 y el 125 por ciento del salario mínimo interprofesional y trabajan un mínimo de 1248 horas retribuidas al año.

Ley de control de irregularidades

Los empleadores deben pagar el salario mínimo completo. Construcciones en las que los empleadores paguen menos del salario mínimo, por retención de determinadas cantidades o por ajustar cuentas con el salario, están en principio prohibidas. Por ejemplo el descuento del salario de los costes de comida no está permitido.

El 1 de enero de entró en vigor una nueva normativa sobre las reclamaciones salariales del transporte de mercancías por carretera.

⁶ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

Incapacidad

La distinción legal entre el empleo permanente y temporal en la financiación de la Ley de Incapacidad Temporal WGA se deroga. Esto hace que los empleadores paguen una contribución combinada para la Ley WGA desde el 1 de enero de 2017 y tengan la opción de asegurarse contra todos los riesgos de incapacidad WGA o hacerse un seguro público.

Ley contra el fraude

La cuantía de la multa para los beneficiarios de prestaciones que incumplan la obligación de proporcionar la información solicitada, está ahora adaptada a la gravedad de la infracción, al grado de culpabilidad y a las circunstancias del infractor.

Además, la posibilidad de dar avisos se amplía.

Pobreza

Se programan € 100 millones de manera estructural para asegurar que los niños que crecen en una situación familiar de pobreza puedan participar en la sociedad por medio del deporte, la cultura y las actividades extraescolares.

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DURANTE 2016

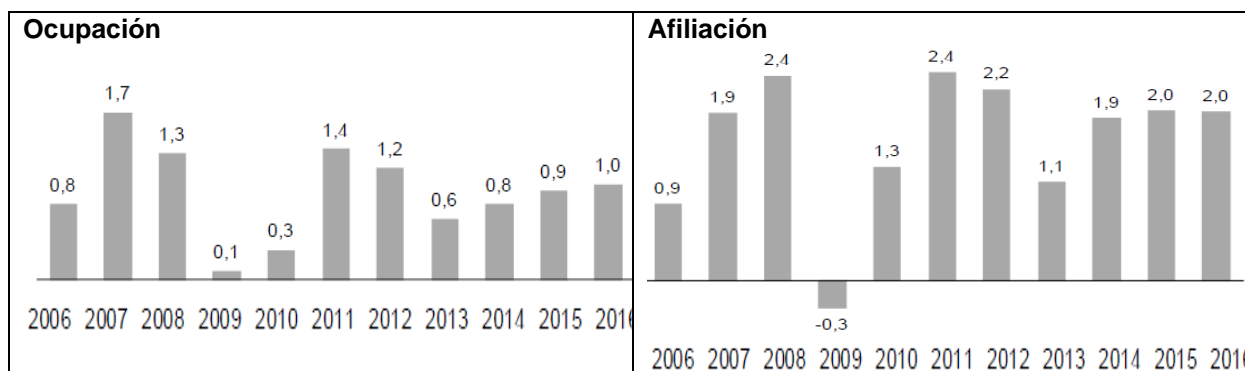
La economía alemana continuó registrando un moderado impulso durante el 2016. El PIB real aumentó según estimaciones recientes del Bando Federal Alemán un 1,9%, después del 1,7% que creció en 2015. Uno de los más importantes soportes del crecimiento fue el consumo privado, que se vio impulsado por la positiva evolución del mercado laboral. La ocupación y sobre todo la afiliación a la Seguridad Social siguieron creciendo durante el año, aumento generado en gran parte por la inmigración y la mayor tendencia a la búsqueda de trabajo, aunque también se han beneficiado de ello los desempleados. El desempleo y el subempleo descendieron a lo largo del año a pesar de que cada vez más solicitantes de asilo se registraron como desempleados o participaron en medidas activas del mercado laboral.

Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo durante el año 2016 fueron las siguientes:

Ocupación y empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social

Según datos de la Oficina Federal de Estadística, la ocupación creció en promedio anual en 429.000, cifrándose en 43.490.000 personas (+1,0%), después de que en 2015 aumentara 395.000 (+0,9%). Con ello alcanza el nivel más alto desde la reunificación alemana en 1990. Al igual que en años anteriores, la afiliación a la seguridad social creció más que la ocupación. En junio de 2016 había registradas 31.370.000 personas que cotizaban a la seguridad social alemana, lo que significó una subida de 602.000 (+2,0%) en comparación interanual. No obstante, la dinámica de la ocupación perdió impulso durante la segunda mitad del año. La coyuntura económica explica en parte el crecimiento de la ocupación, pero también otros factores, como el cambio sectorial, mayor tensión en el mercado laboral y la migración, contribuyeron a favorecer el empleo y condujeron a una tendencia alcista estable. El aumento de la afiliación afectó tanto al empleo a jornada completa como parcial, creciendo en ambos casos un 1,1% (+248.000; total: 22.830.000) y 4,4% (+361.000; 8.550.000) respectivamente en comparación interanual. La afiliación representa, con el 72,1%, el mayor grupo de empleo. En la última década creció su porcentaje, después de que anteriormente descendiera durante años (2015: 71,5%; 2011: 66,9%; 1996: 73,1%)

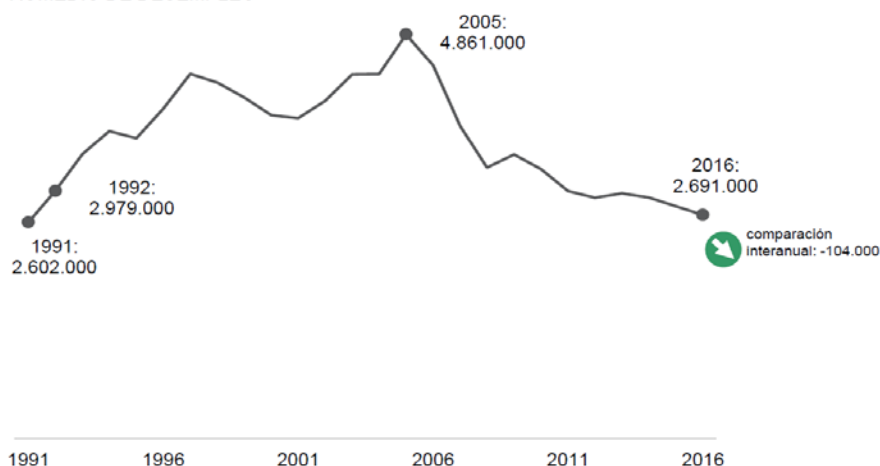
El empleo por cuenta propia siguió su tendencia descendente, bajando en 2016 un promedio de 28.000 personas (-0,6%) a 4.210.000 personas. El 9,9% de las personas ocupadas eran autónomos (2015: 10,1%; 2006: 11,3%; 1996: 10,2%). También se redujo la cifra de personas con un miniempleo a 4.860.000 personas en junio de 2016 (-0,8%; -38.000 personas) frente al 2015, pero aumentó la cifra de personas con pluriempleo a 2.580.000 en junio de 2016 (+98.000; +4,0%) en comparación interanual.



Oferta y demanda de empleo

En 2016 fueron notificados a la Agencia de Federal de Empleo (BA) un promedio de 655.000 puestos de trabajo, 87.000 más en comparación interanual. La mayoría de las ofertas se presentaron en los sectores de transportes, logística, ventas, industria metalúrgica, ingeniería mecánica y automotriz, así como en el sistema de salud. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra en términos desestacionalizados, registró prácticamente un crecimiento continuo, situándose a finales de año en el nivel más alto con 227 puntos.

PROMEDIO DE DESEMPLEO



Desempleo y subempleo

Un promedio de 2.691.000 desempleados estaban registrados en las agencias de empleo, 104.000 personas menos que en 2015. La tasa media de desempleo se elevó a 6,1%, descendiendo un 0,3% en

comparación interanual.

Evolución del seguro de desempleo y del seguro básico de desempleo

Durante el 2016 descendió la cifra de personas en edad de trabajar que percibían la prestación contributiva o la prestación no contributiva por desempleo a 5.014.000 personas. De los 2.691.000 desempleados, un promedio de 822.000 (31%) estaban registradas en el ámbito del seguro contributivo por desempleo, unos 37.000 menos en comparación interanual. Un promedio de 788.000 personas percibieron durante el año la prestación contributiva por desempleo, 46.000 menos (-6%) frente a 2015.

El número medio de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.310.000 personas, 18.000 menos (-0,4%) que hace un año, alcanzando el nivel más bajo desde la introducción del seguro básico de desempleo. Con ello, un 7,9% de la población alemana en edad laboral dependía de esta prestación. 1.869.000 de ellos son perceptores de la prestación por encontrarse en situación de

desempleo (69% del total de desempleados), lo que supone un descenso de 67.000 personas respecto a 2015. Los beneficiarios restantes de la prestación no contributiva no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes, se encuentran realizando una formación profesional o son familiares a cargo de un beneficiario desempleados.

Mercado de formación profesional

La evolución del mercado de formación volvió a ser durante el periodo 2015/16 más favorable que durante el año formativo anterior. Al mismo tiempo se mostraron de nuevo claros desequilibrios en el mismo. Desde octubre de 2015 a septiembre de 2016, se notificaron a las agencias de trabajo y *jobcenter* un total de 546.900 puestos de formación profesional, lo que implica un aumento de 15.900 en comparación interanual. Al mismo tiempo, el número de jóvenes interesados en iniciar una formación profesional resultó ser prácticamente idéntica a la del año anterior, a pesar del claro descenso que registró la cifra de personas que finalizó la etapa escolar. Desde que se iniciaron los servicios de asesoría y de orientación el 1 de octubre de 2015, un total de 547.700 jóvenes hicieron uso de estos servicios, 3.200 menos en comparación interanual.

La relación de la oferta y la demanda en el mercado de formación profesional permaneció equilibrada. A cada 100 puestos de FP notificados por las empresas le corresponden 106 solicitantes de un puesto de FP. Frente al año anterior, se observa una ligera mejora de la relación (entonces eran 110). No obstante, disparidades regionales, profesionales y en cuanto a la cualificación, dificultaron el equilibrio del mercado formativo, por lo que a finales de septiembre permanecieron vacantes numerosos puestos de formación, más que en el año formativo anterior, y a esa fecha todavía buscaba un gran número de jóvenes un puesto para realizar una formación profesional.

Instrumentos de políticas activas del mercado laboral

Un promedio de 870.000 personas participaron en medidas activas del mercado laboral promovidas por el Gobierno o la Agencia Federal de Empleo, unos 61.000 más que hace un año (+7%). La cuota de activación se situó en el 19,4%. Se fomentó a 456.000 participantes con fondos del seguro de desempleo y 414.000 personas participaron en medidas activas financiadas con fondos del seguro básico de desempleo. El mayor campo de medidas activas fue la activación e inserción profesional con 208.000 participantes (24% de todos los participantes).

Presupuesto de la Agencia Federal de Empleo

La Agencia Federal de Empleo (BA) cierra el año 2016 con un superávit de 5.400 millones de euros. De acuerdo al plan presupuestario de 2016 se esperaba un superávit de 1.800 millones de euros.

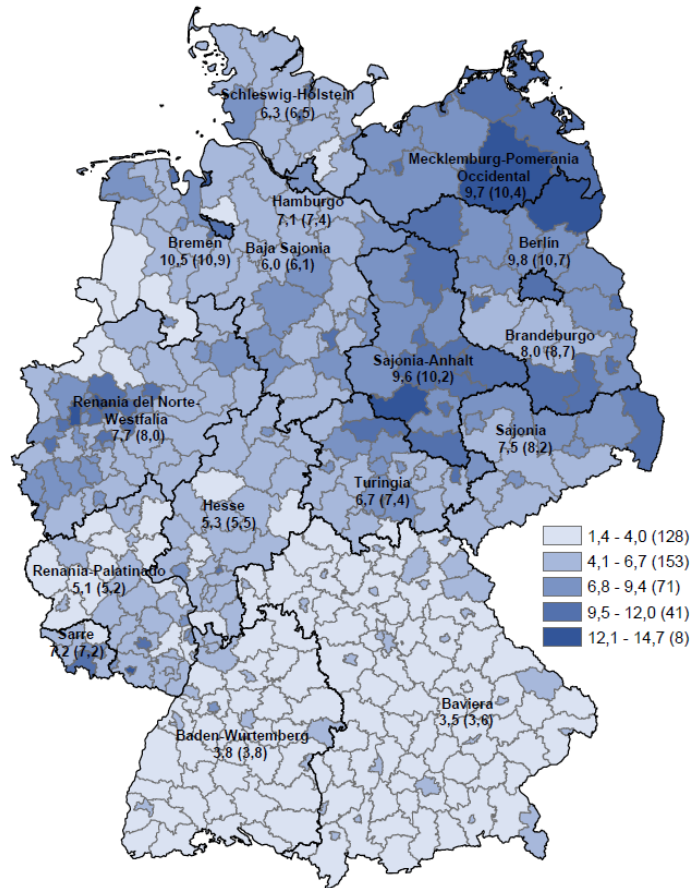
La buena situación en el mercado laboral generó menos gastos a lo largo del año y la demanda de mano de obra condujo a un descenso del desempleo. 14.400 millones de euros se desembolsaron para cubrir los gastos de la prestación

contributiva por desempleo (1.000 millones menos de lo esperado). La buena coyuntura económica se reflejó en la evolución de los gastos para las indemnizaciones por insolvencia, que se situaron en 300 millones por debajo de las expectativas. Las oportunidades de integración de desempleados fueron en general buenas y en repetidas ocasiones se llevó a cabo la integración sin necesidad de ayuda. No obstante, necesitaron especial atención los extranjeros. La BA fortaleció las medidas de integración en el mercado de formación y de trabajo para este grupo de personas. Entre otras medidas, cabe mencionar el desembolso de 300 millones de euros para la participación de 233.000 personas procedentes de Eritrea, Irak, Irán y Siria en cursos de idiomas. 8.100 millones de euros se destinaron para la implementación de medidas de activas de fomento de empleo.

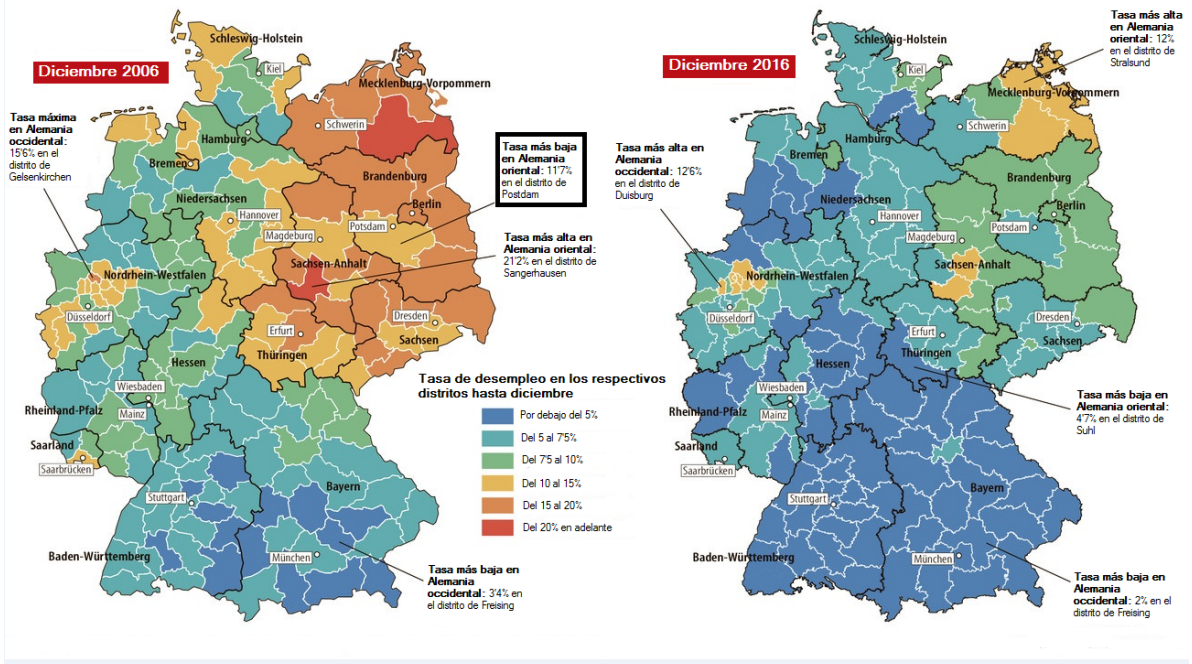
La evolución del empleo y de los salarios fue a lo largo del año más positiva de lo esperado. Se registraron 200 millones más de euros en concepto de contribución al seguro de desempleo de los reflejados en el plan presupuestario.

Unos 4.900 millones de euros fueron a parar al fondo de reserva general y el resto del dinero se destinó a reservas específicas para las indemnizaciones por insolvencia o el fomento del empleo durante la época de invierno.

Promedio de la cuota de desempleo en los *länder* y distritos alemanes, año 2016 (entre paréntesis 2015)



Comparativa del paro entre 2006 y 2016



Evolución de las cifras de empleo y desempleo, 2012 a 2016

CIFRAS ANUALES 2016	año					Variación interanual	
	2012	2013	2014	2015	2016	absolut	in %
	1	2	3	4	5	6	7
OCUPACIÓN							
Ocupados	42.061.000	42.328.000	42.662.000	43.057.000	43.486.000	429.000	1,0
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	29.280.034	29.615.680	30.174.505	30.771.297	31.373.691	602.394	2,0
PARO REGISTRADO							
- Promedio anual de desempleo según el Código Social III	2.897.126	2.950.338	2.898.388	2.794.664	2.690.975	-103.689	-3,7
según el Código Social II	902.342	969.619	933.224	858.610	821.824	-36.785	-4,3
según el Código Social II	1.994.785	1.980.718	1.965.164	1.936.055	1.869.151	-66.904	-3,5
de ellos.: hombres	1.550.400	1.597.105	1.565.074	1.517.211	1.482.720	-34.491	-2,3
mujeres	1.346.726	1.353.232	1.333.314	1.277.452	1.208.251	-69.202	-5,4
≥15 y <25 años	274.144	276.278	258.301	238.547	241.168	2.622	1,1
≥15 y <20 años	46.707	46.523	45.715	45.674	50.344	4.670	10,2
≥50 años	919.457	953.130	958.254	935.699	897.107	-38.592	-4,1
≥ 55 años	545.743	572.974	584.085	573.886	555.116	-18.770	-3,3
extranjeros	474.305	504.470	529.511	563.447	629.356	65.909	11,7
alemanes	2.418.881	2.441.465	2.364.655	2.226.377	2.055.908	-170.469	-7,7
con diversidad funcional	176.040	178.632	181.110	178.809	170.508	-8.301	-4,6
CUOTA DE DESEMPLEO							
- en relación con la población activa total	6,8	6,9	6,7	6,4	6,1	.	.
hombres	6,9	7,0	6,8	6,6	6,4	.	.
mujeres	6,8	6,7	6,6	6,2	5,8	.	.
≥15 y <25 años	5,9	6,0	5,7	5,3	5,3	.	.
≥15 y <20 años	3,6	3,6	3,7	3,6	3,9	.	.
≥50 y <65 años	7,7	7,6	7,3	6,8	6,3	.	.
≥55 y <65 años	8,2	8,1	7,9	7,3	6,8	.	.
extranjeros	14,3	14,4	14,3	14,6	15,3	.	.
alemanes	6,2	6,2	6,0	5,6	5,2	.	.
- en relación con la población activa por cuenta ajena	7,6	7,7	7,5	7,1	6,8	.	.
SUBEMPLEO							
Desempleo en sentido amplio	3.169.930	3.256.900	3.222.012	3.126.599	3.060.997	-65.603	-2,1
Subempleo en sentido estricto	3.768.324	3.795.529	3.712.038	3.569.178	3.554.437	-14.741	-0,4
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.928.455	3.901.310	3.802.608	3.631.328	3.581.000	-50.328	-1,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	9,2	9,0	8,7	8,3	8,1	.	.
PERCEPTORES DE PRESTACIONES							
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	848.849	915.073	887.801	838.534	787.609	-50.925	-6,1
- Prestación no contributiva por desempleo (ALG II)	4.402.946	4.389.820	4.354.239	4.327.206	4.309.623	-17.583	-0,4
- Sin capacidad laboral	1.514.244	1.549.413	1.580.481	1.602.487	1.612.933	10.446	0,7
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,2	8,1	8,0	7,9	.	.
PUESTOS DE TRABAJO NOTIFICADOS							
- - nuevos vacantes en el año	2.022.947	1.947.428	2.021.705	2.162.359	2.307.968	145.609	6,7
De ellos, en el régimen general de la S.S.	1.880.046	1.818.207	1.904.083	2.055.622	2.209.578	153.956	7,5
- - suprimidos desde inicios de año	2.066.307	1.940.146	1.958.585	2.061.599	2.234.434	172.835	8,4
	477.528	456.975	490.310	568.743	655.490	86.747	15,3
- - Total de ofertas, promedio anual	447.580	428.190	461.802	540.430	627.144	86.713	16,0
	399.463	381.239	412.502	493.313	578.687	85.374	17,3
PARTICIPANTES EN MEDIDAS DE POLÍTICA ACTIVA DEL MERCADO LABORAL							
Total	958.051	858.145	830.065	809.375	869.973	60.598	7,5
de ellos: Activación y reinserción profesional	145.111	161.555	162.563	167.649	208.327	40.678	24,3
Orientación y formación profesional	217.029	195.796	185.321	180.749	190.302	9.553	5,3
Formación continua	147.609	155.497	161.328	166.428	168.275	1.847	1,1
Inicio de una ocupación	191.987	111.969	112.895	117.035	124.524	7.489	6,4
Medidas especiales para personas con discapacidad	75.350	72.659	70.464	69.244	69.127	-117	-0,2
Medidas de creación de empleo	165.407	146.423	124.364	95.529	94.780	-748	-0,8
Otros tipos de fomento	15.559	14.244	13.130	12.740	14.637	1.897	14,9

BELGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN DICIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre había 539.042 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 1.511 personas en base intermensual y de 26.615 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 10,5%, lo que supone un descenso de 0,1% en términos intermensuales y de 0,6% en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de diciembre hubo 424.116 ciudadanos belgas, 53.049 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.791 españoles) y 61.877 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 7,6% en el mes de noviembre de 2016.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
Direction Statistiques et Etudes
Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN DECEMBRE 2016

dont

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
Hommes	116.221	119.904	1.394	51.025	287.150	+1.019	-14.035
Femmes	99.341	106.840	1.277	45.711	251.892	-2.530	-12.580
Total	215.562	226.744	2.671	96.736	539.042	-1.511	-26.615
- 1 m.	-1.176	-413	+20	+78	-1.511		
- 12 m.	-13.425	-9.208	-118	-3.982	-26.615		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
Hommes	25.231	25.120	249	5.734	56.085	-1.570	-2.618
Femmes	17.093	20.994	207	4.954	43.041	-1.932	-3.162
Total	42.324	46.114	456	10.688	99.126	-3.502	-5.780
- 1 m.	-2.082	-1.024	+14	-396	-3.502		
- 12 m.	-2.635	-2.228	-51	-917	-5.780		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
Hommes	36.360	47.074	452	24.493	107.927	+85	-6.411
Femmes	29.154	38.384	466	21.083	88.621	-443	-5.202
Total	65.514	85.458	918	45.576	196.548	-358	-11.613
- 1 m.	-416	-232	+3	+290	-358		
- 12 m.	-2.830	-6.296	-25	-2.487	-11.613		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
Hommes	8.140	16.037	126	2.865	27.042	-1.273	+1.534
Femmes	5.971	13.732	105	2.789	22.492	-1.271	+743
Total	14.111	29.769	231	5.654	49.534	-2.544	+2.277
- 1 m.	-1.673	-624	+8	-247	-2.544		
- 12 m.	-348	+3.067	-9	-442	+2.277		

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 ***)

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
Hommes	7,3%	14,3%	7,7%	17,2%	10,5%	+0,0%	-0,5%
Femmes	7,1%	14,4%	8,3%	18,2%	10,6%	-0,1%	-0,5%
Total	7,2%	14,4%	7,9%	17,6%	10,5%	-0,1%	-0,6%
- 1 m.	-0,1%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	-0,1%		
- 12 m.	-0,5%	-0,5%	-0,4%	-0,8%	-0,6%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe **Situation du mois de: DECEMBRE 2016 -**

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	223.471	24.383	200.645	19.910	424.116	44.293
Autriche	31	0	39	4	70	4
Bulgarie	1.483	76	1.738	87	3.221	163
Chypre	2	0	15	1	17	1
République Tchèque	213	18	224	18	437	36
Allemagne	681	41	730	24	1.411	65
Danemark	29	1	29	4	58	5
Espagne	2.851	72	1.940	80	4.791	152
Estonie	10	0	26	0	36	0
Finlande	23	0	44	2	67	2
France	4.445	281	5.129	370	9.574	651
Grande Bretagne	456	20	322	16	778	36
Grèce	547	10	482	15	1.029	25
Croatie	59	4	56	4	115	8
Hongrie	140	7	191	5	331	12
Irlande	56	2	46	1	102	3
Italie	6.704	167	4.584	151	11.288	318
Lituanie	40	0	91	1	131	1
Luxembourg	98	6	75	5	173	11
Lettonie	19	0	58	0	77	0
Malte	5	0	0	0	5	0
Pays-Bas	3.965	157	4.012	132	7.977	289
Pologne	1.675	73	1.602	68	3.277	141
Portugal	1.641	95	1.209	72	2.850	167
Roumanie	1.713	111	2.332	176	4.045	287
Slovaquie	518	31	536	24	1.054	55
Slovénie	14	0	20	0	34	0
Suède	41	2	60	3	101	5
TOTAL ETRANGERS U.E.	27459	1174	25590	1263	53049	2437
TOTAL U.E.	250930	25557	226235	21173	477165	46730
Suisse	42	1	60	3	102	4
Congo (Rép. démocratique)	1.906	62	2.321	104	4.227	166
Algérie	1.382	31	594	22	1.976	53
Maroc	7.396	149	4.546	238	11.942	387
Macédoine	434	22	304	28	738	50
Norvège	18	2	26	2	44	4
Serbie + Monténégro	531	34	387	35	918	69
Tunisie	688	16	316	17	1.004	33
Turquie	2.616	58	1.541	63	4.157	121
Réfugiés et apatrides	2.237	182	1.321	111	3.558	293
Autres nationalités hors U.E.	18.970	928	14.241	696	33.211	1.624
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	36.220	1.485	25.657	1.319	61.877	2.804
TOTAL ETRANGERS	63.679	2.659	51.247	2.582	114.926	5.241
TOTAL GENERAL	287.150	27.042	251.892	22.492	539.042	49.534

Fte. : ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/12/2016	539.042	99.126	439.916			
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,6	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,9	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	9,9	8,4
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

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

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

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADA

AUMENTO DEL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO⁷

Diciembre deja 53.700 puestos de trabajo más (+0,3%) que los registrados en noviembre y todos ellos a tiempo completo. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta 0,1 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,9% (1.341.600 desempleados) debido a un incremento en el número de demandantes de empleo.

En el último trimestre de 2016, el empleo aumentó en 108.000 puestos de trabajo, el incremento más importante que se registra desde el segundo trimestre de 2010, y que se suman a los 62.000 puestos más que dejó el trimestre anterior.

En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 214.100 puestos de trabajo o un 1,2% frente al 0,9% del año anterior.

Distribución del empleo en diciembre

Empleo público, privado y autoempleo

En diciembre, el autoempleo con 18.400 autónomos menos que en noviembre, vuelve a descender. En términos interanuales se registran 78.100 autónomos menos (-2,8%). El sector privado, por su parte, con 43.500 puestos más, vuelve a experimentar un importante incremento este mes. En términos interanuales, este sector ha ganado 221.700 (+1,9%) puestos de trabajo. Por último, el sector público también crea empleo este mes y experimenta una subida de 28.600 empleos (+0,8%), lo que contribuye a un incremento de 70.600 puestos de trabajo (+2%) con respecto a diciembre de 2015.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Por fin, tras varios meses consecutivos de pérdidas, el empleo a tiempo completo experimenta un importante incremento de 81.300 puestos de trabajo y el empleo a tiempo parcial desciende en 27.600 puestos de trabajo. En términos interanuales, el empleo a tiempo completo recupera los números positivos (+60.400 o +0,4%), aunque, sin duda, el trabajo a tiempo parcial sigue suponiendo el incremento de empleo más significativo (+153.700 o + 4,5%).

Distribución por sexo y edad

En diciembre, el empleo entre las mujeres de 25 y 54 años creció en 31.000 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo aumentó 0,2 puntos porcentuales al 5,4% debido a un incremento en el número de demandante de empleo. En cambio, los hombres de este rango de edad, apenas experimentan cambios y su tasa de desempleo continúa en el 6,2%.

⁷ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 6 de enero.

El empleo entre los mayores de 55 años también se mantiene estable con respecto al mes anterior, pero su tasa de desempleo aumenta 0,5 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,2%, debido a un aumento en el número de demandantes de empleo también dentro de este colectivo.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años vuelve a mantenerse estable con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo continúa sin cambios en el 12,9%.

Distribución por sectores de actividad

En diciembre, el empleo se mantiene prácticamente sin cambios en el sector productor de bienes que registra 1.700 puestos más que en el mes anterior (0,0%), ya que los subsectores de los suministros energéticos (+3.300 o +2,4%), la construcción (+5.700 o +0,4%) y la industria manufacturera (+3.600 o +0,2%), compensan las pérdidas sufridas por la agricultura (-6.800 o -2,3%) y los recursos naturales (-4.100 o -1,3%). En términos interanuales el sector productor de bienes pierde 61.600 puestos de trabajo (-1,6%), principalmente debido a las pérdidas sufridas por los recursos naturales (-29.300 o -8,3%), la industria (-53.400 o -3,1%) o la agricultura (-14.000 o -4,7%).

Sin embargo, el sector servicios, con 52.000 puestos más, vuelve a experimentar un importante incremento de empleo este mes. La mayor parte de subsectores del sector servicios, a excepción de los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas y la hostelería, ganan empleo con respecto a noviembre. Es notable especialmente el incremento de los servicios profesionales, científicos y técnicos que ganan 28.100 puestos de trabajo (+2%). En términos interanuales, el sector servicios registra un extraordinario incremento de 275.800 puestos de trabajo. Prácticamente todos los subsectores registran un importante aumento, pero destaca el experimentado por los servicios de ocio, cultura e información (+48.500 o +6,5%), el subsector "otros servicios" (+42.200 o +5,5%) y la Administración pública (+35.900 o +3,9%).

Distribución territorial

Columbia Británica gana 17.000 puestos de trabajo en diciembre y su tasa de desempleo desciende 0,3 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,8%, la más baja de todas las provincias.

También crea empleo la provincia de Quebec que registra 20.400 puestos de trabajo más que en noviembre. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta 0,4 puntos porcentuales al 6,6% debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

Ontario se mantiene estable con respecto al mes anterior aunque su tasa de desempleo sube ligeramente al 6,4%.

Alberta gana 6.900 empleos y su tasa de desempleo desciende 0,5 puntos porcentuales al 8,5%.

Terranova y Labrador pierde 1.600 puestos de trabajo en diciembre y su tasa de desempleo asciende al 14,9%.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente estable con respecto al mes anterior. Nueva Escocia gana 500 empleos pero su tasa de desempleo asciende al 8,3%, Manitoba gana 1.200 empleos aunque su tasa de desempleo sube ligeramente al 6,3%. Saskatchewan gana 1.100 empleos y su tasa de desempleo desciende al 6,5%. Nuevo Brunswick gana 600 empleos pero su tasa de desempleo aumenta 0,7 puntos porcentuales al 9,4% y por último, la Isla del Príncipe Eduardo que gana 600 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se mantiene sin apenas cambios en el 10,7%.

Finalmente, *Statistics Canada* en el informe que publica en el mes de enero proporciona información relativa al mercado laboral de los territorios de Canadá. En el último trimestre del 2016, el empleo en Yukón aumentó en 500 puestos de trabajo con respecto al tercer trimestre de 2016 y su tasa de desempleo ha descendido 2,3 puntos porcentuales al 4,6%. En los territorios del Noroeste, el empleo ha descendido en 500 puestos con respecto al 3º trimestre de 2014, aunque su tasa de desempleo ha continuado estable en el 6,8%. Por último, Nunavut apenas experimenta cambios y su tasa de desempleo continúa en el 14%.

Comentarios a estos datos

Por fin, tras varios meses de descenso, el empleo a tiempo completo experimenta una subida bastante notable. En concreto, se registran 81.300 puestos de trabajo a tiempo completo más que en noviembre en detrimento del empleo a tiempo parcial que pierde 27.600, por lo que diciembre deja un incremento neto de empleo de 53.700 puestos de trabajo. Unos datos que realmente hacen despedir el año con optimismo. La tasa de desempleo se sitúa en el 6,9% (1.341.600 desempleados). En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 214.100 empleos, aunque la mayor parte de ellos continúan siendo a tiempo parcial.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre las mujeres de entre 25 y 54 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Quebec (+0,5%) y en Columbia Británica (+0,7%). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en el sector servicios (+52.000) donde destacan los servicios profesionales, científicos y técnicos (+15.800) y los servicios de salud y asistencia social (+19.300), y desciende en la agricultura (-6.800).

Por último, en diciembre, el número de trabajadores por cuenta propia vuelve a descender en 18.400 (-0,7%). En los últimos doce meses, el número de autónomos se ha reducido en 78.100 (-2,8%)

EE. UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN DICIEMBRE

Según publicó el día 6 de enero el Departamento de Trabajo, en el mes de diciembre el mercado laboral mantuvo su ritmo de crecimiento de empleo al crear 156.000 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 octubre (+7.000) y de noviembre (+26.000).

La tasa de desempleo subió una décima de punto, situándose en el 4,7 por ciento en diciembre. En los últimos doce meses la tasa ha descendido tres décimas, desde el 5,0% de diciembre de 2015. En cifras, el número de desempleados aumentó en 120.000, subiendo a un total de 7.529.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de medio millón, ya que en diciembre de 2015 se situaba en 7.927.000.

El número de activos en diciembre fue de 159.640.000, tras registrar un aumento de 184.000 personas. En diciembre de 2015 el dato se cifraba en 157.957.000. La tasa de actividad creció una décima en diciembre, situándose en el 62,7 por ciento, y sin registrar variación interanual.

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 diciembre se crearon 202.000 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 descenso de 25.000 trabajadores con respecto a la cifra de noviembre, situándose en 1.831.000. El registro refleja un descenso interanual de 263.000 personas. El 24,2 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 40,0 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas descendió

en 36.000. Se produjeron sendos aumentos de las cifras de parados durante entre cinco y 14 semanas (+23.000) y entre 15 y 26 semanas (+126.000).

Aproximadamente 1,7 millones de personas (200.000 menos que en noviembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de diciembre 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 426.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 9,2 por ciento, dato que refleja un descenso de una décima con respecto a noviembre y de siete décimas con respecto a diciembre de 2015.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en diciembre se crearon 156.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 144.000 de ellos. El sector industrial creó 17.000 empleos tras cuatro meses consecutivos de retrocesos, mientras que la construcción pasó a zona negativa al destruir 3.000 puestos de trabajo.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la educación (63.000), la hostelería (24.000) y las ETTs y el transporte (15.000 cada una). Dentro de la venta al por menor, los grandes almacenes perdieron 24.000 empleos. Las administraciones públicas crearon 12.000 empleos, casi todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, se registraron descensos en las tasas de desempleo de los menores de 20 años (-0,5%) y de los trabajadores de raza negra (-0,2%), bajando sus tasas respectivas al 14,7% y el 7,8 por ciento. El mayor incremento (0,2%) lo sufrieron las personas de origen hispano, cuya tasa sube al 5,9%. Se registraron aumento del 0,1% en las tasas de las personas de raza blanca, de las mujeres adultas y de los varones adultos, aumentando sus tasas al 4,3%, 4,3% y 4,4%.

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 único descenso (-0,1%) se registró entre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a finalizar estudios universitarios, bajando su tasa de paro al 3,8%. Se produjeron dos incrementos del 0,2% en las tasas de paro de los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no llegaron a comenzar estudios universitarios y de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado), subiendo sus tasas respectivas al 5,1% el 2,5 por ciento. La tasa de los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios se mantuvo sin variación en el 7,9%.

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 noviembre) comunicó que el número de puestos de trabajo creció de forma significativa en nueve estados, se redujo en dos y se mantuvo esencialmente sin variaciones en el resto de los estados y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores cifras de creación de empleos se registraron en Florida (29.600), Indiana (13.100) y Carolina del Sur (12.500), mientras que los descensos tuvieron lugar en Virginia (13.600) y en Colorado (-12.500). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 18 estados y se mantuvo estable en los otros 32 y en el Distrito Federal. Solamente cuatro estados y el Distrito Federal registraban tasas de paro del 6% o superior. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,8%, mientras que la más baja es el 2,7% registrado en Dakota del Sur y New Hampshire. En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 31 estados, ha descendido solamente en Wyoming y se ha mantenido estable en el resto. La tasa de desempleo ha descendido notablemente en nueve estados, ha subido en dos y se ha mantenido esencialmente estable en 39 estados y en el Distrito de Columbia.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo sin cambios en 34,3 horas en el mes de diciembre. En el sector industrial la jornada media semanal creció 0,1 horas, subiendo a 40,7 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 aumentó diez céntimos de dólar en diciembre, subiendo a 26,0 dólares, tras haber descendido dos céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó siete céntimos, situándose en 21,8 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo muestran un mercado de trabajo activo y con crecimiento sostenido, aunque con un ritmo más lento que a lo largo del año. En 2016 se crearon 2,2 millones de empleos.

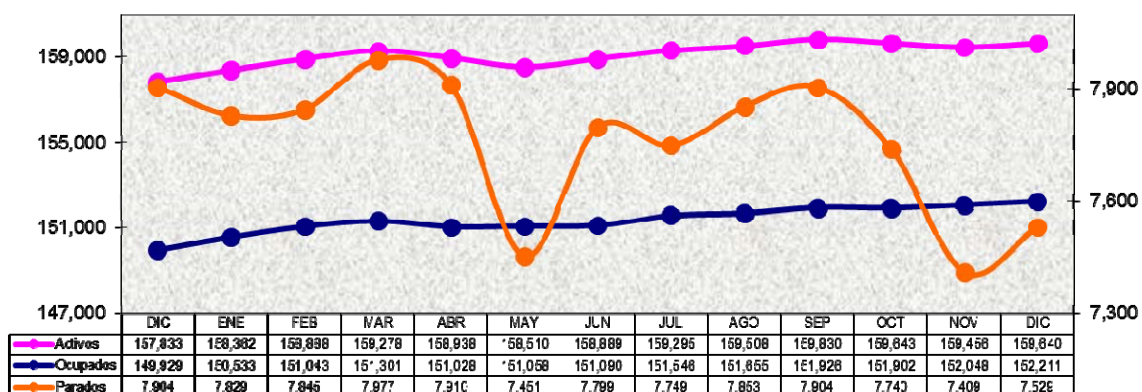
A pesar de la ralentización de la expansión del mercado laboral, el aspecto más destacable del informe es el crecimiento de los salarios, que en cómputo anual han crecido un 2,9%, el mayor incremento registrado desde el año 2009.

El informe también refleja que las empresas continúan teniendo problemas para encontrar trabajadores con la capacitación necesaria, lo que podría continuar incrementando los salarios.

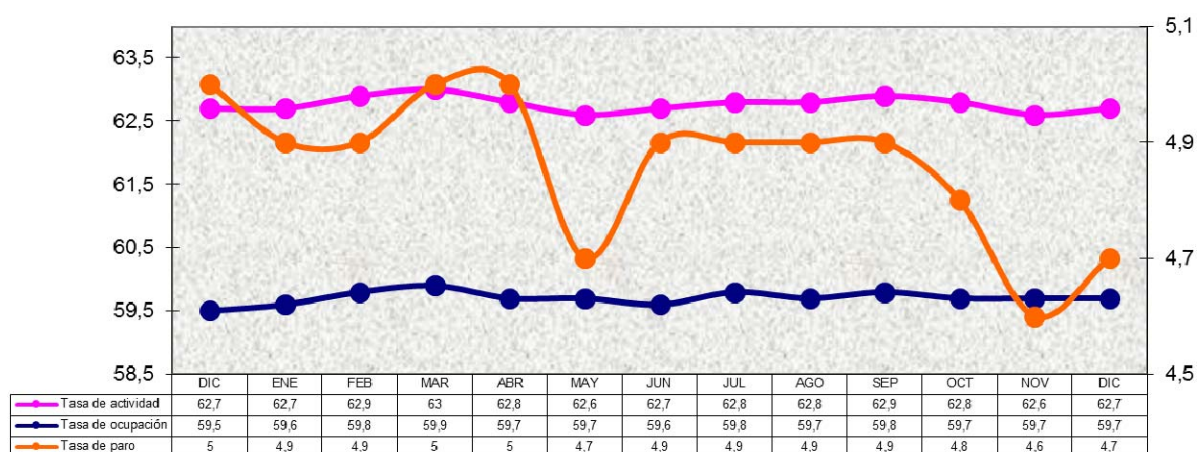
El incremento de la tasa de paro no se considera significativo porque el mercado laboral está cercano al pleno empleo y porque refleja parcialmente la incorporación de casi doscientas mil personas a la población activa.

El Secretario de Trabajo subrayó el crecimiento sostenido del mercado laboral, así como la racha de 75 meses seguidos con creación de empleo, la más larga de la historia, y atribuyó parcialmente la mejora del mercado laboral a las políticas de los ocho años de mandato del Obama.

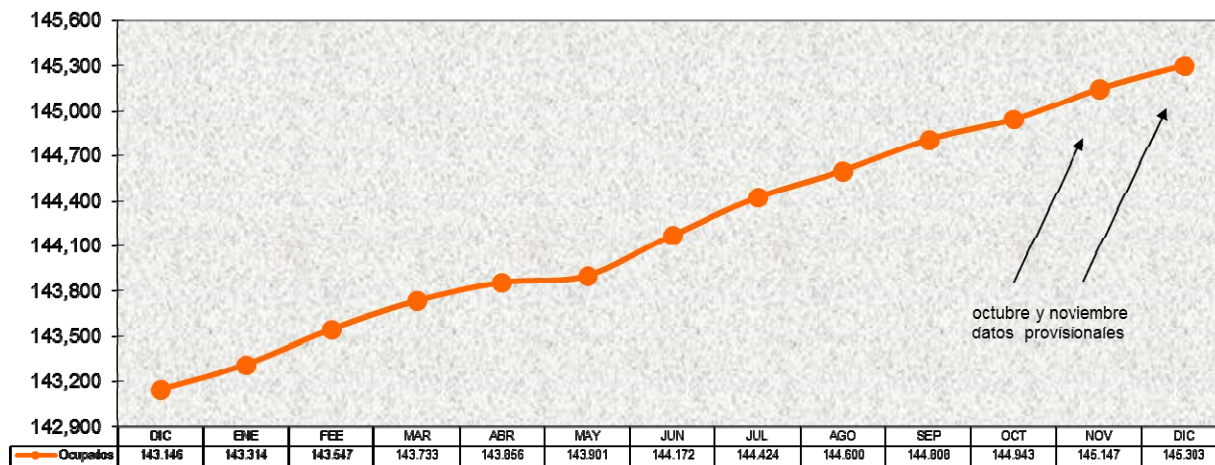
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Diciembre 2015 - Diciembre 2016
 (Datos EPA)



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



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



FRANCIA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Primera evaluación positiva del empleo por la garantía joven

Una de las prioridades del mandato de Hollande era la de reabsorber el paro juvenil y sacar a los jóvenes de la precariedad.

Este es el caso de “**la garantía jóvenes**”, dispositivo introducido en el 2013 con el objetivo de acompañar a los jóvenes entre 16 y 25 años durante un año de forma intensiva en su búsqueda de empleo a través de la participación en talleres colectivos, la orientación para el empleo a través de un seguimiento individual y, todo ello, asegurándoles una prestación mensual de 461,72 euros mensuales. Un mecanismo que les permite descubrir un mundo que no conocen en absoluto o muy poco.

El 30 de noviembre se entregó el informe intermedio de evaluación sobre este programa, elaborado por el comité de seguimiento creado a este fin, en el que se observa un impacto positivo y muy significativo sobre los jóvenes que se han beneficiado del mismo. Este es superior en un 11,5 % con respecto a la tasa de empleo global y de 9% superior en empleos estables (contratos fijos o temporales de larga duración) que aquellos que no se benefician de ninguna ayuda.

Este resultado va en la misma dirección con las conclusiones de un informe publicado en octubre por el Tribunal de Cuentas, en el que se estimaba que los colegios de segunda oportunidad y la garantía jóvenes eran los dispositivos más eficaces para sacar a los jóvenes de menos de 25 años de la precariedad y de incorporarlos al empleo. Tanto la comisión de seguimiento como el Tribunal de Cuentas están de acuerdo en que el resultado depende de la intensidad del seguimiento.

El dispositivo, que forma parte de un plan plurianual, ha alcanzado el público al que estaba destinado, jóvenes en precariedad de los cuales más de tres cuartas partes tienen un diploma inferior al equivalente a la selectividad, y más de un cuarto de ellos viven en zonas políticas de la ciudad (barrios desfavorecidos).

Como indica el director de la comisión, Jerome Gautie, presidente del consejo científico de seguimiento del dispositivo, estos resultados son provisionales y estima que pueden mejorarse por una simplificación de condiciones de acceso, algo que ha sido aceptado por el Ministerio de Trabajo que permitirá a las misiones locales determinar las personas que se benefician de la garantía. Hasta ahora la decisión dependía de la comisión de admisión departamental, y de acceder al dispositivo aunque no estén todos los documentos administrativos.

Se trata de seguir a 150.000 jóvenes en el 2017 con un presupuesto de 498 millones y obtener resultados.

Empleo: un balance moderado para las misiones locales

Un modelo “*original*” recompensado por resultados “*honorables*”, pero dificultades financieras “*estructurales*” que requieren serias evoluciones a defecto de una rediseño total. Después de 35 años de existencia, las 445 misiones locales necesitan un serio “lifting” para adaptarse a las evoluciones de las misiones de servicio público del empleo.

Esta necesidad se confirma, subraya un informe de la Inspección General de Asuntos sociales (IGAS) presentado esta semana, ya que la generalización de la Garantía Jóvenes a 1º de Enero, (dispositivo interesante pero muy complejo administrativamente) trastorna aún más su modelo económico.

Creadas en 1982, a raíz del informe Schwartz, las misiones locales se han impuesto dentro del campo de la inserción de los jóvenes fragilizados. Hasta tal punto que estas estructuras asociativas, autónomas y de tamaños variables, acogieron 1,5 millón de estos jóvenes en 2015. Intentan estar presentes en todos los campos: salud, formación, vivienda, cultura, etc. Y también (y se trata de una de las evoluciones más notables del papel de sus consejeros) en el empleo.

La misma tasa de éxito que Pôle emploi

¿Cuáles son sus resultados actualmente? “*Honorables... si comparamos con los resultados de otras estructuras que intervienen en el sector de la inserción social y profesional*” estima la IGAS. Un joven de cada dos tiene un empleo o se encuentra en formación después de un recorrido de acompañamiento nacional. O sea la misma tasa que en Pôle emploi, a pesar de que esa población se encuentre más alejada del mercado de trabajo y que se apoya en muchos empleos subvencionados.

Estos resultados esconden sin embargo importantes disparidades de una misión a otra pero estas disparidades no “*siempre están relacionadas con el contexto socio-económico o con los medios puestos a disposición*”, indica el informe. Es decir que las más eficaces no son las que reciben mayores subvenciones.

Todo lo contrario, las que tratan con los jóvenes más desfavorecidos consiguen salir del paso. Otro problema es la gestión “*poco dinámica*” de los recursos humanos que constituye una dificultad. Muchos de los consejeros aceptan mal el peso creciente de la colocación en empresa. Las consideraciones salariales también dieron origen a movimientos sociales en algunos sitios.

Pero el problema principal recae en los medios financieros teniendo en cuenta la “*inestabilidad crónica*” en la financiación de las misiones locales. La implantación de la Garantía Jóvenes añadió mayor dificultad ya que las subvenciones asociadas no cubren totalmente los gastos ocasionados por un dispositivo bastante costoso en consejeros y locales. Globalmente, las misiones locales han conseguido un resultado excedentario de 10 millones de euros para 655 millones de presupuesto. Pero una estructura cada cuatro se encuentra con deuda y un 30% de las mismas apenas dispone de un mes de presupuesto de actividad en caja. La desaparición

anunciada de algunos financiadores aportará un riesgo de deterioración, según la IGAS.

Etapa importante para las agrupaciones de empleadores

Un decreto de la Ley de Trabajo les permite ser beneficiarios de las ayudas a la contratación.

En la actualidad hay 3.852 agrupaciones de empresarios, que emplean el equivalente a 40.000 personas en contratos a tiempo completo, la mayoría con contrato fijo. Estas agrupaciones son asociaciones que ponen a disposición de sus empresas adherentes MPE o PYMES, especialistas a tiempo parcial, necesarios para su actividad para los que no tienen medios para contratar directamente. Las primeras de estas agrupaciones se crearon hace treinta años, sin embargo fuera del mundo agrícola, que representa el 90 % de estas empresas, las agrupaciones de empleadores son poco conocidas.

Gracias a un decreto de la “Ley de Trabajo” las agrupaciones de empresarios van a poder ser beneficiarias de todas las ayudas en materias de empleo y formación profesional. El decreto abre el acceso a 11 ayudas (la prima de aprendizaje, ayuda a la contratación el primer trabajador para las PME...) que se añaden a otras ayudas o dispositivos como el CICE y los contratos de inserción a los que ya tenían acceso. El objetivo es quitar el freno al desarrollo de las agrupaciones de empleadores dando acceso a las ventajas por contratación que hubiesen beneficiado los adherentes si hubiesen contratado ellos mismos.

Otro cambio importante es que los trabajadores serán contabilizados como los efectivos de las empresas adherentes con el objetivo de aligerar las obligaciones legales que se derivan de los diferentes umbrales de número de trabajadores en aspectos como contratación de minusválidos o formación profesional. Las disposiciones relativas a los tutores de aprendizaje serán igualmente tenidas en cuenta en la empresa adherente. El presidente de la “Federación de empresarios agrícolas y rurales” no piensa que esta medida produzca un incremento en el empleo sino que los productores van a contratar más a través de las asociaciones. El principal freno al desarrollo de estas estructuras se debe al hecho que estas son desconocidas especialmente por los políticos.

Mutualización

Nacidas en 1985, las agrupaciones empresarios permiten adaptar a la mano de obra una costumbre antigua de mutualización del material agrícola. El principio es que un trabajador comparte su tiempo de trabajo entre los adherentes, al mes o a la semana o en ciertos casos al día. La frecuencia de pasar de un adherente a otro depende de la especialidad.

Declaraciones de la Ministra El Khomri sobre la publicación de las perspectivas positivas para la creación de empleo del INSEE

La Ministra se ha congratulado de las previsiones positivas publicadas por el INSEE el 15 de diciembre, en materia de creación de empleo y caída de la tasa de paro.

El empleo asalariado muestra un dinamismo real desde hace seis trimestres. Los resultados publicados por DARES y el INSEE estiman en 211.400 la creación de empleo en el sector competitivo en un año y la cifra de 280.000 en los últimos seis trimestres.

Según las previsiones del INSEE esta progresión inédita deberá de continuar en el cuarto trimestre del 2016 y a lo largo de todo el primer semestre del 2017. El empleo en el sector comercial será impulsado por el sector terciario, que creará una media de 33.000 empleos cada trimestre de aquí a 2017.

La recuperación del mercado inmobiliario observada desde hace unos meses se deberá de traducir por una progresión del empleo en el sector de la construcción, poniendo fin a una caída continua desde finales del 2008.

Esta dinámica, creada por las medidas de apoyo al empleo y para la recuperación de la economía del gobierno (Pacto de responsabilidad, CICE y ayuda a la contratación PME principalmente) deberá de traducirse con una continuación en la caída del paro hasta una tasa del 9,8% de la población activa al final de primer semestre del 2017.

La ministra declara que las previsiones del INSEE para el 2017 confirman la continuidad de los resultados observados los últimos trimestres: *“Según estas previsiones, la mejora de la situación del mercado de trabajo va a continuar los próximos meses, nuestra determinación y nuestro objetivo se mantiene intactos, la tendencia a la caída del paro iniciada a finales del 2015 es sólida y toda la política del gobierno será destinada a la mantener, a acelerarla y amplificarla. Fragilizada desde el 2008 nuestra economía ha sido objeto de una verdadera recuperación desde el 2012. Lo que le ha permitido volver a una dinámica de creación de empleo.”*

Un comienzo de curso decepcionante para el aprendizaje

Los nuevos contratos en aprendizaje han disminuido un 1,7 % en octubre, el mes más importante del año, en este terreno.

Durante el mes de octubre de este año se firmaron 64.385 contratos contra 65.504 el mismo mes en el 2015.

Aunque hay que esperar al final del año para realizar un balance definitivo, en los meses de septiembre y de octubre, dos de los tres meses más importantes del año, se ha producido una disminución de entrada de jóvenes en el aprendizaje con respecto a los mismos meses del año anterior.

En un contexto de mejora del empleo sería lógico que el aprendizaje siguiese la misma senda. El gobierno cuenta para ello con la ayuda de la prima de 4.400 euros para las empresas de menos de 11 trabajadores que contratan un aprendiz menor, cantidad que cubre el salario y las cargas sociales del primer año. Esta ayuda asociada a otras formas de exoneración de créditos de impuestos o de primas está dirigida a impulsar el aprendizaje tras un principio de legislatura poco favorable.

El objetivo del gobierno es conseguir un millón de jóvenes en esta formación a finales del 2017. Después de dos años de disminución, la curva de entrada en formación se invirtió en el buen sentido en el 2015 contando al final de este año con 405.000 aprendices y esperando que a finales del 2016 haya 50.000 aprendices más.

En los diez primeros meses de 2017 los nuevos contratos en formación han aumentado en 6.000 personas con respecto al mismo periodo de 2015 (218.035 entradas). Aun cuando la parte de aprendizaje en el sector público es muy pequeña el objetivo de 6.000 contratos al final del 2016 y de 10.000 finales del 2017 puede ser alcanzado fácilmente lo que no impide a la MEDEF estimar que si la empresa no está en el centro del dispositivo, el aprendizaje no despegará jamás.

Empleo: freno en los contratos subvencionados

En total este año se han firmado 450.000 contratos subvencionados y para el 2017 se han previsto 280.000.

El nivel de los contratos subvencionados, entre los que se encuentran el CUI-CAE del sector no mercantil y el CUI-CIE del sector mercantil y los empleos de futuro, se han situado otra vez más en un nivel elevado. En 2016 después del incremento adicional de 150.000 contratos estos han alcanzado la cifra 450.000 similar a la del 2015.

En este año al ser el ritmo de contratos más elevado que el previsto, el ministerio ha frenado las aprobaciones de los mismos después del vuelta del verano lo que ha producido una inflexión en el tercer trimestre del 2016. La disminución deberá de ser más importante en el cuarto trimestre si tenemos en cuenta las instrucciones dadas en una circular del ministerio. Este texto confirma la prioridad de los contratos en los sectores no comerciales de las personas que se encuentran lejos del empleo y autoriza la renovación de aquellos en los que el beneficiario no ha encontrado otra solución. Sin embargo la circular limita fuertemente el acceso a los contratos en el sector comercial- CUI- CIE que deberán limitarse a contratos fijos. En función del contexto y de la mejora de la situación del empleo el Ministerio de Trabajo estudia mantener esta exigencia en un futuro de contrato fijo o de al menos en un contrato de seis meses.

Según un estudio de DARES publicado el año pasado este evalúa en 81% las empresas habrían contratado sin la ayuda y que 58% habrían contratado a la misma persona.

El grifo se abrirá en el 2017

En lo que respecta a los “Empleos de futuro” el grifo se ha cerrado salvo para las renovaciones de contrato que pueden ser de hasta tres años. La ministra EL Khomri ha indicado que en 2017 se volverán a aprobar.

Las cifras del paro no se verán afectadas por este freno, ya que el plan de formación de 500.000 formaciones adicionales para los parados jugará a la inversa limitando el riesgo de una mala noticia como en el 2010. Hace seis años el cierre al acceso a los contratos subvencionados que llegaron a ser 520.000 contribuyó en gran medida al incremento del paro.

Un reconocimiento para las empresas de interés general.

Las prefecturas otorgan el reconocimiento de empresa solidaria y de interés general

Tras la Ley sobre economía social y solidaria de 31 de julio del 2014 y la publicación de los decretos de aplicación en enero del 2016, se publicó una instrucción ministerial el 30 de septiembre que facilita el procedimiento.

Para que sirve este reconocimiento y quién puede solicitarlo

En la práctica toda estructura de la economía social y solidaria puede solicitarlo, sea de pleno derecho (cooperativa, asociación, estructura de inserción, fundación) o de derecho privado en la prefectura del lugar donde tengan su sede social.

Para las empresas de derecho privado, es necesario que éstas respeten las leyes de lo que es una actividad de economía social y solidaria. Por ejemplo deberá justificar una actividad de interés general, una gobernanza democrática y participativa, el respeto de las reglas de reserva de los beneficios, y que no haya una diferencia superior a 10 veces entre el SMIC o salario mínimo convencional aplicable en la empresa y la media de los 5 salarios más elevados.

Una vez obtenido el estatus, este les da acceso a la empresa a la financiación solidaria como es el ahorro salarial y a ventajas fiscales.

Ni mecenazgo ni servicio cívico

Si este reconocimiento da acceso a todas las estructuras de la economía social a la financiación, no es lo mismo para otros dispositivos. Por ejemplo las empresas comerciales reconocidas “Esus” (empresa solidaria y de utilidad social) están excluidas del campo de aplicación del servicio cívico de los jóvenes y del mecenazgo.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE OCTUBRE

En octubre de 2016, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,0%, frente al 23,1% del mes anterior y al 24,5% de octubre de 2015. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en octubre, en un 44,2%.

El número de empleados ascendió a 3.688.381 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.102.335 y el de inactivo 3.245.508. El número de empleados aumentó en 50.275 personas en comparación con octubre de 2015 (un +1,4%) y en 7.115 personas en comparación con septiembre de 2016 (+0,2%). Los desempleados disminuyeron en 81.013 personas en comparación con octubre de 2015 (-6,8%) y en 9.903 personas en comparación con septiembre de 2016 (+0,9%). El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 80.656 personas en comparación con octubre de 2015 (-6,8%) y en 8.146 personas en comparación con septiembre de 2016 (-0,7%).

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

	OCTUBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados	3.923.943	3.611.088	3.497.965	3.543.905	3.638.106	3.688.381
Desempleados	993.938	1.272.670	1.341.528	1.249.591	1.182.991	1.102.335
Inactivos	3.377.391	3.339.362	3.331.354	3.325.879	3.253.079	3.245.508
Tasa de paro	20,2	26,1	27,7	26,1	24,5	23,0

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

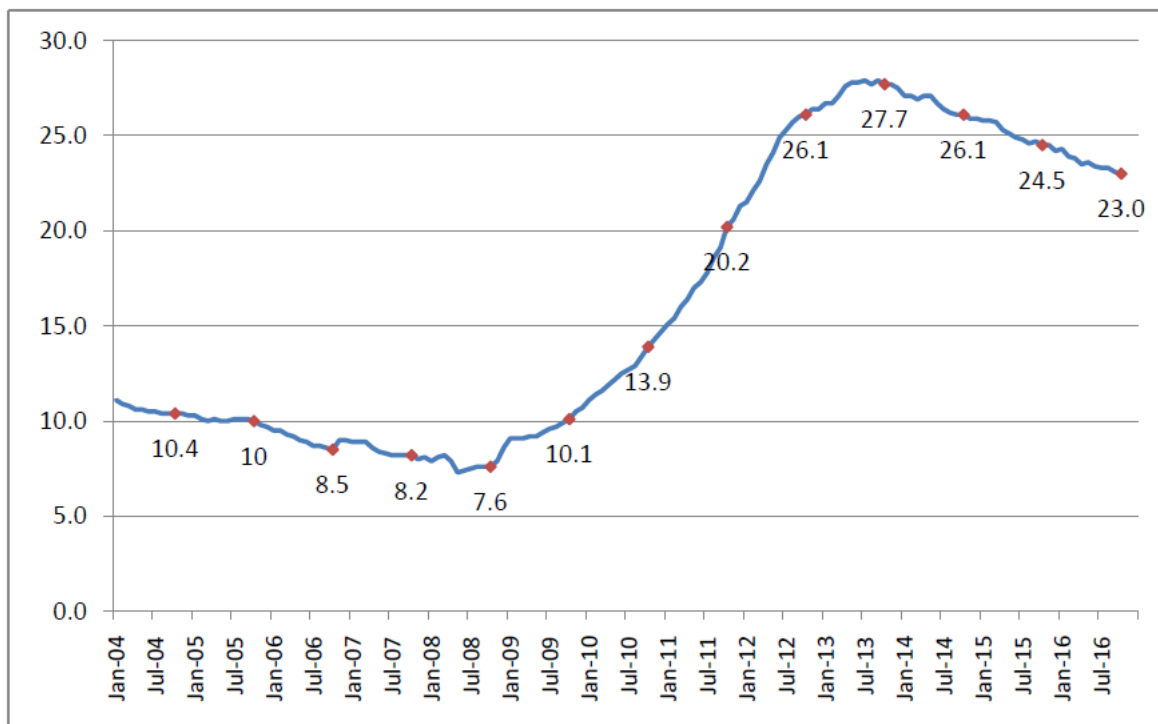
Género	OCTUBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	17,5	23,2	24,6	23,3	21,3	19,2
Mujeres	23,8	29,8	31,7	29,6	28,6	27,7
Total	20,2	26,1	27,7	26,1	24,5	23,0

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

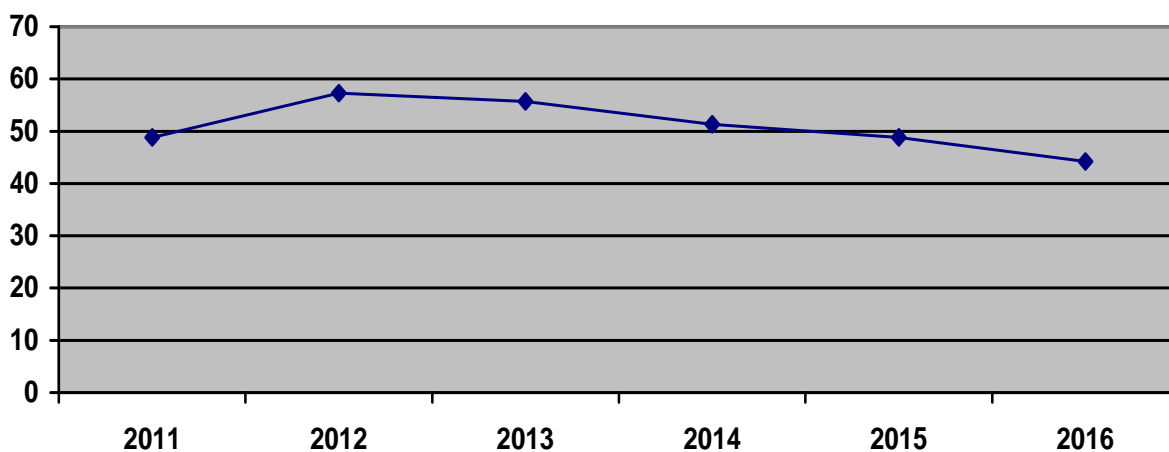
Tramos de edad	OCTUBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 años	48,8	57,3	55,7	51,3	48,8	44,2
25-34 "	27,0	33,5	36,7	34,2	31,2	29,7
35-44 "	16,4	22,5	24,1	22,3	22,1	19,0
45-54 "	14,5	19,2	20,4	20,9	19,6	18,4
55-64 "	9,2	14,4	16,9	16,6	16,5	19,3
65-74 "	4,0	6,5	10,5	12,4	10,2	11,8
Total	20,2	26,1	27,7	26,1	24,5	23,0

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (Enero 2004 – Octubre 2016)



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



ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE

Vuelve a aumentar el desempleo. Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de noviembre de 2016, el número de desempleados (3.089.000) registra un aumento del 1,9%, (equivalente a +57.000 desempleados) a nivel mensual y del 5,7% (+165.000) respecto a noviembre de 2015. La tasa de desempleo, del 11,9%, crece en dos décimas respecto a la de octubre y en 5 décimas respecto a la de noviembre del año pasado. También ha aumentado la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), que registra un 39,4%, es decir 1,8 puntos más que en octubre y 1,6 más que en noviembre de 2015. Los desempleados de este tramo de edad son 627.000, es decir 42.000 más que en octubre (+7,1%) y 39.000 más que en noviembre del año pasado (+6,6%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.775.000, con un aumento del 0,1% (+19.000) respecto al mes de octubre. El aumento se debe a las mujeres y a los mayores de cincuenta años. Aumentan, en este mes, los autónomos y los trabajadores por cuenta ajena fijos, mientras que disminuyen los temporales. La tasa de empleo es del 57,3%, en aumento de una décima a nivel mensual.

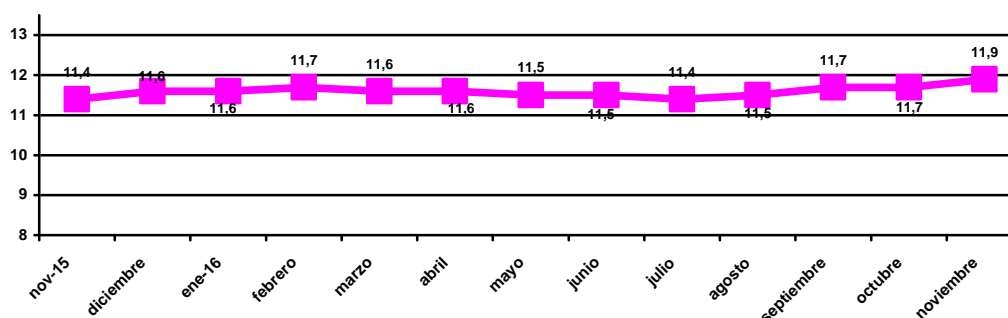
La mayor participación en el mercado de trabajo en el mes de noviembre, tanto en términos de empleados como de personas en busca de empleo, se asocia a la disminución de los inactivos entre los 15 y los 64 años (-0,7%, equivalente a +93.000). El descenso afecta a mujeres y hombres y a todos los tramos de edad. La tasa de inactividad baja en dos décimas, cifrándose en 34,8%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (noviembre 2016)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,9	+0,2	+0,5
Tasa de desempleo juvenil	39,4	+1,8	+1,6
Tasa de empleo	57,3	+0,1	+0,6
Tasa de inactividad	34,8	-0,2	-1,1

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

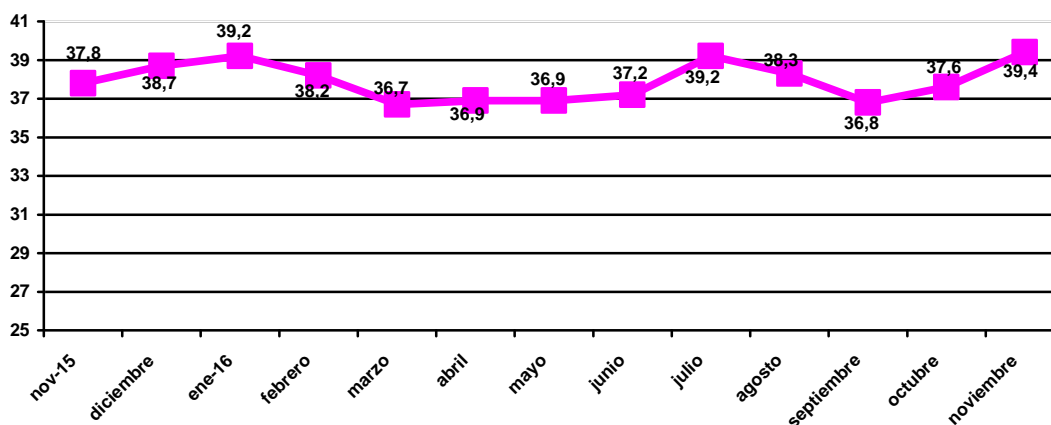


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (noviembre 2016)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	527.000	+42.000	+7,1	+39.000	+6,6
Empleados	963.000	-7.000	-0,7	-5.000	-0,5
Inactivos	4.304.000	-38.000	-0,9	-60.000	-1,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	39,4	+1,8	+1,6
Tasa de empleo	16,3	-0,1	0,0
Tasa de inactividad	73,0	-0,6	-0,7

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL.

A 22 de diciembre (último dato disponible para 2016), el número de usuarios registrados era de 1.237.130. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.063.350. 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.

	31.12.15	22.12.16	Var.%
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.237.130	+35,3%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	837.072	+45,6%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	437.525	+72,1%

La participación en el Programa

Entre el más del millón de usuarios globalmente registrados a 22 de diciembre 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, 179.132, 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 (176.731 adhesiones), Campania con el 11% (148.906 adhesiones) y Lombardía, con más del 10% (137.827). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La relación entre adhesiones (1.354.119) e inscripciones (1.237.130) es de 1,09, 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 22 de diciembre ha sido de 295.406. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.058.713. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 837.072.

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 22 de diciembre de 2016

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	77.390	49.980
VALLE DE AOSTA	1.942	2.116
LOMBARDÍA	124.604	86.162
TRENTO	4.856	4.723
VÉNETO	34.716	48.201
FRIULI	21.826	16.364
LIGURIA	19.327	13.669
EMILIA ROMAÑA	82.400	65.555
TOSCANA	64.942	56.217
UMBRIA	21.781	17.183
MARCAS	34.987	18.186
LAZIO	80.329	72.445
ABRUZOS	23.579	20.487
MOLISE	8.662	6.181
CAMPANIA	115.973	80.307
APULIA	80.423	65.907
BASILICATA	16.100	14.671
CALABRIA	52.235	35.795
SICILIA	154.575	126.977
CERDEÑA	38.066	35.946
TOTAL	1.058.713	837.072

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto “Crecer en digital”

Después de sesenta y siete semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 83.053 los jóvenes que se han adherido a él y 7.813 los que han completado los cursos. 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 19 de diciembre de 2016 eran 4.069 las empresas disponibles para acoger a un total de 6.286 jóvenes en prácticas.

PAÍSES BAJOS

LOS JÓVENES APROVECHAN LOS PICOS DE TRABAJO DE TEMPORADA EN AGRICULTURA Y HOSTELERÍA⁸

Los picos del trabajo de temporada en los sectores de la hostelería y la agricultura son cubiertos principalmente por trabajadores jóvenes de 15 a 25 años. Según la Oficina Central de Estadística CBS, en ambos sectores hay relativamente muchas personas de este grupo de edad.

Casi todas las ramas industriales tienen variaciones estacionales en su volumen de empleo, pero estas variaciones se ven mejor en la agricultura y en la industria de hostelería. El número de puestos de trabajo en las explotaciones agrícolas y hortícolas muestra un patrón muy regular. Entre 2006 y 2016, la cifra promedio de empleo fue en verano un 30 por ciento más alta que en invierno. En enero de 2015, por ejemplo, había 91 mil puestos de trabajo, en julio 116 mil. Por lo general, las cifras de empleo son corregidas con los efectos estacionales para llegar a identificar mejor las tendencias y la evolución a largo plazo.

La mayoría de los puestos de trabajo en agricultura son empleo permanente

En agricultura se dan principalmente trabajos con contratos de puesta a disposición y empleos sobre la base de un contrato temporal sujeto a las fluctuaciones de temporada, pero también el número de puestos de trabajo permanentes (trabajo regular de forma indefinida) es importante. Los puestos de trabajo regulares y permanentes se dan en esta industria más que en cualquier otra rama de la actividad. Hay relativamente pocas personas mayores asalariadas en las explotaciones agrícolas. Una tercera parte de los puestos de trabajo de los empleados asalariados está ocupada en esta industria por personas de entre 15 y 25 años de edad

Menos fluctuación del empleo en la hostelería

En el sector de la hostelería, la fluctuación entre los picos y valles de trabajo proporcionalmente es más pequeña que en la agricultura. Entre 2006 y 2016 hubo un promedio de un 10 por ciento más de puestos de trabajo en verano que en invierno. En 2015 el sector tuvo 346 mil empleos en enero y 388 mil en julio.

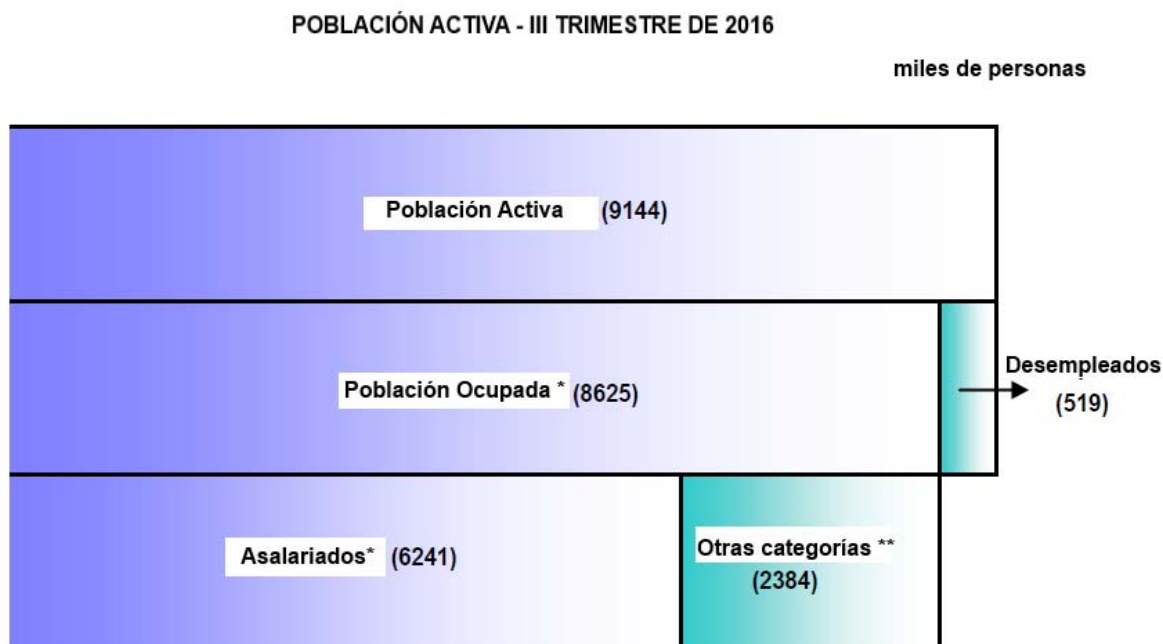
También en el sector de la hostelería crece el empleo en temporada alta. El número de puestos de trabajo cubiertos con contratos temporales y contratos de puesta a disposición aumenta. Al igual que en la agricultura, en la rama de hostelería predominan los trabajadores más jóvenes (15 a 25) y son los más afectados por la estacionalidad. Cuanto mayor es la edad del trabajador, menor influencia tienen las fluctuaciones del trabajo de temporada.

⁸ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

RUMANIA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL III TRIMESTRE DE 2016.

En el tercer trimestre de 2016, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.144.000 personas, de las cuales 8.625.000 estaban ocupadas y 519.000 desempleadas.



* Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro

** Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

La tasa de desempleo fue del 5,7%, es decir 2 décimas menos que en el trimestre anterior (5,9%). Por género, la diferencia es de 1,4 puntos, siendo la tasa masculina 6,4% y la femenina 5,1%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 20,5%.

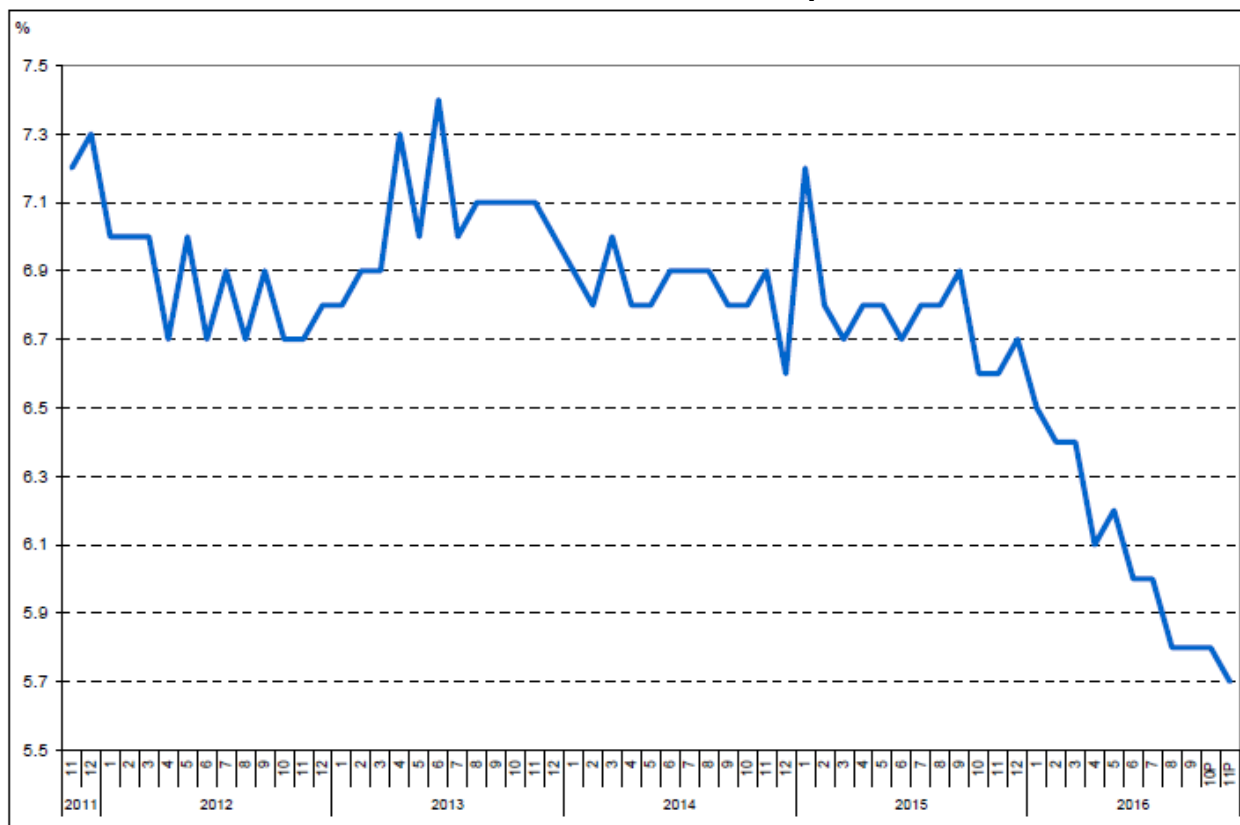
La tasa de empleo de la población entre los 20 y los 64 años fue del 67,7%, es decir 2,3 puntos menos del objetivo del 70% previsto por la estrategia europea 2020.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 63,1%, es decir 1,3 puntos más que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (71,7% y 54,4% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 24,9%.

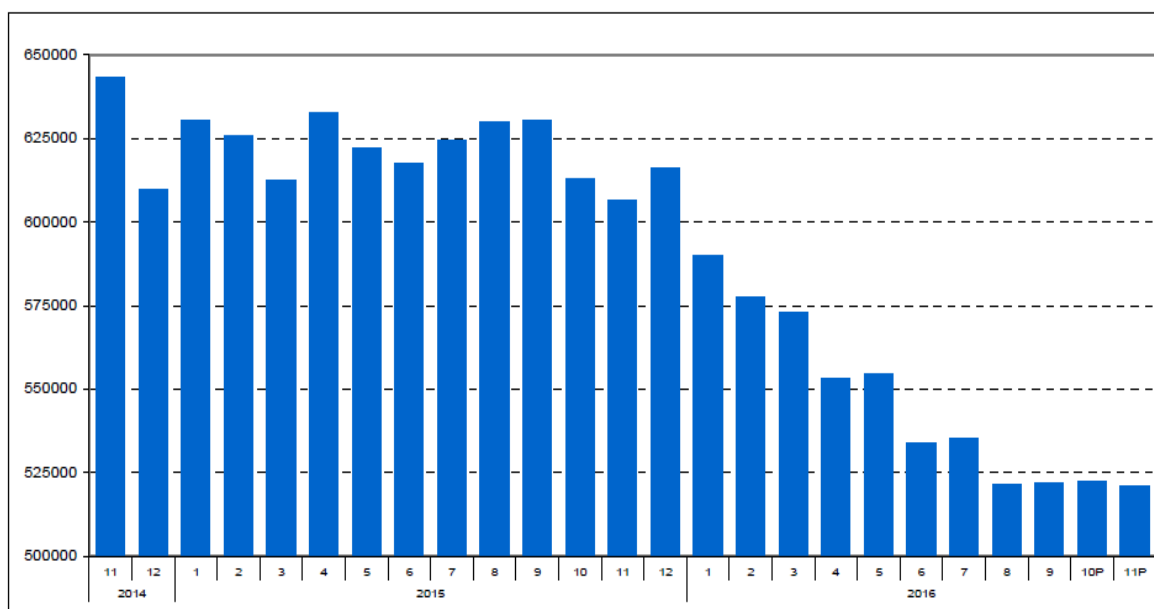
Desempleo en noviembre.

En noviembre de 2016, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 5,7%, una décima menos que en el mes anterior

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de noviembre 2014 a noviembre 2016



Los datos de octubre y noviembre son provisionales

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de noviembre de 2016 fue de 521.000 personas, frente a las 522.000 de octubre y los 607.000 de noviembre del año pasado. Los datos de octubre y noviembre son provisionales

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,5% y 4,7%).

Tasa de desempleo por género (%)

	2015		2016										
	No v	Dic	En e	Fe b	Ma r	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ag o	Se p	Oct	No v
Total													
15-74 años	6,6	6,7	6,5	6,4	6,4	6,1	6,2	6,0	6,0	5,8	5,8	5,8	5,7
15-24 años	20,9	20,9	21,0	21,0	21,0	20,4	20,4	20,4	20,3	20,3	20,3	N.D.	N.D.
25-74 años	5,5	5,6	5,4	5,3	5,3	5,1	5,2	5,0	4,9	4,7	4,8	4,7	4,7
Hombres													
15-74 años	7,3	7,3	7,3	7,2	7,2	6,9	6,9	6,8	6,7	6,6	6,6	6,6	6,5
15-24 años	18,9	18,9	20,2	20,2	20,2	19,4	19,4	19,4	19,2	19,2	19,2	N.D.	N.D.
25-74 años	6,3	6,4	6,2	6,2	6,1	5,9	5,9	5,8	5,7	5,5	5,6	5,6	5,5
Mujeres													
15-74 años	5,7	5,9	5,5	5,3	5,3	5,1	5,2	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8	4,7
15-24 años	24,3	24,3	22,3	22,3	22,3	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0	N.D.	N.D.
25-74 años	4,4	4,6	4,4	4,2	4,2	4,0	4,2	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,6

Nota: Los datos de octubre y noviembre de este año son provisionales

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20%. El último dato disponible, de septiembre de 2016, registra un 20,3%, siendo del 19,2% 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 4,7% en el mes de noviembre de 2016 (5,5% para los hombres y 3,6% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 75,6% del número total de desempleados estimado en el mes de noviembre de 2016.

FORMACIÓN PROFESIONAL

DINAMARCA

LA FORMACIÓN DURANTE EL DESEMPLEO⁹

La cualificación profesional y la formación para el empleo son las claves para garantizar el empleo fijo de los desempleados.

La reforma de empleo que entró en vigor en 2015 focaliza y facilita las posibilidades de formación de los desempleados. En agosto de 2016 se pactó un acuerdo tripartito que completa y amplía adicionalmente las medidas de formación. Las nuevas normas previstas en el acuerdo tripartito (entran en vigor el 1º de enero de 2017 y el 1º de marzo de 2017) ofrecen mejores posibilidades de cualificación profesional individual y flexible en el marco de sectores con mayor demanda de trabajadores. A continuación se enumeran las 3 medidas en este ámbito:

Itinerario de 6 semanas de formación para el empleo para los desempleados

El Colectivo de beneficiarios

El colectivo que se puede beneficiar del derecho a participar en este itinerario está integrado por los beneficiarios de la prestación de desempleo con o sin formación profesional.

El derecho

En la actualidad, el derecho a participar en estos itinerarios se aplica a partir del primer día de desempleo. La formación se tendrá que realizar en el plazo de los primeros 9 meses y 6 meses de desempleo para los parados mayores de 25 años y para los menores de 25 años respectivamente. Es posible iniciar la formación antes del plazo previsto, si el desempleado lo solicita.

A partir del 1º de marzo de 2017, el itinerario se iniciará tras 5 semanas de desempleo, con excepción de aquellos cursos que se consideren especialmente relevantes en función de las demandas del mercado laboral. El requisito de las 5 semanas no se aplica a las personas que inicien una formación durante el período de preaviso de despido si optan por continuar e incluirla dentro del concepto de “formación para el empleo”.

La oferta

Según las normas actuales, en la primera entrevista¹⁰ con el desempleado, la oficina de empleo asesorará sobre la elección de itinerarios de formación para el empleo que están recogidos en un listado predeterminado. El seguro de desempleo tendrá

⁹ Fuentes: Texto de la página Web del Gobierno.

¹⁰ La primera entrevista se hará en el plazo de una semana para todos los desempleados (mayores y menores de 30 años)

que autorizar y reconocer el derecho al itinerario de formación para el empleo de 6 semanas de duración.

El desempleado que comience una formación durante su período de preaviso de despido continuará asistiendo a la misma, si opta por incluirla dentro del concepto de “formación para el empleo”. Las oficinas de empleo podrán solicitar subvenciones de cursos que tengan una duración superior a las 6 semanas.

A partir de 1º de marzo, se suspende la norma que obliga a elegir la formación para el empleo del listado establecido de formaciones. Esto significa que los desempleados podrán combinar los cursos relevantes del listado con otros dentro de la misma profesión. La inscripción en cursos relevantes dentro de un área profesional se puede hacer continuamente. Sin embargo la duración total de los cursos no podrá sobrepasar un total de 6 semanas.

Itinerarios de formaciones regionales

Se trata de itinerarios cortos de formación en sectores dónde se prevé demanda de trabajadores en un plazo de 6 meses.

El Colectivo de beneficiarios

Todos los desempleados tendrán derecho a estos itinerarios.

El derecho

Se puede acceder a partir del primer día de desempleo y durante toda la duración de la prestación de desempleo, tras una autorización y asignación por la oficina de empleo.

La oferta

Se ha destinado un presupuesto de 100 millones de coronas (aprox. 13,3 millones de €) para las formaciones regionales que se distribuirán entre todos los municipios del territorio. Los cursos tendrán que estar enmarcados en el listado regional (existen 8 regiones de empleo en todo el país).

Itinerarios destinados a mejorar la formación de los desempleados

El Colectivo de beneficiarios

El colectivo al que van destinados está integrado por los desempleados mayores de 30 años no cualificados o con una formación profesional obsoleta que no hayan utilizado durante 5 años. También se pueden beneficiar los desempleados con una formación o experiencia profesional que pueda ser homologada para continuar en una formación profesional reglada.

A partir del 1º de enero de 2017, el colectivo se extenderá a aquellos beneficiarios de la prestación de desempleo mayores de 30 años que hayan completado

parcialmente un ciclo de formación profesional. Esto significa que este colectivo podrá completar la formación profesional o estudios en el mismo ámbito ya iniciado. El ciclo que el desempleado haya comenzado anteriormente tendrá que haberse terminado 18 meses antes del comienzo del nuevo ciclo o estudios.

En el futuro será posible que la formación profesional se extienda tras haber agotado la prestación de desempleo, si el parado está dispuesto a continuar bajo las normas ordinarias de estudios.

El derecho

Estos itinerarios se podrán comenzar a partir del primer día de desempleo, tras haber obtenido la autorización de la oficina de empleo.

La oferta

Un itinerario de este tipo se inicia tras haberse llevado a cabo una evaluación de competencias en un centro docente, que será el responsable de determinar si es posible finalizar la formación en los dos años de la duración de la prestación de desempleo.

Los desempleados que participen en una formación profesional estarán exentos de solicitar empleo de forma activa y tampoco tendrán que estar disponibles para aceptar una oferta de trabajo.

La oficina de empleo obtendrá un reembolso del 100% de todos los costes relacionados con la formación y, a partir del 1º de julio de 2017, esta cuantía será del 80%.

Actualmente el desempleado obtiene el 80% de su prestación por desempleo durante todo el itinerario de formación. Además existe la posibilidad de obtener un préstamo estatal del 10% para completar la prestación.

A partir del 1º de marzo de 2017, el desempleado obtendrá el 100% de su prestación de desempleo si opta por una formación en un sector con escasez de mano de obra. La prestación sólo se abonará durante el período de dos años. Las formaciones en los sectores en cuestión se recogen en un listado predeterminado. Las formaciones que no se prevean en el citado listado sólo dan derecho al 80% de la prestación.

**RELACIONES LABORALES
Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ESTONIA

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS A ESTONIA¹¹

La Inspección de Trabajo deberá ser informada de todos los trabajadores desplazados a Estonia

A partir del 17 de diciembre, se aplican las enmiendas a la Ley sobre condiciones de trabajo de los empleados desplazados a Estonia, que dan lugar a nuevos derechos y obligaciones para las partes en una relación laboral, las empresas que utilizan los servicios de los trabajadores desplazados y la Inspección del Trabajo. A partir de ahora, los empleadores deben informar a la inspección de trabajo de todos los trabajadores desplazados a Estonia.

Un empleador de otro Estado miembro que envíe un trabajador a Estonia debe presentar a la Inspección de Trabajo cierta información relativa tanto al empleador como al trabajador. También debe presentarse información sobre la parte que ordenó con quien el trabajador desplazado comenzará a trabajar en Estonia. Además, se informará a la Inspección de Trabajo sobre el ámbito de actividad en el que el trabajador desplazado comenzará a trabajar. Dicha información se presentará a la Inspección del Trabajo por correo electrónico a más tardar en la fecha en que el trabajador desplazado comience a trabajar en Estonia.

Las nuevas normas se aplican únicamente a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros de la UE. Al aplicar las enmiendas anteriores, Estonia ha adoptado la Directiva 2014/67 / UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Según los datos disponibles para 2014, se han realizado más de 1,9 millones de viajes de negocios en la UE. La promoción de la prestación de servicios transnacionales exige una competencia leal y el debido respeto de los derechos de los trabajadores. La prestación de servicios globales ha llevado a los empleados que han firmado un contrato de trabajo con un empresario estonio a trabajar en otro Estado miembro de la UE, del Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza. Del mismo modo, los empleados de empleadores extranjeros son enviados a trabajar en Estonia. En tal situación, el empleador que desplaza y los propios empleados pueden tener problemas para comprender qué orden legal deben aplicar mientras trabajan en otro país. La cuestión clave es saber si se rige o no por la legislación estonia y si ésta proporciona verdaderamente soluciones a todas las cuestiones cuando el lugar de trabajo es, por ejemplo, Finlandia o Alemania. Se vuelve aún más complicado cuando nos referimos a desplazar trabajadores o a los trabajadores desplazados.

El término utilizado en la legislación estonia¹² - töölähetuses viibiv töötaja o un trabajador en viaje de negocios - es lingüísticamente cercano al término

¹¹ **Fuentes:** Páginas oficiales del gobierno estonio

«trabajador desplazado» derivado de la legislación de la UE. El término «trabajador desplazado» está regulado por la Directiva 96/71/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹³, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

A efectos de la Directiva, se entiende por trabajador desplazado a quien el empresario envía temporalmente a otro Estado miembro, ya sea para prestar un servicio en el marco de la actividad empresarial de la empresa o como trabajador temporal en una empresa de empleo.

En virtud de la actual Ley de Contratos de Empleo Estonios (ECA), un empleado se encuentra en viaje de negocios cuando el empleador lo envía fuera del lugar de trabajo prescrito por el contrato de trabajo para desempeñar funciones dentro del país o en el extranjero. Un viaje de negocios no implica necesariamente la prestación de servicios. Un viaje de negocios puede ser la participación en un trabajo incluso (por ejemplo, conferencias, entrenamientos, feria, etc). Por lo tanto, al distinguir entre un trabajador en viaje de negocios y un trabajador desplazado, es muy importante saber dónde está el lugar de trabajo acordado en el contrato de trabajo. Por ejemplo, cuando un empleador estonio haya acordado con un empleado que el lugar de trabajo es Suecia, viajar de Estonia a Suecia no constituye un viaje de negocios a efectos de la Ley de contratos de trabajo.

Un trabajador desplazado es una persona física que normalmente trabaja en un país extranjero sobre la base de un contrato de trabajo y que el empleador ha enviado a trabajar en Estonia durante un período determinado, en el marco de la prestación de servicios. Si las disposiciones de las leyes de un país extranjero que se aplican a los contratos de trabajo son más favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones estonias en lo que respecta a las condiciones de trabajo prescritas en el artículo 5 de la Ley sobre condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia (Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus), se aplicará la disposición que sea más favorable al trabajador.

Condiciones de trabajo establecidas en Estonia aplicables a los trabajadores desplazados

1. tiempo de trabajo;
2. tiempo de descanso;
3. tiempo libre para el examen prenatal;
4. la remuneración de los salarios y las horas extraordinarias;
5. duración de las vacaciones base;
6. igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

¹² [Working conditions of workers posted in Estonia Act \(Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus\)](#).

¹³ [Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services](#)

La Ley de seguridad y salud en el trabajo (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus)¹⁴ se aplica a los trabajadores desplazados a Estonia, aunque sean menos favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones de la legislación extranjera.

Tiempo de trabajo

- Las horas de trabajo a tiempo completo son 40 horas por semana.
- Un empleador y un empleado pueden acordar un horario de trabajo más corto (a tiempo parcial).
- En el caso del cálculo del tiempo de trabajo total, se tiene en cuenta el tiempo de trabajo acordado del empleado por período de siete días durante el período de cálculo.

Horas Extraordinarias

- Las horas extraordinarias son tiempo de trabajo más allá del tiempo de trabajo acordado. Ambas partes deben ponerse de acuerdo para hacer horas extras.
- Los empleadores pueden requerir que los empleados hagan horas extraordinarias en casos excepcionales, incluyendo aquéllos en los cuales las horas extras son requeridas debido a circunstancias imprevistas.
- Los empleadores no pueden exigir que las empleadas que estén embarazadas o que tengan derecho al embarazo y la licencia de maternidad hagan horas extras.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, las horas extraordinarias se calculan al final del período.
- Un empleador y un empleado pueden acordar hacer más horas extras. Trabajar en promedio más de 48 horas a la semana se clasifica como horas extras adicionales.

Restricciones

- Los empleados no pueden trabajar un promedio de más de 48 horas por semana durante un período de cálculo de hasta 4 meses o 12 meses para los empleados en los campos de la salud, el bienestar, la agricultura y el turismo con un convenio colectivo.
- Al hacer horas extras adicionales, a los empleados no se les permite trabajar un promedio de más de 52 horas por semana durante un período de cálculo de 4 meses

Cálculo del tiempo de trabajo

- El cálculo del tiempo de trabajo de un empleado es realizado por el empleador.

¹⁴ [Occupational Health and Safety Act \(töötervishoiu ja tööohutuse seadus\)](#).

- Un empleador puede calcular el tiempo total de trabajo, es decir, las horas de trabajo pueden ser distribuidas de manera diferente durante un determinado período de tiempo o período de cálculo (por ejemplo, en un mes).
- El cálculo del tiempo total de trabajo se utiliza principalmente en los trabajos que funcionan sobre la base de un horario de trabajo, en cuyo caso la distribución del tiempo de trabajo de un empleado en un período de cálculo no es la misma.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, el tiempo de trabajo se calcula al final del período de cálculo.

Restricciones en el trabajo nocturno

- Un empleado que trabaje por lo menos 3 horas diarias de trabajo o al menos un tercio de la jornada laboral nocturna (trabajador nocturno) no puede trabajar en promedio más de ocho horas durante un período de 24 horas durante un período de cálculo de siete días.
- Un trabajador nocturno cuya salud está afectada por un peligro para el entorno laboral o las características de su trabajo no está autorizado a trabajar más de ocho horas durante un período de 24 horas.

Tiempo de descanso

Jornada de descanso

- Los empleados deben recibir pausas durante el día de trabajo. Después de trabajar durante 6 horas, los empleados tienen derecho a descansar por lo menos 30 minutos.
- Las interrupciones durante el día de trabajo no se consideran como tiempo de trabajo, a menos que debido a las características del trabajo sea imposible dar un descanso y el empleador le da al empleado la oportunidad de tomar un descanso y comer durante el tiempo de trabajo.

Tiempo de descanso diario

- Los empleados deben recibir al menos 11 horas de descanso durante un período de 24 horas. Como tal, la longitud de un turno (incluyendo horas extras) no puede exceder de 13 horas.
- La restricción del tiempo de descanso diario no se aplica a los empleados en los ámbitos de la asistencia sanitaria y el bienestar.
- Se pueden hacer excepciones a la restricción del tiempo de descanso diario en un convenio colectivo, por ejemplo, en los casos en que la naturaleza del trabajo requiera un servicio continuo, seguridad y supervisión, etc.
- Si un empleado trabaja más de 13 horas en un período de 24 horas, se le debe proporcionar un tiempo de descanso adicional posterior proporcional al número de horas que exceden las 13 horas trabajadas.

Tiempo de descanso semanal

- A los empleados se les debe conceder un período mínimo de 48 horas de descanso durante un período de una semana.
- En caso de que el tiempo de trabajo se calcule en total, se debe conceder a los empleados un período de al menos 36 horas de descanso durante un período de una semana.

Tiempo libre para el examen prenatal

- Los empleadores están obligados a proporcionar a las trabajadoras embarazadas tiempo libre para los controles prenatales.
- El tiempo libre para los controles prenatales se incluye en el tiempo de trabajo y las empleadas tienen derecho a que se les pague por este tiempo

Salarios e indemnizaciones por horas extraordinarias

- El salario mínimo general es de 2,78 euros y el salario mínimo mensual para trabajos a tiempo completo es de 470 euros.
- Los empleadores deben pagar los salarios de sus empleados al menos una vez al mes.
- Si el día de pago cae un día festivo o un día libre, el salario debe ser pagado el día laboral anterior.
- El empleador debe transferir los salarios del empleado a la cuenta bancaria designada por el empleado. Las partes deben celebrar un acuerdo separado para el pago de salarios en efectivo.
- Las horas extraordinarias se remuneran con tiempo libre pagado, que se da en una cantidad equivalente a la de las horas extraordinarias trabajadas. Un patrón y un empleado pueden también convenir que las horas extraordinarias se remuneran en efectivo en 1.5 veces la tarifa del sueldo regular del empleado.
- Al remunerar el trabajo nocturno (trabajo realizado entre las 10:00 pm y 6:00 am), los empleadores deben pagar a sus empleados 1,25 veces la tasa de su salario normal. Las partes pueden acordar que el salario del empleado incluirá una tarifa por trabajar por la noche. Si el empleado recibe el salario mínimo, no incluye honorarios por trabajar en la noche.

Al remunerar el trabajo realizado los días festivos, los empleadores deben pagar a sus empleados en 2 veces la tasa de su salario normal. Al igual que las horas extraordinarias, con el acuerdo del empleado, el trabajo nocturno y el trabajo realizado los días festivos pueden ser remunerados con tiempo libre.

Duración de las vacaciones base

- Los trabajadores tienen derecho a 28 días de calendario de vacaciones cada año natural.
- El derecho a tomar vacaciones comienza, para los nuevos empleados, una vez que han trabajado para su empleador durante al menos seis meses.

En este caso, la cantidad de tiempo de vacaciones depende del período de tiempo trabajado.

- Los empleadores establecen un calendario de vacaciones para cada año natural, teniendo en cuenta las solicitudes razonables de los empleados.
- Este calendario debe ser dado a conocer a todos los empleados durante el primer trimestre del año calendario.
- Los días festivos registrados en el calendario pueden ser modificados por acuerdo de ambas partes.
- Las vacaciones no registradas en el calendario pueden ser tomadas por los empleados siempre que informen a su empleador por lo menos 14 días naturales antes.

Paga de vacaciones

- Los empleados deben recibir la totalidad de su paga de vacaciones el penúltimo día de trabajo antes del comienzo de sus vacaciones a más tardar.
- Las partes pueden acordar otro momento para el pago de la paga de vacaciones, pero no debe ser posterior al primer día de pago después de las vacaciones del empleado.

Cálculo de la paga de vacaciones

- La paga de vacaciones se calcula sobre la base del salario promedio por día.
- Las condiciones y el procedimiento para el pago del salario medio se establecen en un reglamento del Reglamento nº 91 del Gobierno de la República, de 11 de junio de 2009.
- La base para el cálculo del salario promedio es el total de los salarios percibidos por un empleado en el período de seis meses anterior al mes en que se produjo la necesidad de calcular los salarios medios.

Para calcular el salario promedio por día, el salario total para el período de seis meses se divide por el número de días naturales en ese período.

Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

Los empleadores deben garantizar la protección de los trabajadores contra la discriminación, respetar el principio de igualdad de trato y promover la igualdad, de conformidad con la Ley de igualdad de trato (Võrdse kohtlemise seadus)¹⁵ y la Ley de igualdad de género (Soolise võrdõiguslikkuse seadus)¹⁶.

¹⁵ [Equal Treatment Act \(Võrdse kohtlemise seadus\)](#)

¹⁶ [Gender Equality Act \(Soolise võrdõiguslikkuse seadus\)](#)

Supervisión estatal

La supervisión estatal sobre el cumplimiento de los requisitos de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia es competencia de la Inspección de Trabajo.

La supervisión se ejerce en las condiciones y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley de seguridad y salud en el trabajo (töötervishoiu ja tööohutuse seadus)¹⁷.

En Estonia, la agencia de contacto de los trabajadores desplazados es la Inspección de Trabajo

¹⁷ [Occupational Health and Safety Act \(töötervishoiu ja tööohutuse seadus\)](#).

FRANCIA

EL SMI EN FRANCIA, SU RELACIÓN CON LOS DE LA UE Y LA PRIMA DE ACTIVIDAD

El salario mínimo en Francia y en Europa

Últimamente en Europa el tema del salario mínimo ha sido de actualidad para países como Reino Unido donde se registró un aumento del 7,5%, teniendo que progresar un 20% en 5 años, acercándose cada vez más al salario mínimo francés

En Alemania el salario mínimo introducido en 2015 no planteó problemas particulares y no creó paro como se temía. En 2017 se prevé un aumento del 4% del mismo en Alemania.

Italia todavía no instauró el salario mínimo pero la discusión sobre el mismo queda de actualidad con la publicación de importantes cifras de pobreza en el país que conducen a plantearse el tema de los ingresos mínimos.

España también debate de un posible aumento del salario mínimo solicitado por los sindicatos (1.000 € por mes de aquí a 2020).

En Francia, donde el salario mínimo está entre los más elevados, el grupo de expertos preconiza aplicar el aumento legal anual sin ir más allá, indicando que a pesar de la mejora de la situación económica, la situación sigue muy frágil. Este aumento fue de un 0,6% en 2016 con 1.466,52 € al mes. Tras la reunión de la comisión nacional de la negociación colectiva, el gobierno francés ha fijado un SMI de 1.480,27€ para 2017 (con un incremento del 0,93%). El SMIC neto será de 1.153 euros un incremento de 11 euros.

François Fillon, candidato a la presidencia para la Derecha estima que el salario mínimo puede constituir un freno a la contratación de personas sin cualificación y considera que hay que condicionar los aumentos del salario mínimo a la presión de la competitividad internacional.

El grupo de expertos sobre el SMIC considera que ir más allá de la fórmula legal de indexación del SMIC introduciría un riesgo de desestabilización a partir de una situación todavía frágil. Sin embargo, también entiende que un aumento de la prima de actividad puede tener efectos positivos sobre la pobreza y las desigualdades al tener en cuenta en su atribución los ingresos de los miembros de la familia.

Las citas electorales del 2017 no han influido en el gobierno en su decisión sobre el SMIC que será revalorizado como previsto un 0,93% el 1 de enero sin un empujón adicional por parte del Estado.

El salario mínimo español aumenta un 8%.

Un incremento del salario mínimo del 8%. Es con esta medida espectacular aprobada el jueves en el Congreso de los Diputados con la que el presidente del

gobierno español acaba de inaugurar su segundo mandato. El aumento supone un salario mínimo interprofesional de 707,61 euros mensuales en 14 pagas a partir del 1 de enero del 2017 en lugar de 655,20 euros hasta la fecha.

Este incremento es el más importante de los últimos 30 años y pone fin a años de estancamiento de los salarios para los trabajadores con menor salario que han visto disminuir su poder adquisitivo desde el inicio de la crisis. Esta medida es consecuencia de una negociación con el Partido Socialista en la oposición, decidido a aprovechar que el Partido Popular carece de mayoría estable en el Parlamento y necesita apoyo. El gobierno cuenta que, en contrapartida, el Partido Socialista ayude a la aprobación de los presupuestos generales de 2017, año que vendrá marcado por la austeridad.

Este anuncio ha sido bienvenido por los sindicatos que, de todas las maneras, lo encuentran insuficiente, lejos de los 800 euros reclamados para el 2017 por UGT y Comisiones Obreras, que se han fijado como objetivo SMI a 1.000 euros de aquí a 2020, de conformidad con la Carta Social Europea en la que se dice que el salario mínimo debe de representar el 60% del salario medio en vigor.

Revalorización en Enero

Se beneficiarán de esta medida 5,5 millones de personas remuneradas con el SMI. El desbloqueo del SMI ha sido seguido con inquietud por parte de la organización patronal CEOE que teme que el impacto de este incremento afecte a todos los salarios y ponga en riesgo a las empresas que han creado alrededor de 500.000 empleos este año.

La revalorización del SMI se hace en un momento en el que los sindicatos están en plenas negociaciones sobre las recomendaciones salariales de 2017. Después de varios años de moderación UGT y CCOO han cambiado el tono y reclaman aumentos entre el 1,8 y 3% con el fin de permitir a las clases medias beneficiarse de la recuperación después de años de esfuerzo. Estarán en la calle el domingo para transmitir este mensaje.

EL TRABAJO DESPLAZADO ENTRA EN CAMPAÑA

La directiva promulgada y modificada en 2014 recibe críticas por todas partes en Francia.

Raros son los temas que suscitan tal forma de convergencia entre el conjunto de las personalidades políticas francesas. La directiva europea sobre trabajadores desplazados, que permite a las empresas de un país de la Unión europea mandar, de forma temporal, uno o varios asalariados a otro estado miembro, es uno de ellos.

Solicitaron su revisión (Partido Socialista, Los Republicanos) o su supresión (Partido de Izquierda, Frente Nacional). Todas las formaciones están de acuerdo: el texto promulgado en 1996 no puede seguir igual.

En el poder desde 2012, los socialistas siempre han denunciado las “desviaciones” del dispositivo intentando, como otros países de Europa del Oeste (especialmente Alemania y Bélgica), obtener un cambio de las normas.

Es lo que solicitan ocho ministros del trabajo de estados miembros de la UE en una carta publicada en este periódico

Se cumplió una primera etapa en 2014 con la adopción de una directiva conocida como “de ejecución” que, sin aportar nuevos derechos a los trabajadores desplazados, intentaba evitar el riesgo de fraude.

Pero esta iniciativa se ha considerado insuficiente y Bruselas aceptó dar otro paso adelante. En marzo, Marianne Thyssen, la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, anunció querer modificar el sistema, provocando consternación entre los países de Europa central y oriental (Polonia, Rumania, estados Bálticos, etc.) donde el número de salidas aumentó considerablemente en los últimos años.

Si el texto provoca tanta polémica es porque se considera que favorece el “dumping social” y la competencia desleal entre las empresas que emplean una mano de obra local y las que recurren a los trabajadores desplazados.

A pesar de beneficiarse de una base de derechos fundamentales en vigor en el país de acogida (salario mínimo, tiempo de trabajo, vacaciones anuales...) los trabajadores desplazados siguen dependiendo del contrato de trabajo firmado con la empresa “de origen”. Las cotizaciones sociales se pagan entonces en el país de origen, según las normas del mismo, y no de las del país de acogida.

Además, muchos de los trabajadores desplazados cobran, en realidad, menos salario que los asalariados fijos, en Francia, porque algunos empleadores poco escrupulosos les descuentan los gastos de comida, de transporte y de vivienda en la hoja de pago. Es, precisamente, para luchar contra estas prácticas que Myriam El Khomri, ministra de Empleo francesa, quiere obtener que la comida y vivienda estén a cargo del responsable del desplazamiento. Además desea también prohibir, “el desplazamiento en cascada” –sistema con el que la empresa de un país desplaza a un trabajador antes de que el país de acogida lo desplace a su vez hacia otro-. Este proceso fraudulento, permite minimizar la responsabilidad social.

Hay que seguir luchando.

Modificar en vez de suprimir, también es la postura de Manuel Valls, candidato a las primarias de la izquierda. El entonces primer ministro había amenazado no cumplir con el texto: “Si la Comisión Europea no nos hace ningún caso habrá que decir que Francia ya no aplica tal directiva” declaró en julio pasado.

Yannick Jadot también es favorable a esta revisión de la directiva declarando “se trata de una reforma para proteger. A trabajo igual salario equivalente” Lamenta que el expediente se haya bloqueado en el Consejo Europeo con motivo de la “lucha entre los países del este y el resto de Europa”. Añade: “No hay que dejar de luchar”.

El candidato ecologista aboga por la creación de “un cuerpo europeo de inspectores de trabajo” ya que “lo que plantea problema es el fraude”.

El rival de Manuel Valls a la primaria, Arnaud Montebourg, tiene una postura aún más tajante. Para el antiguo Ministro de la Recuperación Productiva, habría que suspender la directiva o ponerle fin “de manera unilateral si no se vuelve a negociar” como declaró en Le Monde el 30 de noviembre.

Jean Luc Melenchon (PG) todavía es más directo. Reclama, desde hace años, la abrogación del texto, lo que le llevó a hacer declaraciones polémicas en julio pasado sobre “el trabajador desplazado, que roba el pan de los trabajadores in situ”, indicando luego que sus declaraciones se habían citado fuera de contexto. El líder del movimiento “Francia Rebelde” considera que el dispositivo favorece una “competición de cada uno contra todos que destruye todos los vínculos sociales” y por lo tanto, votó contra la directiva de ejecución de abril 2014 cuando fue examinada por el Parlamento europeo.

Los principales responsables de la derecha aportan también, hoy en día, sus críticas. François Fillon, candidato de “Les Republicains” reclamó, en una entrevista de finales de septiembre al periódico “Ouest France, “un salario más elevado para los trabajadores desplazados” (hablando del mundo agrícola) y añadió “una discusión se inició con Bruselas y quiero que se exija un nivel de cargas que impida el “dumping social”.

Unos días antes, en France 2, Nicolas Sarkozy afirmó: “este estatuto... lo rechazo. No ha funcionado y ha creado competencia desleal”.

Algunas posturas se justifican por el hecho de que el FN busca sacar partido del descontento de los asalariados con contrato francés frente a la competencia de los trabajadores que vienen del este de Europa. En las elecciones departamentales de 2015, la extrema derecha hizo campaña denunciando el trabajo de los polacos y de los bálticos en los astilleros del Atlántico, en Saint Nazaire.

Traducción de la carta de 8 Ministros sobre trabajo desplazado0

Trabajadores desplazados: la libertad de circular no tiene que significar el derecho a explotar.

Ocho Ministros de Trabajo de la Unión Europea solicitan que estos trabajadores “puedan beneficiarse de una remuneración equivalente a la de los trabajadores del país de acogida a partir del primer día de su “desplazamiento” .en una carta en la que indican:

“Los trabajadores desplazados deben beneficiarse de condiciones de vida, de trabajo y de remuneraciones equivalentes a las de los trabajadores del país de acogida.

Europa se está enfrentando con retos mayores: el Brexit, la crisis migratoria, la subida del populismo, etc. Cuando, más que nunca, tendría que reforzar su unión

para enfrentar de la mejor manera estos retos, se crea un sentimiento de desconfianza por parte de los ciudadanos. Estos tienen cada vez más dificultades en entender el sentido del proyecto europeo y ver lo que puede aportar.

Dentro de este contexto, en ningún caso la tentación del proteccionismo y del populismo puede ser la solución. Como europeos convencidos, nos sentimos comprometidos con el proyecto europeo, sus logros y entre ellos las principales libertades de circular en la Unión Europea. Es uno de los mayores éxitos de la UE. Por lo tanto, queremos preservarlo y darle todo su sentido, el de un verdadero espacio de prosperidad y de libertad para 500 millones de europeos.

Un crecimiento beneficioso para todos

Para conseguirlo, tenemos que reforzar claramente la dimensión social de este mercado interior y, más generalmente, la construcción europea. Tenemos que luchar especialmente contra las sociedades “buzón” que se crean con la única “razón social” de aprovecharse de las brechas de los costes salariales entre los países de la UE, sin desarrollar actividad sustancial en el estado de origen. El mercado interior tiene que tener capacidad de garantizar un crecimiento beneficioso para todos, con una convergencia social hacia arriba. Trato digno y justo de los trabajadores y libertad de circulación no se pueden considerar como antagonismos. La libertad de circular no tiene que significar libertad de explotar.

Este es el significado de nuestro compromiso a favor de la revisión de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores en 1996.

Hoy en día la evidencia está más que claro: tenemos que conseguir una revisión de este texto porque este no protege lo suficiente a los trabajadores desplazados. Debemos restablecer el equilibrio entre protección de los trabajadores por un lado y libre prestación de servicios por el otro. Desde 1996, la situación económica y el mercado de trabajo han cambiado de manera considerable en la UE. En 20 años, el número de trabajadores desplazados creció de forma imponente, alcanzando los 2 millones hoy en día. La Directiva de 1996 ya no se adapta a la situación.

Proteger a los trabajadores europeos.

Por eso nosotros, Ministros responsables de empleo, trabajo y asuntos sociales, queremos trabajar para una reforma ambiciosa, hacia los ciudadanos europeos, de las normas de “desplazamiento”. Queremos que la Directiva de 1996 sea una fuente de protección efectiva de todos los trabajadores europeos.

Los trabajadores desplazados deben beneficiarse de condiciones de vida, de trabajo y de remuneraciones equivalentes a las de los trabajadores del país de acogida desde el primer día de su “desplazamiento”. También queremos que la Directiva de 1996 garantice unas condiciones de competencia leal entre las empresas europeas. Asimismo, queremos que el campo de aplicación de la Directiva no sea reinterpretado ni restringido.

Para ello, debemos fijar normas claras, justas y transparentes, que podrán fácilmente implantarse y ser comprensibles por los trabajadores y las empresas europeas.

Esta reforma ambiciosa, realizada bajo presidencia de Malta, necesitará una comprensión mutua de nuestras posiciones y preocupaciones. La capacidad de la UE a emprender esta reforma necesaria será una señal fuerte mandada a los ciudadanos sobre el proyecto europeo. Necesitamos trabajar juntos, los veinte y ocho. Estamos totalmente comprometidos en este sentido. Europa debe cumplir con las expectativas que genera.

Firman esta carta:

Kris Peeters, vice-primer ministro y ministro de Empleo, Economía y Consumidores, responsable del comercio exterior de Bélgica, **Philippe De Backer**, Secretario de Estado a la lucha contra el fraude social, a la protección de la vida privada y al mar del Norte de Bélgica; **Andrea Nahles**, ministra federal de trabajo y asuntos sociales de Alemania; **Myriam El Khomri**, ministra de trabajo, empleo, formación profesional y diálogo social de Francia; **Nicolas Schmit**, ministro de trabajo, empleo y economía social y solidaria de Luxemburgo **Lodewijk Asscher**, vice-primer ministro, ministro de asuntos sociales y empleo de Holanda, **Alois Stöger**, ministro de trabajo, asuntos sociales y protección de los consumidores de Austria; **Ylva Johansson**, ministra de empleo e integración de Suecia.”

Publicada en el diario francés « Le Monde» el 11 de diciembre de 2016.

Dares y el gabinete de expertos francés, de carácter privado, denominado ISM CORUM, han publicado la encuesta test “Discriminación en la contratación según el «origen»”

Los resultados globales realizados en 40 grandes empresas muestran una tendencia a privilegiar las candidaturas con nombres y apellidos con consonancia “hexagonal” con respecto a los que tienen una consonancia magrebí, la diferencia es de 11 puntos. Sin embargo en 12 de las empresas la diferencia es más importante pudiendo ser de hasta 35 puntos, esta discriminación se encuentra tanto para mujeres como para hombres y en todos los niveles de la empresa.

La dirección de las empresas a las que se les ha hecho el test ha sido recibida por la Ministra El Khomri, quién les ha solicitado adoptar las medidas existentes para garantizar contrataciones no discriminatorias y a aquellas empresas que han mostrado un gran margen diferencial, se les ha solicitado un plan de acción para corregir esta discrepancia

Este test se ha hecho en el marco de un plan más ambicioso dirigido a luchar contra las desigualdades.

Myriam El Khomri ha declarado: « La toma de conciencia sobre las desigualdades de trato en la contratación, objetivada por los resultados de esta operación de comprobación es sin embargo colectiva. Esta debe de alertar en primer lugar a las empresas que juegan un papel central en la inclusión social y económica lo que

llama a una concienciación manifiestamente indispensable, yo estaré particularmente atenta a la pertinencia de las acciones correctivas que serán propuestas y asumiré mi responsabilidad si estas se declaran insuficientes.

Las discriminaciones en la contratación están prohibidas por ley y estas constituyen una falta moral inaceptable y un absurdo desde el punto de vista económico. Estas contravienen la promesa republicana de igualdad existente en la sociedad francesa que lo necesita más que nunca. Tenemos obligación de actuar y de tener éxito. El ministerio de trabajo renovará cada año esta operación y las empresas que han obtenido los peores resultados podrán ser evaluadas de nuevo el año que próximo.”

EL FUTURO DE LOS VTC (VEHÍCULO DE TRANSPORTE CON CONDUCTOR.)

Las discusiones continuaban el lunes por la tarde entre los conductores y las plataformas de reserva en el ministerio de transporte

La Asamblea ha adoptado la propuesta de Ley sobre la Profesión.

Los conductores de VTC que se han manifestado en París el viernes y durante el fin de semana, amenazan con una huelga dura si no obtienen un incremento de las tarifas. Pero los poderes públicos no tienen ningún poder en el establecimiento de las mismas ya que estas están fijadas por las plataformas que ponen en relación a los conductores de los vehículos, en la mayoría trabajadores independientes, con los clientes a través de las aplicaciones de Smartphone a diferencia de las tarifas de los taxis que están fijadas por el prefecto de cada departamento.

Durante las reuniones en el Ministerio de Trabajo se han barajado algunas posibilidades para salir de la crisis, como facturar el tiempo de espera o una contribución de las plataformas a la financiación de la protección social. A corto plazo, el final de la obligación de conducir una berlina y poder utilizar un coche más pequeño y más rentable es una de las alternativas menos costosas, además tiene la cualidad que esta propuesta proviene del ministerio de transporte. Otra demanda es la revisión de modalidad de eliminación de las plataformas que afectan a los conductores en el momento en el que se les da una mala apreciación, revisión que implicaría la creación de un procedimiento de apelación.

Pero para contentar a los conductores más duros, UBER va a tener que aceptar una concesión sobre las tarifas con un incremento de las mismas o con una disminución de la comisión que pagan los conductores por carrera del 25% al 20%.

Antes de la suspensión de las negociaciones la filial de la *start up* americana avanzaba que este tipo de medidas debería concernir a todas las plataformas y no solo a UBER.

Más que las negociaciones en el ministerio lo que deberá cambiar el sistema, es la propuesta de ley adoptada en segunda lectura en la Asamblea Nacional antes de ser definitivamente aprobada por el Parlamento.

Este texto deberá limitar solamente a los vehículos de más de 10 plazas el estatus de LOTI, en teoría reservado para el transporte de más de dos pasajeros, pero utilizado hoy en día para evitar los reglamentos que afectan a los VTC. El acceso a la profesión será más difícil con la creación de un examen teórico común a los taxis y a los VTC y una prueba práctica cuya organización será confiada a las cámaras profesionales y de artesanos. Medidas que deberán tener como efecto mecánico la disminución del número de chóferes de VTC y de hacer evolucionar la relación con las plataformas que tendrán dificultades para contratar.

Las negociaciones llevadas a cabo bajo los auspicios del Secretario de Estado encargado del transporte, mar y pesca, entre los representantes de los conductores y los dirigentes de UBER Francia se suspendieron el lunes con la esperanza de una salida de la crisis. El Secretario de Estado había pedido a UBER una reducción de la comisión de 25 a 20 %, un gesto para tranquilizar y poder llevar a cabo serenamente las discusiones de fondo sobre las condiciones de trabajo.

Pero UBER se ha negado a reducir esta la comisión. La empresa ha anunciado la creación de un fondo de 2 millones de euros para los chóferes en dificultad, pero sin precisar la modalidad de repartición. UBER en un comunicado afirma que sus tarifas “permiten la rentabilidad la más elevada del sector para sus conductores y se sitúan a un nivel indispensable para garantizar la perennidad de UBER frente a los inversiones importantes que debe de llevar a cabo en Francia”.

Esta postura ha provocado la cólera de los conductores pero también del ejecutivo que presiona a UBER. El primer ministro Bernard Cazeneuve ha intervenido, solicitando a UBER que se comprometa en la vía del progreso, y si no lo hace deberá hacer frente a un gobierno completamente determinado.

UBER bienvenido a lo social (“L’Opinion”)

¡Que cambio tan grande en la corta historia de las plataformas VTC! Habíamos seguido el combate del empresario y de sus chóferes contra el sistema, contra el orden establecido, contra la profesión tradicional del taxi. Uberización, individualización, iniciativa, innovación: veíamos desarrollarse un esquema radicalmente nuevo en la economía y en el orden social. Hemos visto empleadores y trabajadores luchar contra el Estado preocupado de conservar su renta, contra los ayuntamientos sensibles al peso de los lobbies, contra los conductores de taxi movilizados para su supervivencia.

Pero ya han caído en un esquema clásico, empleadores contra empleados, unos reclamando a los otros incrementos de remuneración y garantías de su estatus. Bienvenido a la dinámica social. En realidad esta evolución era algo inevitable. Ha llegado simplemente más rápido que lo previsto. Toda la historia de la economía y del progreso nos lo enseña: que se trate de países o de continentes (Corea del Sur y los dragones asiáticos ayer, China en la actualidad), que se trate de empresas innovadoras, de modelos de negocio basados en un modelo de ruptura, el tiempo grava los progresos económicos y da nacimiento a las exigencias sociales. Es el ciclo clásico de la creación de riquezas, hecho de crecimiento y de destrucción, de

lucha entre grandes galaxias de astros que envejecen y de nuevas estrellas, un combate incesante.

SUECIA

DEBATE: “EL MODELO SUECO DEBE REFORMARSE”¹⁸

“En los grandes discursos se defiende el modelo sueco de formación de salarios, pero en la práctica sus cimientos han sido socavados. Se necesitan cambios para que el modelo pueda sobrevivir a largo plazo”, dicen *Sofia Larsen, Maria Arrefelt y Lena Emanuelsson*¹⁹, del sindicato *Jusek*²⁰ un artículo de debate sobre la negociación salarial, en el periódico *Svenska Dagbladet*, el 12 de enero de 2017.

El movimiento salarial de este año ha empezado y, desde que se llegó al acuerdo industrial hace 20 años, ha sido este sector el que ha establecido la “Norma”. Si se quiere que este modelo de formación salarial tenga futuro, los que lo atacan deben poner sus intereses particulares a un lado.

El modelo actual, en el que las partes del sector industrial negocian una norma salarial que se aplica al resto del mercado laboral, ha producido buenos resultados. Ha contribuido a un buen desarrollo macroeconómico, al tiempo que ha defendido la competitividad de la industria. Los salarios reales han aumentado rápidamente y los conflictos han sido pocos.

En los grandes discursos se defiende el modelo, pero, en la práctica, sus cimientos han sido socavados. Los sindicatos, las asociaciones de empresarios y los partidos políticos, de distintos modos, se han hecho culpables de, partiendo de sus intereses particulares, poner al modelo contra las cuerdas. Al mismo tiempo, hay una falta de voluntad de cambiarlo a la estela de los nuevos problemas surgidos a raíz del desarrollo tecnológico y la globalización.

En opinión de las autoras, que son necesarios los siguientes cambios para que el modelo sobreviva, a largo plazo:

1. La política salarial estatal debe cesar. Durante los últimos años se ha intensificado la intromisión política. El gobierno de la Alianza intentó reducir el ritmo de las subidas salariales mediante el empeoramiento de la caja del seguro de desempleo y varios partidos conservadores intentan ahora encontrar caminos para reducir los salarios más bajos. El actual Gobierno está llevando a cabo una forma directa de política salarial estatal con la asignación de 3.000 millones de coronas (SEK) para el aumento de los sueldos de los profesores. Como consecuencia, el Sindicato de Policía exige también una partida específica para incrementar los salarios de los policías. Esta tendencia es insostenible y debe cesar.

¹⁸ Fuente: Svenska Dagbladet, Debate – Economía – Negociaciones Salariales

¹⁹ Sofia Larsen, Presidenta de Jusek, Maria Arrefelt, Jefa Negociadora para el sector privado, Jusek y Lena Emanuelsson, Jefa Negociadora para el sector público, Jusek.

²⁰ Jusek – www.jusek.se - **sindicato sueco de licenciados universitarios en derecho, ciencias económicas, ingeniería informática y de sistemas, gestión de personal y ciencias sociales. Tiene 80 000 afiliados.**

En español: <https://www.jusek.se/About-Jusek/Om-Jusek-pa-spanska/>

2. Los distintos acuerdos salariales no amenazan a la Norma. El que la proporción de trabajadores incluidos en acuerdos sin un nivel de aumento de sueldo establecido centralmente esté aumentando rápidamente, causa preocupación entre las partes del acuerdo industrial. Esta preocupación se basa en que estos acuerdos podrían implicar mayores incrementos salariales que la Norma industrial, lo cual minaría la función normativa de ésta. Recientes estudios muestran que los acuerdos centrales sin cifras específicas no llevan a mayores aumentos de sueldo. Los acuerdos salariales que se centran en el proceso salarial crean buenas condiciones para la formación salarial local, y contribuyen a resaltar el trabajo y los resultados de los empleados. No se trata de “saltarse la Norma”.

3. El establecimiento de salarios individuales mediante reuniones anuales con el trabajador favorece a las mujeres. La diferencia salarial inexplicable entre hombres y mujeres es del 4-5%. Los estudios demuestran que las mujeres ganan con un proceso de formación individual de salarios. Una contribución importante para reducir esta diferencia salarial de género es, pues, la de difundir y desarrollar el proceso local de formación de salarios. Ello establece una relación directa entre la contribución del trabajador a la empresa y favorece la productividad. Pero, sobre todo, implica que es más fácil ver y valorar el trabajo que llevan a cabo las mujeres.

4. Debe desarrollarse el cálculo de los márgenes salariales. Para asegurar la competitividad de la industria y la capacidad de la formación salarial, es necesario que los análisis de las partes se basen en la investigación moderna. El FMI, la OMT y la OCDE han dedicado mucho trabajo a comprender cómo la especialización inducida por el desarrollo tecnológico influye en la competitividad de sectores y países. Debido a que ello implica que la exportación de la industria sueca cada vez más comprende productos que se han producido por otros sectores y países, su conclusión es que la forma tradicional de medir la exportación y las cuotas de mercado da una imagen distorsionada de la competitividad industrial. Los economistas de las empresas no aceptan este hecho, ya que matiza su imagen demasiado pesimista de la capacidad de competitividad de la industria sueca y de su lugar en la economía mundial.

5. La labor en el terreno del ambiente laboral debe centrarse en el bienestar del trabajador. Sin embargo, la labor sueca está unilateralmente dirigida a la prevención de riesgos. Se debe prestar mucha más atención a mejorar el bienestar en el trabajo, algo que se ha dejado de lado durante décadas. La razón para ello es simple: los trabajadores que están contentos y se encuentran bien en, y gracias a, su trabajo son más innovadores, más productivos y mejores de cara al cliente.

Finalizan diciendo que “la historia nos enseña que una formación salarial que no funcione bien es devastadora para la economía de la sociedad. Las partes y los partidos políticos deben colocarse por encima de sus intereses a corto plazo y modificar conjuntamente el modelo que todos decimos defender. Ello favorecería tanto a la competitividad de la industria como a los salarios reales de los trabajadores, la igualdad entre mujeres y hombres y la calidad de vida”.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRECIA

TERCERA HUELGA GENERAL

La tercera huelga general del año en Grecia, convocada por los principales sindicatos contra la reforma del mercado laboral que exigen los acreedores del país se celebró el día 8 de diciembre con seguimiento desigual en los diferentes sectores económicos.

Mientras que los comercios funcionaban con casi total normalidad en el centro de la capital, el transporte público quedó muy mermado, sobre todo por el paro total del metro y del enlace ferroviario con el aeropuerto Eleftherios Venizelos, desde las 16.00 (14.00 GMT) hasta el fin de la jornada.

A la convocatoria de la huelga general se sumó también la izquierda extraparlamentaria, el sindicato del partido comunista PAME y asociaciones de profesores de secundaria y de médicos de la seguridad social, entre otros.

A pesar de ser una protesta contra el Gobierno también mostró su apoyo el partido gubernamental, el izquierdista Syriza, que había llamado a salir a la calle masivamente contra la eventual liberalización del mercado de trabajo exigida por el cuarteto de acreedores.

En el centro de Atenas unas 15.000 personas, según confirmó la policía, se manifestaron en diversas marchas que confluyeron frente al Parlamento, en la céntrica plaza Syntagma, sin producir incidentes.

Esta huelga ha tenido lugar mientras se debatían en el Parlamento los presupuestos generales de 2017. El ministro de Finanzas, Euclides Tsakalotos, en una reunión del consejo político de Syriza, rechazó categóricamente que el Gobierno pueda dar marcha atrás en sus líneas rojas en materia laboral y descartó recortes adicionales mas allá de 2018, el año en que termina el tercer rescate.

El Ejecutivo de Syriza quiere que se vuelvan a instaurar los convenios colectivos y rechaza que se flexibilice el despido, todo lo contrario de lo que piden organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el más combativo a este respecto.

El personal sanitario de los hospitales públicos griegos construyó un muro de ladrillo de cemento a la entrada del Ministerio de Sanidad, en una acción simbólica para protestar contra los recortes del gasto en la sanidad pública.

Los manifestantes colocaron encima del muro carteles en los que se podía leer “Cerrado a causa de memorandos” y “Trasladado a Bruselas”.

La acción tuvo lugar en el marco de un paro de cinco horas convocado por el sindicato de personal sanitario de los hospitales públicos griegos (POEDIN) en todos los hospitales públicos de la región capitalina griega.

“Se trata de una protesta simbólica para explicar que las decisiones sobre la sanidad pública se toman en Bruselas y no en Atenas”, declaró a los medios Mijalis Yannakós, presidente de POEDIN.

Yannakós añadió que los hospitales públicos “están en situación crítica, a causa de la falta de financiación y de personal” y prometió que el sindicato continuará las movilizaciones.

En el sistema de sanidad pública griego había, incluso antes de la crisis, 5.000 puestos de médicos y 20.000 puestos de personal sanitario vacantes.

La reducción drástica de los presupuestos de la sanidad pública y la jubilación masiva de médicos y enfermeros en los siete años de la crisis agravaron la situación.

Según los datos de la oficina griega de estadísticas (ELSTAT), el presupuesto de la sanidad pública se redujo de 16.100 millones de euros (6,8% del PIB) en 2009 a 8.740 millones (5% del PIB) en 2015.

Los puestos vacantes de médicos pasaron a 6.500 en 2015, según el sindicato de los médicos de hospitales públicos (OENGE), y los de personal sanitario a 40.000, según POEDIN.

Este sindicato denuncia que en hospitales de la periferia hay hasta un 40% de los puestos de médicos y de personal sanitario sin ocupar.

Además, denuncia que 220 camas en unidades de cuidados intensivos no se usan por falta de personal especializado.

En mayo de 2015 el Gobierno de Alexis Tsipras contrató de urgencia a 908 médicos y a otras 3.600 personas para plazas de enfermería, que solo sirvieron para cubrir las necesidades más urgentes.

La crisis en los medios de comunicación griegos se ha acentuado con el comienzo de una huelga de 24 horas en el grupo Pegasus, que se suma a la que realizan por segundo día consecutivo los trabajadores de DOL y a la amenaza de paro de las agencias de distribución de prensa.

Al igual que los trabajadores del grupo DOL, uno de los más antiguos de Grecia, también los de Pegasus llevan más de cuatro meses sin cobrar.

El paro en DOL, el grupo de medios más importante de Grecia fundado en 1922 por Dimitris Lambrakis, fue prolongado anoche por otras 24 horas y afecta a todos sus medios: el rotativo Vima y la radio del mismo nombre; el periódico Ta Nea; el portal

de noticias in.gr, así como las ediciones griegas de las revistas Marie Claire, Cosmopolitan y Vita.

La huelga en Pegasus afecta a los periódicos “Ethnos” e “Imerisia”, y a decenas de revistas que pertenecen al grupo.

Según el director de “To Vima”, el propietario de DOL no puede hacer frente al pago de intereses ni al reembolso de préstamos bancarios, por lo que a partir del 1 de enero los acreedores asumirán el control del grupo y procederán a su liquidación.

El grupo Pegasus, por su parte, suma deudas bancarias a corto plazo de 153 millones de euros y se espera que tendrá graves problemas de liquidez el próximo año.

La crisis en los dos principales grupos de medios griegos afecta directamente a las dos agencias de distribución de periódicos, en las cuales DOL y Pegasus son los principales accionistas.

Los atrasos de pagos y las reducciones drásticas de salarios son comunes en todos los medios griegos que sufren la doble crisis, la del hundimiento de los ingresos por publicidad, y la económica.⁸⁰

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

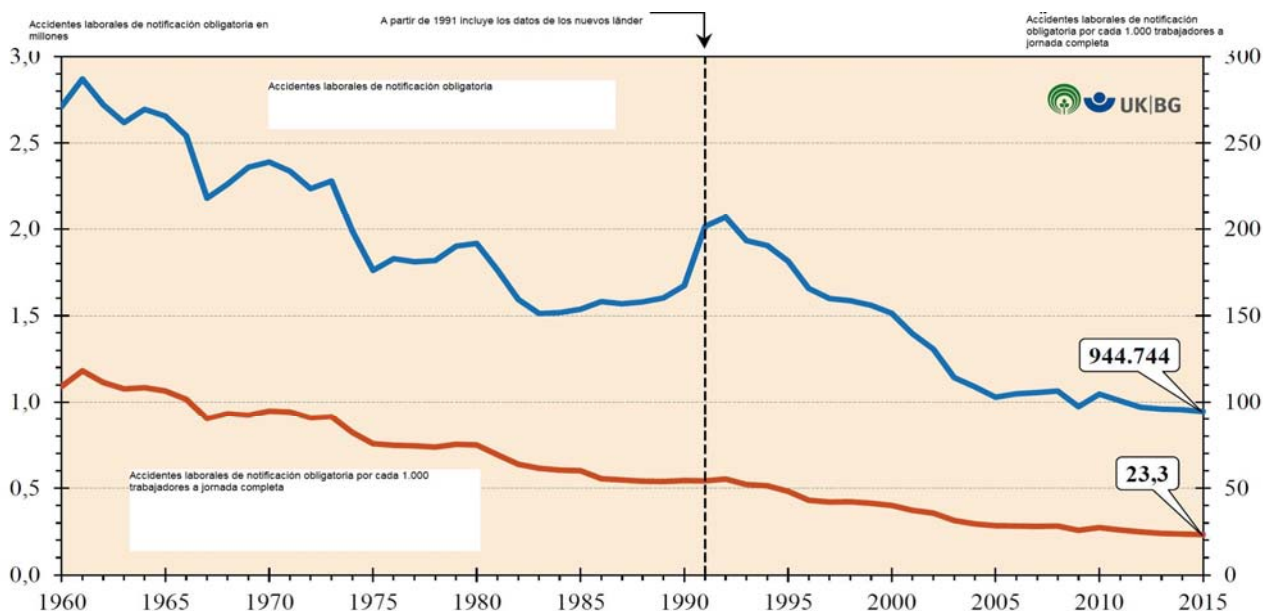
ALEMANIA

INFORME DEL GOBIERNO FEDERAL SOBRE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL²¹

El Gobierno Federal presentó el 10.12.2016 el Informe sobre la Salud y la Seguridad Laboral ante el Parlamento Federal. Este informe regular ofrece una visión general de la situación de la salud y seguridad laboral en Alemania, además de incluir un capítulo sobre la Ley para la mejora de la promoción de la salud y de la prevención (Präventionsgesetz – PräVG).

En 2015, el número de activos volvió a subir (+0,8) situándose en 40.300.000 personas. Se ha mantenido constante el porcentaje de los trabajadores que trabajan de forma regular los domingos (13,9%), sábados (23,7%), las tardes (24,7%) y las noches (9,4%). Por el contrario, ha aumentado ligeramente el porcentaje de personas que trabaja por turnos (2014: 15,5%, 2015: 15,8%). Solamente en los años 2008 y 2012 la cifra de trabajadores por turnos había alcanzado ese porcentaje. Aproximadamente la mitad de los trabajadores por cuenta ajena necesitan hasta 30 minutos para desplazarse hasta su puesto de trabajo, otro 31,2% tiene un desplazamiento al trabajo de entre 30 y 60 minutos.

Continúa el descenso de los accidentes de trabajo de notificación obligatoria (944.744; -1,2%) y la tasa de siniestralidad laboral por cada 1.000 trabajadores con jornada completa alcanza el bajo nivel histórico del 23,3%.



²¹ Fuente: Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitsgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2015. Deutscher Bundestag. 18/10620. 10.12.2016

Por sectores destaca la incidencia en la construcción, en la que en 2015 se produjeron 62 accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores con jornada completa, seguido del sector residuos (55), transportes y almacenes (31) y la industria (29).

El número de accidentes laborales que han causado fallecimiento (605; -5,3%) pasó de 5.000 en 1960 a 605 en 2016, registrando el sistema de mutuas del sector privado 428 fallecimiento, las mutuas del sector agrícola 135 y las mutuas de las administraciones públicas 42.

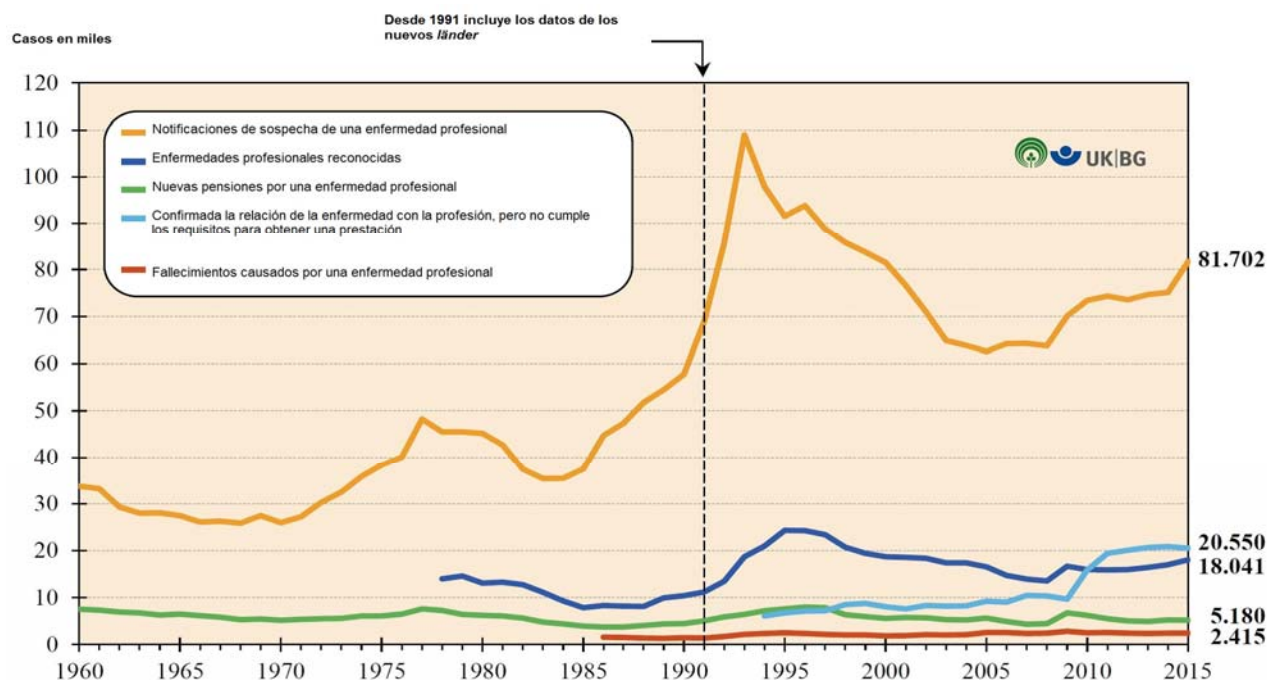
Aumenta el número de accidentes *in itinere* de notificación obligatoria (181.318; +2,8%). No obstante, la tasa de accidentes *in itinere* por cada 1.000 trabajadores a jornada completa se mantiene estable (2014: 3,55; 2015: 3,58). En total se produjeron 353 fallecimientos a causa de un accidente *in itinere*, un incremento del 6,3% en comparación interanual.

	Total	Por cada 1.000 asegurados	Total	Por cada 1.000 asegurados
Accidentes <i>in itinere</i>	181.318	3,581	+4.875	+0,033
Pensiones nuevas por accidentes <i>in itinere</i>	4.888	0,097	-169	-0,005
Fallecimientos a causa de accidentes <i>in itinere</i>	353	0,007	+21	0,000

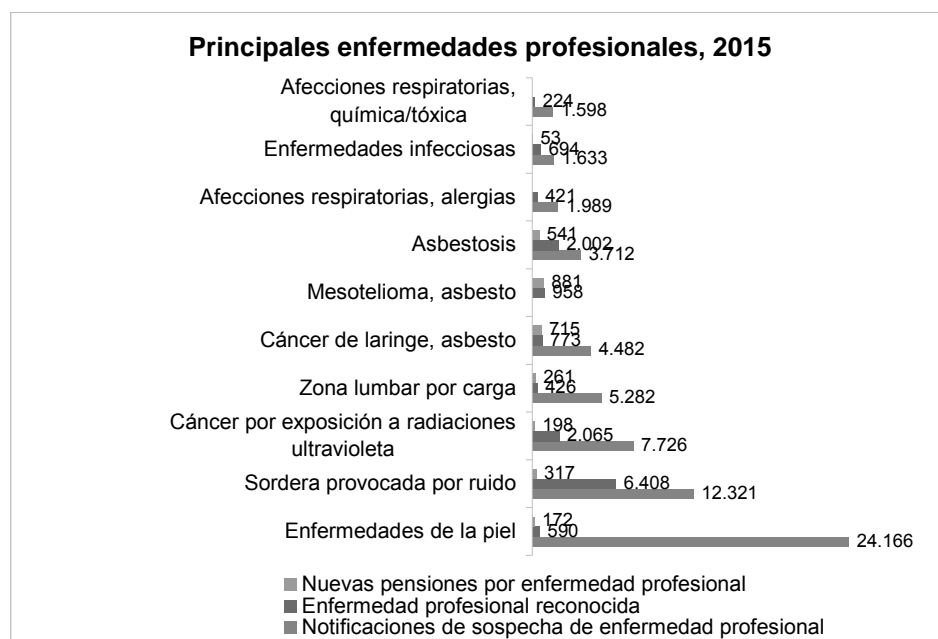
En cuanto a las notificaciones en caso de sospecha de una enfermedad profesional (81.702; +8,8%) y las enfermedades profesionales reconocidas (18.401; +6,3%), el informe constata un claro incremento. Este incremento se debe sobre todo a la inclusión en 2015 de las siguientes cuatro enfermedades en el cuadro de enfermedades profesionales:

- Carcinoma de laringe por exposición intensa y por un período de varios años a aerosoles de ácido sulfúrico
- Síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca debido a trabajos que exijan esfuerzo especial de las manos o vibraciones transmitidas a la mano y al brazo
- Daños de la mano de forma reiterativa por choques transmitidos a la eminencia hipotenar (síndrome del martillo hipotecar, síndrome del martillo tenar)
- Carcinoma epidemoide de piel o queratosis actínica múltiple de la piel como consecuencia de exposiciones a radiaciones ultravioletas naturales.

Estas cuatro enfermedades han generado 9.303 notificaciones de sospecha de una enfermedad profesional y 2.192 reconocimientos de una enfermedad profesional. En 2015, un total de 2.415 personas fallecieron a causa de una enfermedad profesional reconocida, 54 menos que en 2014.



Por enfermedades, el mayor número de notificaciones se produce por sospecha de una enfermedad profesional de la piel, aunque el mayor número de pensiones se conceden por reconocimiento de un mesotelioma.

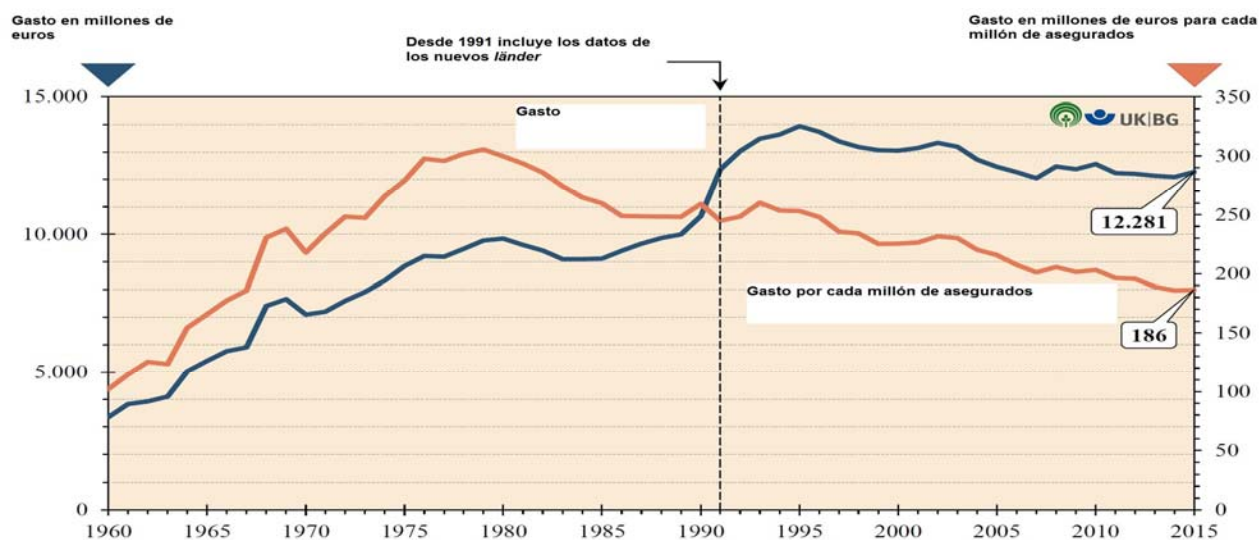


Según la estadística de incapacidad temporal de los diferentes seguros de enfermedad, por cada 100 trabajadores afiliados a los seguros públicos de enfermedad se produjeron un total de 130,0 casos de incapacidad temporal, siendo la duración media de 11,7 días. Las bajas sumaron un total de 587 millones de días, siendo el grupo muscular/esqueleto y tejidos el que más días de baja generó (130 millones de días) seguidos de trastornos psíquicos o de comportamiento (87 millones). El Gobierno Federal estima en 64.000 millones de euros las pérdidas

generadas por las incapacidades temporales en la producción y en 113.000 millones las pérdidas en productividad.

El número de trabajadores que por sufrir una incapacidad permanente pasaron a la jubilación aumentó en el año 2015 un 2,2%, situándose la cifra en 172.912. El incremento más fuerte corresponde a las enfermedades cancerígenas (6,1%) y las enfermedades psíquicas o los trastornos de comportamiento (+1,7%) mientras que las enfermedades del sistema muscular/óseo y de los tejidos continúan cayendo (-2,6%).

El sistema de las mutuas generó un gasto total de 14.244 millones de euros (+1,9% en comparación interanual), de los que 5.653 millones (+0,5%) correspondieron a pensiones para beneficiarios o sus familiares, otros 1.184 millones (+3,2%) a la prevención y primeros auxilios, 1.388 (+6,1%) a la rehabilitación domiciliaria y 1.102 millones (-1,34) a cuidados y tratamiento médico en hospital / domicilio.



En Alemania existen tres diferentes tipos de mutuas: las mutuas del sector privado, las mutuas del sector agrícola y las mutuas de las administraciones públicas. Las mutuas del sector privado son las que cuentan con el mayor número de asegurados y además generan el mayor gasto por asegurado.

Mutuas	Asegurados en millones	Gasto en prevención y primeros auxilios en millones de euros		Variación 2012 a 2015		
		Total	Por cada millón de asegurados	Asegurados en millones	Gasto en millones Total	Por cada millón de asegurados
Mutuas del sector privado	52,6	1002,1	19,1	+3,6	+91,2	+0,4
Mutuas del sector agrícola	3,3	61,4	18,7	-0,1	-2,3	-0,2
Mutuas de las administraciones públicas	10,1	120,5	12,0	-0,0	+18,0	+1,8
Total/media	65,9	1.1840,0	18,0	+3,5	+106,9	+0,7

BELGICA

ESTRATEGIA DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO. PLAN DE ACCIÓN 2016-2020²²

En cumplimiento de lo previsto en el marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 aprobado por la Comisión Europea, el Servicio Público federal de Empleo ha presentado su estrategia nacional 016-2020. Cabe resaltar que la estrategia belga se titula “estrategia nacional en materia de bienestar en el trabajo”, conforme a la denominación de la normativa en vigor. Con esta denominación Bélgica pone de manifiesto su voluntad de ir más allá de los tradicionales preceptos en materia de prevención de riesgos laborales y sanitarios, poniendo énfasis en el concepto de bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo. La Ley sobre el bienestar en el trabajo, publicada el 04.08.1996, cumplió su vigésimo aniversario en 2016, por lo que supone un nuevo punto de partida para el desarrollo del sistema de seguridad, salud y bienestar laboral.

El Marco Estratégico Europeo de Seguridad Y Salud en el trabajo (2014-2020)

En junio de 2014 se aprobó la comunicación europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el Trabajo 2014-2020. Este marco determina los principales retos y objetivos estratégicos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo y presenta las acciones clave y los instrumentos para alcanzarlos.

El marco estratégico determina tres grandes retos:

- **Microempresas y pequeñas y medianas empresas:** mejorar la aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha estrategias eficaces y eficientes de prevención del riesgo.
- **Incapacidad laboral:** mejorar la prevención de las enfermedades causadas por el trabajo o agravadas por condiciones no saludables de trabajo, haciendo frente a los riesgos nuevos y emergentes sin descuidar los que ya existen.
- **Envejecimiento de la población activa de la UE:** abordar el envejecimiento de la mano de obra promoviendo las políticas de prevención de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo para los trabajadores mayores.

El marco estratégico propone abordar estos retos por medio de una serie de acciones, de cooperación e de intercambio de buenas prácticas. Para llevar a cabo estas acciones se contará con la colaboración de los interlocutores sociales y de las administraciones públicas con competencias en seguridad y salud en el trabajo.

²² Fte: Ministerio de Empleo

La Estrategia Nacional belga

La estrategia nacional belga se centra en cuatro objetivos estratégicos generales. Para el cumplimiento de cada uno de los objetivos se prevén, asimismo, objetivos operacionales, que, a su vez, se desarrollan en acciones más concretas.

Los objetivos estratégicos

Objetivo I: POTENCIACIÓN DEL TRABAJO SANO Y SEGURO

Para alcanzar el objetivo I se proponen las siguientes líneas de actuación:

1. Mejorar las disposiciones reglamentarias de los accidentes laborales y reforzar las actuaciones de prevención

Para su consecución, se proponen las siguientes actuaciones:

- Incentivar el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y reforzar la prevención, tomando también en cuenta la evolución y los nuevos riesgos de la siniestralidad. También se propone proseguir la reforma de la normativa de prevención contra los incendios. El aspecto preventivo de la Ley (Real Decreto del 28 de marzo de 2015) será completado por una serie de disposiciones en materia de construcción de los centros de trabajo.
- Modificar la legislación relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles, mejorando las disposiciones en materia de responsabilidades de todas las partes implicadas y, desde una perspectiva más general, velar por una mejor aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Las instituciones públicas y privadas competentes en este campo continuarán su misión de análisis y estudio de las normas de prevención de accidentes graves de trabajo, conforme a la situación y tendencias de la siniestralidad laboral. Esta colaboración y coordinación permitirá mejorar el análisis, tratamiento y homogeneización de la información. A posteriori remitirán un informe que servirá de soporte para el diseño de políticas públicas preventivas de los nuevos riesgos laborales.

2. Mejorar continuamente la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo

Determinados sectores y actividades económicas presentan altos indicios de riesgos de enfermedades profesionales. Para mejorar los niveles de protección de los trabajadores, el Gobierno belga propone:

- Promover la adaptación de la vigilancia de la salud y mejorar la gestión del riesgo. Adaptar la vigilancia de la salud a las características peculiares de ciertos sectores y actividades de mayor riesgo y hacer frente a los riesgos

relacionados con la exposición a cancerígenos químicos, con atención particular a los trabajadores que están expuestos al amianto. La prevención o la reducción de los riesgos asociados con el uso de algunos agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos requieren, entre otras medidas, una reforma de la legislación belga sobre el particular. Un proyecto de Real Decreto completará el Real Decreto sobre prevención contra agentes carcinógenos y mutágenos con una normativa sobre agentes reprotóxicos. Para reducir al mínimo la exposición de los trabajadores al amianto, se modificará la legislación en materia de prevención contra este riesgo, teniendo en cuenta las mejoras científicas recientes y a las nuevas tecnologías relacionadas con la retirada del amianto

Estas modificaciones legislativas se establecerán tras consultas con científicos especializados en estas materias y tras debates con los interlocutores sociales.

Sigue siendo primordial promover un intercambio de buenas prácticas y desarrollar herramientas de detección de los riesgos a nivel sectorial para reforzar la prevención y las acciones contra las enfermedades profesionales, especialmente las músculo esqueléticas.

- Se potenciará el análisis y la investigación en materia de riesgos psicosociales provocadas por el estrés en el trabajo y, en particular, la prevención contra el agotamiento profesional (burnout) para desarrollar y difundir instrumentos de prevención de riesgos e intercambiar informaciones sobre buenas prácticas. En esta misma línea, se potenciará la negociación colectiva entre todas las partes implicadas para promover la integración de un marco estratégico de prevención de riesgo.

3. Se promoverá la cultura preventiva para la protección de los trabajadores en los sectores con riesgos nuevos y emergentes,

Desde esta perspectiva se promoverá la identificación y la reducción al mínimo de la exposición de los trabajadores a los riesgos causados por las nuevas fórmulas de organización del trabajo (trabajo temporal, subcontratación, teletrabajo, etc...). Se prevé asimismo la aparición de efectos derivados de las nuevas tecnologías.

Se promoverá asimismo la adaptación de la vigilancia de la salud a la exposición de los trabajadores a los nano materiales. Para minimizar los riesgos y ofrecer una mejor protección a los trabajadores contra los riesgos nuevos y emergentes y los nano materiales, se reactualizarán los niveles estrictos de exposición, en función de la evolución de los valores límite de exposición.

Objetivo II. EL REFUERZO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

El empleo sostenible para los trabajadores debe considerarse en todos sus aspectos, y, en este sentido, las perspectivas del mercado de trabajo son importantes. De hecho, hay que apoyar cualquier acción que pueda promover la integración del mayor número posible de trabajadores, y en particular reforzar la

inserción profesional de las personas más vulnerables frente al mercado laboral: los trabajadores con carencias profesionales, los jóvenes, los trabajadores mayores, las mujeres y los trabajadores extranjeros.

La estrategia nacional hace hincapié en que es conveniente desarrollar instrumentos de aprendizaje del idioma para los trabajadores extranjeros que, a menudo, no conocen el idioma nacional y, por lo tanto, no entienden las instrucciones más básicas de seguridad.

En cuanto a los jóvenes trabajadores, deben estar formados y deben tener los conocimientos necesarios en materia de política de seguridad y salud en el trabajo. También deben ser capaces de aplicar este conocimiento en la práctica.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores serán revisadas para mejorar su adaptación a su estado de salud y permitirles continuar su actividad laboral.

También se promoverán las acciones futuras con enfoque integrado en la dimensión de género, ya que existen importantes diferencias entre hombres y mujeres, no solamente con respecto a los riesgos en sí, sino también respecto a las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos

Por último, se destaca el programa de reinserción laboral gradual y progresiva en un trabajo adaptado compatible con la capacidad residual y con la lesión o dolencia que padezcan los trabajadores en situación de incapacidad laboral, que se benefician de un plan multidisciplinar de reinserción socio-profesional. Las acciones promueven un enfoque integrado y multidisciplinar de todas las partes implicadas en el proceso de reinserción socio-profesional (médico de cabecera, consejero de prevención, médico de trabajo y médico consejero de la Mutuality). También implica una colaboración entre los Servicios públicos competentes y las Regiones (se ha transferido esta materia a las Regiones, tras la aplicación de la sexta reforma del Estado). Los interlocutores sociales también desempeñan un papel importante. Este programa de reinserción laboral debe desarrollarse, teniendo en cuenta el informe nº 196, de 26 de mayo de 2016, del Consejo Superior de prevención y de protección en el trabajo sobre el proyecto de Real Decreto que modifica el Real Decreto de 28 de mayo 2003 sobre el control de la salud de los trabajadores en la reincorporación al trabajo de los trabajadores en situación de incapacidad laboral.

Objetivo III. EL REFUERZO DE LA PREVENCIÓN

Este eje se centra en el papel de los diferentes actores involucrados en la política de prevención en las empresas.

El empleador tiene la responsabilidad última de esta política y debe disponer de todos los medios necesarios para el desarrollo de una política de prevención. Esta función es particularmente problemática en las PYME. Para mejorar esta falta de conocimientos y de información, el Servicio Público de Empleo continúa desarrollando herramientas dirigidas hacia los sectores nuevos y emergentes. La gestión contribuye en gran medida a la aplicación de la política de seguridad, salud y

bienestar en el trabajo y, por lo tanto, el empleador debe tener los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones adecuadamente.

También hay que prestar especial atención al papel del consejero de prevención, así como a las misiones y tareas que tiene que realizar. Una mejor comprensión de este papel es importante para determinar qué tareas se realizan mejor por el servicio interno o externo de prevención y protección en el trabajo. Esta comprensión de la función del asesor de prevención es también fundamental para determinar el contenido y la organización de la formación. Por último, hay que seguir apoyando el diálogo social en las empresas. En lo que se refiere a las Autoridades Públicas, es importante optimizar el funcionamiento de los servicios de inspección para la regulación de la calidad y mejorar el acceso a los datos disponibles sobre los riesgos ocupacionales. Un objetivo estratégico final es fortalecer la cultura de la prevención. El desarrollo de una auténtica cultura de prevención requiere un cambio en el comportamiento e implica que la prevención esté integrada en todos los aspectos de la actividad humana dentro de la empresa. Por esta razón, este objetivo es compatible con todos los demás objetivos. Además, es importante que la cultura de seguridad, salud y bienestar en el trabajo esté integrada en todos los ámbitos de la administración pública.

[Optimizar el funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo](#)

El fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo es un paso necesario para garantizar una protección más eficaz y más eficiente de los trabajadores y mejorar la política de seguridad y salud en el trabajo. Se debe garantizar que los servicios de inspección puedan ejercer un control satisfactorio, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Esto requiere un enfoque más estructurado por parte de la Dirección General de Control de Bienestar en el Trabajo (DG CBE), en consulta con los interlocutores sociales, para establecer acciones planificadas, eficaces, selectivas y graduales en el campo de la inspección del trabajo con el fin de cumplir con la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, se tiene que examinar cómo se puede mejorar la capacidad de inspección. Una mejor cooperación con los servicios de inspección de la Dirección General de Control de leyes sociales también puede contribuir a este objetivo. Conviene también potenciar el intercambio por los inspectores de información sobre los resultados de sus intervenciones ante los empleadores.

Es particularmente importante que la Dirección General de Control de Seguridad y Salud en el Trabajo siga interviniendo en accidentes de trabajo graves para reforzar la prevención de accidentes de trabajo. También es necesario prestar una atención especial a los problemas de salud causados por el trabajo.

En la actualidad, la información en materia de riesgos profesionales es deficiente. Se debería invertir en recursos financieros, recursos técnicos y humanos para mejorar el conocimiento epidemiológico de los factores de riesgo en el entorno laboral (condiciones laborales, métodos de trabajo, productos utilizados). Esto implica, entre otras cosas:

a) examinar la manera de mejorar la calidad de los datos que constan en el archivo de control de la salud del trabajador y cómo utilizar estos datos de manera óptima con fines preventivos.

b) mejorar las estadísticas en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales (tanto en el sector privado, como en el sector público) y transmitirlos correctamente a “Eurostat”.

c) seguir de cerca la evolución de la investigación científica epidemiológica en lo que respecta a la exposición de los trabajadores a riesgos en materia de seguridad, salud y bienestar (nuevos riesgos).

Mejorar la reglamentación y simplificar los trámites administrativos

Una buena regulación es necesaria para garantizar la transposición efectiva de las normas y así garantizar el mismo nivel de protección a todos los trabajadores. La normativa debe ser clara, transparente, organizada y eficiente. Sin embargo, la reglamentación en vigor en materia de salud y de protección en el trabajo está constituida por una multitud de Reales Decretos y por lo tanto representa una materia bastante confusa para los no iniciados. Para mejorar esta situación, se sugiere la codificación de los reglamentos en un solo código, así como la reactualización de la reglamentación. Al mismo tiempo, hay que tratar de simplificar, en la medida de lo posible, los trámites administrativos impuestos a los empleadores y a los trabajadores, siempre que fuese posible.

La modificación de la reglamentación debe tener como objetivo el de seguir garantizando la protección de los trabajadores, respetando a la vez las obligaciones impuestas por las directivas europeas.

Las acciones de la estrategia belga de seguridad y salud 2016-2020

Las siguientes acciones se iniciaron en 2016 y se proponen para 2017:

Para optimizar el funcionamiento de los servicios de prevención

A) El control y seguimiento de la nueva fijación de precios de los servicios prestados por los servicios externos de prevención y protección en el trabajo, que tras haber llegado a un acuerdo con los interlocutores sociales, entró en vigor el 1 de enero de 2016. Dado que el precio de los servicios ha sido completamente revisado, es importante garantizar que se aplique correctamente y que no de lugar a distorsiones entre sectores. A este fin, el CSPPT desarrollará un sistema de monitoreo de acuerdo con el informe nº 184 bis de 13 de julio 2015, que permitirá evaluar el nuevo sistema de precios y ajustarlo si fuese necesario,

B) Hoy en día la legislación distingue dos categorías de asesores de prevención: los que trabajan en la empresa (servicios internos de prevención) y los expertos que son consultados en el exterior de la empresa (servicios externos de prevención). La introducción de la legislación sobre la prevención de los riesgos psicosociales también ha reforzado el papel del consejero de prevención en lo que se refiere a los

aspectos psicosociales. Además, los asesores en ergonomía y en higiene en el lugar de trabajo también desempeñan un papel importante. Es necesario promover la colaboración entre expertos de las diferentes disciplinas. La legislación también apoya el principio de enfoque multidisciplinario. Sin embargo, todo apunta a que en la práctica no es fácil establecer una buena colaboración entre los servicios internos y los servicios externos de las diferentes disciplinas de prevención de riesgos.

Para mejorar esta situación, se prevé un estudio detallado sobre las tareas y misiones de los consejeros de prevención y de los servicios internos y externos de prevención, a fin de poder determinar:

- a. ¿cuáles son las misiones y tareas que deben realizarse por los consejeros de prevención, teniendo en cuenta a las necesidades actuales y la legislación actual y futura?;
- b. ¿cómo se definen más claramente las misiones y tareas de los consejeros de prevención?
- c. ¿cómo se distinguen las tareas de los servicios internos o externos a la empresa, con el fin de mejorar el apoyo a las PYMES y atender mejor las necesidades de las empresas?
- d. ¿qué habilidades y conocimientos técnicos deben tener los asesores de prevención para realizar estas misiones y tareas?
- e. ¿cómo se pueden distinguir con mayor precisión las tareas y misiones de los servicios externos para garantizar que la contribución financiera que se paga por sus servicios es correcta y apropiada?.

Se ha pedido la colaboración del Consejo Superior de Seguridad y Salud en el trabajo para la remisión de un informe con proyectos de reformas de los aspectos mencionados.

[Para reforzar la reinserción laboral de los trabajadores en situación de incapacidad laboral en los trabajadores.](#)

Este programa de reinserción laboral debe desarrollarse teniendo en cuenta el informe nº 196, de 26 de mayo de 2016, del Consejo Superior de prevención y de protección en el trabajo sobre el proyecto de Real Decreto que modifica el Real Decreto de 28 de mayo 2003 sobre el control de la salud de los trabajadores en la reincorporación al trabajo de los trabajadores en situación de incapacidad laboral.

[Para reducir la exposición a los agentes químicos peligrosos](#)

Se ha sometido al dictamen del Consejo Superior de protección un proyecto de Real Decreto que completará el Real Decreto sobre prevención contra agentes carcinógenos y mutágenos con una normativa sobre prevención contra agentes reprotóxicos. Para reducir al mínimo la exposición de los trabajadores al amianto, se

modificará la legislación en materia de prevención contra este riesgo, teniendo en cuenta a las evoluciones científicas recientes y las nuevas tecnologías relacionadas con la retirada del amianto.

[Para mejorar la eficiencia de la reducción de riesgos psicosociales \(RPS\) y de trastornos músculo esqueléticos \(TMS\)](#)

Con el fin de potenciar las actuaciones de las Administraciones Públicas para la reducción de riesgos psicosociales, se seguirán poniendo todos los instrumentos a disposición de los empleadores, trabajadores y servicios de prevención para difundir información e impulsar actuaciones que permitan un mejor conocimiento y prevención de dichos riesgos. Asimismo, se contará con la colaboración de los interlocutores sociales para diseñar e implantar un nuevo plan de acción para la reducción de riesgos psicosociales. Por otro lado, las Administraciones Públicas lanzarán una encuesta para identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y 45 años y diseñar e implantar un plan de acción específico dirigido a ellos.

[Para mejorar la gestión de la prevención y fomentar una mayor concienciación sobre la importancia de la prevención en las PYME, se desarrollará y se promoverán instrumentos específicos para este tipo de empresas](#)

La evaluación en línea de riesgos interactivos "OIRA" es una plataforma web que proporciona instrumentos para la evaluación correcta y eficaz de riesgos sectoriales y la aplicación de medidas concretas. Se trata de un instrumento de gran utilidad para las PYME y para las microempresas que simplifica la gestión de la prevención con responsabilidad. Este instrumento se ha desarrollado ya en los sectores de la peluquería, de la madera y de la construcción y actualmente se está considerando una posible aplicación al sector de hostelería y restauración y al sector de la limpieza. Las Administraciones Públicas determinarán, en concertación con los interlocutores sociales, qué sectores podrán beneficiarse prioritariamente en el futuro de este instrumento.

Además existen otros instrumentos a disposición de los usuarios para proceder a un análisis más completo de los riesgos, encontrar soluciones más concretas y aplicarlas a la situación de riesgos. Entre ellos, se destaca la estrategia "SOBANE", que promueve la gestión preventiva de los riesgos profesionales, así como la guía "Departs" que permite una identificación participativa de los riesgos existentes en diferentes sectores, como la panadería, la peluquería, la construcción, la carnicería, etc.

También se han publicado folletos informativos dedicados a la prevención de trastornos músculo esqueléticos (TMS) dirigidos a los trabajadores de distintos sectores de actividad económica y se pone a disposición de las PYME un nuevo instrumento para implantar un plan de acción específico para la reducción de los riesgos psicosociales.

Para promover la política de prevención de riesgos en los ámbito educativos y formativos

La integración de la seguridad y salud en el trabajo en la educación y en la formación es una prioridad para consolidar una cultura preventiva de riesgos. Se propone la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo y en la formación y, en particular, en la formación de gestión, dado que los administradores también son corresponsables de la política de seguridad, salud y bienestar en el trabajo en la medida que contribuyen al mantenimiento del capital humano en la empresa y en el crecimiento de la productividad.

Las Administraciones Públicas estudiarán también la adaptación del Real Decreto de 3 de mayo 1999, sobre protección de los jóvenes en el trabajo, a la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo para los jóvenes que siguen parte de su formación en el centro de trabajo.

Para mejorar la recogida de datos estadísticos sobre los riesgos y desarrollar una base de información

Para llevar a cabo esta acción y poder adaptar la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo a los avances científicos en la materia, se tienen que mejorar los datos estadísticos nacionales en materia de exposición a riesgos profesionales y riesgos de enfermedades relacionadas con el trabajo. A este fin, se ha pedido la colaboración de todos los expertos en estadísticas nacionales que disponen de este tipo de datos.

Para mejorar el cumplimiento de la legislación reforzando los servicios de las inspecciones de trabajo

El papel de los inspectores en seguridad y salud en el trabajo es clave para llevar a cabo las principales tareas destinadas a hacer cumplir la legislación en materia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Por ello, conviene reforzar la capacidad de las inspecciones a través de la contratación de nuevos inspectores. Además se deben aprovechar mejor los recursos destinados a la inspección a través del lanzamiento de campañas de inspección a nivel sectorial y local.

Para simplificar la legislación vigente

Uno de los desafíos que queda por afrontar es la simplificación de la legislación. Se ha logrado un primer paso respecto a lo antedicho con la elaboración de un código sobre protección, salud y bienestar en el trabajo, que fue evaluado por el Consejo Superior de seguridad y salud en el trabajo

Por otra parte, se reformará la legislación en materia de medicina de control para mejorar los procedimientos de recursos contra las irregularidades cometidas por los médicos de control. Por último, cabe mencionar un proyecto de Real Decreto que regula la revisión del sistema de notificaciones dirigidas a los servicios de inspección del control de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, que será sometido al análisis del Consejo Superior de seguridad y salud en el trabajo.

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

APROBADA LA LEY PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON UNA DISCAPACIDAD

El acuerdo de Gobierno firmado por los partidos que forman el actual Ejecutivo dice al respecto lo siguiente: “Queremos que las personas que por sufrir una discapacidad considerable ven mermadas su capacidad de participar en la vida en la

A finales de 2015 un total de 7,6 millones de personas tenían una discapacidad severa, lo que representa el 9,3% de la población y un incremento del 0,9% en comparación interanual, según informa la Oficina Federal de Estadística. El 32% tiene más de 75 años, el 44% entre 55 y 74 años y el 2% menos de 18 años. El 61% sufre una discapacidad física, el 12% una discapacidad psíquica o anímica y 9% una disfunción cerebral.

sociedad, salgan del sistema “asistencial” y convertir las ayudas para la integración “Eingliederungshilfe” en un derecho moderno de participación. Las prestaciones se orientarán en las necesidades personales y serán identificadas mediante un sistema homogéneo para todo el país de forma individualizada. Las prestaciones ya no se centrarán en las instituciones sino en las personas. Tendremos en cuenta el derecho a la elección y preferencias de las personas con una dependencia tal como está previsto por la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con una discapacidad. Las personas con una discapacidad y sus organizaciones participarán desde el principio y de forma continua en el proceso legislativo. Para garantizar los intereses de los niños con una discapacidad y los de sus padres. Los interfaces entre los sistemas de prestación se diseñarán de

manera que las prestaciones procedan en la medida de lo posible de un solo organismo.”

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha liderado el proceso legislativo que finalizó el 16 de diciembre de 2016 con la aprobación de la Ley Federal para la participación y ha moderado un amplio proceso de diálogo con los discapacitados y sus organizaciones. Uno de los principales motivos de esta reforma es la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU – en vigor en Alemania desde el 26 de marzo de 2009 – y, en especial, el principio general de lograr “la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con una discapacidad en la sociedad”, regulado en el artículo 3 de dicha convención. Entre las novedades de esta ley destaca la nueva definición de discapacidad. A diferencia de la definición actualmente vigente, la nueva definición hace suyos los términos de la Convención de la ONU y apunta a la interacción de la persona con una discapacidad con las diversas barreras en su entorno físico y la sociedad que impiden su participación.

El punto central de la reforma: las ayudas para la integración

El punto central de esta reforma es el trasvase de las denominadas ayudas para la integración (Eingliederungshilfen) del Tomo XII del Código Social, que regula las ayudas sociales y tiene un claro carácter asistencialista, al Tomo IX del Código

Social. Este tomo regula las prestaciones para la rehabilitación y tiene como objetivo mantener y recuperar capacidades de los beneficiarios. El primer capítulo de este tomo reglamenta la normativa reguladora de los organismos gestores de las medidas de rehabilitación y participación, el segundo capítulo recoge las ayudas para la integración con el título “Prestaciones especiales para la vida autónoma de las personas con una discapacidad” y el tercer capítulo desarrolla la normativa del derecho de las personas con una discapacidad severa. Las ayudas para la integración de las personas con una discapacidad ascendieron en 2015 a 15.649 millones de euros del total de 27.700 millones del conjunto de las ayudas sociales reguladas por el Tomo XII del Código Social. El Gobierno calcula que esta ley podría generar un gasto adicional de 157,5 millones de euros en 2017, y podría llegar hasta los 693 millones en 2020, año en el que entrarán en vigor todas las prestaciones previstas por la ley, si bien el ahorro para los municipios podría ser importante.

La ley entrará en vigor de forma gradual. El 1 de enero de 2017 serán modificados diversos artículos que regulan la normativa para los discapacitados severos y se producirán algunas mejoras económicas. El 1 de enero de 2018 entrarán en vigor los capítulos 1 (procedimiento) y 3 (personas con discapacidad severa) y el 1 de enero 2020 el capítulo 2 (ayudas para la integración y resto de las mejoras económicas).

El Ministerio afirma que la reforma mejora considerablemente la situación de las personas con discapacidad al unificar los organismos gestores de las ayudas, simplificando con ello el trámite de solicitud. Asimismo el objetivo pasa a ser incrementar el grado de autonomía de las personas con discapacidad, separando las ayudas destinadas a garantizar la autonomía de las personas de las prestaciones que sirven para cubrir los gastos de manutención y alojamiento. Una vez que esta Ley entre en vigor, el tipo de ayudas para la integración ya no dependerán del tipo de vivienda.

Destacan los siguientes puntos en la reforma:

1. Todos los organismos (p.ej. Agencia Federal de Empleo y organismos gestores de la prestación no contributiva por desempleo) estarán obligados a poner en marcha medidas de rehabilitación lo antes posible para evitar que se produzcan discapacidades. Para ello podrán experimentar con proyectos piloto, que darán comienzo a partir del 1.1.2018, tendrán una duración de cinco años y una dotación anual de 100 millones de euros.
2. En el futuro, una sola solicitud permitirá recibir ayudas de diferentes organismos gestores, mejorando considerablemente la coordinación entre estos. Se unificarán los criterios de valoración, evitándose de esta manera tiempos excesivos de tramitación.
3. Las personas con una discapacidad tendrán derecho a una asesoría independiente complementaria. El Gobierno federal destinará 58 millones de euros al año a reforzar la red de centros de asesoría ya existente.
4. Las ayudas a la integración serán detalladas en un catálogo de prestaciones que incluirá por primera vez el apoyo a los padres cuidadores y la asistencia

para la formación y los estudios. La Ley contempla ayudas en los siguientes ámbitos:

- a. Prestaciones para la participación en la vida laboral.
- b. Prestaciones para la participación en la vida social.
- c. Prestaciones para la participación en la educación.
- d. Prestaciones para la rehabilitación médica.
- e. Prestaciones para garantizar la manutención/alojamiento y complementarias.

Inicialmente, el Gobierno pretendía limitar el acceso a las ayudas para la integración a todas aquellas personas que no puedan desarrollar actividades sin apoyo personal o técnico en al menos cinco de los diez ámbitos de vida descritos por la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud de la OMS (ICF: aprendizaje y aplicación de conocimientos, tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, interacciones y relaciones interpersonales, áreas principales de la vida, vida comunitaria, social y cívica) o en tres de estos ámbitos a pesar de contar con apoyo personal o técnico. Las protestas de los afectados y las valoraciones críticas emitidas por diversos expertos llevaron al Gobierno a retirar este requisito y encargar un estudio para diseñar un sistema de acceso no-excluyente.

5. La Ley amplía los derechos de los representantes de los discapacitados en las empresas y en los talleres.
6. La nueva normativa amplía considerablemente el importe exento del patrimonio de la persona con discapacidad o de sus familiares, mejorando con ello considerablemente el margen de ahorro de las personas con una discapacidad. La ley prevé además una combinación más flexible de las ayudas para la integración y las ayudas económicas para cubrir el gasto generado por la atención a la dependencia incluidas en el Tomo XII.
7. Las ayudas para la integración se centrarán en dar respuesta a las necesidades individuales y regula el derecho a libre elección de la vivienda. Aumentarán los controles de calidad y eficacia del gasto, unificando los procedimientos de valoración, identificación de las prestaciones, elaboración de un plan integral de atención y resolución y, finalmente, cierre de un acuerdo individual que recoja los objetivos de participación que se quieran alcanzar.

Críticas al proyecto de ley

Esta ley ha sido motivo de amplios debates desde que se publicara el proyecto de ley el 26.04.16. Diversas organizaciones representantes de personas con discapacidad manifestaron su temor de que, en caso de entrar en vigor el proyecto inicial, incluso podría empeorar considerablemente la situación del colectivo. El 22 de septiembre se produjo la primera lectura en el Parlamento Federal, a continuación fue remitido a la correspondiente Comisión de Trabajo y Asuntos

Sociales. Al margen de la sesión parlamentaria se produjeron manifestaciones en diversas en ciudades del país y se inició una recogida de firmas para protestar contra la ley. Las organizaciones critican que la ley mantiene el actual espíritu asistencialista y que da excesivo peso a la reducción o moderación del coste. Así señalan que podría darse la circunstancia de que una persona con una discapacidad podría verse obligado a residir en una residencia si esta resultara más económica que la propia vivienda.

Los expertos consultados por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales el 7 de noviembre valoraron de forma negativa el proyecto de ley presentado por el Gobierno. Buena parte de los expertos elogiaron el hecho de que la prestación para la integración (Eingliederungshilfe) pase del Tomo Social XII, que regula la ayuda social, al Tomo IX, que pasará a denominarse rehabilitación y participación de personas con una discapacidad. Los expertos consultados también ven con buenos ojos la separación de las ayudas para gastos de manutención y alojamiento de las ayudas específicas para la integración de los discapacitados. Asimismo aprueban la creación de un fondo específico para fomentar la inserción laboral de los discapacitados y la fusión de las múltiples ayudas para la rehabilitación.

No obstante, los expertos se han mostrado sumamente críticos con el apartado de la ley que abre las ayudas para la integración solamente a aquellas personas con una discapacidad que no puedan realizar actividades de forma autónoma en cinco los ámbitos de la ICF, advierten del riesgo de que las personas con una discapacidad sensitiva o de aprendizaje podrían por ello quedar excluidos de las ayudas. Asimismo algunos de los expertos reclaman que se mantenga en la ley el principio vigente hasta la fecha de priorizar la asistencia ambulante a la residencial y retirar la prioridad de las prestaciones de la ley para la atención a la dependencia sobre las ayudas para la integración.

En lo relativo a la posibilidad prevista por la ley de unir las prestaciones de diversas personas con una discapacidad, los representantes de los municipios creen que podría generar un considerable ahorro mientras que las organizaciones de los afectados temen que podría limitar la capacidad de decisión de los discapacitados en caso de que esta fusión se produzca sin el consentimiento previo.

La oposición parlamentaria también se muestra crítica con el proyecto de ley presentado por el Gobierno. Los Verdes se congratulan de haber logrado introducir modificaciones en la Cámara Alta. Critican que el Gobierno mantenga unos mínimos exentos que considera muy bajos y que el ámbito del ocio quede prácticamente excluido de las ayudas para la integración. La Izquierda afirma que el principal objetivo es reducir el gasto social. Critican el proyecto por considerar que no respeta suficientemente la voluntad de las personas con discapacidad y hace suyas las críticas del sector.

La Confederación Alemana de Sindicatos publicó a comienzos de diciembre un amplio informe sobre la situación laboral de las personas con una discapacidad. Señala que la tasa de desempleo de este colectivo se situaba en 2015 en el 13,4% frente al 8,2% general. Afirma que muchas de las medidas aprobadas después de la firma y entrada en vigor de la Convención de la ONU en 2009 se han limitado a

sensibilizar a la población. Denuncia el incremento en un 6% del número de desempleados con una discapacidad, así como el recorte de fondos destinados a políticas activas de empleo que ha golpeado en especial a este colectivo. Advierte del peligro de la cronificación del desempleo de larga duración de las personas con una discapacidad. Detalla, lo que considera ineficacia de instrumentos tradicionales, la obligación de reserva del 5% de la plantilla en las empresas con más de 20 trabajadores para ocupar personas con una discapacidad. Saluda tres aspectos de la Ley de Participación: la ampliación de competencias de la representación de las personas con una discapacidad, el presupuesto especial para lograr la inserción laboral de las personas con una discapacidad ya que, en su opinión, podrá facilitar la transición de los talleres para personas con una discapacidad al mercado de trabajo regular y, por último, la posibilidad de poner en marcha proyectos piloto y que estos obtengan financiación a través de la prestación no contributiva por desempleo.



MIGRACIONES

GRECIA

EL PROBLEMA DE LOS REFUGIADOS

El cierre de fronteras europeas convirtió a Grecia en 2016 en un gran cuello de botella para la migración, con el campamento fronterizo de Idomeni convertido en símbolo de una Europa insolidaria y más de 60.000 personas atrapadas en espera de una reubicación a otros países de la UE.

Asentado sobre terreno de labranza, susceptible de embarrarse con las lluvias del invierno y el comienzo de la primavera, la construcción de la valla por parte de las autoridades macedonias no arredró a los migrantes que, esperanzados por una inminente apertura de la frontera, se resistían a marcharse.

Para finales de febrero, cuando ya Grecia había registrado 100.000 llegadas la situación comenzó a desbordar al Gobierno heleno, que no contaba con la infraestructura ni la experiencia para gestionar tantos migrantes.

En Idomeni, donde comenzaron las primeras protestas, aunque también en el puerto del Pireo, cerca de Atenas, donde se asentaban los refugiados tras llegar en barco desde las islas -verdadero punto de entrada a Europa- la precariedad y el hacinamiento eran cada de las islas del Egeo, con controles marítimos, pero sobre todo de la Policía turca para evitar la salida de embarcaciones.

No obstante esto, aunque redujo drásticamente el número de llegadas, no las detuvo por completo.

Además, los migrantes llegados después de esta fecha tienen que permanecer en centros de las islas -a la espera de que su demanda de asilo sea aceptada, y puedan pasar a territorio continental- o que sea rechazada y sea deportado a Turquía tal y como contempla el acuerdo entre Bruselas y Ankara.

La lentitud en el examen de las demandas de asilo -en muchos casos por escasez de funcionarios especializados-, los problemas -legales en ocasiones- para la repatriación, y la falta de voluntad de los países de la UE para acoger refugiados hacen que los centros de las islas superen su aforo disponible y las plazas previstas se vean ampliamente desbordadas por el número de migrantes que viven en ellos.

Los países de la UE, que llegaron a un acuerdo para reubicar a 66.000 migrantes de Grecia para absorber ordenadamente una parte de los llegados al país heleno, solo reubicaron desde noviembre de 2015 a cerca de 6.000.

Esto desencadenó las primeras revueltas en la isla de Lesbos, en el campo de Moria, donde las malas condiciones de vida y la incertidumbre siguen generando disturbios de mayor o menor intensidad.

Mientras las islas se llenaban las autoridades griegas comenzaron un programa de reorganización de los campos que incluía la construcción de nuevas instalaciones, muchas veces utilizando infraestructuras ya existentes, como centros de vacaciones

del Ejército o antiguas bases militares, y procedió al desalojo de Idomeni en mayo, a lo que le siguió progresivamente el Pireo.

Paralelamente el Gobierno heleno, en el que el ministro de Migración, Yannis Muzalas, cobró cada vez más importancia, implementaba programas educativos para los menores en este curso escolar, lo que daba muestras de que las autoridades asumían que la situación había llegado para quedarse.

Ni las visitas a Lesbos del papa Francisco, en abril y de Ban Ki-moon, en junio, o las decenas de declaraciones políticas han acelerado las reubicaciones.

El Ejecutivo griego tiene en el hacinamiento de las islas uno de sus mayores retos para el año que viene, pues las poblaciones locales, que ya han visto como la economía, fundamentalmente turística, cae en picado, comienzan a mostrar su descontento con los centros de refugiados, algunos incluso de manera violenta.

Estos se niegan a que se construyan más campos en las islas para descongestionar los existentes y bloquean cualquier iniciativa, al tiempo que el acuerdo UE-Turquía prohíbe a Grecia trasladar a migrantes en espera de que su demanda de asilo sea tramitada a territorio continental, así sea temporalmente.

La llegada del invierno detendrá como cada año las llegadas por el mal tiempo, que a su vez hará, debido a la escasez de equipamiento adecuado, más dura la situación de los refugiados, que llegaron a Grecia pensando que era la puerta hacia Europa y se encontraron de lleno en una trampa.

En diciembre los programas europeos para el traslado de demandantes de asilo y refugiados y el acuerdo con Turquía en materia migratoria van por buen camino, según los últimos informes de la Comisión Europea (CE), que propuso reanudar el envío de solicitantes de asilo a Grecia a partir de mediados de marzo.

El Ejecutivo comunitario presentó su octava evaluación sobre los programas europeos para la reubicación en dos años de 160.000 solicitantes de asilo desde Grecia e Italia y para el reasentamiento de 22.504 personas que ya gozan del estatus de refugiado reconocido por la ONU y se encuentran en países terceros.

De los 160.000 demandantes de asilo, se reubicó hasta principios de diciembre a 8.162, de los que 6.212 desde Grecia y 1.950 desde Italia.

Solo en noviembre se produjeron 1.400 traslados, la mayor cifra mensual hasta la fecha.

España acogió a 348 demandantes de asilo desde Grecia y a 50 desde Italia según los últimos datos, aún lejos de las 9.323 personas que el país debe acoger en dos años.

Por otra parte, los Estados miembros han reasentado hasta la fecha a 13.800 personas. En el caso de España, fueron 289 refugiados, de los 1.449 que se ha comprometido a acoger.

La CE considera que las cifras generales confirman “la continuación de la tendencia positiva” y cree “viable” que para septiembre de 2017 se pueda completar el traslado de todos los solicitantes que se encuentran actualmente en Grecia e Italia.

Con ese objetivo, Bruselas pidió a los países que a partir de ahora lleven a cabo como mínimo 2.000 reubicaciones al mes desde Grecia y 1.000 desde Italia.

A partir de abril de 2017, la cifra mensual de reubicaciones desde Grecia deberá aumentar al menos a 3.000 y, en el caso de Italia, será como mínimo de 1.500 personas, advirtió en rueda de prensa el comisario europeo de Inmigración, Dimitris Avramópulos.

Por otra parte, Bruselas pasó revista a la aplicación del acuerdo entre la UE y Turquía en materia migratoria y concluyó que, pese a los retos pendientes, ya se están obteniendo resultados.

Hasta la fecha 1.187 personas han sido retornadas sobre la base del acuerdo.

La CE admitió asimismo que persisten las carencias, entre las que destacó la lentitud de los retornos de Grecia a Turquía.

Para corregirlo, consideró esencial la aportación de “recursos suficientes” para ayudar en las tareas necesarias.

La CE pasó revista también a los progresos de Ankara en la aplicación de la hoja de ruta para la liberalización de los visados a los ciudadanos turcos (uno de los incentivos que se ofreció a Turquía a cambio de que acepte recibir a demandantes de asilo) y concluyó que el país sigue sin cumplir siete de los criterios exigidos.

Por último, La Comisión Europea propuso la reanudación gradual de los traslados de demandantes de asilo desde otros Estados miembros a Grecia a partir del 15 de marzo, a la vista de los progresos griegos en el funcionamiento del sistema de asilo.

Avramópulos admitió, no obstante, que Grecia sigue sufriendo una alta presión migratoria y que persisten algunas deficiencias en su sistema de asilo.

Los retornos a Grecia se producirán a partir del 15 de marzo próximo “solo en condiciones precisas” y para “algunas categorías de inmigrantes”, dijo el comisario.

“La CE no propone que Grecia asuma una carga suplementaria, esto sería irresponsable, sobre todo con la presión que soporta el país”, dijo el comisario.

El objetivo es restablecer el funcionamiento normal del sistema de Dublín, que establece las reglas de reparto de los candidatos de asilo en la Unión Europea.


El ministro de Migración griego, Yannis Muzalas, pidió a los ministros de Interior de la Unión Europea (UE) poder trasladar a migrantes de los hacinados campamentos de las islas del Egeo oriental a centros cerrados del continente, según un comunicado emitido por el ministerio.

Los migrantes llegados a Grecia después del 20 de marzo de este año, según el acuerdo sobre refugiados entre la UE y Turquía, deben permanecer en estas islas tras su llegada a la espera de que su demanda de asilo sea aceptada o rechazada.

Aunque dicho acuerdo redujo al mismo tiempo sensiblemente las llegadas, no las detuvo por completo, y en estos momentos hay 11.092 migrantes para 7.450 plazas disponibles, lo que ha llevado al aumento de la tensión en los mismos con el resultado de enfrentamientos entre los propios migrantes y entre estos y la policía, además de aumentar el descontento entre la población local.

La propuesta de Mouzalas es la creación o habilitación de centros especiales cerrados en el territorio continental de Grecia para descongestionar las islas, para lo cual necesita el acuerdo de los socios europeos.

La Comisión Europea (CE) propuso la reanudación gradual de los traslados de demandantes de asilo desde otros Estados miembros a Grecia a partir del 15 de marzo, a la vista de los progresos griegos en el funcionamiento del sistema de asilo, al tiempo que instó a los países miembros a cumplir sus compromisos en materia de acogida de refugiados.



ITALIA

EL PROBLEMA DE LOS REFUGIADOS

Los partidos de la oposición han criticado duramente la acogida de inmigrantes después de que un grupo de éstos bloqueara en un centro en Cona (en la provincia de Venecia) a varios de sus trabajadores en protesta por la muerte de una joven solicitante de asilo. La protesta duró una noche y los inmigrantes llegaron a prender fuego a parte del mobiliario y a lanzar objetos, lo que obligó a 25 voluntarios a permanecer varias horas bloqueados en el interior del centro, abandonándolo de madrugada. Los hechos se produjeron a raíz de la muerte de una mujer de 25 años procedente de Costa de Marfil a la que los médicos hallaron el lunes muerta en el centro, según informó la Policía en un comunicado. Los inmigrantes que llevaron a cabo la protesta aducen que el dispositivo de emergencia actuó con retraso. En el lugar intervinieron las fuerzas del orden que, "tras una paciente obra de mediación", lograron sofocar la manifestación a altas horas de la madrugada. De acuerdo a la autopsia practicada, la mujer falleció a causa de una embolia pulmonar, informaron los medios locales.

El centro acoge actualmente a 1.400 inmigrantes y se encuentra en el municipio veneciano de Cona, un pueblo que en enero de 2016 contaba con 2.985 inmigrantes. El partido ultraderechista Liga Norte (LN), que gobierna la región de Veneto, ha denunciado "estos gravísimos hechos" y ha pedido el cierre de la instalación y la expulsión de los inmigrantes. El líder de esta formación, Matteo Salvini, avanzó en su perfil de Facebook que de llegar al Gobierno de Italia, llevará a cabo una serie de "expulsiones en masa" y cerrará los centros de acogida. El presidente del Véneto, Luca Zaia, escribió en Facebook que "los violentos deben ser expulsados" del país e instó al Gobierno a aplicar una política de repatriación que comience por "estos facinerosos". En los mismos términos se manifestó el vicepresidente del Senado, Roberto Calderoli, de la LN, que ha declarado en la misma red social que "todos los solicitantes de asilo del centro de Cona deben ser expulsados inmediatamente". El senador de la conservadora Forza Italia, Maurizio Gasparri, arremetió contra "la insensata gestión de la inmigración" de los Gobiernos del Partido Demócrata (PD, centroizquierda) y reclamó poner fin a la operación europea "EUNavforMed".

Los partidos progresistas o de izquierdas han exigido a su vez que se investiguen estos hechos. La diputada del PD Sara Moretto ha opinado que se debe aclarar qué ocurrió y también indagar sobre la muerte de la joven para verificar si realmente se produjo un retraso en su socorro. El partido Izquierda Italiana enviará mañana una delegación al centro y su diputado Giovanni Paglia calificó como "bomba de relojería" la situación que se vive en el lugar, que visitó el pasado noviembre. Italia cerró 2016 con un récord en la llegada de inmigrantes: según el Ministerio del Interior, llegaron a sus costas 181.283 personas, un 17,84 % más que en 2015 y un 7,08 % más que en 2014.

El asunto de la gestión de los inmigrantes, en la próxima cumbre hispano-italiana.-

En una entrevista realizada en Madrid entre el Ministro de Asuntos Exteriores, Angelino Alfano, y su homólogo español, Alfonso Dastis, se ha acordado celebrar en 2017 una cumbre bilateral gubernamental, encabezada por los jefes de Gobierno de España e Italia, que sirva para reforzar los vínculos institucionales y empresariales. Entre los asuntos sobre la mesa reviste particular importancia la gestión del problema migratorio.

En palabras de Alfano, ambos han decidido "acelerar" la convocatoria de este encuentro y dotarle de una agenda "muy concreta" sobre cuestiones de mutuo interés que ayuden a fortalecer los vínculos a dos países unidos por «una historia común y un futuro común».

Dastis ha confirmado que los dos países creen que el sistema de asilo en Europa debe reformarse, y hacerlo bajo los principios de responsabilidad y solidaridad en el seno de la Unión. «Tanto a España como a Italia lo que nos interesa es un mecanismo que funcione y no constituya también un efecto de atracción que haga más difícil abordar un desafío ya de por sí importante», ha declarado. Ha explicado también que ambos piensan que el problema de la inmigración debe ser atajado en origen con una buena relación con los países de procedencia de estas personas y con un control de fronteras que facilite un acceso a Europa "ordenado".

Por su parte, Angelino Alfano ha remarcado que es "crucial" la estabilidad de un país como Libia, del que procede más del 90 por ciento de los inmigrantes que llegan a Italia, y ha asegurado que la cohesión en Libia tiene que estar "en el foco de atención". El ministro italiano ha advertido de que Italia no puede aceptar convertirse en un "punto caliente" en Europa debido a la entrada masiva de refugiados y ha señalado que la única forma de evitarlo es que los demás países sean "solidarios" con las cuotas de reparto. En esta línea, ha recordado que con España "nunca ha faltado la solidaridad" y se ha mostrado convencido de que ahora "no va a faltar", mientras que a nivel europeo ha reclamado la "máxima coherencia" ante las decisiones adoptadas por la Unión, porque si se deciden reubicaciones de refugiados, luego deben cumplirse. Ha rechazado de plano la idea de cambiar acogida por dinero, de manera que los países que no acojan refugiados pudieran pagar por ello, y ha elogiado el papel desempeñado en esta crisis por la canciller alemana Angela Merkel, por haber estado a la altura de este "desafío global" y asumir el coste de perder el consenso interno para acoger a un millón de personas.

Permisos de residencia por asilo político y protección humanitaria

El 22 de diciembre el ISTAT ha publicado los datos, relativos a los años 2015 y 2016 sobre asilo y protección humanitaria. En 2015, según los últimos datos publicados por Eurostat, el número de personas que han solicitado asilo político en un país europeo ha sido más del doble que en el año anterior, superando ampliamente el millón de personas (1.257.030).

En Italia, el peso relativo de los nuevos permisos expedidos cada año por asilo y protección humanitaria ha crecido notablemente, pasando del 3,7% de 2007 al 28,2% en 2015. Simultáneamente, se ha reducido el peso de los permisos concedidos por motivo de trabajo, que en el mismo período han pasado del 56,1% al 9,1% de los permisos.

También en términos absolutos las llegadas por asilo o motivos humanitarios en Italia han asumido, en los dos últimos años, dimensiones jamás alcanzadas anteriormente, llegando a 67.271 (frente a los 9.971 de 2007).

Sobre la base de datos provisionales, entre 1 de enero y 31 de octubre de 2016 se han expedido a migrantes mayores de edad 64.162 permisos por asilo y otras formas de protección (datos provisionales), un número, a falta de dos meses para terminar el año, ya cercano a los 64.515 permisos expedidos, por los mismos motivos, en 2015. A comienzos de 2016 estaban presentes en Italia 155.177 personas con un permiso por motivos humanitarios, con una incidencia del 4% sobre el total de los permisos de residencia

En distintas provincias del Sur e islas, la incidencia sobre el total de los permisos supera el 20% y en las provincias de Caltanissetta y Crotone los refugiados y las personas bajo protección representan a más de la mitad de la presencia no comunitaria (respectivamente el 55% y el 65,5%). Por el contrario, la incidencia mínima se da en la provincia de Brescia (0,7%) y Módena (1,1%). En muchos casos, la presencia de personas que buscan protección en Italia es sólo temporal. A comienzos de 2016 tiene un permiso de residencia aún válido el 32,3% de las personas llegadas en 2011 y el 49,3% de los que llegaron en 2012.

Entre los que entraron por motivos humanitarios en 2011 aún presentes en Italia, el porcentaje de residentes a 1 de enero de 2016 es mucho menor que el de los que entraron por otros motivos, como trabajo o familia. Las personas que han entrado por asilo o protección tienen una fuerte propensión a la movilidad territorial. El porcentaje de los que, en 2016, se han empadronado en un municipio distinto del de llegada

LETONIA

OTRO AÑO DE PÉRDIDA POBLACIONAL ²³

Aún no se dispone de los datos oficiales sobre migración neta, pero ya se puede afirmar que en 2016 Letonia, por enésimo año consecutivo, perdió población. Y esto supone un gran problema para un pequeño país, como es el caso de los bálticos.

Cada año, invariablemente, Letonia pierde residentes, desde que se logró la independencia en 1992. No solo se producen más muertes que nacimientos, lo cual es crítico pero no deja de ser ley de vida, sino que gran parte del origen de la despoblación está en la denominada “diáspora”: miles de letones que año tras año hacen las maletas y se dirigen a otros países europeos y no europeos en busca de oportunidades, como se puede ver en la siguiente tabla:

AÑO	POBLACIÓN A 1 DE ENERO	VARIACIÓN A FINAL AÑO	%	MOVIMIENTOS NATURALES	%	MOVIMIENTOS MIGRATORIOS	%
1992	2.643.000	- 57.325	- 2.17	- 3.851	- 0.15	- 53.474	- 2.02
1993	2.585.675	- 44.771	- 1.73	- 12.438	- 0.48	- 32.333	- 1.25
1994	2.540.904	- 40.324	- 1.59	- 17.501	- 0.69	- 22.823	- 0.90
1995	2.500.580	- 31.049	- 1.24	- 17.336	- 0.69	- 13.713	- 0.55
1996	2.469.531	- 24.619	- 1.00	- 14.538	- 0.59	- 10.081	- 0.41
1997	2.444.912	- 24.123	- 0.99	- 14.703	- 0.60	- 9.420	- 0.39
1998	2.420.789	- 21.541	- 0.89	- 15.790	- 0.65	- 5.751	- 0.24
1999	2.399.248	- 17.533	- 0.73	- 13.448	- 0.56	- 4.085	- 0.17
2000	2.381.715	- 28.331	- 1.19	- 11.903	- 0.50	- 16.428	- 0.69
2001	2.353.384	- 32.428	- 1.38	- 13.265	- 0.56	- 19.163	- 0.82
2002	2.320.956	- 21.566	- 0.93	- 12.371	- 0.53	- 9.195	- 0.40
2003	2.299.390	- 22.870	- 0.99	- 11.286	- 0.49	- 11.584	- 0.50
2004	2.276.520	- 26.796	- 1.18	- 11.473	- 0.51	- 15.323	- 0.67
2005	2.249.724	- 21.850	- 0.97	- 10.898	- 0.48	- 10.952	- 0.49
2006	2.227.874	- 19.034	- 0.85	- 10.227	- 0.46	- 8.807	- 0.39
2007	2.208.840	- 17.030	- 0.77	- 9.084	- 0.41	- 7.946	- 0.36
2008	2.191.810	- 28.976	- 1.32	- 6.609	- 0.30	- 22.367	- 1.02
2009	2.162.834	- 42.330	- 1.96	- 7.853	- 0.36	- 34.477	- 1.60
2010	2.120.504	- 45.899	- 2.16	- 10.259	- 0.48	- 35.640	- 1.68
2011	2.074.605	- 29.792	- 1.44	- 9.715	- 0.47	- 20.077	- 0.97
2012	2.044.813	- 20.988	- 1.03	- 9.128	- 0.45	- 11.860	- 0.58
2013	2.023.825	- 22.357	- 1.10	- 8.095	- 0.41	- 14.262	- 0.69
2014	2.001.468	- 15.372	- 0.77	- 6.720	- 0.34	- 8.652	- 0.43
2015	1.986.096	- 17.139	- 0.87	- 6.499	- 0.33	- 10.640	- 0.54
2016	1.968.957			- 6.921	- 0.35		

Aún no se han ofrecido los datos oficiales relativos a la tasa de migración neta del año 2016, pero haciendo una media de los últimos tres años, podemos prever una pérdida poblacional en dicho apartado que se situaría en una horquilla entre 9.000 y

²³ **Fuentes:** Agencia Estatal de Empleo (SEA), Saeima (Parlamento letón), Oficina Central de Estadísticas.

12.000 personas. Si a estas sumamos las casi 7.000 personas menos, consecuencia de un mayor número de defunciones que de nacimientos, es probable que a 1 de enero de 2017 Letonia tuviera una población de 1.950.000 - 1.953.000 personas, es decir, de nuevo habría perdido entre un 0,8 % – 1 % de su población.

Esta grave pérdida poblacional, que ha causado que desde su independencia Letonia haya perdido ya un 26 % de su población, conlleva importantes consecuencias. Es decir, problemas:

Uno de los problemas es el envejecimiento de la población. El perfil del emigrante es un trabajador (o trabajadora) de entre 25 y 45 años. Así, es la población en edad de trabajar y de tener hijos la que mayormente abandona el país. Los trabajadores más mayores y los jubilados tienen una tasa de emigración muy baja. Por tanto, quienes permanecen son los pensionistas, que generan poca riqueza al país y un importante gasto en pensiones y en asistencia sanitaria, que cada vez deben soportar un número menor de trabajadores.

Porque el verdadero problema es la pérdida de mano de obra, dado que el perfil del emigrante es joven y con formación. Justo lo que necesita Letonia para crecer y prosperar. La economía de Letonia no debe convertirse en una “economía de la jubilación” (*retirement economy*), pues esta se caracteriza por un crecimiento débil que no genera nunca pleno empleo, pues no se centra en crecer, sino en consumir.

Pero la realidad es que los empleadores en Letonia encuentran grandes dificultades a la hora de contratar mano de obra cualificada. El 70 % de los empleadores afirma tener este problema constantemente, a menudo o muy a menudo y al 85 % le resulta incluso difícil encontrar buenos empleados, según una encuesta realizada por la Confederación de Empresarios de Letonia (LDDK).

Cuando se trata de seleccionar nuevos empleados, el 47 % de las empresas prefieren especialistas con cualificaciones profesionales - secundaria y educación superior. Además, el 96 % de los encuestados dijo que el aumento de las cualificaciones de los empleados y la formación continua es importante. Pero los más preparados se van de Letonia.

Las razones por las que se produce esta diáspora son variadas y complejas, pero, en la mayoría de los casos, tiene un móvil principalmente económico: los trabajadores emigran para lograr mejores trabajos con mejores salarios. En 2016, en Letonia, un médico cobraba una media de 800 euros mensuales, mientras que en la cercana Noruega (donde, todo sea dicho, necesitan médicos como necesitan trabajadores de casi todos los sectores) ese mismo médico cobra entre 6.000 y 7.000 euros al mes.

Otros aspectos, como la deficiente asistencia sanitaria²⁴, la escasa oferta de ayudas sociales a las familias y a los necesitados o el tamaño del mercado laboral propician que muchos trabajadores cualificados, e incluso no cualificados, den el salto.

²⁴ Letonia es uno de los países de la OCDE que menos dinero dedica a la Sanidad, en torno al 3 % del PIB, frente al 8 – 10 % de los demás países desarrollados.

Según la directora de la Agencia Estatal de Empleo (SEA), Inese Kalvane, Alemania es el destino preferido para los letones que buscan trabajo fuera del país, seguido del Reino Unido. Los empleos para los que presentan su CV han variado, siendo ahora los más demandados por los letones: la industria, la agricultura y la construcción. En la actualidad la tasa de desempleo es de un 9,4 %, con 87.000 personas buscando empleo, y muchos de ellos, fuera del país.

Los letones que viven y trabajan en el extranjero aportan unos 500 millones de euros a la economía nacional, según el Embajador en Misión Especial para la Diáspora. Como contrapartida, la administración también les dedica parte de su presupuesto, financiando asociaciones de letones en el exterior, campamentos para niños letones o escuelas letonas (hay más de 100 por el mundo) y, en cualquier caso, el importe de las remesas es superior al de las subvenciones. Pero el objetivo es que los letones vuelvan a Letonia, más tarde o más temprano, porque Letonia los necesita.

En su último informe sobre políticas sociales y de empleo, la OCDE enfatizó el hecho de que, en los últimos 25 años, Letonia ha perdido el 26 % de su población y apenas el 16 % de los que emigraron tiene planeado regresar en los próximos cinco años.

Los emigrantes no retornarán a menos que tengan razones de peso, explicaron los expertos, y hay que tener en cuenta que abandonaron el país por motivos económicos. Por tanto, solo pueden hacerles volver estímulos de tipo económico. Según la OCDE, los salarios son uno de los posibles estímulos económicos para el retorno, por lo que Letonia debería concentrarse no solo en incrementar la productividad, sino especialmente los sueldos, además de adoptar medidas para combatir el desempleo de larga duración. De momento, el salario mínimo interprofesional se ha elevado un 18,75 % en los últimos tres años, pero el letón medio sigue cobrando menos de 450 euros al mes.

En una reunión con la Federación Mundial de Letones Libres (WFFL), el Ministro de Economía concluía que los principales estímulos que podían promover el retorno de los letones que actualmente viven y trabajan fuera del país son una oferta de empleo y de vivienda atractiva y un entorno cultural inclusivo. Se mostró de acuerdo con la WFFL en que hay que adoptar más medidas que favorezcan el retorno y, de hecho, hay que prestar especial atención a los jóvenes y potenciar al máximo el retorno de estos.

En todo caso, el Ministro destacó que “en la actualidad hay unos 400.000 letones que residen permanentemente fuera del país. Muchos de ellos tienen estudios universitarios, trabajos cualificados y experiencias exitosas en negocios. Estos profesionales podrían compartir sus experiencias y conocimientos con emprendedores letones, darles contactos y ayudarles a expandir mercado”.

Por ello, el 8 de junio de 2016 la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Públicos del Parlamento letón aprobó las enmiendas a la Ley de Repatriación. Con la redacción anterior, podían solicitar el estatus de repatriado aquellas personas

cuyos padres tuvieran la nacionalidad letona. En adelante, podrán acogerse también aquellos que tengan ascendientes letones.

De esta manera se posibilita que aquellas personas cuyos abuelos fueron deportados a Siberia o se convirtieron en refugiados durante la Segunda Guerra Mundial puedan volver a Letonia si así lo desean sin ser considerados ciudadanos de terceros Estados.

Igualmente, la nueva redacción de la ley prevé que los familiares del repatriado dispondrán de un plazo de dos años para reunirse en Letonia con el mismo. Anteriormente debían hacerlo al mismo tiempo, algo que por motivos administrativos en la práctica era imposible.

Las consecuencias de la pérdida poblacional en las pensiones²⁵

Las personas entienden que si en el momento de su jubilación en el país no hay suficiente mano de obra y el número de jóvenes se ha reducido, no será posible el cobro de pensiones decentes. El aumento de la edad de jubilación difícilmente ayudará a marcar la diferencia. El envejecimiento de la población en el continente europeo en general y en Letonia en particular conduce a un aumento de la carga demográfica. El envejecimiento de la población avanza más rápido que la afluencia de población joven y de mediana edad, es decir, las personas que están en la edad de trabajar. El flujo de emigración acumulado de un año a otro también tiene un impacto negativo en la estructura y calidad del mercado laboral. A medida que la esperanza de vida aumenta, el desempleo aumenta.


Una de las soluciones podría ser, paradójicamente, la de bajar la edad de jubilación. Con el fin de liberar puestos de trabajo para los jóvenes, particularmente afectados por el desempleo, así como motivar a los trabajadores a participar en programas sociales y fondos de pensiones.

En Letonia la crisis demográfica es particularmente grave. Los demógrafos ofrecen perspectivas poco atractivas, pero algunos incluso predicen la extinción del Estado-nación. "Si en los próximos tres o cinco años no se produce un avance demográfico, la situación amenaza con volverse irreversible ya que Letonia entrará pronto en un "agujero demográfico" y el número de mujeres en edad fértil disminuirá drásticamente. En solo una generación el número de letones es menor que el número de estonios.

Entre los países bálticos, la situación demográfica más adversa es la de Letonia, donde la proporción de personas mayores (mayores de 65 años) respecto a la población activa (de 15 a 64 años) es de un 28 %. Y las proyecciones demográficas indican que para 2040 esta proporción habrá alcanzado el 43 %. Y en 2050 la población total del país podría ser de 1.600.000 personas, por lo que el ratio de pensionistas crecerá del actual 16,5 % de la población, a un 26-29 %. Si en la actualidad se calcula que cada trabajador mantiene a 1,8 pensionistas, ¿cuántos le

²⁵ Olga Pavuk, Dr. Oec., associated professor, The Doctoral Study Programme "Regional Economy and Economic Policy" (RE&EP) of the Baltic International Academy

tocará mantener en 2050? La respuesta es evidente: cuantos más pensionistas deba mantener un trabajador, a menos tocarán.



SUECIA

DEBATE: “PERMITAMOS QUE MÁS PERSONAS VENGAN A SUECIA A TRABAJAR”²⁶

Se acaba de presentar un estudio cuyo objetivo es el de reforzar la posición de los inmigrantes que vienen a trabajar en Suecia como mano de obra en el mercado laboral.

“Desgraciadamente, podemos constatar que el estudio no ha logrado su misión. Al contrario, sus propuestas empeoran la situación”, dicen *Göran Arrius*²⁷ de *Saco*²⁸ y *Carola Lemne*²⁹ de la Confederación de empresas suecas,³⁰ en un artículo de debate sobre la mano de obra del periódico *Svenska Dagbladet*, el 16 de enero de 2107.

En el debate actual se mezclan a menudo la inmigración de los refugiados con la de los trabajadores. Sin embargo, existen diferencias fundamentales entre ambas. El mundo se cierra cada vez más. Fuera el libre comercio, la globalización y el intercambio cultural. Lo vemos en la UE, en EE.UU., y aquí “en casa”, en Suecia.

La Confederación General de Trabajadores de Suecia, *LO*³¹ argumentaba recientemente a favor de reducir las posibilidades de que personas de fuera de la UE puedan venir a Suecia a trabajar y un tono parecido se oye ahora desde varios lugares de Europa. El sindicato SACO y la Confederación de Empresas están contemplando estos acontecimientos con gran preocupación.

Los valores de SACO y la Conferedación de Empresas se basan en una visión positiva de la movilidad internacional. La aptitud es la que debe gobernar el acceso al mercado laboral sueco. No la nacionalidad.

El objetivo de la llegada de refugiados es ofrecer protección a seres humanos en situación vulnerable, mientras que el de la inmigración de mano de obra es cubrir las necesidades existentes en el mercado laboral. Desean dejar en manos de los políticos la regulación del derecho al asilo, pero el sistema para la inmigración de mano de obra es muy relevante para ellos³², como una de las partes integrantes del

²⁶ Fuentes: Svenska Dagbladet. Artículo de debate – Mano de obra.

²⁷ *Göran Arrius*, Presidente de Saco (Sindicato de los Académicos).

²⁸ **Saco** - la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales, es una organización central políticamente independiente para 23 sindicatos. En total, tiene 650.000 miembros. Sus miembros son graduados universitarios y sus sindicatos representan una gama de profesiones. <http://www.saco.se/en/>

²⁹ *Carola Lemne*, Directora General de la Confederación de empresas suecas – *Svensk Näringsliv*.

³⁰ La Confederación de Empresas suecas (*Svenskt Näringsliv*) y sus 49 organizaciones miembros trabajan para unas 60.000 empresas miembros que emplean a más de 1.500.000 personas. <https://www.svensktnaringsliv.se/>

³¹ LO – Confederación General de Trabajadores de Suecia. www.lo.se . 1.700.000 miembros. Organiza 14 sindicatos.

³² SACO y la Confederación de empresas suecas

mercado laboral, sobre todo de cara a la adquisición de mano de obra capacitada y competente.

Cada año llegan a Suecia miles de trabajadores desde países de fuera de la UE. El sistema sueco de inmigración de mano de obra laboral es alabado internacionalmente, pero para los que tienen que utilizarlo, las cosas no son tan de "color de rosa". Muchos empresarios luchan contra una normativa enmarañada, tiempos de gestión muy largos en la Dirección General de Migraciones³³ (*Migrationsverket*), y decisiones impredecibles. Debido a errores menores y muy frecuentes, ven como colaboradores clave en su empresa deben abandonar el país. Los trabajadores inmigrantes, que han invertido tiempo y dinero para venir a trabajar a Suecia, son expulsados y obligados a abandonar el país sin compensación alguna.

Hace un año y medio el Gobierno nombró una comisión cuyo cometido debía ser el cambiar esta situación. El estudio, que debía reforzar la posición de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral y evitar que se pueda abusar de ellos, presentó sus conclusiones en diciembre. Desgraciadamente, se puede constatar que el informe no ha tenido éxito en su misión. Las propuestas que presenta no reforzarán la situación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral sueco. Al contrario, la empeorarán.

Una parte central de las propuestas del informe conforman las penas de cárcel para quienes abusen del sistema. Las sanciones para aquellos que abusen del mismo de forma grave y con alevosía son necesarias, pero que un empresario se arriesgue a penas de cárcel solamente porque un tribunal considere que las condiciones del contrato se apartan de los acuerdos colectivos o de la praxis establecida en una profesión o sector concretos, es algo muy problemático.

Muchas veces es complejo para actores distintos a las partes que firman un contrato el decidir si las condiciones de contratación concuerdan o no con los acuerdos colectivos. El informe sugiere también que los llamados contratos falsos se criminalicen. Ello implica que el empresario puede ser condenado a penas de cárcel si se considera que ha ofrecido un contrato solamente con el objetivo de quebrantar la normativa que regula el permiso de trabajo.

Teniendo en cuenta que la interpretación de la legislación, tanto por parte de *Migrationsverket*, como de los tribunales, ha sido hasta ahora muy rígida e impredecible, consideramos que la gran inseguridad existente entre los empresarios sobre la interpretación de la normativa se verá todavía más acentuada.

Afirmamos que existe un riesgo real de que la voluntad de empresarios serios para reclutar mano de obra no europea disminuya. La introducción de penas de cárcel para empresarios que abusan del sistema tampoco refuerza la posición de los trabajadores inmigrantes, que continúan expuestos a la expulsión sin compensación económica.

³³ Migrationsverket. www.migrationsverket.se

El estudio ha incluido a expertos, pero ha desechado con demasiada ligereza las propuestas que éstos han presentado, no aceptando tampoco sus opiniones específicas. SACO y la Confederación de empresas consideran que los problemas de base que hicieron que el Gobierno nombrase a una comisión para su estudio seguirán existiendo y, en determinados casos, incluso empeorarán con las propuestas presentadas.

Por ello, instamos al Parlamento y al Gobierno a seguir los siguientes principios en la reforma de la legislación:

- El examen de cada caso por parte de Migrationsverket debe partir de una visión de conjunto y de una consideración razonable. Pequeños errores no deben poder implicar penas de cárcel o expulsión del país. Los análisis deben también llevarse a cabo de forma rápida.
- Reforzar la posición de los trabajadores de cara al sueldo y al resto de las condiciones laborales, sin por ello entrometerse en la actual libertad de acuerdo. Por ejemplo, se puede introducir la obligatoriedad de que los empresarios informen a Migrationsverket sobre los cambios en las condiciones contractuales acordadas individualmente o sobre el momento de inicio del contrato, lo cual simplificaría y haría más clara la labor de Migrationsverket.
- Debe abolirse la exigencia anticuada de que las plazas vacantes deben ser anunciadas en el banco de empleos del Servicio de Empleo Estatal³⁴. Esta exigencia solamente lleva a una burocracia innecesaria y carece de significado práctico, visto cómo se realizan los procedimientos de empleo.

La inmigración de mano de obra enriquece a Suecia. La apertura, no el proteccionismo, es lo que construye la sociedad del conocimiento del futuro. No nos podemos permitir el perder personas comprometidas y emprendedoras que contribuyen a nuestro bienestar futuro y acrecientan la competencia y la aptitud en el mercado laboral sueco.

³⁴ Arbetsförmedlingen. www.arbetsformedlingen.se