



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 211**

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

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

## INDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### **Alemania.- 05**

- Comentario general

#### **Francia.-14**

- Actualidad Política, Económica y Social

#### **Grecia.- 22**

- Actualidad Política, Económica y Social

#### **Irlanda.- 32**

- Comentario general

#### **Italia.- 34**

- Actualidad Política, Económica y Social

#### **Lituania.- 42**

- Las previsiones macroeconómicas para 2017

#### **Países Bajos.- 46**

- Actualidad Política, Económica y Social

#### **Polonia.- 50**

- Comentario general

#### **Reino Unido.- 53**

- Comentario general

#### **Rumanía.-59**

- Comentario general

#### **Suecia.- 64**

- El proyecto de presupuesto de primavera

### SEGURIDAD SOCIAL

#### **Finlandia.- 70**

- Estudio sobre el esquema de pensiones de supervivencia (viudedad y orfandad)

#### **Francia.- 74**

- Los gastos en favor de las personas con discapacidades aumentan un 40 % entre 2005 y 2014

## MERCADO DE TRABAJO

### **EMPLEO/DESEMPLEO**

#### **Alemania.- 83**

- Evolución del mercado laboral en marzo

#### **Bélgica.- 91**

- Informe sobre el desempleo en marzo

#### **Canadá.- 95**

- La tasa de desempleo se sitúa en el 6,7%

#### **EE.UU.-99**

- Situación del empleo en marzo

#### **Estonia.- 104**

- La reforma de la capacidad laboral. Estado actual

#### **Francia.- 109**

- El nuevo itinerario de acompañamiento hacia el empleo de los jóvenes
- Sector terciario: ¿vamos hacia el final del trabajo?

#### **Italia.- 122**

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

#### **Rumanía.- 128**

- Población activa. Los datos del IV trimestre de 2016

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### **RELACIONES LABORALES**

#### **Alemania.-133**

- Demanda contra la cogestión alemana ante el Tribunal de Justicia Europeo

#### **Bélgica.- 138**

- Ley sobre el trabajo realizable y gestionable

#### **Francia.-145**

- Consecuencia del rechazo de puestos en los casos de reclasificación por incapacidad profesional

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Bélgica.- 150**

- Acuerdo interprofesional 2017-2018

**Francia.- 157**

- Negociaciones paritarias sobre la gestión del seguro de desempleo

**ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES****Alemania.- 162**

- Informe del gobierno sobre la participación y situación de las personas con discapacidad 2016
- Reforma de la ley que regula la prostitución\*

**MIGRACIONES****Alemania.- 182**

- Actividades del gobierno alemán en el exterior para gestionar los flujos migratorios

**Dinamarca.-192**

- Las restricciones de la política de extranjería

**Países Bajos.-195**

- Reagrupación familiar y solicitantes de asilo procedentes de países seguros en 2016

**\* 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**

## ALEMANIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política y económica

##### Relaciones con Turquía

El mes de marzo estuvo marcado por las protestas del Gobierno turco debido a la prohibición de actos para pedir el voto favorable al referéndum sobre el cambio de la Constitución propuesto por el presidente turco, Recep Tayyip Erdogan. Todo comenzó el 2 de marzo con la decisión del ayuntamiento de la pequeña población Gaggenau de no permitir la intervención del ministro de Justicia turco, Bekir Bozdog, en un mitin previsto ese mismo día. Tras la prohibición del mitin, el ministro turco canceló la reunión que tenía prevista mantener con su homólogo alemán, Heiko Maas (SPD), y regresó a Turquía. Poco después, el Ministerio de Exteriores de Turquía convocaba al embajador alemán en Ankara, Martin Erdmann. Unos días antes surgió otro conflicto entre ambos países en torno a la detención en Turquía del periodista de origen germano-turco Deniz Yücel, corresponsal del diario alemán Die Welt en dicho país, acusado de instigación y de pertenecer a una banda terrorista. Erdogan acusó a Alemania en repetidas ocasiones de recurrir a "prácticas nazis". Anteriormente, varias autoridades municipales, alegando razones formales y de seguridad, prohibieron otras dos presentaciones de políticos turcos en el país. El 7 de marzo, el ministro turco de Asuntos Exteriores, Mevlüt Çavusoglu, atacó con dureza a Alemania en un discurso ante sus compatriotas desde un balcón de la residencia del cónsul turco en Hamburgo; al mismo tiempo que rechazaba "*lecciones de derechos humanos y democracia*", alegó "*arrodillarse ante Dios y ante nadie más*". La canciller Merkel pidió varias veces a Turquía que acabe con los ataques a Alemania, para lograr distender las relaciones con el Gobierno turco, el Gobierno federal autorizó a las autoridades turcas a llevar a cabo en territorio alemán las votaciones para el referéndum constitucional impulsado por el presidente Erdogan.

##### Elecciones generales

El 6 de marzo, la directiva del Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) aprobó por unanimidad sus planes de reforma de la Agenda 2010. Según estos, los desempleados, en caso de no encontrar trabajo en un periodo de tres meses, adquirirían el derecho a una medida de cualificación (máximo 2 años) sin que los periodos de formación computen a efectos de la prestación contributiva y durante la cual percibirían una nueva prestación de desempleo por cualificación (ALG Q) por el importe de la prestación contributiva por desempleo (ALG I). Terminado el periodo de formación pasarían a percibir nuevamente la prestación regular por desempleo, lo que podría ampliar considerablemente el periodo de percepción de la prestación. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) publicó un informe en el que criticaba la propuesta de Schulz, afirmando que el coste de esta medida podría superar los 10.000 millones de euros anuales, mientras que el SPD cifra en 1.000 millones el gasto generado. Las encuestas sobre la intención de voto en las elecciones generales de septiembre confirman la caída de la AfD que se situaría en el 7%, el valor más bajo desde 2015, la CDU alcanzaría el 34% y el SPD el 33%.

## Elecciones regionales:

La CDU se impuso claramente al SPD en el primer pulso del año electoral alemán: las elecciones regionales del Sarre celebradas el 26.3. Todos los diarios coinciden hoy en destacar que el llamado "efecto Schulz" -repunte atribuido por los sondeos al SPD bajo el liderazgo del expresidente del Parlamento Europeo- no se ha dado en el Sarre. Todo apunta ahora a una reedición de la gran coalición que gobierna en el Sarre, liderada por la cristianodemócrata Annegret Kramp-Karrenbauer. Resultados: CDU 40,7% (+5,5%), SPD 29,6% (-1%), La Izquierda 12,9% (-3,2%), Alternativa para Alemania 6,2% (+6,2%), Verdes 4,0% (-1%), FDP 3,3% (+2,1%), Los Piratas 0,7% (-6,7%), otros 2,6% (-1,9). Participación electoral: 69,7% (2012: 61,6%). CDU y SPD del Sarre acaban de cerrar las fechas para iniciar las conversaciones para formar Gobierno.

## Presupuestos generales 2018

Después de su aprobación por el Consejo de Ministros el 15 de marzo, el ministro de Hacienda, Wolfgang Schäuble (CDU), presentó los parámetros básicos del presupuesto público para 2018 (gasto: 335.000 millones, +1,9%; 2021: 355.600 millones) y el Plan Financiero 2017-2021, que se mantienen en la senda de la consolidación fiscal y contemplan cierta flexibilidad fiscal y no contemplan un nuevo endeudamiento en los próximos años. Las prestaciones sociales representarán en 2018 el 51,8% (173.600 millones) del gasto total (2021: 52,5%; 186.600 millones); la más importante será la subvención del seguro de pensiones (unos 94.000 millones), seguida de la pensión contributiva por desempleo (21.500 millones) y la subvención al Fondo de Salud (14.500 millones). El gobierno destinará en 2018 un total 20.000 millones de euros a la integración de refugiados y reducción de la carga económica de *länder* y municipios en este ámbito, contribución que se irá reduciendo de forma continua hasta 15.000 millones en 2021.

## Reunión de los partidos de gobierno

En la reunión celebrada el 29 de marzo, previsiblemente la última antes de las elecciones de septiembre próximo, los líderes de los partidos de la coalición (CDU/CSU y SPD) lograron ponerse de acuerdo en algunos de los temas pendientes: la nueva Ley de transparencia salarial con la que se pretende la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, invertir 100 millones adicionales en programas de prevención de actividades extremistas, el acuerdo adoptado anteriormente por el ministro de Finanzas y la ministra de Trabajo de no recoger en ninguna ley alemana durante la presente legislatura un recorte del subsidio familiar por hijos a los extranjeros y prohibir en lo que queda de legislatura matrimonios contraídos en el extranjero cuando uno de los cónyuges sea menor de 16 años. Por el contrario, no encontraron una línea común en lo relativo a la deportación de extranjeros en el caso de fraude del sistema social ni en las propuestas de la Ministra Nahles para crear el derecho a regresar desde un trabajo con jornada parcial a un trabajo con jornada completa (la Unión lo considera perjudicial para la mediana empresa con menos de 15 empleados) y la introducción de una pensión solidaria por vida productiva que preveía incrementar un 10% la prestación básica para personas mayores, prestación que tiene la función de una pensión mínima.



## Economía:

A finales de marzo se hizo público un ranking de la dinámica económica regional que sitúa a Berlín y Sajonia a la cabeza con un crecimiento económico del PIB regional del 2,7%. En Berlín, el principal impulso proviene de la construcción y del sector servicios. En cuanto a las perspectivas económicas para 2017 y 2018 el instituto sindical IMK avanza un crecimiento del PIB de 1,3% y del 1,8%, además pronostican un crecimiento robusto del número de cotizantes a la Seguridad Social y una fuerte caída de la tasa de desempleo. La Oficina Federal de Estadística informa que en marzo el IPC se situó en el 1,6%, una ligera moderación de 0,2 puntos frente al incremento pronosticado. El índice de confianza empresarial Ifo pasó en marzo de 111,1 a 112,3 puntos, a pesar de un escenario lleno de incertidumbres.

## Seguridad Social

### Seguros de enfermedad

Los seguros de enfermedad han cerrado el año 2016 con un superávit de 1.380 millones de euros, el fondo de reserva asciende con ello a 16.000 millones de euros, según informó el Ministerio de Sanidad a comienzos de semana. Los seguros de enfermedad obtuvieron ingresos de 224.150 millones de euros, frente a 222.770 millones de gastos. El número de cotizantes aumentó considerablemente debido a la buena situación del mercado de trabajo mientras que los gastos por asegurados solamente aumentaron un 3,3%, el menor incremento desde 2012.

### Seguro de pensiones

Las pensiones de los más de 20 millones de jubilados experimentarán este año un fuerte aumento. A partir del 1 de julio las pensiones subirán un 1,9% en el oeste de Alemania y un 3,59% en el este, según anunció el 22 de marzo, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). Nahles declaró que el elevado nivel salarial y la buena evolución del empleo siguen garantizando rentas estables. Atribuye la fuerte subida de las pensiones en los *länder* del este a la buena evolución de los salarios en esa parte del país. Por otro lado, la cifra de pensionistas aumentó en 2016 un 0,6%, mientras que la de los afiliados a la Seguridad Social solo un 0,02%, lo que conduce a que el factor de sostenibilidad reduzca la subida de las pensiones ligeramente en un 0,14%. Las pensiones en la parte oriental alcanzarán el 95,7% del nivel de pensiones del oeste (actualmente 94,1%). El Consejo de Ministros aprobó un plan para equipar las pensiones al 100% en 2025. El Ministerio de Hacienda calcula que el incremento de las pensiones supondrá una recaudación en impuestos de 635 millones anuales.

## Mercado de trabajo

La activación del mercado laboral propia de primavera este marzo fue más fuerte que en años anteriores. El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió hasta 2.662.000 personas, 100.000 menos en relación con el mes anterior y 183.000 menos en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 6,0% (-0,3%). Sigue siendo alta la demanda de mano de obra. En febrero habían sido notificados a la Agencia Federal de Empleo 692.000 puestos de trabajo

vacantes, 57.000 más que hace un año. Por otro lado, en enero había 43.630.000 personas ocupadas, 50.000 más frente al mes anterior (términos desestacionalizados) y 608.000 más en comparación interanual. La afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de diciembre a enero en 74.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.710.000 personas afiliadas, en comparación interanual se ha producido un crecimiento de 743.000 personas.

## Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

### Negociación colectiva

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) presentó el 1 de marzo un paquete de medidas legislativas para hacer vinculantes los acuerdos colectivos, también para aquellas empresas que no pertenezcan a la patronal y por ello no están obligadas a aplicar lo acordado por los agentes sociales. La DGB quiere evitar que las empresas puedan abandonar la patronal y eliminar un tipo de afiliación que permite utilizar todos los servicios sin tener que respetar los acuerdos. La propuesta también contiene una regulación respecto a la retroactividad de los convenios en caso de que una empresa abandone la patronal después de su firma o decida segregar parte de la empresa para evitar tener que cumplir lo firmado.

Lufthansa y el sindicato de pilotos VC logró el 15 de marzo un acuerdo para los 5.400 pilotos de la empresa. La empresa y VC cierran con este acuerdo un conflicto que lleva sin resolverse desde 2012, además han acordado el cese de cualquier conflictividad hasta el año 2022. El acuerdo contempla un incremento salarial del 11,4% en los próximos 10 años y una reestructuración de los planes complementarios de pensión empresarial con el fin de reducir la carga para la empresa que ya asciende a 10.000 millones de euros, los pilotos aceptan finalmente que Lufthansa de un impulso a una línea aérea *low-cost* para afrontar la competencia de *Easyjet* y *Ryanair*, la empresa se compromete a mantener la flota de Lufthansa en al menos 330 aviones. En los últimos cinco años los pilotos estuvieron en huelga un total de 29 días, tuvieron que ser suspendidos 15.000 vuelos y se vieron afectados 1,8 millones de pasajeros.

El 16 de marzo, la patronal y el sindicato cerraron un acuerdo que pone fin al conflicto colectivo en el sector del acero. El acuerdo prevé un incremento salarial del 2,3% en 2017 para 77.000 de un total de 88.000 trabajadores del sector y otro 1,7% en 2018. El sindicato había reclamado un incremento del 4,5% para los 12 primeros meses, la patronal había ofrecido el 1,3% para 15 meses. La negociación estuvo acompañada por huelgas en las que durante la semana participaron hasta 11.000 trabajadores

El sindicato del metal y la patronal del textil llegaron el 24 de marzo a un acuerdo para los 100.000 trabajadores del sector textil. A partir del 1.8.2017 sus salarios se incrementarán un 2,7%. A la siguiente subida del 1,7% se producirá otra subida del 1,7%. Para el período enero a julio de 2017 recibirán un importe de 320 euros y los empresarios aumentarán la paga extra.

La Oficina Federal de Estadística informó que en 2016 los salarios de los trabajadores acogidos a convenio colectivo, incluidas las pagas extraordinarias, aumentaron un 2,0% en comparación interanual, confirmándose así el resultado provisional de octubre. Se trata de la menor subida desde 2011 (+1,7%). El incremento, sin pagas extraordinarias, fue del 1,9%. Los trabajadores de los siguientes sectores tuvieron subidas superiores a la media: sector servicios económicos (+3,0%), energía, seguridad y vigilancia (+2,7%), comercio (+2,5%) e industria manufacturera (2,1%). En el sector transportes y almacenaje el incremento fue del 1,2% y en la minería, así como el sector de extracción, del 0,7%.

### Economía sumergida

Un estudio elaborado por el Instituto de Economía Alemana (IW), cercano a la patronal, estima que entre un 75% y un 83% de los hogares no da de alta a sus empleados de hogar. Según estimaciones, entre 2,7 y 3 millones de personas trabajan en la limpieza de los hogares, jardinería y cuidado de niños, pero sólo 350.000 de ellos están regularizados con un miniempleo o cotizando a la Seguridad Social. Especialmente pensionistas, estudiantes o aprendices realizan trabajos de forma ilegal. Estiman que, combatiendo con éxito el trabajo ilegal, se podrían crear adicionalmente entre 420.000 y 1.100.000 puestos de trabajo regulares con jornada completa y las pérdidas fiscales totales ascenderían a entre 10.920 y 28.600 millones de euros. Según el IW, en Alemania la economía sumergida representa el 10,6% del PIB (España: 17,2%).

### Mujer y mercado laboral

El 8 de marzo, el Consejo de Ministros se mostró satisfecho con el avance en la aplicación de **Ley para la introducción de una cuota femenina** en los órganos de control de las empresas y la Administración, vigente desde 2016. La ley contempla tres ámbitos de aplicación: la obligación de alcanzar una cuota femenina de por lo menos el 30% en los órganos de control de las 100 empresas más grandes que coticen en bolsa; la obligación de especificar su objetivo en materia de igualdad de sus cargos directivos, incluidos las juntas directivas, para unas 3.500 empresas más pequeñas que coticen en bolsa o estén reguladas por cogestión; y lograr una representación paritaria de los cargos ejecutivos en la Administración.

De acuerdo a la evaluación realizada, las empresas que cotizan en bolsa con puestos vacantes en los consejos de vigilancia en 2016 se atuvieron a lo regulado por la ley. En la Administración federal, según la Oficina Federal de Estadística, un 34% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres, un 1,4% más que hace un año. A mediados de 2016 un 54% de los empleados de nivel superior en la Administración federal eran mujeres. En el Ministerio de la Familia se alcanzaron cuotas de un 70%, mientras que la cuota más baja se situó en el 21,7% en el Tribunal de Cuentas.

De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística a comienzos de marzo, en 2016 se registró una **brecha salarial** del 21% al situarse el salario bruto medio/hora en hombres en 20,71€ y en mujeres en 16,26€. Hace un año la diferencia era del 22%. En el 75% de los casos se debe a diferencias estructurales al desempeñar las mujeres profesiones con remuneraciones más bajas

y trabajan más a menudo que los hombres a jornada parcial y mucho más raramente en cargos directivos. Sin tener en cuenta estos factores, resultaría una brecha del 6%. Desde el Ministerio de la Mujer se acentúa la necesidad de aprobar su propuesta de ley para fomentar una mayor transparencia en las estructuras salariales con la que pretende alcanzar la equidad salarial entre hombres y mujeres.

El Parlamento Federal aprobó el 31 de marzo la **Ley de transparencia salarial** que pretende conseguir una mayor justicia salarial entre hombres y mujeres. Los trabajadores tendrán derecho a recibir información sobre la remuneración que perciben los compañeros que realizan trabajos similares en las empresas con más de 200 empleados. La brecha salarial en Alemania se eleva al 21%, aunque en muchos casos hay que atribuirlo a que las mujeres trabajan con mayor frecuencia en jornada parcial o en sectores con remuneraciones más bajas.

## Asuntos Sociales y Servicios Sociales

### Pobreza

Basándose en cifras publicadas por la Oficina Federal de Estadística (Destatis) el pasado año, la Federación Paritaria para el Bienestar DPW denuncia en su Informe sobre Pobreza 2017 presentado el 2 de marzo, el incremento de la pobreza en Alemania y corrobora su demanda de aplicar un aumento importante a la prestación no contributiva por desempleo (del actual 409 al 520€) y el subsidio de vivienda de los perceptores. Según publicó Destatis, en 2015 casi 13 millones de personas (15,7%) se encontraban en riesgo de pobreza, un 0,3% más que en 2014 y el mayor porcentaje de población desde la reunificación del país. Este porcentaje se dispara hasta el 22,4% en Berlín y el 17,5% en núcleos urbanos del land de Renania del Norte-Westfalia. La tasa de pobreza de los ciudadanos alemanes sin origen extranjero se mantuvo en el 12,5%.

### Convenio de Estambul

El Consejo de Ministros aprobó el 8 de marzo la ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como Convenio de Estambul. Alemania firmó dicho Convenio en 2011 pero hasta la fecha no lo había ratificado, igual que otros 17 países firmantes. La Ministra para la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig (SPD), afirmó que la ratificación es posible después de la reforma de la ley penal que especifica las sanciones para delitos sexuales y especifica los supuestos. Diversos institutos de investigación habían reclamado mayores esfuerzos para combatir la violencia de género como una mejor formación para jueces, garantizar el acceso a pisos tutelados para mujeres maltratadas y una red de asesoría. En 2015, se contabilizaron 100.000 casos de maltrato, aunque la prensa afirma que la cifra real es mucho mayor.

### Reforma de la protección de la maternidad

La Ley de reforma de protección de la maternidad, aprobada por el Parlamento el 31 de marzo complementa y mejora en muchos puntos la ley vigente desde 1952, adaptándola a la realidad actual. Mejoras de la nueva ley son: garantizar la

aplicación de las disposiciones vigentes en alumnas, estudiantes y practicantes embarazadas; ampliar en 4 semanas más (12 en total) la protección en el caso de hijos con discapacidad; mejorar la protección ante el despido de mujeres que sufran un aborto tras 12 semanas de protección de la maternidad y flexibilizar la limitación de los horarios de trabajo de las mujeres embarazadas. Los autónomos estarán mejor protegidos durante la baja por maternidad. Se espera que las nuevas disposiciones entren en vigor en enero de 2018.

### Prestaciones para ciudadanos europeos

El Tribunal Regional de Asuntos Sociales de Schleswig-Holstein vuelve a avivar el debate en torno al pago de prestaciones sociales para ciudadanos europeos al otorgar con su fallo la prestación no contributiva por desempleo a una familia rumana. En realidad, los padres desempleados no deberían percibir la prestación de acuerdo a la legislación actual que entró en vigor a finales de 2016, que estipula que las personas sin permiso de residencia o con permiso para la búsqueda de trabajo no tendrán acceso a las prestaciones sociales hasta que no hayan cumplido cinco años de residencia en el país. Con esta normativa, Nahles pretendía evitar que los ciudadanos europeos elijan su lugar de residencia en función de las prestaciones sociales que allí se perciben en lugar de solicitarlas en su propio país. Teniendo en cuenta una normativa que permite a los hijos de europeos desempleados ir a la escuela en Alemania y haciendo referencia al principio de trato de igualdad de acuerdo al derecho alemán, los jueces dictaminaron que negar a los padres extranjeros las prestaciones sociales representa para sus hijos una discriminación frente a los niños alemanes.

Por otra parte, la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD) ha frenado la propuesta de ley, elaborada por el ministro de Hacienda, Wolfgang Schäuble (CDU) y apoyada abiertamente por el ministro socialdemócrata Sigmar Gabriel, que preveía recortes del subsidio familiar por hijos para los ciudadanos de 15 Estados comunitarios cuyos hijos viven en el país de origen, evitando así que pasara a aprobación del Consejo de Ministros el 15 de marzo.

### Migraciones

#### Viaje a Egipto

La canciller alemana, Angela Merkel, se reunió el 2 de marzo con el presidente egipcio, Abdel Fattah el Sisi en El Cairo. Además de hablar sobre las relaciones bilaterales económicas, la lucha contra el terrorismo, el encuentro se centró principalmente en la situación en Libia, la política migratoria, la búsqueda de una solución a la inmigración ilegal y la lucha contra el tráfico de personas. Merkel prometió su apoyo al país para reformar la obsoleta economía, en la acogida de refugiados y el control de fronteras, con el objetivo de ayudar a este país importante y evitar que surjan nuevas rutas de huida. El 3 de marzo, la canciller viajó a Túnez, donde mantuvo reuniones con el presidente Beji Caid Essebsi y el primer ministro Youssef Chahed y pronunció un discurso ante el Parlamento. Temas principales son la crisis de refugiados y posibles ámbitos de cooperación.

## Gasto para la atención de los refugiados

Según un informe del servicio científico del Parlamento alemán, los gastos para la acogida, asistencia e integración de los solicitantes de asilo resultaron ser en 2016 mucho más altos de lo calculado por el Gobierno y los *länder*. Hasta el momento existen datos de 4 *länder* (Baviera, Schleswig-Holstein, Hesse y Berlín), que en conjunto han acogido a un tercio de todos los refugiados y juntos han desembolsado 7.900 millones de euros; Berlín incluso duplicó los gastos inicialmente previstos. Basándose en esas cifras y extrapolándolas a todos los *länder*, se alcanzaría la cifra de los 23.000 millones de euros, afirmó el vicepresidente del Parlamento. Los *länder* ya habían rectificado la cifra a finales de 2016, aumentándola de 17.000 millones a 20.000 millones.

## Países de origen seguros

El 10 de marzo, la Cámara Alta volvió a rechazar la propuesta de incluir a estos tres Estados en la lista de los denominados países de origen seguro. El Gobierno no logró reunir la necesaria mayoría absoluta de 35 votos, por lo que no podrá entrar en vigor la ley.

## Entrada de solicitantes de protección internacional

Según comunicó el Ministerio Federal del Interior el 10 de abril, durante el mes entraron en Alemania 14.976 peticionarios de asilo (febrero: 14.289), ante todo procedentes de Siria, Afganistán e Irak, y 47.249 desde inicios de año. En marzo, 20.136 refugiados presentaron ante la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) una solicitud formal de asilo, es decir 3.568 más que en febrero pero 39.839 menos que hace un año. Durante el primer trimestre se han resuelto 222.395 solicitudes (marzo: 80.595) y unas 278.000 están pendientes de resolución. Un 21,7% de los refugiados recibieron el derecho de asilo de acuerdo a la Convención de Ginebra, el 18,5% protección subsidiaria (con restricción del derecho de reagrupación familiar) y en el 6,3% de los casos se prohíbe su expulsión del país. En el 54% de los casos fue desestimada la solicitud o resuelta por otra vía (retirada de la solicitud o es competencia de otro Estado debido al acuerdo de Dublín).

## Ataques xenófobos

Según informa la prensa, en 2016 se produjeron 2.545 agresiones contra refugiados y 988 contra residencias de refugiados y otras 217 agresiones contra organizaciones de apoyo a refugiados o voluntarios. Resultaron heridas 560 personas, entre ellas 43 menores. Las noticias se basan en la respuesta del Ministerio del Interior a una interpelación parlamentaria de La Izquierda. Ésta insta al ministerio a extremar las medidas contra las organizaciones xenófobas y abandonar una política que, en opinión de esta formación, sugiere que los refugiados constituyen una amenaza para la seguridad del país.

## Conferencia OECD / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Funcionarios de alto rango del Ministerio alemán de Trabajo y Asuntos Sociales y la OCDE debatieron el 14 de marzo en una conferencia internacional en Berlín con

representantes de otros países, organismos internacionales y representantes de la economía y los sindicatos sobre la formación y el éxito en la integración laboral de los refugiados. La ministra Nahles destacó las medidas legislativas puestas en marcha para facilitar la integración de refugiados y las muchas posibilidades de formación y trabajo vacantes en Alemania. Un estudio de la OCDE revela el impresionante trabajo realizado por Alemania los dos últimos años y la buena preparación del país para hacer frente a los retos futuros. El estudio muestra el potencial laboral de los refugiados y la disposición de las empresas a hacer uso del mismo y aconseja mayores ofertas de FP y formación continua y cursos de alemán con fines profesionales para personas con baja cualificación.

### [Centro de Coordinación para la Repatriación](#)

El Centro de Coordinación para la Repatriación del Gobierno y los *länder* inició su actividad el 13 marzo. Tiene la tarea de coordinar las repatriaciones colectivas de peticionarios de asilo sin derecho a permanecer en el país. En la actualidad, el porcentaje de resoluciones positivas es del 47%. En 2016, un total de 80.000 personas abandonaron voluntariamente el país y 23.375 fueron deportadas. El Gobierno sigue priorizando el retorno voluntario y en 2017 ha presupuestado 40 millones de euros para crear incentivos económicos.

## FRANCIA

## ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

**Las propuestas en materia social de los candidatos reformistas.**

La campaña de la elección presidencial se desarrolla en un marco político transformado. Detrás de la incertidumbre sobre su resultado aparecen las perspectivas políticas inciertas de las próximas elecciones legislativas. Las propuestas de los candidatos a ejercer la presidencia de la República, han quedado ocultas por los movimientos tácticos de los aparatos y por aspectos personales y emocionales. Jean-Luc Mélenchon (La France Insoumise), Marine Le Pen (FN) y Benoît Hamon (PSF) presentan unas propuestas alejadas de la ortodoxia de una economía de mercado y de las planteadas por la patronal. Los proyectos de François Fillon (LR) y Emmanuel Macron (En Marche!) son analizados con detalle a continuación.

El candidato de la derecha, **François Fillon**, enredado en el denominado *Pénélopegate* ha decidido mantener su candidatura contra viento y marea: sólo se someterá al juicio del sufragio universal, porque considera que su programa es el único capaz de enderezar Francia. Sus propuestas iniciales están recogidas en el documento *15 Medidas Faro*<sup>1</sup>, que ha enriquecido tomando en cuenta algunas ideas de los círculos de Sarkozy y de Juppé.

Estas propuestas iniciales las ha ido matizando a medida que la campaña electoral avanzaba. Así, los 10 000 millones de euros suplementarios para los asalariados procederían de la supresión de las cotizaciones sociales por enfermedad, del incremento de los coeficientes familiares y de la vuelta a la modulación de los subsidios familiares; sin recordar que tenía prevista una subida del IVA y manteniendo su negativa a *desfiscalizar* las horas suplementarias. La disminución del número de funcionarios en 500 000 ha pasado de ser una promesa a ser tan sólo un tema de discusión. Para atraerse a los seguidores de Juppé, inquietos por la liberación de la Seguridad Social en el reembolso de los cuidados de la salud, ha tenido que realizar nuevas modificaciones en sus propuestas iniciales: ya no es necesario que el seguro de enfermedad se atenga al cuidado sólo de las afecciones graves y de las enfermedades de larga duración. También ha abandonado la regla de oro del equilibrio anual en las cuentas; el objetivo ya no puede ser inmediato y habrá que planificar un plazo para alcanzarlo.

Planea convocar unos *estados generales de la salud* antes de final de año para terminar de perfilar, de manera consensuada, las pistas a seguir y aclarar el papel de cada uno. Por delante van una serie de principios:

<sup>1</sup> Las principales medidas de ese documento inicial eran: 100 000 millones de ahorro en cinco años, rebaja de 40 000 millones de euros para las empresas en sus cotizaciones sociales, 10 000 millones de euros de rebajas sociales y fiscales para las familias, fin de las 35 horas semanales en el sector privado y vuelta a las 39 horas semanales en la función pública, supresión del impuesto sobre el patrimonio (ISF), retraso de la edad de la jubilación hasta los 65 años y alineación del régimen fiscal de comerciantes, artesanos (oficios) e independientes.



- El nivel de gasto de los tratamientos de la Sanidad no disminuirá (el objetivo es que, para el 2022, se alcance un resto a cargo cero para los gastos más costosos).
- Desde 2017, las gafas para los niños tendrán un reembolso del 100 %. A final de su mandato ya no debería quedar ningún resto a cargo en óptica, en las prótesis auditivas y dentales.
- Para lograr estos objetivos se creará una Agencia de garantía de la cobertura solidaria de los gastos de salud, formada por representantes del Estado y de todos los agentes concernidos.
- En los hospitales, el objetivo es conseguir una mayor autonomía y la racionalización de los cuidados. La reducción de efectivos sólo afectaría al personal administrativo y la vuelta a las 39 horas semanales se realizaría a través de negociaciones en el ámbito local.
- El ahorro económico llegaría de una mayor coherencia entre el seguro de enfermedad y los seguros complementarios (lo que no excluiría un incremento *controlado* de las cotizaciones y la necesidad de que los seguros complementarios también tuvieran que contribuir de su bolsillo).
- Las pensiones de jubilación de baja cuantía serán especialmente revalorizadas (las inferiores a mil euros mensuales en unos 300 euros anuales), así como las de viudedad que rondan alrededor de los 800 euros mensuales.

Al final se trata de lo mismo y de algo muy diferente.

No queriendo parecer ni de derechas ni de izquierdas, **Emmanuel Macron** ha tratado de mantener la imprecisión de su programa durante el máximo tiempo para poder conseguir, de esta manera, juntar al mayor número posible de electores a su alrededor. A la vez, ha tratado de diferenciarse de los demás candidatos, presentándolos como prisioneros de una lógica partidista que Macron habría superado y ha dejado claro que su vocación es de presidir y no de gobernar, lo cual justificaría el mantenimiento de un número limitado de compromisos de carácter general.

Finalmente, el pasado 2 de marzo, ha presentado un programa que, en treinta páginas, detalla una multitud de medidas relacionadas con todos los aspectos de la sociedad francesa. El enfoque reposa sobre una previsión de crecimiento económico anual del 1,5 % (un ritmo ligeramente superior al actual) y de reducción del gasto público hasta el 50 % del PIB para el 2022 (desde el 57 % actual), con un déficit presupuestario inferior al 3 %. En este marco destacan cuatro medidas:

- La transformación del CICE <sup>2</sup> en una rebaja permanente de las cargas sociales de las empresas, limitada a las generadas por los empleados con salarios no superiores a 2,5 veces el SMIC<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> El Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) fue creado en 2012, entrando en vigor un año más tarde, con un presupuesto anual de alrededor de 20.000 millones de euros en forma de bonificaciones empresariales con objeto de fomentar el empleo y la competitividad. La medida consistía en una rebaja del 6 % sobre la masa salarial de los trabajadores asalariados de las empresas.

<sup>3</sup> El SMIC está fijado en 2017 en 1 480 euros mensuales.

- Supresión de todas las cargas generales en los niveles salariales no superiores al SMIC. Esta medida, sumada a la anterior, suponía un rebaja acumulada del 10 % para las empresas.
- Supresión para todos los trabajadores (asalariados y no asalariados) de su cotización por enfermedad y por desempleo. La subida de la CSG <sup>4</sup> en 1,7 puntos porcentuales (salvo para los desempleados y los jubilados con bajas pensiones) vendría a compensar el efecto de la anterior medida. Como resultado de ambas, un trabajador que cobrase el SMIC experimentaría una mejora anual neta de cerca de 250 euros.
- Transformación del impuesto sobre el patrimonio (ISF) en un impuesto sobre la renta inmobiliaria, suprimiendo la parte que financia la economía real (básicamente, los valores mobiliarios).

En el plano macro-económico, las propuestas de Macron se resumen en dos cifras: en cuatro años, un ahorro de 60 000 millones de euros y unas inversiones de 50 000 millones de euros. Además está prevista la supresión de 120 000 puestos en la función pública (50 000 en el Estado y 70 000 en las colectividades territoriales).

En el campo de las relaciones laborales, Macron da prioridad a las negociaciones en las ramas y en las propias empresas y quiere simplificar las instituciones de representación en éstas, mediante la creación de una única instancia en sustitución de todas las que existen en la actualidad.

En la esfera más amplia de lo social, su programa adelanta tres transformaciones de alcance, que cuestionan el sistema paritario de la gestión y los regímenes de jubilación:

- La gestión del seguro de desempleo volverá a manos del Estado, con la transformación de las cotizaciones en impuestos (y con un sistema de *bonus-malus* para las empresas, en función de la duración de los contratos de trabajo). El seguro de desempleo se extenderá a todos los trabajadores activos (incluyendo a los *dimisionarios* y a los trabajadores por *cuenta propia*) y se controlará de manera más rigurosa la búsqueda efectiva empleo (aplicando la normativa ahora vigente).
- El sistema de formación profesional resulta demasiado complejo, por ello, los agentes sociales serán desposeídos de su control en el ámbito nacional ya que «no deben substituir a los detentadores del interés general». Macron considera que la gestión paritaria se corresponde con «un conflicto manifiesto de intereses». Durante el plan quinquenal de inversiones, por valor de 50 000 millones de euros, 15 000 millones se dedicarían a la adquisición de competencias por parte de quienes estuviesen más necesitados de conseguir las.
- Considera los regímenes de jubilación injustos, complejos y una fuente de angustia. En consecuencia propone crear un sistema universal de jubilación, en el que cada euro cotizado genera siempre los mismos derechos, con independencia del estatuto del cotizante (asalariado, autónomo, independiente, auto-emprendedor, etc.). Los derechos acumulados se

---

<sup>4</sup> La Contribution Sociale Généralisée consiste en un conjunto de retenciones proporcionales y obligatorias para la financiación del sistema de seguridad social.

convertirían en una pensión, tras aplicarles un coeficiente de conversión, en función de la edad al comienzo de la jubilación, de la fecha de nacimiento y de la esperanza de vida en el momento del cálculo. La transición hacia este régimen, que implica la supresión de los regímenes especiales, se llevaría adelante a lo largo de un período de diez años.

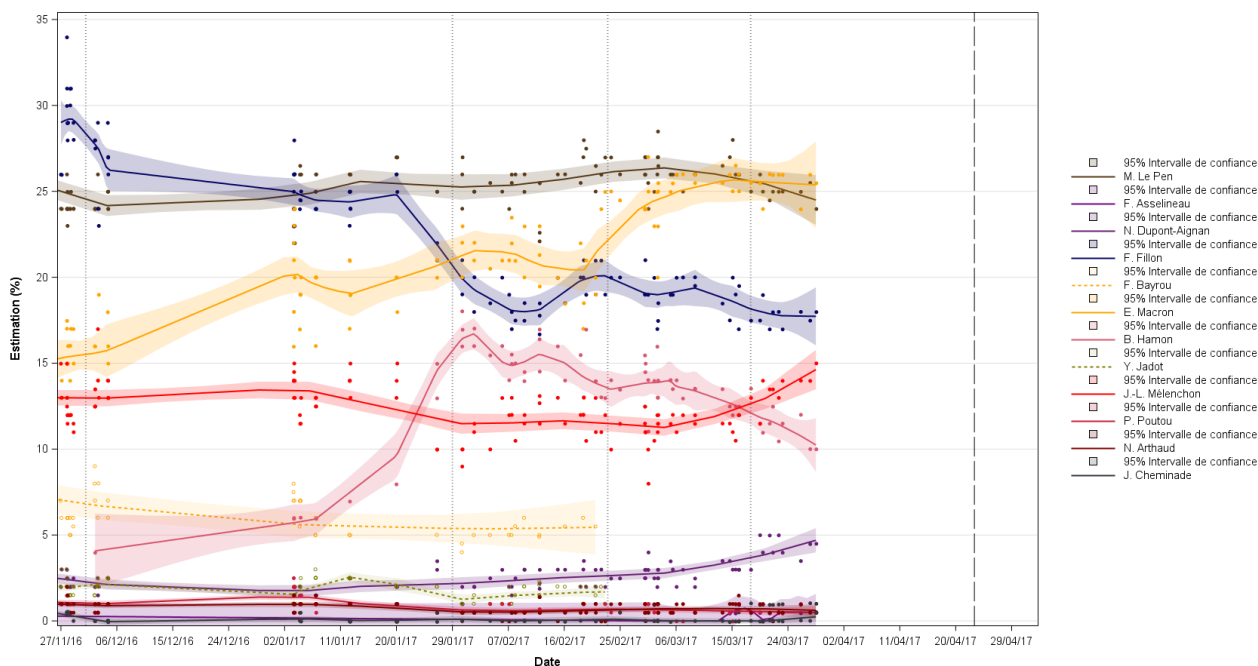
En relación con las propuestas de los dos candidatos reformistas, resulta conveniente tener en cuenta cuáles parecen ser sus probabilidades de quedar entre los dos candidatos que pasen a la segunda y definitiva vuelta en la elección presidencial de este año.

El gráfico <sup>5</sup>reproducido abajo refleja la evolución muy negativa de François Fillon. A finales de noviembre de 2016, era el mejor situado en la carrera hacia la Presidencia de la República y contaba con una intención de voto cercana al 29 %. A principios del mes de enero, disponía del 25 % y se veía superado por Marine Le Pen. Al terminar ese mes, su descenso le situaba cerca del 20 %, siendo adelantado por la candidatura en alza de Emmanuel Macron. Desde entonces, y salvo el acercamiento producido a mediados de febrero, las distancias entre ambos se han hecho mayores, de manera que, a finales de marzo, entre uno y otro hay cerca de ocho puntos porcentuales en lo que se refiere a la intención de voto.

A la vista de este desarrollo, y teniendo en cuenta la proximidad de la fecha de la primera vuelta (el 23 de abril), resulta muy improbable que Fillon sea uno de los dos candidatos que pase a la segunda vuelta. Macron y Le Pen parecen contar con un respaldo más que suficiente para disputarse finalmente la victoria. Fillon, por el contrario se ve incluso amenazado por el progreso continuado –desde la primera semana de marzo- del aspirante próximo al PCF, Jean-Luc Mélenchon, que está a cerca de cuatro puntos del candidato de Los Republicanos. El avance de Mélenchon acompaña la caída en picado del candidato oficial del PSF, Benoît Hamon que, desde principio de febrero, ha perdido cerca de siete puntos porcentuales en intención de voto, en beneficio de Macron y –desde mediados de marzo- del propio Mélenchon.

---

<sup>5</sup>[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Evolution\\_des\\_intentions\\_de\\_vote\\_%C3%A0\\_l%27%C3%A9lection\\_pr%C3%A9sidentielle\\_2017.png?uselang=fr](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Evolution_des_intentions_de_vote_%C3%A0_l%27%C3%A9lection_pr%C3%A9sidentielle_2017.png?uselang=fr)



## Indicadores básicos de la coyuntura económica en Francia

Los indicadores conocidos desde principios de año son positivos, con un renovado clima de negocio, un incremento del consumo de las familias y el paso de las exportaciones a una fase ascendente. Con todo, lo esencial es que el crecimiento sigue siendo muy débil para corregir los desequilibrios excesivos que, una vez más han sido señalados por la Comisión europea. Para restaurar la competitividad de la economía francesa, los poderes públicos deben incrementar la eficiencia de la fiscalidad y del gasto, de manera que produzcan un ambiente más favorable para las empresas.

En síntesis, el **crecimiento** en el cuarto trimestre de 2016 ha sido un 0,4 % superior al del trimestre anterior. El **consumo de las familias** ha aumentado un 0,6 %, impulsado básicamente por el gasto energético y por la compra de automóviles. En comparación con 2015, el consumo ha crecido un 1,8 %, estimulado por un incremento del 2 % del poder de compra de las familias y la creación de cerca de 200 000 empleos netos en el sector privado. La tasa de ahorro de las familias ha vuelto a sobrepasar el 14,5 %. La **inversión residencial** ha subido un 0,7 % en 2016 y las **inversiones de las empresas** se han mostrado dinámicas en el último trimestre de 2016 (+ 0,8 %), llevando la tasa anual hasta el 4 %. El comportamiento inversor de las empresas públicas ha sido negativo por cuarto año consecutivo. Por último, el **comercio exterior** ha tenido una actuación neutra, al producirse incrementos muy similares en las exportaciones y en las importaciones. Globalmente, el saldo supone un descuento de 0,8 puntos en la evolución del PIB. Este es uno de los peores datos en los últimos cinco años.

### Las familias: auge de los préstamos inmobiliarios

2016 ha sido un año extraordinario para el mercado inmobiliario, impulsado por las medidas gubernamentales de apoyo y por la bajada de los tipos de interés. Las ventas de viviendas unifamiliares se han incrementado en un 20 % en relación con

las de 2015, pero todavía son inferiores a las anteriores a la crisis de 2008. En la vivienda usada, la mejora de la coyuntura ha elevado los precios un 1,8 %. Tras el verano, la venta de bienes de consumo se ha recuperado, impulsada por el sector del automóvil y de la energía. El índice supera el nivel 104 (referenciado al 100 fijado en enero de 2013).

### Las empresas: mejora de la confianza

Las encuestas de coyuntura son testigos de una mejora del clima de negocios. Los datos abarcan todas las grandes ramas, a excepción de la construcción. Hay que destacar el optimismo de los industriales sobre las perspectivas de producción del sector. En enero, las inversiones del sector manufacturero se incrementaron un 5 % en valor, con aumentos superiores en las industrias de bienes de equipo. Globalmente, en 2016 las inversiones se han fortalecido alrededor del 4 %, alcanzando los 57 500 millones de euros (cerca de 75 000 si se incluye la energía).

### El comercio exterior: incremento de los intercambios

En 2016, las **exportaciones** francesas de mercancías han retrocedido un 0,7 % en euros constantes. La cifra total de 453 000 millones de euros se ha visto afectada por la caída de las ventas de los productos agrícolas (- 9 %) y de los energéticos (- 20 %). El descenso ha sido menor en los bienes de equipo y en los bienes intermedios. Los materiales de transporte se han visto favorablemente impulsados (+ 3,0 %), básicamente por las ventas de coches y en el sector naval.

Por su parte, las **importaciones** han permanecido estables: 509 000 millones de euros. La bajada del 20 % en el aprovisionamiento energético se ha visto compensada por la subida del resto de los sectores (el aeronáutico ha progresado un 10 %).

### Los precios: una subida ligada al sector energético

En febrero, el Insee estima que el incremento interanual del IPC llega al 1,2 %. El ritmo se ha ralentizado gracias al repliegue del precio de los **productos manufacturados** (con un peso del 26,2 % en el IPC). Éstos recogen la influencia de las rebajas de invierno. Más allá de los efectos del factor *estacional*, la tendencia se refuerza. De esta manera, sigue el rebote de los precios en la industria manufacturera (+ 3,0 % interanual en enero), arrastrado por un incremento similar en el precio de las materias primas industriales.

En términos interanuales, los **servicios** presentan un aumento en sus precios del 1,1 %. El sector supone el 48,2 % del peso del IPC. Los incrementos interanuales eran del 2,5 % antes de la crisis de 2008 y del 1,5 % entre 2009 y 2014.

La **alimentación** (que supone el 16,3 % del índice) evoluciona al alza en febrero (+ 0,2 %), llevando el índice interanual hasta un 1,5 %, impulsada por el comportamiento alcista de los productos frescos (+ 10,8 %), mientras los precios del resto de los componentes permanece estable. La tendencia se mantendrá a la vista del incremento (+ 8,4 %) de los precios de producción de los artículos agrícolas.

Los precios de la **energía** (que suponen el 7,5 % en el IPC) no han cambiado de un mes a otro, pero su evolución interanual (+ 11,4 %) supone dos tercios de la inflación registrada desde inicio de 2017.

Por último, la inflación **subyacente** se mantiene alrededor del 0,7 % desde hace varios meses; testigo de la falta de tensiones en la economía francesa, del bajo crecimiento del PIB (+ 1,1 % en 2016) y de la alta tasa de desempleo (9,7 % en Francia Metropolitana). Todo ello permite prever un IPC alrededor del 1,2 % a lo largo de este año.

### Finanzas públicas: insuficiente reducción del déficit

El Tribunal de Cuentas se muestra circunspecto en relación con el objetivo fijado por el gobierno de un déficit público del 2,7 % del PIB a finales de 2017 (es decir, 0,6 puntos inferior al de 2016). “La previsión contiene además distintos factores de subestimación, que entrañan el riesgo de una aceleración más clara del conjunto de los gastos públicos”. Por ejemplo, la masa salarial del Estado aumentará este año más del 3 %. También se detecta un riesgo de superación en los apartados del seguro de enfermedad y del seguro de desempleo. Por otra parte, los ingresos no serán tan dinámicos como se había previsto. Para muchos, la situación de las finanzas públicas es realmente preocupante y la rebaja del gasto público, que favorecería la de las exacciones (sobre todo las que recaen sobre las empresas), resulta urgente.

### La situación del mercado de trabajo: los contratos tocan el techo

2016 ha terminado con una mejora en la situación del mercado de trabajo. El sector mercantil ha terminado creando cerca de 200 000 puestos de trabajo netos, la tasa de desempleo en la Francia metropolitana se ha reducido hasta el 9,7 % y el número de parados en la categoría A ha retrocedido en cerca de 100 000 personas.

La tendencia podría continuar en 2017, pero los indicadores económicos son discordantes. Desde hace varios meses las declaraciones de contratación han tocado techo. Los contratos de interinidad progresan, pero a un ritmo más lento. En el último trimestre el número de demandantes de empleo se ha estabilizado.

Los buenos datos de 2016 deben, en gran parte, atribuirse a medidas de apariencia engañosa, cuya disipación progresiva se traduce, ahora, por un ligero contragolpe. Así, el número de personas en formación ya no aumenta, tras un incremento del 25 % entre marzo y noviembre. Además, la publicación tardía de un decreto trasladando de finales de diciembre de 2016 a finales de junio de 2017 la finalización de la prima a la contratación de las PME <sup>6</sup>ha podido suponer un incremento de las contrataciones a finales de año, que no se realizarán ya en 2017. Estas medidas coyunturales producen sus efectos, pero no arreglan de manera duradera los problemas de fondo del funcionamiento del mercado de trabajo en Francia.

La creación neta de empleos ha progresado en 2016: una estimación de 62 000 en el último trimestre de 2016 y alrededor de 191 000 en el conjunto del año,

---

<sup>6</sup> Pequeñas y medianas empresas.

alcanzando la cifra global de 16 160 000 afiliados. Se han logrado niveles que no se repetían desde los años 2007 y 2008. La recuperación de la modalidad de interinidad <sup>7</sup>ha contribuido poderosamente al resultado, con un incremento del 11,8 % a lo largo del año. Excluida esta modalidad, el sector terciario ha acrecentado en 2016 sus efectivos en un 1,4 %, hasta llegar a los 11 100 000 trabajadores, un excelente registro. El sector de la construcción ha perdido 200 000 trabajadores desde 2008, quedando fijado a finales de 2016 en cerca de 1 300 000 obreros. La industria ha perdido un 0,7 % de sus puestos, contando con 3 100 000 operarios al terminar el 2016.

Las declaraciones de contratación de duración superior al mes inician 2017 con un descenso, pese a mantener un nivel alto (más de 630 000 al mes). La tasa de empleos vacantes en las empresas con diez o más trabajadores ha aumentado sensiblemente en el cuarto trimestre de 2016 (la tasa, que es del 0,86 %, representa 110 000 puestos). Las ofertas recopiladas por el Pôle emploi rondan las 270 000 (un incremento anual del 13 %). La progresión es favorable y viene impulsada por las ofertas de empleo duraderas (de más de seis meses) que, en términos interanuales, suben un 17 %, hasta 145 000. El incremento de las ofertas de empleo temporales (entre uno y seis meses) es menor y las de los empleos ocasionales (menos de un mes de duración) oscilan en torno a 21 000 desde hace un año.

El crecimiento de las ofertas de trabajo en el pasado otoño se ha traducido en un rebote de las tensiones en el mercado de trabajo. El índice en el sector de los servicios es de 0,49, el más alto desde el verano de 2011, aunque permanece muy por debajo del índice a plazo largo (0,60). En el sector de la construcción sube desde hace dos años, pero, a pesar de ello, mantiene un nivel bajo (0,40). En la industria el índice llega a 0,70.

---

<sup>7</sup> El tiempo de trabajo en régimen de interinado (*intérim*) es aquel durante el cual se asegura una función mediante un trabajador que suple o reemplaza al titular que no está disponible.

## GRECIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

A finales de mes, Grecia y sus acreedores se han acercado al acuerdo técnico sobre la segunda evaluación del programa asociado al rescate, tras lograr importantes avances en los principales asuntos problemáticos.

Según los medios de comunicación griegos, los ministros de Finanzas, Euclides Tsakalotos, y de Trabajo, Efi Ajtsioglu, informaron al grupo parlamentario de los Griegos Independientes, que forma parte de la coalición del Gobierno, junto con Syriza, sobre el estado de las negociaciones. Tsakalotos se mostró convencido de que habrá un acuerdo técnico en la reunión extraordinaria que celebrarán los responsables de Economía y Finanzas de la eurozona, el denominado Eurogrupo, en La Valeta el próximo día 7.

En concreto, el ministro de Finanzas señaló que a partir de 2019 el ingreso mínimo exento de impuestos bajará de los 8.636 euros anuales actuales a entre 5.900 y 6.000 euros, medida con la que se espera recaudar un 1 % del PIB, 1.800 millones de euros al año. Al mismo tiempo, indicó que Grecia está dando la batalla para que el recorte adicional de las pensiones, mediante el que se espera ahorrar otro 1 % del PIB, se haga a partir de 2020 y no de 2019, como exige el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Acuerdo habría también en uno de los temas más problemáticos, el de la reforma laboral, y según la prensa, el FMI habría cedido en su pretensión de elevar el umbral mensual de despidos posibles en empresas con más de 250 de trabajadores, limitado actualmente al 5 por ciento. Grecia, por su parte, habría aceptado no restablecer los convenios colectivos hasta después del actual rescate.

Parece que también habrá acuerdo sobre el número de años (tres) en los que Grecia deberá lograr un superávit primario del 3,5 % del PIB en los años posteriores al rescate.

Donde sigue habiendo diferencias es en el asunto de la privatización del 40% de las centrales de la compañía eléctrica paraestatal DEI.

El primer ministro griego, Alexis Tsipras, aseguró en una entrevista que aprobará las medidas adicionales a aplicar desde 2019 que se acuerden con los acreedores solo si hay también alivio de la deuda griega. "Cerraremos un acuerdo, votaremos las medidas y contramedidas, que se aplicarán desde 2019, sólo si, mientras tanto, existen medidas eficaces para la deuda y se están llevando a cabo", afirmó Tsipras.

El Primer Ministro, que reiteró los esfuerzos mantenidos para llegar a un acuerdo técnico sobre la segunda evaluación del rescate antes del 7 de abril, fecha del próximo Eurogrupo, añadió que es la primera vez en las negociaciones de Grecia y sus acreedores en que "no se pide que se tomen medidas primero para darnos algo después, sino (que sucede) al revés".

Por su parte el portavoz del Ejecutivo, Dimitris Tzanakópulos, dijo que estas



declaraciones de Tsipras, que ligan la solución a la deuda y la legislación de nuevas medidas no es nada más que reiterar “lo obvio”.

Tzanakópulos afirmó además que se producirán “avances (en las negociaciones) en las próximas 24 horas”, pues estas han llegado “a la recta final”. Tras la reunión ayer de la Secretaría Política del partido en el Gobierno, Syriza, Tsipras mostró

El viceprimer ministro de Grecia, Yannis Dragasakis, aseguró que plantear la posibilidad de un cuarto rescate está “fuera de lugar” y que podría ser “peligroso”.

Dragasakis afirmó que el cierre de la segunda evaluación del rescate en curso a Grecia está “cerca” y que ve posible que el país entre en el programa de bonos del Banco Central Europeo (BCE) y vuelva a los mercados en la segunda mitad de 2017.

El viceprimer ministro añadió que “el objetivo común de las instituciones (acreedoras) y Grecia es llegar a un acuerdo técnico antes del 7 de abril”, fecha de la próxima reunión del Eurogrupo.

Por otro lado Dragasakis mantuvo la postura oficial de que Grecia está muy dispuesta a llegar a un acuerdo, pero no a cambio de “medidas poco razonables”, y recordó la exigencia de implementar un alivio de la deuda helena.

El gobernador del Banco de Grecia (BdG), Yannis Sturnaras, dijo por su parte que hay razones para mirar con “optimismo” al futuro, dado los “progresos que ha hecho Grecia en los últimos siete años”.

No obstante Sturnaras llamó a cerrar la segunda evaluación lo antes posible para acabar con la “incertidumbre” que afecta “negativamente” a la recuperación económica.

El gobernador del BdG indicó que las reformas en la economía griega han conseguido implantar un “nuevo modelo” más sostenible basado en los bienes y servicios y la exportación.

En el noveno año de la crisis económica, las familias griegas siguen recortando gastos por donde pueden, inclusive en la compra diaria, como se desprende de una encuesta sobre el comportamiento en el supermercado realizada por la Universidad de Económicas de Atenas.

El BCE ha incrementado en 400 millones de euros, a petición del Banco de Grecia, el techo de créditos que pueden solicitar los bancos helenos a través del mecanismo de provisión de liquidez (ELA), el primer aumento en casi un año. Desde octubre de 2015, pocos meses después de que el Gobierno de Alexis Tsipras firmase el tercer rescate, la dependencia de este tipo de créditos había disminuido paulatinamente y tan solo en abril del año pasado registró un incremento puntual.

Según ha informado el Banco de Grecia en un comunicado, el incremento actual del techo máximo del crédito “es consecuencia de la evolución de la liquidez de la banca griega y del flujo de los depósitos. El máximo de crédito del que pueden disponer las

entidades del país se queda en 46.400 millones de euros hasta el 5 de abril. El pasado 9 de marzo el Banco Central Europeo (BCE) había reducido el techo hasta los 46.200 millones de euros tras haberlo mantenido estable desde el 3 de febrero a los 46.300 millones.

En los primeros dos meses de este año los depósitos privados en los bancos griegos se han reducido en 4.000 millones de euros, hasta los 119.000 millones, lo que constituye el mínimo histórico de los últimos quince años. Además, los especialistas están preocupados por el riesgo de salida del sistema bancario de otros 4.000 millones de euros, que entraron en el sistema bancario en el segundo semestre de 2016. Al tratarse de depósitos “repatriados” estos fondos no están sujetos a las limitaciones del control de capitales, en vigor desde el julio de 2015.

Como consecuencia de esta hemorragia de depósitos los analistas dudan sobre la posibilidad de la banca griega de lograr el objetivo de incrementar en 2017 el volumen de depósitos del sector privado en 10.000 millones de euros. La banca griega ha recibido los créditos de emergencia después de que a mediados de febrero de 2015 el BCE dejase de aceptar la deuda helena como garantía en sus operaciones de refinanciación. Desde que el BCE volvió a aceptar, a finales de junio, la deuda helena como colateral, el techo de ELA bajó drásticamente pues los bancos pudieron volver a recurrir a este instrumento para adquirir liquidez.

El ELA fue hasta ese momento el único canal por el que los bancos podían acceder a financiación a corto plazo a través del Banco de Grecia, aunque a un interés mayor del que pide el BCE en sus operaciones ordinarias de refinanciación.

Durante la segunda revisión del rescate el Gobierno y sus acreedores han negociado fórmulas para que pueda haber pactos extrajudiciales entre los bancos y empresas con créditos impagados -sobre las deudas de particulares ya hubo anteriormente un acuerdo-.

Si bien este asunto ha podido resolverse, las medidas acordadas no podrán entrar en vigor hasta que no se cierre la segunda evaluación del rescate.

Según este estudio, los hogares gastan actualmente casi 40 euros menos al mes en los supermercados que hace un año, lo que constituye un descenso del 13%. Mientras que en 2016 el gasto medio fue de 310 euros al mes, actualmente es de 274. Entre otros datos, el estudio realizado revela que el 99,2% de los consumidores aseguran estudiar los productos a adquirir antes de ir al supermercado. De esta forma, pueden saber de antemano qué comprar, evitando así las compras impulsivas.

Asimismo, el 81,5% compara los precios antes de decidir qué producto coge de la estantería. Además, el 38% aseguró que harán menos compras en 2017; un 57% estimó que se mantendrán intactas y solo el 5% de los encuestados declaró que incrementarán el gasto.

## Seguridad social

### Reducción en las pensiones

El Gobierno griego ha decidido poner en marcha, a partir de primeros de abril, el nuevo sistema de cálculo de pensiones, que conlleva una reducción de hasta un 30% de los ingresos de los nuevos jubilados y constituye el decimotercer recorte en siete años, desde que se aprobó, en mayo de 2010, el primer plan de rescate a Grecia. El nuevo sistema de cálculo forma parte de la reforma de pensiones que aprobó el Parlamento en mayo de 2016 en el marco del tercer plan de rescate financiero del país.

A partir de ahora, la pensión mínima bajará de los 486 euros a los 384 euros y además se eleva de 15 a 20 años el mínimo de años cotizados.

Además de elevar el periodo de cotización mínimo, se han eliminado una serie de posibilidades para acceder a la jubilación anticipada, a la de viudedad y a la de discapacitados.

El Gobierno de Alexis Tsipras y los acreedores de Grecia están además negociando nuevos recortes que entrarán en vigor una vez expirado el actual rescate, mediante los que se espera ahorrar en torno al 1% del Producto Interior Bruto (PIB).

Se espera que los recortes afectarán en torno a la mitad de los 2,2 millones de los griegos que se jubilaron con anterioridad a la reforma de 2016.

Según las estimaciones de los especialistas, los recortes serán de entre 7% para los jubilados que tenían salarios bajos y 40% para profesores de universidad, uniformados y médicos de hospitales públicos.

El Gobierno aspira a que los nuevos recortes no entren en vigor antes de 2020, pero los acreedores del país exigen, según filtraciones gubernamentales, que se apliquen a partir de 2019, un asunto que está retrasando el cierre de la segunda evaluación del programa asociado al rescate.

## Empleo y condiciones de trabajo

### Los datos provisionales de enero

En enero de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,5% (como en el mes anterior), frente al 24,3% de enero de 2016. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en enero, en un 48,0%.

El número de empleados ascendió a 3.639.126 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.116.790 y el de inactivos 3.271.488. El número de empleados aumentó en 7.325 personas (+0,2%) en comparación con enero de 2016 y bajó en 5.597 personas en comparación con diciembre de 2016 (-0,2%). Los desempleados disminuyeron en 47.836 personas en comparación con enero de 2016 (-4,1%) y en 2.085 personas en comparación con diciembre de 2016 (-0,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, aumentó en 3.897 personas en comparación con enero de 2016 (+0,1%) y en 5.675 personas en comparación con diciembre de 2016 (+0,2%).

**Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (enero, 2012 - 2017)**

|                     | ENERO       |             |             |             |             |             |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                     | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        |
| Empleados           | 3.849.108   | 3.545.885   | 3.504.987   | 3.535.774   | 3.631.801   | 3.639.126   |
| Desempleados        | 1.051.846   | 1.288.477   | 1.303.394   | 1.229.493   | 1.164.626   | 1.116.790   |
| Inactivos           | 3.383.207   | 3.370.179   | 3.350.908   | 3.340.666   | 3.267.591   | 3.271.488   |
| <b>Tasa de paro</b> | <b>21,5</b> | <b>26,7</b> | <b>27,1</b> | <b>25,8</b> | <b>24,3</b> | <b>23,5</b> |

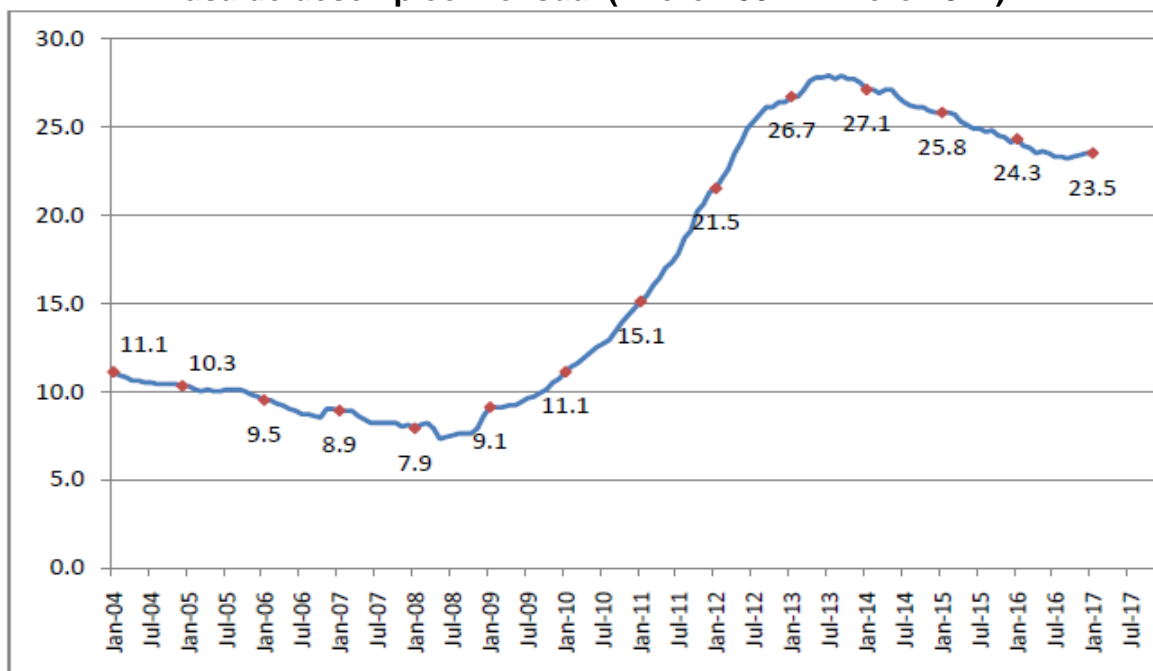
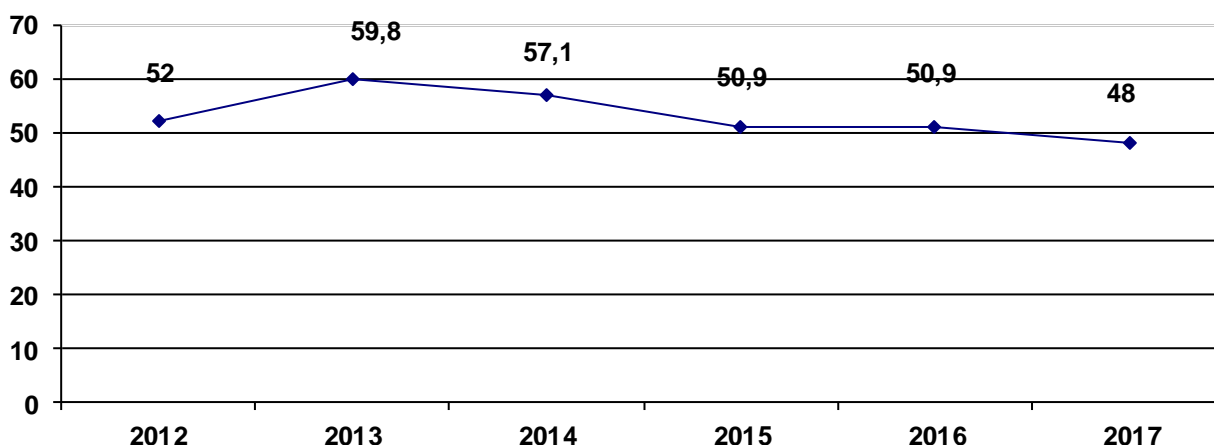
**Tabla 2. Tasa de desempleo por género: enero 2012-2017**

| Género       | ENERO       |             |             |             |             |             |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|              | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        |
| Hombres      | 18,5        | 23,9        | 24,2        | 22,6        | 20,8        | 19,9        |
| Mujeres      | 25,3        | 30,3        | 30,8        | 29,8        | 28,6        | 27,9        |
| <b>Total</b> | <b>21,5</b> | <b>26,7</b> | <b>27,1</b> | <b>25,8</b> | <b>24,3</b> | <b>23,5</b> |

**Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: enero 2012-2017**

| Tramos de edad | ENERO       |             |             |             |             |             |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        |
| 15-24 años     | 52,0        | 59,8        | 57,1        | 50,9        | 50,9        | 48,0        |
| 25-34 "        | 28,8        | 34,0        | 35,5        | 33,8        | 30,7        | 29,5        |
| 35-44 "        | 17,8        | 23,7        | 23,0        | 23,0        | 21,2        | 20,4        |
| 45-54 "        | 15,3        | 20,7        | 21,0        | 19,9        | 20,2        | 18,7        |
| 55-64 "        | 10,9        | 16,9        | 17,9        | 17,8        | 19,2        | 20,2        |
| 65-74 "        | 3,5         | 8,3         | 15,2        | 11,3        | 18,1        | 13,9        |
| <b>Total</b>   | <b>21,5</b> | <b>26,7</b> | <b>27,1</b> | <b>25,8</b> | <b>24,3</b> | <b>23,5</b> |

Fuente: Elstat

**Tasa de desempleo mensual (Enero 2004 – Enero 2017)****EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL  
(mes de enero 2012-2017)**

## Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

### Huelgas en los hospitales públicos

El personal sanitario de los hospitales públicos griegos, con excepción de los médicos, mantuvo a finales de mes un paro de cuatro horas en la región capitalina de Ática y una huelga de 24 horas en el resto del país, en protesta contra las carencias del sistema de la salud pública.

El sindicato del personal sanitario POEDIN reivindica el acceso gratuito universal a los servicios de sanidad, el incremento de la financiación para el sistema de salud, contrataciones de personal y recuperación de las pérdidas salariales que han sufrido

desde el inicio de la crisis. Además reivindica contratos fijos para los 8.000 trabajadores de empresas de servicios subsidiarios de los hospitales públicos.

La huelga contó con el apoyo del sindicato de los funcionarios griegos, ADEDY.

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 producto interior bruto, 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.

El 3 de marzo los médicos de los hospitales públicos habían mantenido una huelga con reivindicaciones similares.

## Migraciones

### El acuerdo con Turquía cumple un año

Un año después de la firma del acuerdo entre la Unión Europea (UE) y Turquía para el control de la crisis de refugiados, las llegadas de migrantes se han reducido drásticamente aunque siguen por encima de las deportaciones.

Aproximadamente 30.000 personas llegaron a Grecia desde el 20 de marzo de 2016, una cifra muy inferior a los 989.000 registrados en esa misma fecha de 2015, según datos de la Comisión Europea (CE), al tiempo que apenas 916 personas fueron deportadas a Turquía en el marco del acuerdo.

La carga para Grecia tampoco se ha aligerado sustancialmente a través de las reubicaciones, pues solamente 10.000 migrantes han sido transferidos a otros países de la UE, según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) lo que sigue dejando por encima de los 62.000 el número de refugiados atrapados en territorio heleno.

España ha acogido hasta la fecha a 733 de la cuota de 17.387 refugiados que se comprometió a recibir.

Las amenazas de Turquía de volver a dejar paso franco a los refugiados hacia las islas griegas, sumado a la llegada del buen tiempo con la primavera, hace tambalearse el precario equilibrio que generó el acuerdo entre Bruselas y Ankara.

“Esto les pareció a muchos un plan imposible de implementar. Y, un año después, los informes siguen dando pruebas de su efectividad en el día a día”, analizó en su balance del primer año del acuerdo la propia CE, un optimismo que no comparten en

absoluto las ONG y organizaciones humanitarias, que trabajan sobre el terreno de los campos de refugiados en Grecia.

En una conferencia de prensa celebrada en Atenas siete de estas organizaciones, entre ellas Médicos Sin Fronteras (MSF), Amnistía Internacional (AI) y Médicos del Mundo (MdM), hicieron un llamamiento para terminar cuanto antes con este acuerdo.

La directora de MSF en Grecia, Marietta Provopulu, afirmó que el acuerdo “no es una historia de éxito” y denunció que las “restricciones de los flujos migratorios hacen que los refugiados no tengan más opción” que recurrir a los traficantes.

En la misma dirección opinó el director de la oficina nacional de AI, Iraklís Spyridon Aktipis, que calificó el acuerdo de “punto negro en la conciencia europea” y contestó que Turquía pueda ser considerado “un país seguro” al que devolver refugiados.

Spyros Kulojeris, director científico del Consejo Griego para los Refugiados, incidió en que tras el acuerdo los centros de las islas se han convertido de facto en “centros de detención”, donde se mantiene de forma preventiva a los refugiados, que no pueden desplazarse al continente mientras se decide sobre su solicitud de asilo.

### Denuncia de las condiciones de los refugiados

Varias ONGs denuncian las condiciones “inhumanas” en las que se encuentran los refugiados de los centros de detención de las islas griegas, uno de los principales puntos de entrada a la Unión Europea (UE) por mar para los migrantes.

Entre las diversas situaciones de crisis humanitaria esas organizaciones pusieron énfasis en advertir de la falta de asistencia adecuada para aquellos que presentan secuelas psicológicas, durante una rueda de prensa en Atenas.

Como ejemplo, las ONG recalcaron especialmente el grave estado mental en el que se hallan una gran parte de las mujeres retenidas en estos campos debido a agresiones sexuales.

“En los últimos meses hemos detectado numerosos casos de mujeres procedentes de África y Latinoamérica que han sido violadas o han sufrido vejaciones en el trayecto de huida de sus países de origen. En el centro de la isla de Moria nueve de cada diez han padecido esta situación. ¿Vamos a hacer la vista gorda ante algo así?”, subrayó Nikitas Kanakis, presidente de Médicos del Mundo en Grecia.

Además, las organizaciones también dieron la voz de alarma sobre el fuerte incremento de síntomas de depresión sobre todo de incidentes psicóticos, autolesiones e intentos de suicidio entre las personas que viven en los campos de refugiados.

El hecho de que los desplazados que requieren de atención psicológica no estén siendo considerados en muchos casos como personas “vulnerables”, lo que permitiría que fueran transferidos de los centros de las islas al continente, fue otra de las críticas vertidas sobre la gestión de las autoridades europeas en la crisis de los refugiados.

La directora de Médicos sin Fronteras (MSF) en Grecia, Marietta Provopulu, apeló además a la falta de recursos para hacer frente a las duras condiciones climáticas que ocasionalmente se pueden llegar a experimentar.

“El alojamiento proporcionado tiene que reunir los requisitos apropiados para combatir las bajas temperaturas y el barro”, señaló Provopulu en referencia a la ola de frío que cubrió de nieve varias islas el pasado enero.

### ACNUR PIDE medidas concretas en favor de los refugiados

La ONU planteó una serie de medidas concretas al Gobierno griego y a la Unión Europea para la protección de los refugiados que están y siguen llegando a Grecia, frente a los graves problemas que persisten para la recepción, registro y procesamiento de las peticiones de asilo.

Tales medidas buscan atender, de manera más urgente, las necesidades de niños y mujeres, que son dos grupos altamente vulnerables, según un comunicado de la Oficina de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) que expone las medidas propuestas.

“El objetivo es hacer la transición de la actual respuesta de emergencia a una situación en la que hay un sistema que funcione adecuadamente para atender a los (refugiados) que están en Grecia, así como a los que siguen llegando”, explicó ACNUR.

Una de las prioridades que plantea es mejorar las condiciones de recepción, lo que requiere que las autoridades griegas ofrezcan más posibilidades de alojamiento en áreas urbanas, en apartamentos y mediante de la renovación de algunos centros gestionados por el Gobierno.

“Mantener a la gente en islas donde reina el hacinamiento, en condiciones inadecuadas y de inseguridad, es inhumano y no debe continuar”, señaló el organismo. Tales mejoras reducirían en particular el alto riesgo de violencia de género y sexual que afecta a las mujeres.

ACNUR consideró también que los esfuerzos deben estar encaminados a acelerar el número y ritmo de registros, y aumentar el traslado de refugiados a la Grecia continental.

Muchos solicitantes de asilo que llegaron a distintas islas griegas hace seis meses o más siguen esperando que se complete el registro y examen de su demanda, indicó.

Para aquellos que llegaron y han sido registrados en la parte continental del país a mediados del año pasado, las decisiones en primera instancia tomarán alrededor de dos años, por lo que ACNUR pidió que se resuelva “la falta de capacidad para procesar las demandas de asilo en un lapso de tiempo aceptable”.

Por otra parte, la agencia humanitaria instó al “cierre inmediato” de todos los lugares donde las condiciones de vida son inaceptables, como almacenes en la región de



Macedonia central y lo que queda de un campamento informal que se levantó en Atica, cuyos habitantes deben ser transferidos a espacios más apropiados.

ACNUR pidió también que se preste más atención a la situación de los niños refugiados que están solos, para quienes se requieren lugares donde puedan recibir atención especializada.

“Sólo dos tercios de los 2.100 niños separados (de sus familias) que están oficialmente registrados en Grecia están albergados en espacios adaptados a sus necesidades, con ACNUR suministrando más de la mitad de las plazas existentes”, precisó este organismo.

Sobre respuestas a largo plazo, señaló que la UE debe agilizar los procedimientos de reunificación familiar, aumentar el número de potenciales beneficiarios y acelerar las reubicaciones de Grecia a otros países comunitarios.

De las más de 66.000 plazas comprometidas en 2015, sólo 10.000 demandantes de asilo se habían podido beneficiar hasta el pasado día 20 y dejar Grecia para instalarse en otro país de la UE.

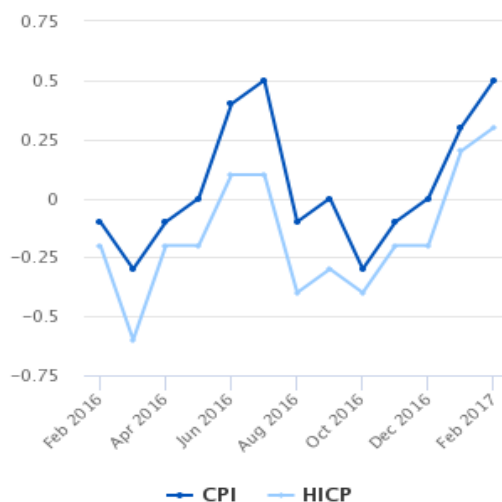
“Un aumento sustancial del número de personas que acceden a ese tipo de solución en 2017 tendría un impacto positivo en el conjunto del sistema”, consideró ACNUR. Ello permitiría liberar recursos para concentrarlos en mejorar los sistemas de asilo y recepción de los que queden en Grecia y para los que vayan llegando.



## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

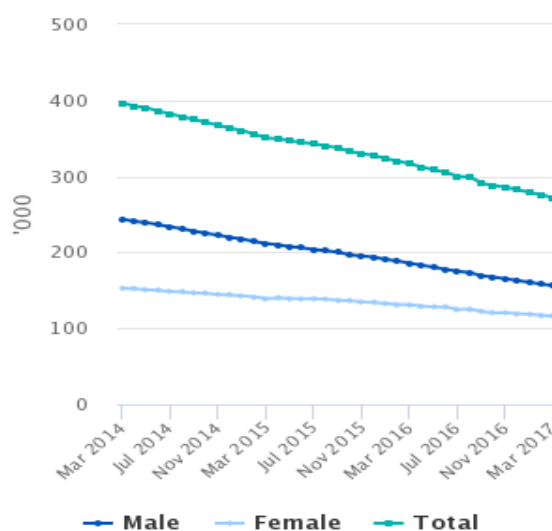
Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de enero de 2017 un 0,3% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HIPC).



Fuente: CSO

### Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de marzo el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 271.700, habiéndose registrado un descenso de 3.900 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores se ha situado en su nivel más bajo de los últimos ocho años. La tasa de desempleo ha descendido al 6,4%.



Fuente: CSO

## Lanzamiento de un cuadro de mandos para ayudar a las PYMES en el Brexit

El pasado 31 de marzo, *Enterprise Ireland*, agencia estatal que ayuda a las empresas irlandesas a establecerse, progresar e introducirse en el mercado internacional, lanzaba una nueva iniciativa, *Brexit SME Scorecard*, con el fin de ayudar a las PYMES a lidiar con las consecuencias del Brexit. La iniciativa consiste en una plataforma interactiva online para que las empresas puedan valorar los posibles riesgos derivados del Brexit. La plataforma utilizará las respuestas ofrecidas por el usuario en base al análisis de seis principios, para proporcionar un informe inmediato en el que se sugieren acciones y recursos a utilizar e información sobre eventos a los que acudir para prepararse para el Brexit.

Al cumplimentar el cuestionario online el *Brexit SME Scorecard* proporcionará a las empresas un informe sobre el grado de preparación que estas tienen en base a los seis principios a considerar: estrategia empresarial, operaciones, innovación, marketing y ventas, finanzas y gestión de personal. Esta nueva herramienta supone un punto de partida para que las PYMES intenten desarrollar un plan de acción que les ayude a mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades que se puedan presentar con el Brexit.

A pesar de que esta herramienta estará disponible para todo tipo de empresas, las compañías exportadoras miembros de *Enterprise Ireland* que utilicen el *Brexit SME Scorecard* podrán interactuar con sus expertos a nivel nacional e internacional en los mercados internacionales. *Enterprise Ireland* proporcionará, asimismo, a sus clientes exportadores, fondos de hasta 5.000 euros para apoyar el desarrollo de un plan de acción empresarial. Además, *Enterprise Ireland* trabajará mano a mano con estas compañías para asistirles en la implementación de dicho plan.

Como parte de la campaña *#PrepareforBrexit*, *Enterprise Ireland* va a llevar a cabo, en el mes de mayo y a lo largo de todo el país, una serie de eventos sobre el Brexit con conferenciantes expertos para promocionar esta nueva herramienta y fomentar su uso entre las empresas.

## ITALIA

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### Situación política

Con la presentación de avales por parte de tres candidatos, este mes de marzo comenzaba oficialmente la carrera a las primarias del PD. Matteo Renzi, Andrea Orlando y Michele Emiliano competirán en la votación del 30 de abril. Si ninguno de los candidatos alcanza el 50%, habrá una segunda vuelta, para cuya victoria jugarán un papel relevante las asambleas de delegados y las alianzas entre unos y otros.

El expremier presentó su programa en el Lingotto (edificio dónde estuvo la gran fábrica de coches Fiat), en Turín, lugar simbólico del PD y se prevé que sea el vencedor de estas primarias. Michel Emiliano, presidente de la región de Apulia fue el primero que presentó los avales y cuenta con fuertes apoyos en la administración local pero con pocos fuera de este ámbito. Por su parte, Andrea Orlando (actual ministro de Justicia, nombrado por Renzi) cuenta con un número elevado de apoyos entre diputados y senadores y sobre todo representa, dentro del partido, la oposición interna a Renzi después de que se formalizara el pasado mes de febrero la escisión de la minoría más a la izquierda del partido, que se ha constituido como nueva formación política denominada “Democráticos y Progresistas”.

El nuevo grupo político, MDP, ha fijado ya sus objetivos a corto plazo. Roberto Speranza, uno de los miembros que dejó el Partido Democrático y está presentando el movimiento “Democráticos y Progresistas” en toda Italia, anunciaba poco después de la escisión que sus prioridades más inmediatas son el cheque empleo, la renta de ciudadanía y el “ius soli”.

En la campaña de las primarias, Matteo Renzi se está concentrando de nuevo (ya lo había hecho en varias ocasiones desde el gobierno) en el ataque a la UE, teniendo en cuenta el ajuste presupuestario que la Comisión ha pedido a Italia por un importe de 3.400 millones de euros:

Precisamente durante este mes de marzo, el gobierno ha estado trabajando en el Documento de Economía y Finanzas (Plan de Estabilidad) en el que se recogerán, aparte de las previsiones macroeconómicas, algunas indicaciones sobre cuáles serán las próximas medidas socioeconómicas a incluir en los próximos presupuestos generales. En este documento, junto con el Plan Nacional de Reformas, es dónde se debe reflejar el ajuste, requerido por la Comisión, de 3.400 euros, lo que está provocando enfrentamientos entre el gobierno y el partido de la mayoría parlamentaria. Los puntos principales de las discusiones son: el aumento de impuestos, que deberían limitarse a alcohol y tabaco, tras el “no ” de Renzi al aumento sobre la gasolina; las privatizaciones (entre ellas, correos y Ferrocarriles) que desde hace años están estancadas y sobre las cuales Economía calcula que obtendría 8.000 millones de euros ; en tercer lugar, el IVA, cuya cláusula de salvaguardia (comprometida con Europa) para evitar la subida en 1 de enero de 2018 obliga al Gobierno a encontrar unos 20.000 millones de euro; y, por último la disminución de la deuda pública, que coloca a Italia en el segundo puesto, después de Grecia, y que hace correr el riesgo de ir hacia un procedimiento de infracción por haber violado el “Fiscal Compact”. El Ministro de Economía Pier Carlo Padoan ha

declarado en numerosas ocasiones que en el Plan de estabilidad se detallará el ajuste para cumplir con los objetivos de Déficit y Deuda.

En cuanto a las medidas que se incluirán en los próximos presupuestos, se ha hablado de confirmar la rebaja de 80 euros mensuales en el IRPF (introducido en 2014). También de la disminución de los costes laborales para empresarios y trabajadores con un recorte de cinco puntos (cuantificable en 1.000 o 1.500 millones de euros dependiendo de a quienes se aplique). En relación con esta última medida, el gobierno estaría barajando, según los medios, la opción de una rebaja impositiva para todos los trabajadores (con un alto coste para las finanzas públicas) o aplicarla solo a los nuevos contratos. Según el primer ministro Gentiloni, en el Documento de Economía y Finanzas se definirán las cifras macroeconómicas que enmarcarán las actuaciones dentro de los límites de las cuentas públicas y posteriormente se entrará en el recorte de los impuestos. Los sindicatos han manifestado su apoyo a esta medida y piden que se abra una negociación.

Mientras tanto, en la derecha, a pesar de que se ha alejado el temor a unas elecciones anticipadas, Silvio Berlusconi se prepara para el caso de que haya sorpresas y ha hablado de la composición de una lista de candidaturas “ideal” que estaría formada por un tercio de políticos, un tercio de jóvenes y profesionales, y un tercio de buenos administradores locales. Paralelamente se ha abierto el debate sobre el programa, que se concentrará sobre impuestos, seguridad, inmigración y sobre “una renta ciudadana de empleo” propuesta también estos días por Matteo Renzi y en la que, por otro lado, está trabajando el gobierno. Berlusconi parece seriamente intencionado a formar una alianza de todas las fuerzas de la derecha, sobre todo si se tiene en cuenta el premio a la mayor coalición en la próxima ley electoral, pero es consciente de las dificultades de aliarse con los denominados “soberanistas” (partidarios de abandonar la UE), representados por Matteo Salvini, de la Liga Norte y Giorgia Meloni, de “Hermanos de Italia”. La propuesta de coalición se realizará con ocasión de las elecciones a las corporaciones locales donde el centro derecha se presentará unido. A nivel nacional parece mucho más complicado. Por este motivo Berlusconi también se ha declarado dispuesto a separarse de los populistas y crear un nuevo centro incluso volviéndose a juntar con otros antiguos aliados de centro: Casini y Alfano. En la prensa se llegó a hablar de un nuevo líder para ese nuevo grupo, el actual ministro de Desarrollo Económico, Carlo Calenda, que comenzó siendo ministro con Matteo Renzi pero que parece que en los últimos tiempos se está acercando a Berlusconi.

Por su parte, el Movimiento 5 estrellas sigue siendo el partido que figura como preferido en los sondeos de intención de voto. Sus líderes han manifestado en numerosas ocasiones que no se aliarán con nadie ni antes ni después de unas elecciones. Las polémicas surgidas en los últimos meses en relación con casos de corrupción en el Ayuntamiento de Roma, las noticias sobre el rígido funcionamiento interno del movimiento y la autoridad indiscutible de Beppe Grillo, no han afectado a sus posibles electores. Recientemente, Pierluigi Bersani, uno de los líderes del nuevo Movimiento Demócratas y Progresistas entrevistado por el “Messaggero” manifestaba estar cada vez más convencido de que hay que dialogar con el Movimiento 5 Estrellas para acercarlos a su terreno y destacaba que existe una identificación común del centro izquierda sobre temas relativos al bienestar social, al empleo y a la sanidad en los programas. A esta apertura de Bersani, el movimiento

respondió que solos podrán alcanzar la meta del 40% de los votos sin necesidad de coaligarse con ningún otro partido.

En relación con la situación política italiana, este mes se publicaba la noticia de que, desde el comienzo de la legislatura en Italia, en febrero de 2013, las escisiones y el transfuguismo han duplicado el número de partidos en el Parlamento. De un Parlamento compuesto por 10 partidos políticos surgido en esas elecciones se ha llegado a un número de veinticinco grupos parlamentarios. El Instituto estadístico Openpolis aseguraba que, en lo que va de legislatura, son 310 los parlamentarios que han cambiado de partido para formar un nuevo grupo o bien integrarse en otro ya existente, lo que representa un 32,74% del total de "honorables". En concreto, los senadores que han cambiado de grupo en al menos una ocasión son 131, el 40,94% de toda la Cámara Alta, y los diputados "tránsfugas" ascienden a 179, el 28,41% del total.

El debate político, en previsión de elecciones primarias en el Partido Democrático y sin perder de vista las elecciones generales que se deben celebrar en menos de un año, ha estado protagonizado este mes también por varios asuntos socioeconómicos entre los que destaca la renta de ciudadanía. Ya hacía tiempo que el Movimiento 5 Estrellas había depositado una propuesta en el Parlamento sobre "una renta mínima garantizada", una prestación de 780 euros mensuales para todos aquellos que estén por debajo del umbral de ingresos de 9.360 euros al año. A ello se ha añadido la propuesta de Matteo Renzi que se dirige más hacia el empleo con el "slogan" "trabajo de ciudadanía", ligando este proyecto al programa Industria 4.0 que se puso en marcha el año pasado y que tiene como objetivo la modernización de las industrias italianas para mejorar la productividad. Este anuncio de Renzi está directamente relacionado con la Renta de Inclusión prevista en la ley de bases de Lucha contra la pobreza que acaba de ser aprobada en el Parlamento. Según el ministro de Trabajo Giuliano Poletti, se acelerarán los plazos previstos en la ley de modo que se mejoren cuanto antes los buenos resultados obtenidos con la puesta en marcha del SIA, el Apoyo de Inclusión Activa que ha funcionado como proyecto piloto.

Otra decisión tomada este mes por el gobierno ha sido la supresión total del voucher empleo tras la polémica levantada por el uso fraudulento del mismo, registrado en el último año, lo que había llevado a la CGIL a solicitar la celebración de un referéndum, aprobado por el Tribunal Supremo, que proponía su eliminación. Nadie se esperaba una solución tan radical aun conociendo el abuso del *voucher*, creado solo para trabajos ocasionales en 2003 y que se había extendido más de lo previsto. Según Bersani, el gobierno tenía miedo al referéndum.

Otra medida aprobada por el gobierno ha sido la denominada "Tasa de residencia". Para atraer a los grandes ricos, sobre todo después el Brexit, el gobierno ha aprobado una norma que introduce una tasa fija de 100.000 euros (más 25.000 por familiar) para aquellas personas físicas (no sociedades) que trasladen su residencia a Italia.

Por último, este mes también se ha dado luz verde al Estatuto del Trabajo Autónomo por parte de la Cámara de Diputados, pero aún debe volver al Senado para su aprobación definitiva.

## Situación económica

La evolución de la actividad económica según los datos conocidos en el mes de marzo refleja unos datos positivos, con un incremento de la productividad de las empresas y una intensificación de la inversión.

En marzo de 2017 ha mejorado la confianza de empresas y consumidores. Según el ISTAT se ha registrado un aumento de 106,6 a 107,6 y en las empresas detecta una "mejoría generalizada". El índice compuesto del clima de confianza de las empresas sube (de 104,3 a 105,1) y alcanza el nivel más alto, desde enero de 2016. Los aumentos son generales para todos los sectores, excepto la construcción. Para los consumidores, mejoran el clima económico (de 120,8 a 126,4) y el futuro, mientras que empeoran el clima personal y el corriente.

En cuanto a la inflación, en febrero, ha sido mayor de la prevista: del 0,3 por ciento en comparación con enero y del 1,5 por ciento en términos interanuales. La economía italiana ha registrado una subida de precios superior a lo previsto, que ha sorprendido al Gobierno. Los expertos esperaban un incremento de tan solo el 0,1 por ciento en el índice de precios. Sin embargo, podría tratarse de un incremento pasajero y provisional ligado a la subida del precio de productos y servicios volátiles, como son los alimentos no elaborados (+8,8 por ciento), los productos energéticos (+12,1 por ciento) y el transporte (+2,4 por ciento).

## Situación social

El 10 de marzo, en la sede del Ministerio de Trabajo, se celebró una reunión entre el ministro de Trabajo, Giuliano Poletti y los secretarios generales de CGIL, CISL, y UIL (las tres principales confederaciones sindicales italianas), acompañados por Marco Leonardi, en representación del grupo de economistas de la Presidencia del Gobierno y de Maurizio del Conte, presidente del ANPAL. Según una nota de prensa del mismo Ministerio los principales temas afrontados en la reunión fueron el sistema de amortiguadores sociales ("casa integrazione" y prestaciones de desempleo), las políticas activas y el "voucher empleo".

«La reunión», destacó el ministro Poletti hablando con los periodistas al final del encuentro, «ha servido para retomar los temas que habíamos empezado a tratar durante el anterior gobierno. Hoy hemos rehecho el calendario y la agenda y puesto al día los temas a tratar». Entre éstos, además de las políticas activas, está el tema de los amortiguadores sociales y de las áreas de crisis industrial compleja –tal como acordaron los agentes sociales en su acuerdo de septiembre de 2016- sobre las que fijaremos una reunión conjunta tripartita. Además, se pondrá en marcha una negociación con los agentes sociales sobre la gobernanza tanto del INAIL (instituto contra la siniestralidad laboral) como del INPS (Previsión Social)».

El Consejo de Ministros ha decidido la fecha del referéndum (28 de mayo) solicitado por la CGIL en enero para modificar el sistema del pago por "voucher" (utilizado inicialmente para los trabajos ocasionales accesorios y, desde que se eliminó con el Jobs act el "contrato de colaboración por proyecto" abusado para la mayoría de las relaciones laborales pseudoautónomas), y las subcontrataciones tal como están regulados por la reforma del mercado de trabajo de 2015. Inmediatamente el

gobierno presentó en la Cámara de Diputados un texto que limitaba el uso de los *vouchers* solamente a las familias y a las empresas sin trabajadores. Al final, como se indica en el apartado sobre situación política, el sistema quedó definitivamente eliminado en la Comisión de Empleo de la Cámara.

El texto aprobado por la Comisión de Empleo establece un periodo de transición hasta el 31 de diciembre de 2017 para que puedan ser utilizados los *vouchers* ya comprados. En este tiempo, ha declarado el portavoz del PD, Ettore Rosato «trabajamos en una nueva norma que establezca un instrumento a las familias para pagar lo que hoy se paga con el *voucher* y a las empresas para acceder más fácilmente al mercado de trabajo». Y para estos nuevos instrumentos «abriremos una negociación con los agentes sociales».

A pesar de que ha ganado la línea radical, el debate político sigue abierto. «Parece que el gobierno ha saltado al foso eliminando totalmente el *voucher*, pasando quizás por encima de los que sería razonable. Evidentemente tiene miedo al referéndum» ha afirmado PierLuigi Bersani (uno de los representantes de la minoría crítica del PD). Por otro lado, el presidente de la Comisión de Empleo del Senado, Maurizio Sacconi, habla de “salto de marcha atrás” y de “esquizofrenia legislativa”.

También desde los sindicatos y los empresarios llegan duras críticas. «El sistema del *voucher* debe ser modificado pero no eliminado» señala la secretaria general de la CILS, Anna Maria Furlan. Por su parte, el presidente de los empresarios, Vincenzo Boccia, dice que «la eliminación del *voucher* no me gusta y tampoco el modo: si hay que hacerlo, que se haga a través del referéndum». En la CGIL, promotores del referéndum, se destaca que se ha conseguido lo que pretendían y que habían hecho bien en solicitar el referéndum.

Según el Ministro de Trabajo, la eliminación del *voucher* puede suponer un aumento del empleo irregular (pagaba empleos ocasionales por un valor de 10 euros/hora: 7 para el trabajador y 3 de impuestos) pero valora positivamente que se haya eliminado. Próximamente se regulará un nuevo sistema. En la prensa se habla de varias hipótesis, una de ellas se basa en los *miniJobs* alemanes para el caso de contrataciones por empresas, con correcciones para adaptarlo al empleo ocasional. Otra hipótesis es la de crear una plataforma dónde se registren las familias para contratar cuidadores y empleados de hogar, similar a la que existe en Francia.

Otra noticia importante en el ámbito sociolaboral, como se indica en el apartado sobre situación política, es la aprobación, por parte de la Cámara de Diputados, del “Estatuto del Trabajo Autónomo”, que debe volver al Senado para su aprobación definitiva. En este Decreto legislativo de 22 artículos, se habla por primera vez del “*smart working*” que se configura como una «modalidad de desarrollo de relaciones laborales de forma subordinada» (no es por tanto un tipo de contrato), caracterizada por el uso de instrumentos tecnológicos y que se puede desempeñar en parte en el centro de trabajo o fuera de él. Se completa así el Jobs Act, según ha subrayado Maurizio Del Conte, autor de la normativa y número uno de ANPAL, la recién creada Agencia Nacional de Políticas Activas para el Empleo.

Según el Presidente de la Comisión de Empleo de la Cámara de Diputados y exministro de Trabajo, Cesare Damiano (PD), «la nueva regulación protegerá y



valorará el trabajo autónomo genuino, que es estratégico en el tejido económico y productivo del país». Damiano ha destacado las modificaciones introducidas recientemente por Del Conte: desde julio, la prestación de desempleo para autónomos dependientes será estructural. Sin embargo habrá que esperar a otra norma de desarrollo para extender la protección por enfermedad y maternidad a los inscritos en la Gestión Separada del INSS (autónomos propiamente dichos), con la posibilidad de un tipo adicional de 0,5 puntos en las cotizaciones.

## Seguridad social

### Impuesto de solidaridad sobre los vitalicios de los parlamentarios

A propuesta del PD, se ha implantado de nuevo el denominado impuesto de solidaridad para las prestaciones de los parlamentarios: para las prestaciones de más de 100.000 euros al año, será del 40%, 30% para 90.000, 20% para 80.000 y 10% para 70.000. La vigencia de esta medida era hasta el 31 de diciembre de 2016. Ahora se aprueba por tres años más y supondrá un ahorro de 2.400.000 euros. Esta medida va dirigida a los que cobran las prestaciones vitalicias calculadas antes de 2012, ya que para las posteriores se tienen en cuenta las cotizaciones. Miembros del Movimiento 5 Estrellas, partidario de que a los parlamentarios se les aplique la ley Fornero de pensiones, igual que al resto de los trabajadores, han irrumpido en la sala de la Presidencia de la Cámara como señal de protesta, provocando algunos altercados.

### Se amplía el número de pensionistas a los que aplicar la "14ª mensualidad"

La medida de una mensualidad extra en verano ha sido extendida por la última ley de presupuestos también a los pensionistas de 65 años con rentas entre 1,5 y 2 veces la pensión mínima. Los afectados serán 3,4 millones de personas.

La prestación denominada "*quattordicesima*" (décimo cuarta) llegará en julio. Lo confirma el INPS con un mensaje publicado en su portal, en el que da indicaciones para la aplicación de la medida. Las características son:

- **Beneficiarios:** pensionistas con más de 64 años y renta global de hasta 13.049,14 euros anuales (el doble de la pensión mínima).
- **Cuantía:** Será inversamente proporcional a la renta. Así, a los que tienen hasta 9.786,86 euros anuales (1,5 veces la mínima), es decir unos 752 euros por trece mensualidades, la cantidad adicional será de 437 euros para quienes tienen hasta 15 años de cotización; 546 euros con cotizaciones entre 15 y 25; y 655 euros con más de 26 años de cotización. Los pensionistas con rentas entre los 9.786,87 y los 13.049,14 euros percibirán una "*quattordicesima*" que será, respectivamente de 336, 420, 504 euros, según los escalones anteriormente indicados. Para los pensionistas de trabajo autónomo se consideran tres años más de cotización.
- **Número de beneficiarios:** Se calculan unos 3.400.000. Concretamente, unos 2.125.000 con rentas hasta 1,5 veces la mínima; y 1.250.000 con rentas que van de 1,5 a 2 veces la mínima.
- **Cuándo se prevé el pago:** La "*quattordicesima*" se pagará con la mensualidad de julio para los que alcancen el requisito de edad en el primer semestre,

mientras que se pagará en diciembre para los que cumplan los 64 años en el segundo semestre de 2017.

## Migraciones

### Nuevo Decreto sobre inmigración

El Senado italiano ha aprobado el denominado “Decreto Minniti”. Sobre inmigración. Los puntos clave del mismo son: creación de 26 secciones especializadas en los tribunales ordinarios, eliminación de un grado de juicio en los recursos contra el rechazo de asilo, la superación de los viejos Centros de ‘CIE’, posibilidad de trabajo voluntario y gratuito para los demandantes de asilo. Son los puntos clave del ‘decreto Minniti’ sobre inmigración aprobado ayer por el Senado con la confianza (145 sí, 107 no) después de las modificaciones de las Comisiones. Ahora el texto irá a la Cámara de Diputados. En lo que respecta a los nuevos CIE, la fundación Migrantes y Cáritas Italiana comentan: ‘Volvemos al viejo binomio inmigración/seguridad. Estos centros, desgraciadamente, no consiguen desempeñar la función para la cual han nacido, resultan muy costosos y en particular son objeto de comportamientos lesivos de los derechos de las personas. No creemos que el plan de distribuirlos por todo el territorio nacional con centros más pequeños, puede ser de alguna forma la solución’.

### Asuntos sociales

- **Sobre el desarrollo del plan contra la pobreza.**- A mediados de mes, el Ministerio de Trabajo italiano ha publicado en su portal, la siguiente nota:
- «Con la aprobación en el Senado del proyecto de ley de bases para la lucha contra la pobreza, se ha dado un paso histórico: por primera vez Italia se equipa con un instrumento nacional y estructural para combatir la pobreza - la renta de inclusión (REI) – que nos ayuda a introducir gradualmente una medida universal basada en la existencia de un estado de necesidad económica y no en la pertenencia a determinadas categorías (ancianos, los parados, los padres solteros, discapacitados, etc.)». Lo afirma el Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, Giuliano Poletti, comentando la aprobación de la ley de bases contra la pobreza.
- «El REI», continúa el Ministro, «representa el pilar fundamental del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y llena un vacío en el antiguo sistema italiano de protección de las personas con bajos ingresos, que nos veían como el único país, junto con Grecia, sin una medida estructural para combatir contra la pobreza».
- Con la nueva ley se confirma el cambio de rumbo radical en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, a través del cual el Gobierno tiene la intención de reemplazar una serie de medidas fragmentadas y no coordinadas con un marco de intervención unificado, basado en una medida destinada a apoyar la activación de los ciudadanos de caminos personalizados de emergencia del estado de necesidad».
- «La renta de inclusión», explica Poletti, «es el signo de un nuevo enfoque de las políticas sociales, basado en el principio de la inclusión activa, es decir, para flanquear al subsidio económico medidas que promuevan la reintegración en la sociedad y en el mundo del trabajo de los excluidos. Con

respecto a la reintegración al trabajo, por lo tanto, naturalmente, será determinante el papel de los centros de empleo, que pueden confiar en 600 unidades adicionales de personal que, en la perspectiva de la aplicación de la REI, tendrán la tarea de colaborar con los servicios sociales locales, para promover la inserción laboral de los más débiles».

- Poletti recuerda que la ley de bases también prevé la racionalización de las distintas prestaciones sociales y el fortalecimiento de la coordinación de los servicios sociales, para asegurar en toda Italia el alcance de niveles de calidad en los servicios. Son aspectos esenciales del Plan, que sirven para poner en práctica el apoyo y el acompañamiento de las personas más vulnerables. «A tal respecto», subraya el Ministro, «ha sido fundamental hacer que converjan fuentes de financiación europea (PON Inclusión) y nacionales y asegurar la colaboración activa entre los distintos niveles de gobierno y entre éstos y los actores sociales privados: Ministerio, INPS, las Regiones, municipios, tercer sector».
- Ahora la palabra pasa al Ministerio, donde ya se ha comenzado a trabajar en los decretos de desarrollo de la ley de bases. La intención del ministro Poletti es adelantar los tiempos previstos por la ley con el fin de aumentar, lo antes posible, los resultados positivos obtenidos con la activación del denominado “Soporte a la Inclusión Activa” (SIA). La medida, operativa desde septiembre de 2016, ha permitido comprobar el nuevo enfoque y ya ha dado respuestas concretas a más de 65 000 familias, por un total de 250.000 personas. En resumen, gracias a la mayor disponibilidad de recursos (1,6 mil millones para 2017) se publicará un decreto que ampliará la audiencia de los beneficiarios llegando a más de 400.000 núcleos familiares, para un total de 1.770.000 personas

## LITUANIA

LAS PREVISIONES MACROECONÓMICAS 2017/2020 <sup>8</sup>

El Ministerio de Hacienda publicó sus proyecciones actualizadas de los indicadores macroeconómicos básicos de Lituania para 2017-2020. Las proyecciones indican que "la economía crecerá a un ritmo moderado como resultado de una contribución sustancial de la demanda interna y las exportaciones, mientras que el crecimiento de los salarios superará la inflación".

El Ministro, Vilius Sapoka, comentó "Para un crecimiento más exitoso de la economía, ciertamente debemos implementar las reformas estructurales. En primer lugar, la reforma del mercado de trabajo, que puede fomentar un mayor crecimiento del PIB. Debemos fortalecer la eficacia de los costes presupuestarios, ahorrar y construir reservas financieras, invertir en los proyectos que promueven el crecimiento económico, crean empleos a largo plazo y garantizan el retorno de las inversiones".

Éstas son las áreas en las que el ministerio ha actualizado sus previsiones:

Lithuania's key macroeconomic indicators forecast: 2016 - 2020

| Indicators   | 2016     | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Real Gross Domestic Product (GDP), rate of change, %                                   | 2.3      | 2.7       | 2.6       | 2.5       | 2.4       |
| Real GDP, million Euro   | 34,415.1 | 35,339.7  | 36,248.3  | 37,159.6  | 38,051.8  |
| Nominal GDP, rate of change, %   | 3.5      | 5.1       | 4.4       | 4.2       | 4         |
| Nominal GDP, million Euro  | 38,631.0 | 40,584.5  | 42,367.4  | 44,162.4  | 45,924.9  |
| Labor productivity (real GDP per one employed person), rate of change, %               | 0.3      | 1.9       | 2.3       | 2.3       | 2.3       |
| <b>Real GDP components, rate of change, %</b>  |          |           |           |           |           |
| Household consumption expenditure  | 5.6      | 3.9       | 3.6       | 3.5       | 3.5       |
| Government consumption expenditure   | 1.3      | 1.5       | 1.2       | 1         | 1         |
| Gross fixed capital formation  | -0.5     | 5.9       | 5.4       | 4.4       | 4.3       |
| Exports of goods and services  | 2.9      | 3.8       | 3.9       | 4         | 4         |
| Imports of goods and services  | 2.6      | 4.6       | 4.8       | 4.2       | 4.1       |
| <b>Price developments</b>  |          |           |           |           |           |
| GDP deflator   | 1.2      | 2.3       | 1.8       | 1.7       | 1.6       |
| Household consumption expenditure deflator   | 0.9      | 3.4       | 2.7       | 2.5       | 2.5       |
| Government consumption expenditure deflator  | 2.9      | 3.7       | 3.7       | 3.7       | 3.7       |
| Gross fixed capital formation deflator   | 0.5      | 2         | 2         | 2         | 2         |
| Exports of goods and services deflator   | -1.9     | 4.4       | 1.7       | 1.7       | 1.7       |
| Imports of goods and services deflator   | -4.3     | 5.2       | 2         | 2         | 2         |
| Harmonized index of consumer prices (average annual)                                   | 0.7      | 3.4       | 2.7       | 2.5       | 2.5       |
| <b>Labor market developments</b>   |          |           |           |           |           |
| Number of employed persons (acc. to Labor Force Survey methodology), thou.             | 1,361.40 | 1,372.30  | 1,376.40  | 1,379.20  | 1,380.50  |
| Number of employed persons (acc. to Labor Force Survey methodology), rate of change, % | 2        | 0.8       | 0.3       | 0.2       | 0.1       |
| Unemployment rate (acc. to Labor Force Survey methodology), %                          | 7.9      | 7         | 6.4       | 5.9       | 5.4       |
| Average monthly gross earnings, EUR  | 770.8    | 822.2     | 872.4     | 926.7     | 984.8     |
| Average monthly gross earnings, rate of change, %                                      | 7.9      | 6.7       | 6.1       | 6.2       | 6.3       |
| Annual fund for wages and salaries, million EUR  | 9,892.60 | 10,636.90 | 11,319.70 | 12,049.20 | 12,816.40 |
| Annual fund for wages and salaries, rate of change, %                                  | 8.7      | 7.5       | 6.4       | 6.4       | 6.4       |

Source: Lithuania's Ministry of Finance

En lo que se refiere a salarios y desempleo, las proyecciones del Ministerio de Hacienda son que "En busca de la competitividad bajo el aumento de los costes laborales, las empresas tendrán que aumentar la productividad, utilizar

<sup>8</sup> Fuentes: The Weekly of Vilnius

efectivamente las instalaciones de producción y la mano de obra, invertir en el desarrollo (innovaciones y mejorar la calificación de los recursos humanos).

En 2016, los salarios brutos promedio mensuales en el país crecieron un 7,9% (en el sector privado un 9%, el sector público en un 6,1%), el crecimiento más rápido desde el año 2009. Fue significativamente influenciado por un rápido crecimiento del salario mínimo mensual en 2015-2016. Los salarios crecieron principalmente en el sector de servicios, donde eran los más bajos.

Se proyecta que en 2018-2020 los salarios crecerán a un ritmo anual medio cercano al 6%. Los salarios crecerán al ritmo más acelerado del sector privado, en particular, donde la demanda de mano de obra es dinámica y los salarios siguen siendo más bajos.

Bajo el crecimiento económico la tasa de desempleo seguirá disminuyendo y en 2017 constituirá el 7%, en 2018 el 6'4%, en 2019 el 5'9% y en 2020 el 5'4%.

Con el rápido crecimiento de los salarios, las empresas transfieren la parte creciente del aumento de los precios de la mano de obra a los precios de bienes y servicios. Estos últimos, junto con los crecientes precios mundiales de materias primas y productos procesados, comenzaron a partir de la segunda mitad del año 2016 e impulsarán la inflación aún más. Este año, la inflación crecerá principalmente debido al aumento del precio del petróleo en el mercado mundial y debido al aumento, casi del doble, de los impuestos especiales sobre las bebidas alcohólicas. Se proyecta que en 2017 la inflación anual promedio constituirá el 3,4%. Tras la expiración del efecto extraordinario, la inflación disminuirá ligeramente: en 2018, hasta el 2,7% en 2019 y 2020, hasta el 2,5%".

### **WI banco de Lituania muestra optimismo y preocupación**

Por su parte, el Banco de Lituania ofreció sus previsiones macroeconómicas para 2017/2018. En su valoración, el Banco considera que la actividad económica en Lituania ha ido aumentando gradualmente y ha habido cambios positivos en prácticamente todos los sectores. Cita expresamente el transporte, la manufactura y las TIC. Respecto a estas últimas señala que su demanda se ha incrementado a lo largo de los últimos años.

A medida que aumenta la demanda, la actividad en los servicios profesionales, de administración y otros también se está intensificando; de la misma manera se ha reforzado el desarrollo de las actividades inmobiliarias y también la situación en el sector de la construcción comenzó a mostrar signos de alza a finales del año pasado, a medida que el flujo de fondos de la UE comenzó a estabilizarse.

La creciente economía está provocando problemas en el mercado de trabajo: cada vez más empresas tienen dificultades para expandir sus actividades debido a la escasez de recursos laborales. Fue difícil obtener nuevos empleados incluso durante la reciente desaceleración económica (2015-2016). Durante varios años la tasa de vacantes ha aumentado, mientras que el número de desempleados por puestos se ha reducido. No sólo hay personas poco cualificadas desempleadas, sino también menos personas poco cualificadas que buscan un empleo.

Todo esto tiene implicaciones significativas para la mayoría de los indicadores macroeconómicos. En primer lugar, la dinámica salarial está bajo presión. El año pasado, el salario medio mostró el mayor incremento desde la recuperación económica tras la crisis financiera mundial. Cabe señalar que el salario mínimo también estaba aumentando, pero el desarrollo de los salarios era tan vigoroso que incluso ha eliminado su efecto. Es importante señalar que los salarios están aumentando más que la productividad laboral. Los costes unitarios de mano de obra han ido creciendo más notablemente desde fines de 2014. La participación del trabajo en el valor agregado total también ha ido aumentando. Ha superado su promedio histórico por más de dos años.

El mercado laboral permanecerá a la baja en el horizonte. Dado que menos jóvenes entran en el mercado de trabajo cada año y un número considerable de personas emigran, la escasez de mano de obra continuará siendo un tema predominante en el futuro. Esto atenuará las perspectivas de expansión empresarial, continuará ejerciendo presión sobre la dinámica salarial y elevando la necesidad de encontrar nuevas soluciones para mejorar la competitividad de las empresas.

Un mercado de trabajo favorable al consumidor, el aumento de la demanda interna y los mercados de exportación serán los principales factores que estimulen la actividad económica en los próximos años. El aumento de los ingresos laborales se traducirá en un mayor consumo de los hogares. Sin embargo, el consumo no debería aumentar tanto como en los últimos años, ya que se prevé que los precios continúen su subida, mientras que el crecimiento de los ingresos laborales se espera que sea menos pronunciado, dado el crecimiento estático del salario mínimo. La actividad económica también estará impulsada por otro componente de la demanda interna, a saber, la inversión. Se prevé que el flujo de fondos de la UE destinado a la formación de capital se amplíe considerablemente; Por lo tanto, los gastos de inversión deben intensificarse, lo que estimula una mayor recuperación en la construcción. Además de la demanda interna, el entorno económico internacional también proporcionará un impulso positivo al desarrollo económico. Las estimaciones actuales sugieren que este año las importaciones de los socios comerciales de Lituania aumentarán tanto dentro como fuera de la zona euro, lo que podría estimular la actividad en el sector exportador. Según las proyecciones actuales, el PIB real de Lituania será un 2,6 % mayor interanual. El próximo año, su tasa de crecimiento alcanzará el 2,8%.

A pesar de las buenas perspectivas que plantean tanto el Ministerio como el Banco de Lituania, no han tardado en aparecer críticas, principalmente basadas en dos cuestiones

1) la situación laboral que presenta el informe y la repetida afirmación de muchos portavoces gubernamentales de que el mercado laboral sufre de una escasez de mano de obra cualificada, y

2) La idea del lento crecimiento económico de Lituania como "buena noticia", ya que las tasas de crecimiento económico proyectadas en 2017 y 2018 son superiores a las de la media de la UE

Respecto a la primera de estas cuestiones, los críticos exhiben las cifras de emigrantes que dejan Lituania en busca de un mejor futuro profesional y señalan la emigración como la principal razón del descenso de las cifras de desempleo. En relación con las vacantes que sugieren tanto el Banco como el ministerio, las críticas arrecian, pues dicen que se trata de puestos cuyo salario está por debajo de los límites de lo “decente”, no porque falten personas cualificadas para cubrirlos.

Respecto a las tasas de crecimiento anunciadas, consideran que no son índices suficientes para una economía en desarrollo, como la lituana, que no puede ni debe ser comparada en dichas cifras con las de sus socios más occidentales de la UE

### **Propuestas del “Investors Forum” para un entorno inversor más competitivo<sup>9</sup>**

El gobierno de Lituania celebró una reunión anual con miembros del Foro de Inversores que presentó al gobierno sus trece propuestas para un entorno de inversión más competitivo en Lituania. Los miembros del "Foro de Inversores" señalaron que, para aumentar el nivel de atractivo para los inversores extranjeros, el Gobierno debe: a) aumentar la eficacia del sector público, b) reformar el sistema educativo, c ) Reformar la regulación de las relaciones laborales y d) garantizar el servicio de transporte aéreo entre Vilnius y los principales centros financieros y de negocios Europa.

Entre las propuestas más importantes para el Gobierno se incluían:

- Establecer la regulación laboral más equilibrada y competitiva de todos los países de Europa Central y Oriental
- Mejorar la calidad del servicio público
- Adoptar medidas para atraer a inmigrantes lituanos talentosos y cualificados, ofreciéndoles salarios motivadores
- Incorporar a parte de las grandes empresas estatales en la Bolsa de Empleo
- Reducir los impuestos laborales a cambio de un compromiso por parte de los empleadores de aumentar los salarios
- Implementar reformas educativas efectivas
- Combatir la economía sumergida, entre otros.

---

<sup>9</sup> En *Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 199 Pg. 33, se hizo referencia al evento celebrado entre los mismos agentes. Se puede observar que muchas de las cuestiones señaladas entonces permanecen como propuestas.

## PAÍSES BAJOS

### ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

#### La inflación desciende hasta el 1,1 por ciento

La inflación, según el índice de precios al consumidor (IPC), cayó en marzo hasta el 1,1 por ciento, según informa CBS. En febrero, los precios de bienes y servicios para los consumidores eran un 1,8 por ciento más altos que un año antes.



#### La evolución de precios de la ropa y de la gasolina reduce la inflación

La inflación se redujo principalmente por la evolución de precios de la ropa. En marzo pasado la ropa fue un 4,5 por ciento más barata, debido a las rebajas, que un año antes. Al mismo tiempo, en el pasado marzo, la ropa en base anual era más cara. También la tendencia de precios de la gasolina tuvo un efecto a la baja sobre la inflación.

#### La inflación sin tener en cuenta la energía, los alimentos, el alcohol y el tabaco desciende

Debido a que la evolución de los precios de la energía (carburantes, electricidad y gas) y de los alimentos que fluctúa con frecuencia y a que los precios del alcohol y el tabaco aumentan con frecuencia a causa de medidas fiscales, se estudia la inflación excluyendo estos grupos de productos. La medida de esta inflación en marzo descendió un 0,6 por ciento. En febrero todavía era del 1,3 por ciento.



## La inflación de la zona euro también menor

Además del índice de precios al consumidor (IPC), la Oficina Central de Estadísticas calcula también el índice de precios europeo (IAPC).

La inflación en los Países Bajos de acuerdo con el IAPC se redujo de 1,7 por ciento en febrero a 0,6 por ciento en marzo. La tasa de inflación en la zona euro de 2,0 por ciento a 1,5 por ciento. La inflación en los Países Bajos desde mayo de 2016 es más baja que en la zona euro.

El IPCA se calcula según el método europeo armonizado para que pueda ser comparado con otros estados miembros de la Unión Europea. Los índices de precios de la zona euro y la Unión Europea se calculan como un todo a partir de los IPCA de los Estados miembros. El Banco Central Europeo (BCE) utiliza estas cifras para la política monetaria. Según el BCE, hay estabilidad de precios cuando la inflación se sitúa por debajo, pero cerca, del 2 por ciento.

El IAPC tiene en cuenta, a diferencia del IPC, el coste de vida en la propia casa. En el IPC se calculan estos costes junto con la evolución de los precios de la vivienda de alquiler.

Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS,

## Seguridad social

### Consejo de estado: se elimina la obligación de indemnización por despido en caso de enfermedad

Según concluye el asesoramiento del Consejo de Estado, el Gobierno debe eliminar totalmente la indemnización de despido en caso de enfermedad.

El Ministro saliente de Asuntos Sociales y Empleo Asscher pretende que el UWV pague la llamada asignación de transición cuando los trabajadores son despedidos porque llevan enfermos dos años. Las contribuciones de empleadores suben en consecuencia. De esta manera el Ministro espera poder asegurar los cuidados por enfermedad, en particular en las empresas pequeñas. Con frecuencia estas pequeñas empresas no pueden afrontar estos costes y tienen problemas.

Según el Consejo de Estado con esta modificación legal no se aborda la causa del problema. El asesoramiento legal propone por ello eliminar completamente la indemnización por despido en caso de enfermedad. Si la suma total de los costes del empleador es demasiado elevada, debe él mismo, *poder eliminar la causa del problema*, opina el Consejo.

Desde la introducción de la Ley de trabajo y protección (WWZ) en julio de 2015 se requiere a los empleadores el pago de una indemnización a los trabajadores que lleven dos años o más en la empresa en caso de despedirlos. Esta obligación también se aplica a los empleados que están enfermos durante dos años. Antes de la introducción WWZ, no recibían indemnización por despido.

Debido a esta modificación legal los empleadores ven subir los costes en caso de tener empleados enfermos. Ahora pagan tanto los salarios durante dos años, como la indemnización por despido. Durante esos dos años, los empleadores también cargan con los costes para la reintegración laboral.

El Consejo de Estado también señala que la obligación de pago se puede acortar para satisfacer las inquietudes de los empleadores. El Consejo Económico y Social (SER) está realizando actualmente una investigación sobre el asunto a petición de varios partidos políticos.

Según el Ministro Asscher "no sólo es indeseable, sino también imposible derogar completamente la compensación de transición para los trabajadores enfermos" escribe en respuesta a la opinión del Consejo de Estado. Este hecho conduce 'a violar el principio de igualdad de trato'

Fuente: Noticias del Consejo de Estado 03.04.2017

### [Medidas adicionales contra la discriminación laboral por embarazo](#)

El gobierno, junto con las organizaciones sociales, quiere reducir aún más la discriminación por embarazo. Para ello se establecen controles adicionales y se presta más atención a una mejor información y registro de los casos de discriminación por embarazo. Las mujeres embarazadas y los empleadores reciben también información adicional sobre sus derechos y obligaciones durante el embarazo.

Según el Colegio Oficial para los Derechos Humanos, casi la mitad de las mujeres, en mayor o menor grado, sufren discriminación durante su embarazo. Por ejemplo, las mujeres embarazadas, a veces, ven rechazadas sus solicitudes de empleo, su contrato no es renovado o no consiguen promoción. También, con frecuencia, las mujeres embarazadas tienen que soportar críticas abiertas o tienen problemas con su empleador a la hora hacer uso del permiso de maternidad.

Recientemente ha habido una iniciativa del Ministro Lodewijk Asscher de Asuntos Sociales y Empleo con todas las partes implicadas para confeccionar un plan de acción de trece medidas adicionales para hacer frente a la discriminación por embarazo. Por ello, las futuras madres son dirigidas a una aplicación especial para que estén al corriente de sus derechos y obligaciones, hay más información sobre este tema en los libros de crecimiento del niño y en los centros de salud y autoridades sanitarias infantiles. El equipo de discriminación laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo llevará a cabo un control más riguroso dirigido a detectar mejor los casos de discriminación por embarazo y a informar a los empleadores sobre los derechos de las futuras madres.

Todas las acciones y medidas adicionales para asegurar que haya una mayor comprensión para las mujeres embarazadas y que haya mejores acuerdos entre empleadores y empleadas. El Ministro Asscher dice que el embarazo debe ser un tiempo especial y hermoso, sin tensiones indebidas para la mujer embarazada. Así que no más estrés o temor porque podría perder su trabajo o por si su contrato no es

renovado. Cuando se solicita, un embarazo no puede ser razón para rechazar a alguien "eso no es lo que un buen empleador moderno hace".

En la creación y posterior implementación de este plan de acción contra la discriminación por embarazo están involucrados la Inspección del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo SZW, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, la Organización Royal Dutch de Matronas (KNOV), la Asociación de los médicos en los Países Bajos, la Asociación Holandesa de Medicina del Trabajo, el Centro de Nutrición, el UWV y el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia.

Fuente: Boletín de Noticias de la Administración Central, 22.03.2017

## POLONIA

### COMENTARIO GENERAL

#### Reforma de la normativa que regula la actividad sindical

El Ministerio de Trabajo anuncia su intención de poner en marcha una reforma de la normativa que regula la actividad sindical. En el futuro ya no será necesario establecer una organización sindical para que un sindicato pueda funcionar en una empresa, sino que será suficiente con que los empleados nombren a un representante. Esta reforma supondrá un cambio sustancial ya que los sindicatos podrían actuar en muchas empresas en las que actualmente no están presentes o no pueden establecer organizaciones sindicales locales, p.ej. las empresas con una plantilla inferior a diez personas.

#### Varios récords en el mercado laboral polaco

En muchos años no ha habido tantos empleados, un paro tan bajo, tantas ofertas de trabajo para ucranianos y tanta reducción del número de contratos por tiempo definido. Según una encuesta del Centro Nacional de Estadísticas (GUS), el número de empleados en Polonia ascendía a casi 13 millones de personas en el cuarto trimestre del año pasado, 109.000 más en comparación interanual, cifra record desde el año 2000. El aumento se debió a la fuerte aceleración de la economía y a una creciente demanda de trabajo (PIB trimestres I/16: 3%; II/16: 3,1%; III/16: 2,5%; IV: 2.75%). Incluyendo la economía sumergida, el número de personas sin trabajo se ha reducido a la cifra récord de 957.000. En una década, Polonia ha avanzado desde el vigesimosegundo al séptimo puesto en la UE con una tasa del paro del 5,4% (Eurostat). Se acelera el ritmo de reducción de contratos por tiempo definido al 1,9% en comparación interanual. Al mismo tiempo, el año pasado aumentó el flujo de trabajadores extranjeros, principalmente ucranianos. Los empresarios presentaron más de 1.300.000 de ofertas de trabajo destinadas a este colectivo, un 68% más que el año anterior.

#### Comisión Europea: demografía e impuestos son retos para Polonia

Aumento de actividad profesional, consolidación presupuestaria y lucha contra el déficit en la recaudación del IVA, estos son los problemas destacados por la Comisión Europea en su reciente informe anual sobre Polonia. “La economía polaca está experimentando un fuerte crecimiento a pesar de un nivel de inversión relativamente bajo en el año 2016”, opina la Comisión Europea en el *Country Report 2017*. Lo que amenaza a la larga las perspectivas del crecimiento son problemas relacionados con la infraestructura. Uno de los retos fundamentales es el cambio demográfico. En la política fiscal será clave volver al sendero de consolidación presupuestaria y adoptar medidas para garantizar estabilidad a largo plazo en las finanzas públicas. La Comisión Europea llama la atención sobre la dinámica de las inversiones que podría verse frenada por la opacidad del proceso legislativo y la ineficacia del sistema judicial, en comparación con otros países miembros.

## Más cambios en el empleo de extranjeros del este

A partir de 1 de enero de 2018 comenzará a funcionar un registro de trabajadores procedentes del este. Actualmente llegan a Polonia más de un millón de trabajadores ucranianos al año, pero es difícil saber dónde y cómo trabajan. El Gobierno tiene la intención de controlar estos flujos y ha cambiado la normativa con el fin de facilitar el seguimiento de los extranjeros que hayan obtenido un permiso de trabajo en Polonia. En la actualidad, solo uno de cuatro inmigrantes que llegan a Polonia por motivos económicos trabaja de forma legal. Con el proyecto de ley firmado el 14 de marzo en esa materia, los inspectores velarán para que las empresas coticen por estos trabajadores y paguen impuestos.

## Nuevas ideas del Gobierno en materia de pensiones

Tras la reducción de la edad de jubilación en Polonia, el Gobierno propone que las personas que no se jubilen al cumplir la edad de jubilación y continúen trabajando al menos dos años más recibirán una bonificación de 10.000 zlotys (unos 2.330€). Otra propuesta del viceprimer ministro, Mateusz Morawiecki, supondría una mayor valorización de cotizaciones a la pensión por jubilación para las personas que continúen trabajando a pesar de haber llegado a la edad de jubilación. La Oficina para la Seguridad Social (ZUS) está elaborando su propio sistema de incentivos que ha de basarse en una campaña informativa dirigida a los futuros pensionistas sobre el previsible importe de sus pensiones y la posibilidad de aumentarlo. Otra idea del Gobierno de Beata Szydlo relativa a las pensiones es la obligación de acreditar haber cotizado al menos 15 años para poder percibir la pensión. Desde un inicio, los expertos calificaron de grave error el proyecto del Gobierno de adelantar la edad de jubilación, error que el Gobierno parece querer enmendar con sus propuestas.

## Impacto del programa 500+ en la economía polaca al cabo de un año

En contra de lo que vaticinaban los escépticos, el costoso programa de apoyo a las familias no solo no puso en peligro la estabilidad de las cuentas públicas que no superaron el nivel permitido del déficit del Estado, sino que además está teniendo un impacto positivo en la tasa de natalidad. El 1 de abril, el programa 500+ celebrará su primer aniversario, y si bien hace falta un período más largo para poder valorar su eficacia ya pueden verse ciertos efectos. En noviembre, diciembre y enero pasado aumentó la natalidad un 13% y un 15% en comparación interanual. El programa aumentó un 54% los ingresos reales de todos los hogares en Polonia, lo cual redundó en una aceleración del crecimiento económico. Según calcula el Banco Central, los ingresos reales de los hogares aumentaron un 5,9% durante el 3er trimestre de 2016 en comparación interanual. Si no fuera por el programa 500+, el crecimiento hubiera sido solo del 2,7%. Según los cálculos, el consumo aumentó gracias al programa un 0,34% y el crecimiento económico un 0,2% en comparación interanual.

Tampoco se espera excesiva carga en 2017, a pesar de que el gasto va a subir de 17.000 millones (unos 3.953 millones €) a 23.000 millones de zlotys (unos 5.349 millones €). No obstante, esa situación relativamente buena se debe a unas circunstancias excepcionales ya que el presupuesto estatal se benefició el año


pasado de la venta de las frecuencias LTE (2.200 millones) y de la transferencia de 9.000 millones recibida del Banco Central.

### **Moody's sube la valoración del potencial de Polonia**

La agencia de clasificación de riesgos Moody's ha subido las previsiones del crecimiento económico de Polonia para el año en curso del 2,9% al 3,2%. A pesar de coincidir con las previsiones de los analistas, estas cifras siguen estando lejos de lo que espera el Gobierno. El Ministerio de Finanzas prevé que en el PIB polaco crezca un 3,6% en 2017, mientras que expertos del Banco Nacional Polaco esperan incluso un aumento del 3,7%.

### **Mineros protegidos por el Estado**

El presidente polaco Duda ha firmado una reforma de la Ley de minería que define los criterios de adjudicación de ayudas sociales protectoras. Se estima que hasta 10.000 mineros podrían beneficiarse de una excedencia o recibir una compensación económica. Mientras que en todo el mundo las inversiones en la energía producida a partir del carbón se redujeron un 62% en 2016 y la capacidad térmica de las plantas en desarrollo cayó un 42%, en Polonia predomina la tendencia contraria. Es el país europeo que más invierte en la energía del carbón y el 13º mayor inversor del mundo en dicho sentido.

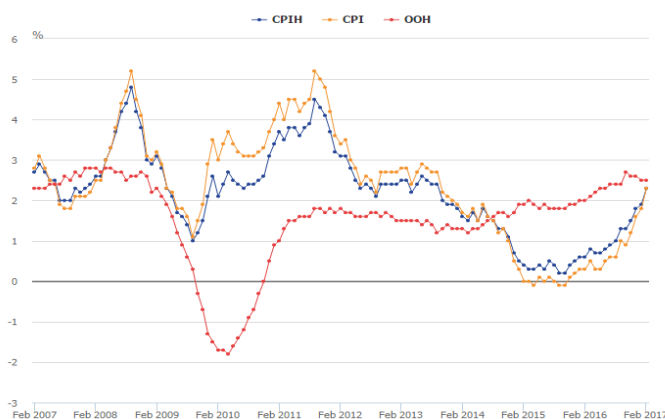


## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

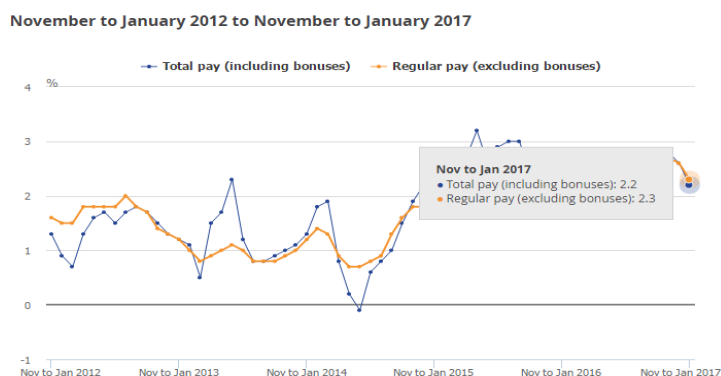
La economía británica registró un crecimiento del 0,7% en el cuarto trimestre de 2016 y un 1,8% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

En el mes de febrero de 2017 el índice de precios al consumo (CPI) aumentó al 2,3%, un aumento de cuatro décimas con respecto al mes anterior, situándose en su nivel más alto desde septiembre de 2013. Esta subida se ha debido al aumento del coste del transporte, particularmente el combustible.



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 noviembre-enero 2012 a noviembre-enero 2017.



Fte: Office for National Statistics

En enero de 2017, el salario medio total se situaba en 507 libras semanales y el salario básico en 477 libras/semana.

En el período noviembre 2016-enero 2017 el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,2% con respecto al año anterior.

## Activación del art. 50 y Libro Blanco de la Ley de Derogación

El pasado 29 de marzo el embajador británico para la UE, Tim Barrow, entregaba al presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, la carta con la notificación oficial para la activación del artículo 50 del Tratado de Lisboa, firmada por la primera ministra Theresa May. Ésta comparecía esa misma mañana en la Cámara de los Comunes donde comunicaba el inicio de la cuenta atrás para la salida de la UE y mostraba su compromiso de representar a todos y cada uno de los ciudadanos británicos durante las negociaciones con la Unión, incluidos los nacionales comunitarios cuyo estatus tras el Brexit está por determinar.

El 30 de marzo, el ministro para el Brexit, David Davis, presentó ante la Cámara de los Comunes el Libro blanco de la Ley de Derogación (*Great Repeal Bill*) que permitirá recuperar el control sobre su marco normativo a Reino Unido y ofrecerá mayor estabilidad a empresas, trabajadores, inversores y consumidores del país durante la salida de la UE.

El ministro para el Brexit señaló en su discurso que el Gobierno ha dejado claro que quiere llevar a cabo una salida de la UE suave y ordenada y que la Ley de Derogación da muestra de ello. Esta Ley ofrecerá claridad y seguridad a las empresas y consumidores de Reino Unido desde el mismo día que el país abandone la UE.

Davis señaló que la Ley de Derogación terminará con la supremacía de la legislación comunitaria en Reino Unido, cumpliendo así con la decisión de la ciudadanía manifestada en el referéndum del pasado año. Además, apuntó que las leyes serán introducidas por los Parlamentos de Londres, Edimburgo, Cardiff y Belfast e interpretadas no por jueces de Luxemburgo sino por los jueces de Reino Unido.

El ministro para el Brexit reconoció que la simple derogación de la Ley de las Comunidades Europeas generará lagunas en la legislación nacional, por lo que la Ley de Derogación transpondrá la normativa comunitaria a la legislación nacional el día en que Reino Unido abandone la UE. Asimismo ha añadido que los derechos de los trabajadores, los consumidores y la protección medioambiental recogidos por las leyes comunitarias van a continuar como hasta ahora cuando Reino Unido abandone la UE.

David Davis señaló que la Ley conferirá poderes para reformar la legislación y resolver los problemas que se presenten como resultado del Brexit a través de la legislación secundaria, recalcando que esta conferencia de poderes será eficaz solo por tiempo limitado. Además, reconoció que la legislación de cada una de las naciones que integran Reino Unido también deberá ser reformada y que la Ley dará a los Gobiernos nacionales el poder para enmendar aquellas materias que afecten a competencias transferidas.

Además, Davis confirmó que la introducción de la ley va a suponer que el Tribunal de Justicia Europeo no tenga ninguna función en la interpretación de las leyes del país añadiendo que la jurisprudencia de la UE se incorporará como propia del país.



En el libro blanco, presentado por Davis, titulado *Legislating for the United Kingdom's withdrawal from the European Union*, se recogen los elementos principales de la Ley de Derogación:

1.- Revocación de la Ley de Comunidades Europeas de 1972 (ECA) y recuperación del poder legislativo para las instituciones británicas.

2.- Adaptación de la normativa europea

Esta Ley convertirá en legislación propia la legislación comunitaria que se encuentre vigente en el momento en que se produzca la salida de Unión. La certeza de que las normas no cambian significativamente de forma súbita facilitará que las empresas continúen con sus negocios con normalidad y proporcionará objetividad y justicia a los ciudadanos, cuyos derechos y obligaciones no sufrirán cambios repentinos. Asimismo, asegurará la responsabilidad del Parlamento británico (o, cuando sea apropiado, del de las otras naciones) para modificar, revocar o mejorar, cuando sea conveniente, cualquier Ley comunitaria (una vez convertida en Ley propia) tras la salida de la UE.

3.- Otorgar los poderes necesarios para el establecimiento de legislación secundaria

Permitirá introducir las correcciones necesarias en las leyes que, de otra manera, no podrían aplicarse apropiadamente una vez se haya abandonado la UE y permitir, de esta forma, que el sistema continúe funcionando correctamente tras la salida de la UE y, además, habilitará al derecho interno a reflejar el contenido de cualquier acuerdo realizado durante el proceso de salida conforme a lo establecido por el art. 50.

### **Presupuestos Generales 2017-2018**

El pasado 8 de marzo, el ministro británico de Economía, Philip Hammond, presentó en el Parlamento los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio presupuestario 2017-2018.

Inició su discurso haciendo referencia a la inminencia del comienzo de las negociaciones con la UE para el Brexit y recalando que estos presupuestos están encaminados a preparar al país para un futuro más brillante y ofrecer una plataforma estable para esas negociaciones. Igualmente, recordó que estos serán los últimos presupuestos generales que se presenten en marzo.

Hammond dio a conocer los nuevos datos de previsión económica de la Oficina de Responsabilidad Presupuestaria (*Office for Budget Responsibility*):

- Previsión de crecimiento de Reino Unido: 2% para este año y 1,6% para 2018.
- Deuda pública: llegará al 86,8% del PIB en 2017-2018, alcanzando su máximo el próximo año con el 88,8%.
- Inflación: 2,4% para este año, descendiendo al 2% en 2018
- Tasa de desempleo se situará en el 4,9% en 2017, y en el 5,1% el año próximo.

Entre las medidas anunciadas en el ámbito sociolaboral destacan:

- Incremento del límite de ingresos mínimos exento de impuestos a 12.500 libras para el año 2020.
- Incremento de las contribuciones a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos a partir de 2018. Desde ese año, las contribuciones sociales se incrementarán al 10%, aumentando un 1% más en 2019.
- Reducción de 435 millones de libras en el impuesto de sociedades. A través de estas medidas:
  - A partir de abril el impuesto de sociedades descenderá al 19%, la tasa más baja del G20, y al 17% en 2020.
  - Las empresas, que hayan disfrutado de la exención del pago de este impuesto, al volver a contribuir se beneficiarán de la introducción de un límite, por lo que su impuesto de sociedades no podrá incrementarse más de 50 libras al mes.
  - Descuento de 1.000 libras en el impuesto de sociedades para los pubs cuyo valor no supere las 100.000 libras (90% de los pubs).
  - Fondo de 300 millones para permitir a los ayuntamientos ofrecer exenciones a empresas.
- Asistencia social: 2.000 millones extra de financiación en los próximos 3 años y publicación de un Libro Verde en asistencia social.
- El Gobierno va a llevar a cabo una revisión de la edad de acceso a la pensión de jubilación.
- Violencia de género. Provisión de 20 millones de libras para asistir a asociaciones contra la violencia de género y el maltrato.

## Área de mercado de trabajo

### Estadísticas Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre noviembre 2016-enero 2017 ha descendido una décima, situándose en el 4,7%, su nivel más bajo desde 2005. El número total de desempleados se fija en 1,58 millones de personas. Esto supone un descenso de 31.000 personas con respecto al período agosto-octubre 2016 y de 106.000 en términos anuales.<sup>10</sup>

Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se ha mantenido al 74,6% comparado con trimestre agosto-octubre 2016. El número de empleados de 16 años o más aumento,

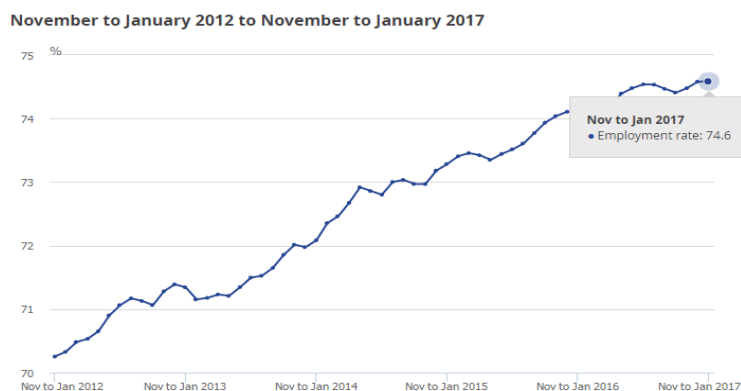
---

<sup>10</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

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

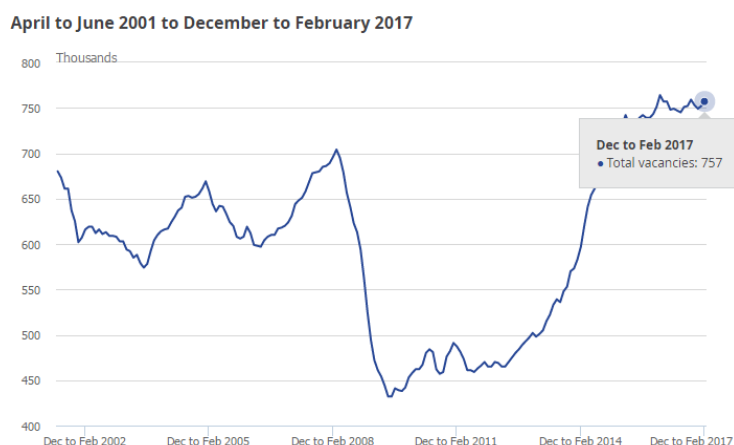
anualmente, en 315.000 personas, alcanzando los 31,85 millones de personas en activo.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses diciembre-febrero 2017, estuvieron **vacantes** 757.000 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

## Migraciones

### Libre circulación de personas tras el Brexit

El pasado 6 de marzo la Cámara de los Lores del Parlamento Británico hizo público un informe sobre los posibles escenarios que podría adoptar el Gobierno en materia de libre circulación tras la salida del Reino Unido de la Unión Europea.

El Gobierno deberá decidir qué aspectos de la libre circulación de personas le gustaría ver reproducidos en los futuros acuerdos bilaterales con la UE.

Si las negociaciones al amparo del artículo 50 concluyeran sin ningún acuerdo, el escenario resultante sería el peor de todos, donde los ciudadanos británicos pasaran

a ser extranjeros a efectos de la legislación comunitaria y de inmigración. En el otro extremo, estaría la posibilidad de que se adopten nuevos acuerdos recíprocos y preferenciales entre Reino Unido y la UE, que fijen un sistema muy similar a la libre circulación actual.

El informe indica también la importancia de dar un trato preferencial a los nacionales comunitarios frente a los no comunitarios, con la esperanza de asegurar también un trato preferencial para los ciudadanos británicos en la UE.

La razón primordial del Gobierno por la que poner fin a la libre circulación de personas es restaurar la soberanía y asegurar que hay un control migratorio estricto en el Reino Unido. Teniendo en cuenta que casi tres cuartas partes de la inmigración comunitaria acuden al país para trabajar, parece lógico anticipar que los controles que se establezcan seguirán esta línea, adoptando un sistema de permisos de trabajo. No obstante, la opinión unánime de las asociaciones empresariales tanto del sector público como el privado es que a los ciudadanos comunitarios no se les debería aplicar el sistema de permisos de trabajo vigente para extranjeros, advirtiendo de una posible carencia de mano de obra en muchos sectores en caso contrario.

La política migratoria a la que parece que aspira el gobierno gira en torno a tres elementos:

1. Los trabajadores altamente cualificados continuarán siendo bien acogidos en el país
2. Los trabajadores poco cualificados son un motivo de preocupación
3. El Reino Unido debería reducir su dependencia en mano de obra barata extranjera

El informe concluye señalando que es poco probable que la reducción de la inmigración solucione el problema de los salarios bajos y que numerosos sectores vitales para la economía británica dependen de mano de obra extranjera. Por tanto es esencial que cualquier modificación en la política migratoria no afecte a la economía británica y que los cambios se ejecuten de manera progresiva en el tiempo, para que el legislador pueda poco a poco ir detectando las necesidades reales en materia migratoria.

## RUMANÍA

### COMENTARIO GENERAL

#### Situación política

Después de tan sólo tres meses desde la victoria electoral del 11 de diciembre, la coalición de Gobierno se ha visto afectada por varios desacuerdos. Lejos de representar un monolito, el gran ganador de las elecciones parlamentarias, el PSD, que ha obtenido el 45% de los votos, tiene que hacer frente a cada vez más voces críticas dirigidas contra su jefe, Liviu Dragnea. A su vez, la ALDE, el otro miembro de la coalición de Gobierno, tras haber obtenido un 6% en las elecciones, parece estar a punto de explotar.

A mediados de mes, uno de los 2 copresidentes del partido, Daniel Constantin, salió de la sala donde tenía lugar la reunión de los líderes liberaldemócratas, denunciando el carácter ilegal de los debates. Pero los debates han continuado y el otro copresidente del partido, Călin Popescu Tăriceanu, ha propuesto para abril la celebración de un Congreso, para la elección de un líder único. Las divergencias en el seno de ALDE, ha explicado Constantin, tienen como causa la manera en la que se toman las decisiones en el partido. Constantin se ha comprometido a no abandonar el partido, aun dimitiendo de sus cargos en el Ejecutivo, de vice primer ministro y Ministro de Medio Ambiente.

El apoyo otorgado por el Parlamento al nuevo Gobierno no se verá afectado por posibles disensiones en el seno de la ALDE. Lo ha dicho el presidente del PSD, Liviu Dragnea. Sin embargo, los analistas creen que en el interior de la coalición ya ha aparecido, bajo el nombre de "la nueva izquierda", una tercera entidad política, en cuya creación han colaborado Daniel Constantin y el antiguo líder del PSD, Victor Ponta, cada vez más crítico con su sucesor, Dragnea.

Pocos equipos gubernamentales de la Rumanía postcomunista han tenido una dinámica de personal tan rápida como el actual Gobierno de coalición integrado por el Partido Social Demócrata (PSD) y la Alianza de Liberales y Demócratas (ALDE). El Ejecutivo está liderado por el socialdemócrata Sorin Grindeanu, que fue investido en enero tras las elecciones legislativas de diciembre de 2016.

El pasado 23 de febrero cambiaron los titulares de cuatro carteras: Justicia, Economía, Ámbito Empresarial y Fondos Europeos. Al principio se esperaban nuevos nombramientos solo para Justicia y Ámbito Empresarial, porque ambos ministros habían dejado sus cargos en el contexto de la crisis política causada por el intento del Gobierno de modificar los Códigos Penales a través de un decreto ley.

Cientos de miles de personas protestaron en las calles porque les pareció una medida destinada a disminuir el ritmo de la lucha anticorrupción y exonerar de responsabilidad penal a personas influyentes de la política y de la administración. Por consiguiente, el iniciador de dicho decreto ley, el ministro de Justicia Florin Iordache se vio obligado a dejar el cargo, mientras que el titular de Negocios, Florin Jianu, salió del Gobierno por propia voluntad invocando razones de conciencia. El cargo de ministro de Justicia fue ocupado por el exjuez del Tribunal Constitucional.

Tudorel Toader. A la cabeza del Ministerio del Ámbito de Negocios fue nombrado Alexandru Petrescu, y su cargo de ministro de Economía fue ocupado por Mihai Tudose, quien había ocupado este mismo cargo durante el Gobierno de Victor Ponta. En aquella ocasión cambió también el ministro de Fondos Europeos y la nueva titular es Rovana Plumb, exministra en los años 2000 durante el Gobierno de Adrian Năstase.

Estos cambios se han producido en el seno del PSD, el gran ganador de las elecciones del pasado invierno cuando obtuvo un 45% de los sufragios. Ahora le ha tocado operar cambios a su socio menor en el Gobierno, la ALDE.

A primeros de abril han prestado juramento dos ministros liberal-demócratas. Para el cargo de ministro de Medio Ambiente y viceprimer ministro, la ALDE ha optado por Grațiela Gavrilescu, exministra para la Relación con el Parlamento, lugar que ha ocupado ahora el líder del grupo de senadores de la ALDE, Viorel Ilie.

A finales de marzo, la dirección de la ALDE había retirado el apoyo político al copresidente de esta formación Daniel Constantin, que ocupaba los cargos de viceprimer ministro y ministro de Medio Ambiente, en el contexto de los desencuentros cada vez más fuertes entre este y el otro copresidente liberaldemócrata, el jefe del Senado, Călin Popescu-Tăriceanu. Los miembros de la coalición se vieron obligados a tener en cuenta la decisión política, ha declarado sin esconder su desilusión el presidente del PSD, Liviu Dragnea, el hombre fuerte de la coalición en el poder.

Este último es también blanco de varios contestatarios socialdemócratas y últimamente se comunica solo en tono polémico y por las redes sociales con su predecesor en la jefatura del partido, el ex primer ministro Victor Ponta. En la prensa se habla cada vez más sobre la posibilidad de que Ponta y Daniel Constantin estén preparando el lanzamiento de una nueva formación política llamada provisionalmente “la nueva izquierda” que afectará aún más la solidez del actual Gobierno.

### **Situación económica**

La Comisión Europea advierte que Rumanía podría registrar este año el mayor crecimiento del déficit presupuestario de la UE pese a que el año pasado registrara el mayor incremento económico de Europa. La jefa de la representación de la CE en Bucarest, Angela Cristea, ha afirmado, con motivo del lanzamiento del informe económico para Rumanía, que el documento señala una serie de paradojas referentes a la evolución de la economía. «Por un lado», ha afirmado Cristea, «constatamos la reducción de la pobreza en Rumanía y por otro, el crecimiento de las desigualdades sociales y creo que es el mayor crecimiento de la Unión Europea, la desigualdad de ingresos en Rumanía. Cabe precisar que éste no es un fenómeno puntual sino una tendencia aparecida en 2012, tendencia específica no sólo de Rumanía sino también de otros Estados miembros de la UE y consideramos que refleja los efectos globales de la crisis complicados por los efectos de la globalización»

El Ejecutivo comunitario estima que Rumanía finalizará el año con un déficit del 3,6% del PIB, el mayor de la Unión. El ministro de Finanzas, Viorel Stefan, ha declarado «Rumanía ha hecho progresos en cuanto a las reformas estructurales, especialmente en el campo de la mano de obra y la reducción de la pobreza, la sanidad y la administración pública. Quiero subrayar que desde el 2016 Rumanía forma parte de la categoría de los Estados sin desequilibrios macroeconómicos al lado de Austria, Bélgica, Hungría y Reino Unido. El Gobierno ha reafirmado varias veces su compromiso de mantener el déficit presupuestario en los límites establecidos por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento e intenta tomar medidas suplementarias para reducir los gastos.»

Viorel Stefan ha añadido que uno de los objetivos es optimizar y mejorar las acciones de control para aumentar los ingresos al presupuesto. En referencia a la futura evolución de la economía rumana, el economista jefe del Banco Nacional de Rumanía, Valentín Lazea, aprecia que para tener un crecimiento potencial del PIB del 5% anua, es decir el nivel necesario para recuperar las diferencias que nos separan de los Estados desarrollados de la UE, hay que implementar algunas reformas estructurales en el sector de la educación y sanidad y tomar medidas para mejorar las condiciones demográficas. Además, hace falta aumentar el grado de absorción de los fondos europeos y optimizar las inversiones públicas.

### **Situación social**

Según declaraciones de la Ministra de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, tras los debates que ha mantenido con los sindicatos de la Sanidad, la ley del salario unitario se adoptará antes del 1 de julio y los crecimientos salariales se aplicarán de manera gradual antes de 2021. La mandataria ha precisado que los primeros aumentos se aplicarán a partir del 1 de enero del próximo año, según está previsto en el programa de gobierno.

La Ministra ha precisado que está contenta con la manera en que se han desarrollado las negociaciones y ha destacado que para este periodo de cuatro años, los 31.000 millones de leus (aproximadamente 7.000 millones de euros), dinero asignado para los crecimientos salariales, están disponibles en el presupuesto.

La Ministra afirma que «siempre ha aumentado el salario mínimo por economía y se ha llegado a la situación en que unas personas sin educación superior y principiantes que entran directamente con el salario mínimo por economía tengan el mismo nivel de salarios que aquellos que eran empleados desde hacía más tiempo y que tenían educación superior».

Por su parte, los sindicatos del sector sanitario opinan que la ley del salario unitario es buena y están contentos con las cifras previstas para los crecimientos salariales. Los aumentos aplicados el próximo año para la mayor parte del personal sanitario alcanzarán el 60%. A principios de esta semana, en Bucarest han tenido lugar algunos debates entre los ministros de Trabajo, del Interior y de Hacienda y los representantes de las instituciones de orden público sobre la ley del salario unitario. Los líderes sindicales de los policías están descontentos con el resultado de las negociaciones y han amenazado con protestas. Ellos han afirmado que hay más de

80.000 empleados del Ministerio del Interior que no tienen siquiera el salario mínimo por economía, que es de 1.450 lei (aproximadamente 320 euros). No están de acuerdo con el hecho de que sus sobresueldos se calculen según el salario básico de 2009, sin tener en cuenta el aumento del salario mínimo bruto. La ministra de Trabajo ha afirmado que el Gobierno tomará una decisión tras el análisis del Ministerio de Hacienda sobre el impacto presupuestario de las demandas de los policías. Son las últimas correcciones de este tipo, ha explicado la mandataria, porque la ley del salario unitario reparará las posibles injusticias existentes. El primer ministro Sorin Grindeanu ha declarado también en Radio Rumanía que la ley que está en el debate público tiene por objetivo mejorar la escala salarial, para que refleje la responsabilidad que tienen los empleados públicos.

Lia Olguța Vasilescu ha declarado recientemente que antes de 2020, se doblarán los salarios de hasta 4.000 lei (aproximadamente 890 euros) y aquellos que superan este umbral aumentarán un 45%. La ministra ha añadido que a partir del 1 de julio aumentará también el punto de pensión a 1000 lei (aproximadamente 225 euros). Negociaciones similares tendrán lugar este jueves, ya que el Ministerio espera debatir la ley del salario unitario con los representantes del personal del sistema de educación, y el viernes, con los de la cultura.

### Datos sobre pobreza

Diez años después de la adhesión de Rumanía a la UE, el balance continúa. Según las estadísticas, Rumanía ha hecho progresos significativos respecto a la reducción de la pobreza. Si en 2007, un 47% de los rumanos vivía por debajo del umbral de la pobreza, en 2015, el porcentaje había bajado hasta el 37%. Estos datos se calculan según un indicador estadístico denominado AROPE, que mide tanto los ingresos anuales como los bienes que tiene una persona. En el caso de los rumanos, esto significa que en los últimos años, más rumanos se han permitido comprar aparatos eléctricos, electrodomésticos y teléfonos móviles, así como tener una comida con carne cada dos días o ir de vacaciones una semana al año.

La filial de Rumanía de la Fundación “Friedrich Stiftung”, mediante el proyecto “El monitor social” (“Monitorul social”), ha analizado las cifras recogidas en los años que han pasado desde la adhesión y ha obtenido sus propias conclusiones sobre la pobreza. De los datos interpretados por “El monitor social” se desprende una conclusión paradójica: aunque la falta de recursos en su conjunto ha disminuido, en ciertos casos, realmente ha aumentado. Si analizamos solo los ingresos, es decir el dinero que tienen las personas, tendremos la sorpresa de comprobar que ha aumentado la pobreza. Es decir que ha aumentado el número de las personas con ingresos un 60% más bajos frente al ingreso medio nacional. En 2015, éstos alcanzaban casi un 25% del total de la población, mientras que en 2007, el porcentaje era del 18

Iulian Angheluță ha hablado sobre la falta de recursos que tiene la gente en las aldeas, sobre todo aquellos que viven en zonas montañosas. Mediante su fundación, “Free Miorița”, han asumido desde hace unos años un proyecto difícil: llevar la luz a las zonas de Rumanía donde no hay electricidad. Estas zonas son todavía numerosas en Rumanía, y la falta de la electricidad se siente más en las partes más aisladas: las aldeas o las viviendas de las montañas.



La electricidad representa para estas personas una comodidad mínima, pero también la posibilidad de salir del aislamiento. Así, la luz ha llegado a algunos de ellos bajo la forma de los paneles fotovoltaicos o solares gracias a las donaciones de “Free Miorița”.

A la espera de que se solucionen estos desniveles mediante las políticas públicas de protección social, las iniciativas que nacen del ámbito de la sociedad civil intentan sustituirlas. Por ejemplo, en el último año, “Free Miorița” ha conseguido entregar paneles solares o fotovoltaicos a unas 78 viviendas de 15 distritos. De esta manera, en el último año, ha contribuido a que cuatro escuelas y dos iglesias tengan electricidad.

## SUECIA

### EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE PRIMAVERA <sup>11</sup>

El 18 de abril, el Gobierno presentó el proyecto de ley de política fiscal de primavera y un proyecto de presupuesto rectificativo de primavera al Parlamento (*Riksdag*). Ambos se basan en un acuerdo entre los partidos gubernamentales<sup>12</sup> y el partido de la izquierda.

El proyecto de presupuesto de primavera contiene una propuesta sobre las líneas directrices de la política económica y presupuestaria durante los próximos años. Sirve también de base para el Proyecto de Presupuesto de Otoño que se presenta en septiembre y que se aprueba en diciembre cada año.

#### Desarrollo económico

El último pronóstico económico del Ministerio de Hacienda muestra que:

- La economía de Suecia es fuerte;
- El empleo está en niveles récord y el desempleo está disminuyendo;
- Se espera que las finanzas públicas muestren un superávit cada año de este período electoral, es decir, entre 2015-2018.

"Al perseguir una política fiscal responsable desde que asumimos el cargo, hemos conseguido que el enorme déficit de las finanzas públicas que heredamos, vuelva a un superávit cada año de este período electoral, lo que nos ha colocado en una posición totalmente nueva y nos ofrece nuevas oportunidades para satisfacer las necesidades sociales. El modelo sueco puede continuar ", dijo la Ministra de Hacienda *Magdalena Andersson*.

#### La economía de Suecia sigue registrando un crecimiento sólido

Se prevé también, que el crecimiento sueco sea alto en 2017, pronosticado en el 2,9%, una tasa de crecimiento superior a la prevista para países comparables en Europa y superior a lo que se espera en Finlandia, Dinamarca y Noruega.

El crecimiento es amplio y está impulsado por el aumento de las exportaciones, el aumento de las inversiones privadas, principalmente en la construcción de viviendas, y el aumento del consumo, tanto privado como público.

El desempleo ha disminuido considerablemente desde 2014 y se espera que siga cayendo en los próximos años. La tasa de empleo de las personas de 20 a 64 años es la más alta registrada en la UE. El desempleo juvenil es el más bajo en 13 años y el desempleo de larga duración ha disminuido. Suecia tiene la tasa de desempleo de larga duración más baja de la Unión Europea, junto con Dinamarca.

<sup>11</sup> Fuentes: Página Web del Gobierno sueco y el periódico Dagens Nyheter.

<sup>12</sup> Socialdemócratas y los Verdes.

Una política fiscal responsable y un buen crecimiento del empleo llevaron de nuevo a las finanzas públicas a una situación de superávit, tanto en 2015 como en 2016, y redujeron la deuda nacional.

### Propuestas gubernamentales

Desde que se presentó al Riksdag el proyecto de ley presupuestaria para 2017, los acontecimientos en Suecia y en todo el mundo han creado la necesidad de adoptar más medidas a partir de este año. En el presupuesto rectificativo de primavera de 2017, el Gobierno presenta las siguientes propuestas:

- Refuerzo de la Autoridad de Policía Sueca, 700 millones de coronas (SEK).<sup>13</sup>
- Refuerzo de la defensa total, 500 millones de coronas suecas.
- Aumento de los fondos para los servicios de maternidad y la salud de la mujer, 500 millones de coronas suecas.
- Aumento de la inversión en servicios de salud mental para niños y jóvenes, 100 millones coronas suecas.
- Refuerzo de la asistencia social para niños y jóvenes, 150 millones de coronas suecas.
- Aumento de los fondos para las escuelas con un bajo porcentaje de estudiantes elegibles para programas nacionales, 500 millones de coronas suecas.
- Refuerzo del Programa de Introducción a la Secundaria Superior, 150 millones de coronas suecas.
- Refuerzo del programa llamado “*Climate Leap*”<sup>14</sup> 500 millones de coronas suecas.

### Líneas directrices para la política económica y presupuestaria

#### El desempleo debe seguir bajando

La agenda de empleo del Gobierno consiste en inversiones en el perfeccionamiento de las habilidades y una política activa del mercado de trabajo, inversiones en vivienda e infraestructura y una política industrial activa. Además, se necesitan más empleados en el sector del bienestar. El fortalecimiento de las escuelas, la atención de salud y la policía también crea más empleos. El objetivo de alcanzar la tasa de desempleo más baja de la Unión Europea en 2020 orienta la política económica.

#### Los resultados del aprendizaje en las escuelas deben seguir mejorando

El objetivo del Gobierno es la educación equitativa basada en el conocimiento para todos los alumnos. Los miles de millones de coronas para el bienestar apoyan a los municipios, pero también lo hacen para realizar las inversiones del Gobierno en, por ejemplo, clases más pequeñas, y salarios más altos para los profesores. Si se incluye el presupuesto rectificativo de primavera, las inversiones específicas totales

<sup>13</sup> EUR € = 9,6065 SEK. 19.04.2017. Banco Central de Suecia. Riksbanken.

[www.riksbank.se](http://www.riksbank.se)

<sup>14</sup> “salto climático”

por el Gobierno en educación ascienden a 11 mil millones de coronas suecas sólo este año.

### Suecia será un líder en la transición a un mundo respetuoso con el clima

El marco de política climática guiará las acciones climáticas de este y de los futuros gobiernos. El impacto de los impuestos ambientales aumentará y promoverá formas de transporte y energía más inteligentes para el clima. Suecia se convertirá en una de las primeras naciones del mundo sin combustibles fósiles. La transición también conduce a más puestos de trabajo, con las necesarias inversiones en ferrocarriles y trenes y las exportaciones de tecnología medioambiental de Suecia. El “salto climático” implicará a todo el país en la reducción de las emisiones climáticas para asegurar que se alcance el objetivo de emisiones nacionales para 2020.

### Suecia debe ser un país seguro

Suecia debe ser un país seguro. Por lo tanto, la sociedad debe hacer frente al crimen mediante la aplicación de la ley, la prevención del delito y el procesamiento de las personas que cometen delitos. Las sanciones por delitos graves se han incrementado y la policía ha recibido más recursos.. El aumento de la presencia policial es esencial. Se debe ser duros tanto con el crimen como con las causas del crimen.<sup>15</sup>

### Comentarios de la prensa sobre el proyecto de presupuesto de primavera

En un editorial económico del periódico *Dagens Nyheter*, el 18 de abril, *Johan Schück* hace comentarios sobre el proyecto de presupuesto de primavera: “*La economía sueca es fuerte, pero nos espera una ralentización*”. La Ministra de Economía, “montada sobre una ola de excelente coyuntura económica”, presentó hoy los presupuestos de primavera. Actualmente las cosas le van bien a Suecia. Pero puede que esta prosperidad sufra un parón antes de las elecciones de septiembre del año que viene.

La mayoría de las curvas señalan en la dirección correcta. El crecimiento económico significa que la producción es mayor que nunca. El porcentaje de personas con empleo está al mismo nivel que antes de la crisis financiera. Podría creerse que la situación para la Ministra de Finanzas es de ensueño. *Magdalena Andersson* puede sostener que lo que se ha conseguido es fruto de su propia política. El hecho de que la coyuntura ayude no es nada de lo que se queje. Pero si se estudian las cifras más detenidamente, el panorama no es tan luminoso como parece. Absolutamente todos los pronósticos señalan hacia una ralentización del crecimiento económico en los próximos años, especialmente en lo que se refiere al PNB por habitante.

Parece que el paro pronto tocará fondo, a pesar de que las cifras se mantienen alrededor del 7%. Las finanzas públicas se sostienen gracias a subidas de impuestos, algunas de las cuales pueden no ser aprobadas por el Parlamento.

---

<sup>15</sup> Página Web del Gobierno de Suecia: <http://www.government.se/articles/2017/04/the-2017-spring-budget-in-five-minutes/>

Sin embargo, de esto no se hablará cuando la Ministra dé su visión de la política económica. Todavía existe la posibilidad de ofrecer una descripción muy positiva, posibilidad que ciertamente no será desaprovechada. La única restricción es que *Magdalena Andersson* no puede mostrarse tan positiva que pierda el control sobre la evolución económica. El optimismo exagerado puede dejar paso a fuerzas menos responsables, que piensen que las palabras de la Ministra "van a misa".

También en el futuro será necesaria la disciplina, si es que no se desea que la economía descarrile. Tanto en Suecia en general, como en las finanzas públicas, de las que *Magdalena Andersson* es directamente responsable. Es por ello que existen motivos para analizar más profundamente los problemas a los que se enfrenta la Ministra.

El crecimiento del PNB es ciertamente alto y el Instituto de Coyuntura Económica<sup>16</sup> lo sitúa en un 2,8% este año. Pero después, el aumento se irá ralentizando hasta que la coyuntura toque techo. Podremos estar entonces satisfechos si el crecimiento del PNB se acerca al 2%. Calculado por habitante, el crecimiento del PNB es bastante más lento, debido a que la población de Suecia ha aumentado grandemente. De acuerdo con el Instituto, se trataría de un crecimiento del 1,5%, bastante más bajo en los años por venir. Ello será determinante para el aumento del nivel de vida.

El desempleo ha bajado fuertemente, pero parece que, al menos esta vez, no puede ya bajar más. Los jóvenes y otros recién llegados que poseen formación encuentran trabajo fácilmente. Muchos empresarios se lamentan de la falta de mano de obra cualificada que necesitan. Atrás quedan aquellos con baja formación o poco conocimiento del sueco; muy a menudo, ambos factores se combinan. Este grupo, además, parece que seguirá creciendo durante los próximos años, cuando muchos de los refugiados de la última ola deban buscar trabajo. La consecuencia puede incluso ser que el desempleo crezca de nuevo.

Las finanzas públicas son sorprendentemente buenas, sobre todo gracias a la coyuntura económica reinante. El nuevo objetivo de superávit del 0,33% del PNB todavía no es oficial, pero está al alcance de la mano. Por el contrario, no hay margen de reformas, y el nuevo Director del Instituto, *Urban Hansson Bruzewitz*, que fue anteriormente el Director de Presupuestos de *Magdalena Andersson*, sigue alentando el principio de financiación "corona a corona".<sup>17</sup> No está claro si la Ministra le escucha, ya que ha afirmado que actualmente existen posibilidades para reformas no financiadas.

Sin embargo, ahora ella misma ha creado margen para las reformas financiadas mediante la propuesta, dentro de los presupuestos de primavera, de aumentos impositivos. Pero la pregunta es hasta dónde se puede llegar con los mismos.

También está por ver si estas subidas de impuestos finalmente se hacen realidad. Los partidos de la Alianza pueden forzar a *Magdalena Andersson* a retirar varias de

<sup>16</sup> National Institute of Economic Research (NIER). Konjunkturinstitutet (KI). En inglés:

<http://konj.se/english.html>

<sup>17</sup> O sea, que cada reforma tiene que ser financiada "corona por corona".

las propuestas. De lo contrario, la Ministra se arriesga a una votación contraria en el Parlamento que llevaría a una crisis gubernamental.

En otoño solamente quedará un año para las próximas elecciones. Se puede contar con que la Ministra de Finanzas llenará su próximo presupuesto con más costosas propuestas de reformas. Se verá obligada a ello, teniendo en cuenta las expectativas que se han ido creando. Pero la consecuencia puede ser que las finanzas públicas se debiliten. Entonces los gráficos ya no señalarán hacia arriba.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Dagens Nyheter, Economía, *Johan Schück*. 18.04.2017.



# **SEGURIDAD SOCIAL**

---

## FINLANDIA

### ESTUDIO SOBRE EL ESQUEMA DE PENSIONES DE SUPERVIVENCIA (VIUDEDAD Y ORFANDAD) <sup>19</sup>

El futuro sistema de pensiones de supervivencia podría ser más sencillo en el futuro y las condiciones para los niños podrían mejorar. La pensión del cónyuge superviviente podría ser un beneficio a plazo fijo. Estas son algunas de las sugerencias presentadas por el grupo de trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud sobre pensiones de supervivencia.

El grupo de trabajo ha analizado el desarrollo del sistema de pensiones de supervivencia y las leyes y gastos relacionados. Sobre la base de su estudio, el grupo ha esbozado diferentes modelos, que sirven de base para la discusión sobre cómo mejorar el sistema de pensiones de supervivencia relacionado con los ingresos.

El examen se acordó junto con los preparativos de la reforma de las pensiones de 2017. La reforma de las pensiones no exige que se realicen cambios, por lo que también es posible que el sistema de pensiones de supervivencia continúe como hasta ahora (ver más abajo).

Los modelos presentados tienen algo en común: todos se centran en aumentar los beneficios de las pensiones de supervivencia para los niños y las familias con niños. La edad en que se detendrá la pensión de orfandad podría ser aumentada y también los cónyuges de derecho consuetudinario podrían tener derecho a una pensión de supervivencia si hay hijos menores en la familia. Si no hay cónyuge superviviente, la pensión de viudedad podría ser pagada a los niños, en su lugar.

El grupo de trabajo presenta una alternativa en la que la pensión del cónyuge superviviente se convertiría en un beneficio a plazo fijo, utilizado para ayudar al cónyuge y la familia a adaptarse a la muerte del otro que aporta ingresos a la familia. Los modelos presentados por el grupo de trabajo también tenían otra idea en común: los cambios no afectarían las pensiones de supervivencia ya pagadas. Esto significa que las pensiones de supervivencia que se pagan con arreglo al régimen actual seguirán pagándose. El posible carácter a plazo fijo de la pensión del cónyuge superviviente se referiría a los grupos de edad jóvenes que todavía están en edad de trabajar.

Además, el grupo de trabajo ha esbozado una anualidad voluntaria conjunta, con la que los cónyuges podrían compensar la reducción de la duración de la pensión del cónyuge superviviente. En la práctica, un cónyuge puede transferir su pensión de vejez a la pensión de supervivencia del otro cónyuge.

---

<sup>19</sup> **Fuentes:** Finish Centre for Pensions



## ¿Cómo funciona el Sistema en la actualidad?

Después de la muerte de uno de los asalariados de la familia, los ingresos de los miembros supervivientes suelen estar garantizados por varias prestaciones de seguridad social diferentes. Además de los beneficios de pensión de supervivencia pagados por el plan de pensiones relacionado con los ingresos, los familiares pueden tener derecho a

- la pensión de supervivencia del régimen nacional de pensiones,
- una pensión de supervivencia pagada sobre la base del empleo de los fallecidos en los países de la UE/EEE o en otros países con acuerdo de seguridad social,
- una pensión de supervivencia pagada del seguro de compensación al trabajador o del seguro de responsabilidad en carretera, o
- compensación del Seguro de Vida Colectivo de Empleados.

La pensión inicial y el importe base de la pensión de orfandad pagada del plan de pensiones nacional se pagan independientemente de los ingresos. La pensión del cónyuge supérstite y el complemento de la pensión de huérfanos se someten a una prueba de ingresos.

El seguro de compensación de trabajadores y el seguro de responsabilidad por carretera son estatutarios y sus beneficios están ligados primariamente con las pensiones relacionadas con los ingresos. El seguro de vida colectivo de los empleados cubre casi todos los asalariados y da derecho a una indemnización a tanto alzado.

Además de los seguros estatutarios y profesionales, la cobertura del seguro puede complementarse con una pensión complementaria tomada por el empleador, un seguro de pensiones privado o un seguro de vida.

La pensión de supervivencia pagada con cargo al régimen de pensiones vinculado a los ingresos tiene dos partes: la pensión del cónyuge supérstite y la pensión de orfandad. Si los fallecimientos estuvieran asegurados en virtud de la Ley de pensiones de la gente de mar y hubiesen fallecido antes de cumplir 67 años, los beneficiarios también tendrán derecho a una indemnización funeraria basada en la edad del fallecido.

Bajo ciertas condiciones, la pensión de supervivencia se paga al cónyuge y ex cónyuge de la persona fallecida. Las partes de una relación del mismo sexo registrada son comparables a los esposos casados. Los hijos de la persona fallecida menores de 18 años tienen derecho a una pensión de orfandad.

El cónyuge supérstite o el ex cónyuge tiene derecho a la pensión de viudedad si:

- tiene o ha tenido un hijo (biológico o adoptado) junto con el fallecido y los cónyuges se casaron antes de que el fallecido alcanzara la edad de 65 años, o
- los cónyuges se casaron antes de que el fallecido cumpliera 65 años y el cónyuge supérstite 50 años,

- el matrimonio ha durado al menos cinco años, y
- el cónyuge sobreviviente ha alcanzado la edad de 50 años en el momento de la muerte del cónyuge o ha estado incapacitado para trabajar durante mucho tiempo.

El ex cónyuge del fallecido tiene derecho a una pensión de viudedad en las mismas condiciones que el cónyuge supérstite si el fallecido estaba obligado a pagarle una pensión en base a una decisión legalmente válida.

Si el cónyuge sobreviviente vuelve a casarse antes de cumplir los 50 años, la pensión termina.

El hijo (biológico o adoptado) del fallecido recibirá una pensión de orfandad hasta los 18 años. Asimismo, la pensión de orfandad termina si el niño es dado en adopción a otra persona distinta del cónyuge supérstite o su cónyuge.

La base de la pensión de supervivencia es la pensión de la persona fallecida relacionada con los ingresos. Si el fallecido no percibe una pensión o una pensión parcial de invalidez o una pensión a tiempo parcial, la pensión de supervivencia se calcula sobre la base del importe de la pensión que el fallecido habría percibido si tuviera derecho a una pensión de invalidez completa en el momento de su muerte. A partir de 2010, el coeficiente de esperanza de vida afecta a la pensión de vejez o de invalidez en la que se basa la pensión de supervivencia.

La pensión de invalidez, que constituye la base de la pensión de supervivencia, se incrementa por el aumento de la suma global que normalmente se hace después de cinco años de invalidez si el aumento no se hizo antes a la pensión del fallecido.

La pensión de supervivencia se calcula sobre la base del derecho a pensión de la persona fallecida y se ve afectada por el número de beneficiarios. A lo sumo, el importe de la pensión de supervivencia y de las pensiones de orfandad es el importe de la pensión del fallecido.

#### **División de la pensión entre el cónyuge supérstite y los hijos**

| <b>Número de hijos</b>         | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4-</b> |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Pensión del cónyuge supérstite | 6/12     | 6/12     | 5/12     | 3/12     | 2/12      |
| Pensión de orfandad            | –        | 4/12     | 7/12     | 9/12     | 10/12     |
| Total                          | 6/12     | 10/12    | 12/12    | 12/12    | 12/12     |

El propósito de la pensión de supervivencia es compensar la pérdida financiera causada por el fallecimiento de uno de los trabajadores de la familia. Para que los ingresos del cónyuge supérstite se correspondan con el nivel previo al fallecimiento del otro cónyuge, se deduce la pensión del cónyuge supérstite con base en su propia pensión o en la pensión de invalidez calculada.

La pensión del cónyuge superviviente se reduce cuando se produce una de las siguientes situaciones:

- el menor cumple 18 años,
- el cónyuge sobreviviente sin hijos menores de 65 años ha recibido una pensión inicial durante seis meses, o
- el cónyuge superviviente tiene más de 65 años o es pensionista.

La pensión del cónyuge superviviente se reduce si su propia pensión asciende a más de 694,50 euros (en 2017). El monto de la deducción hecha a la pensión completa del cónyuge superviviente es la mitad de la diferencia entre la pensión del cónyuge sobreviviente y el límite arriba mencionado.

En algunos casos, no se paga pensión de supervivencia debido a los ingresos propios del cónyuge sobreviviente. La deducción suele afectar la cantidad de la pensión del cónyuge pagada a los viudos ya que, en promedio, los ingresos de los hombres son más altos que los de las mujeres. En casi uno de cada cuatro casos, el viudo no recibe ninguna pensión de supervivencia debido a la deducción. Para las viudas, la proporción equivalente es de aproximadamente, el tres por ciento.

En 2015, la pensión media del cónyuge superviviente era de 532 euros al mes. En promedio, la pensión del viudo es un tercio de la de una viuda.

## FRANCIA

### LOS GASTOS EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES AUMENTAN UN 40 % ENTRE 2005 Y 2014

Según un estudio realizado por la Dres<sup>20</sup>, en 2014 el gasto alcanzó los 46 600 millones de euros, lo que representa el 2,2 % del PIB. La mayor cuantía de este esfuerzo se destina a la protección social, con 42 700 millones de euros. Las ventajas fiscales y de cotización social llegaban ese mismo año a los 3 400 millones de euros.

Desde que, en 2005, se promulgase la Ley, de 11 de febrero, para la Igualdad de Derechos y Oportunidades, la Participación y la Ciudadanía de las Personas Discapacitadas, este esfuerzo se ha incrementado una media de un 2,4 % anual, en euros constantes. Siendo especialmente relevantes a estos efectos las prestaciones compensatorias de las discapacidades, la reforma de las prestaciones en favor de los niños con discapacidades y la revalorización de la ayuda para los adultos discapacitados.

La Ley de 11 de febrero de 2005 se tradujo en numerosas iniciativas, como la creación de las casas departamentales para personas con discapacidad (MDPH), encargadas de acoger, informar, acompañar y aconsejar a las personas con discapacidades y a sus familias, así como de sensibilizar a la población en general. Más allá del enfoque puramente médico, la accesibilidad y el derecho a las compensaciones se han convertido en pilares esenciales de la política en favor de este colectivo. No en vano el objetivo de la ley era la promoción de las personas discapacitadas en todas las esferas de la vida económica y social. También se han fortalecido los mecanismos para mejorar su formación y su inserción profesionales:

- Mediante la creación de los Fondos para la inserción de las personas discapacitadas en la función pública (FIPHFP<sup>21</sup>) y
- A través de la reforma del trabajo en medios protegidos, que ha consistido en sustituir los Centros de ayuda por el trabajo por los Establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo.

#### **La atención de la discapacidad alcanza 46 600 millones de euros en 2014**

En 2014 y dentro del campo definido (véase el encuadre inferior) el esfuerzo social en favor de las personas con discapacidades se ha calculado en 46 600 millones de euros, con un peso del 2,2 % sobre el PIB (Tabla 1). Esos mismos gastos fueron en 2005 de 33 100 millones de euros (un 1,9 % del PIB). A lo largo de ese período los gastos, en euros constantes, se han incrementado anualmente una media del 2,4 %,

<sup>20</sup> Les dépenses en faveur des personnes handicapées ont progressé de 13,5 milliards d'euros de 2005 à 2014 (Études & Résultats, marzo de 2007, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques).

<sup>21</sup> Se trata del equivalente en el área pública de la Asociación de gestión de fondos para la inserción profesional de las personas con discapacidades (AGEFIPH). Tiene el estatus de establecimiento público administrativo y recibe contribuciones múltiples de los tres sectores de la función pública (estatal, territorial y hospitalario).

básicamente por el tratamiento creciente del riesgo de discapacidad recogido en la ley de 2005. En ese mismo período, 2005-2014, el PIB se incrementó una media anual del 0,7 % en euros constantes.

Estos gastos, que buscan compensar las consecuencias de las diferentes formas de discapacidad para mejorar la inserción de las personas con discapacidades en las esferas económica y social, pueden englobarse en cuatro categorías:

- Prestaciones sociales específicas pagadas en concepto de la discapacidad.
- Gastos fiscales y compensaciones y exoneraciones de las cotizaciones patronales.
- Inversiones.
- Gastos de funcionamiento.

De los 46 600 millones de euros, las instituciones sin ánimo de lucro al servicio de las familias (ISBLSM) y los dos organismos públicos que promueven la inserción profesional (AGEFIPH<sup>22</sup> y FIPHP) se hacen cargo del 36 % de los gastos, principalmente en actuaciones de acogida y alojamiento. El Estado y los sistemas de seguridad social abonan el 29 % y el 26 % respectivamente de estas cuantías. Corresponde al Estado asegurar la vertiente fiscal y las prestaciones dirigidas a garantizar una renta mínima. Los gastos de los sistemas de seguridad social se centran en las pensiones y en las rentas. Por último, las colectividades territoriales y los organismos

#### **La definición de la discapacidad y campo de la evaluación del sobrecoste**

La situación de discapacidad considerada en el estudio se refiere, tal como establece la ley de 11 de febrero de 2005, a la limitación de la actividad personal originada por una alteración sustancial, duradera o definitiva, de una o más funciones físicas, sensoriales, mentales, cognitivas o síquicas, de una multidiscapacidad o de un problema de salud con consecuencias invalidantes. La DREES y el DARES utilizan un enfoque de mayor amplitud, incluyendo a quienes declaren encontrar dificultades debidas a una limitación funcional física o cognitiva, dificultades en las actividades esenciales de la vida cotidiana o limitaciones desde al menos seis meses originadas por un problema de salud.

Resulta muy difícil realizar un cálculo exacto del sobrecoste de los gastos inducidos por las situaciones la discapacidad. Por ello, éste no se incluye en el estudio. Un estudio realizado por Fondos CMU en Burdeos, Hainaut y Nanterre, en el contexto de las cajas primarias del seguro de enfermedad y otro de la CNAMTS dentro del régimen general de la Seguridad Social, en el que se distinguían los beneficiarios de la AAH de los de las pensiones de invalidez han permitido realizar unas estimaciones sobre la cuantía media de los gastos de estos cuidados. Una posterior extrapolación sobre el número total de personas con discapacidad permite adelantar –con todas las reservas metodológicas- un sobrecoste de 5.000 millones de euros en 2013.

No se incluyen en el estudio las indemnizaciones relacionadas con accidentes de trabajo o con las enfermedades profesionales. Tampoco los gastos relacionados con la dependencia de las personas mayores de sesenta años, ni los gastos de acción social de las comunas y las de las colectividades para favorecer la accesibilidad. Igualmente quedan fuera de estas cifras los gastos por el cuidado de las enfermedades relacionadas con el amianto, con un coste anual alrededor de los 750 millones de euros.

<sup>22</sup> La AGEFIPH es una asociación que se encarga de la gestión de las contribuciones financieras desembolsadas por las empresas privadas de veinte o más trabajadores, que están sometidas a la obligación de emplear trabajadores con discapacidades (OETH).

complementarios (mutuas, entidades de previsión y aseguradoras) gestionan alrededor de un 10 % del gasto general.

### Las prestaciones sociales en favor de las personas con discapacidad representan el 92 % del esfuerzo total

En 2014, el gasto en prestaciones sociales por este concepto alcanzó 42 700 millones de euros<sup>23</sup>, con un incremento medio anualizado del 2,3 % desde 2005 (año en que se gastaron 30 600 millones de euros), que supera el ritmo de crecimiento del conjunto de las prestaciones de protección social (1,9 %). Este mayor crecimiento se explica por la aplicación de la Ley de 11 de febrero de 2005, para la Igualdad de Derechos y Oportunidades, la Participación y la Ciudadanía de las Personas Discapacitadas, que ha desarrollado nuevas prestaciones.

#### TABLEAU 1

##### Les dépenses sociales versées au titre du handicap entre 2005 et 2014

Montants en milliards d'euros, évolutions annuelles moyennes en % et en euros constants

|  | 2005        | 2007        | 2009        | 2011        | 2013        | 2014        | 2005/<br>2014 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Prestations sociales en faveur du handicap                           | 30,6        | 33,0        | 35,3        | 38,3        | 41,6        | 42,7        | 2,3           |
| Dépenses fiscales et exonérations de cotisations sociales patronales | 2,3         | 2,4         | 3,1         | 3,4         | 3,2         | 3,4         | 3,0           |
| Dépenses d'investissement  | 0,2         | 0,1         | 0,2         | 0,1         | 0,1         | 0,1         | -12,8         |
| Dépenses de fonctionnement   | 0,0         | 0,3         | 0,3         | 0,4         | 0,4         | 0,4         | 31,1          |
| <b>Total</b>   | <b>33,1</b> | <b>35,7</b> | <b>38,8</b> | <b>42,2</b> | <b>45,3</b> | <b>46,6</b> | <b>2,4</b>    |

Champ • France entière.

Sources • DREES-CPS, PQE « Invalidité et dispositifs gérés par la CNSA », rapports d'activité de l'Agefiph et du Fiphfp.

Así, en 2006, se constituyó la PCH<sup>24</sup> (prestación compensatoria de la discapacidad), sustituyendo a la ACTP (ayuda compensadora por tercera persona) y con vocación de cubrir los sobrecostes relacionados con la discapacidad en la vida cotidiana. Ambos dispositivos abonaron en 2014 prestaciones por un valor de 1 600 millones de euros. En 2005 la cuantía era de 440 millones. El crecimiento medio anual del gasto de esta partida, en el período referido, ha sido del 13,7 %.

A cargo de los consejos departamentales, la PCH se hace cargo de un conjunto de los gastos ligados a la discapacidad (ayudas humanas, materiales y de animales), tanto en el domicilio como en los establecimientos ad hoc. Ese año la PCH tuvo 200 000 beneficiarios y hubo otros 50 000 que aún obtenían apoyo de la ACTP. El incremento de beneficiarios de la PCH (una media anual del 9,7 %) ha sido muy superior al retroceso de los de la ACTP. La ley de 2005 modificó en profundidad el régimen de ayudas destinadas a los niños con discapacidades. Así, a partir de 2006,

<sup>23</sup> La evolución de los gastos referidos en el estudio se calcula en euros constantes (deflacionados por el IPC).

<sup>24</sup> Tal y como se indica en el Encuadre A, en el estudio únicamente se recogen los datos de los beneficiarios menores de 60 años en cada uno de estos dispositivos (PCH y ACTP).

el subsidio diario por presencia parental (AJPP<sup>25</sup>) ha remplazado al subsidio por presencia parental (APP) y la ayuda para la educación del niño con discapacidad (AEEH<sup>26</sup>) se ha creado para sustituir a la ayuda para la educación especial (AES).

Lejos de ser formales, estos cambios han ampliado el perímetro de las ayudas introduciendo, por ejemplo, nuevos incrementos (en el caso de la AJPP) o una prolongación de la duración de la apertura de los derechos (en el caso de la AEEH). Hasta tal punto que los 138 000 niños y adolescentes beneficiarios de la AES en 2005 han pasado a ser 225 000 en 2014 con la AEEH.

Las ayudas para los adultos con discapacidades (AAH) representaron el 20 % de las prestaciones en 2014, llegando a los 8 500 millones de euros. Estas prestaciones están dirigidas a personas

con grados de incapacidad de al menos un 80 % o que encuentren una restricción substancial y duradera al empleo. A diferencia de las demás prestaciones ligadas a la discapacidad, la AAH está supeditada a la comprobación de los medios de vida, con el objeto de asegurar a las personas con discapacidad una renta mínima.

## TABLEAU 2

### Les prestations sociales versées au titre du handicap de 2005 à 2014

Montants en milliards d'euros, évolutions annuelles moyennes en % et en euros constants

|   | 2005        | 2007        | 2009        | 2011        | 2013        | 2014        | 2005/2014  |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Accueil et hébergement des personnes handicapées                                  | 9,5         | 10,8        | 11,5        | 12,8        | 13,7        | 14,1        | 3,0        |
| Rentes et pensions d'invalidité (y compris pensions civiles militaires) et ASI*   | 7,2         | 7,4         | 7,6         | 8,1         | 9,0         | 9,3         | 1,5        |
| Allocation aux adultes handicapés (AAH)   | 5,0         | 5,5         | 6,0         | 7,0         | 8,2         | 8,5         | 4,4        |
| Rentes accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)                  | 3,2         | 3,5         | 3,3         | 3,4         | 3,4         | 3,4         | -0,8       |
| Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et garantie de ressources | 2,5         | 2,6         | 2,8         | 2,9         | 3,0         | 3,0         | 0,5        |
| Prestations de compensation du handicap (PCH et ACTP)                             | 0,4         | 0,7         | 1,1         | 1,4         | 1,6         | 1,6         | 13,7       |
| Allocations en faveur des enfants handicapés (AJPP et AEEH)                       | 0,6         | 0,7         | 0,7         | 0,8         | 0,8         | 0,9         | 3,8        |
| Pensions militaires d'invalidité et autres pensions                               | 1,2         | 1,0         | 0,9         | 0,8         | 0,7         | 0,7         | -7,6       |
| Prestations liées à l'emploi des travailleurs handicapés (Agefiph et Fiphp)**     | 0,3         | 0,4         | 0,7         | 0,5         | 0,6         | 0,6         | 5,4        |
| Autres prestations d'invalidité*  | 0,6         | 0,5         | 0,5         | 0,6         | 0,6         | 0,6         | -0,2       |
| <b>Total des prestations sociales en faveur du handicap</b>                       | <b>30,6</b> | <b>33,0</b> | <b>35,3</b> | <b>38,3</b> | <b>41,6</b> | <b>42,7</b> | <b>2,3</b> |

\* Y compris prestations d'invalidité des sociétés d'assurance, non incluses dans le champ des comptes de la protection sociale.

\*\* Non incluses dans le champ des comptes de la protection sociale.

Champ • France entière.

Sources • DREES-CPS, PCE « Invalidité et dispositifs gérés par la CNSA », rapports d'activité de l'Agefiph et du Fiphp.

<sup>25</sup> La AJPP se entrega a las parejas (o a las personas solas) que hayan cesado o reducido su actividad profesional en una situación de un permiso de presencia parental, con una duración máxima de un año, para criar un hijo con una enfermedad grave, con una discapacidad o accidentado.

<sup>26</sup> La AEEH es una prestación, no limitada por el nivel de recursos, abonada a las personas que tengan a cargo al menos un niño o un adolescente –menor de veinte años– con un grado de incapacidad de al menos del 50 %.

En 2014, los beneficiarios de la AAH eran más de un millón y, desde 2005, sus efectivos se han incrementado anualmente en un 2,6 %. Los gastos del dispositivo han aumentado a un ritmo anual del 4,4 %, principalmente debido a la revalorización excepcional de la ayuda en un 25 % entre 2007 y 2012.

Los gastos relacionados con la acogida y el alojamiento de las personas con discapacidad (que incluyen los gastos médico-sociales financiados por el OGB (objetivo global de gastos) representan un tercio de las prestaciones referentes a la discapacidad (14 100 millones de euros), con un incremento medio anual del 3,0 % desde 2005 (9 500 millones de euros).

Aquí se incluyen el alojamiento y la acogida de los niños discapacitados en determinados establecimientos médico-sociales, como son los institutos médico-educativos, los centros para niños y adolescentes con discapacidades múltiples o los dedicados a los niños con deficiencias motoras.

Este apartado comprende la acogida y alojamiento de los adultos con discapacidades en estructuras especializadas. Se trata básicamente de las casas de acogida especializadas (MAS) y de los hogares de acogida medicalizados (FAM).

Las prestaciones que no han sido modificadas por la ley de 2005 se han incrementado en menor cuantía en el período 2005-2014. Es el caso de las pensiones y rentas de invalidez que han pasado de los 7 200 millones de euros de 2005 a los 9 300 millones en 2014, con un incremento medio anual del 1,5 % (se han visto afectadas por el retraso, a partir de 2010, de la edad mínima para la jubilación). A diferencia de la discapacidad, en la invalidez sólo se incluye la reparación de un perjuicio profesional. Estando dirigidas a las personas con incapacidad laboral y que no hayan alcanzado la edad mínima legal para poder jubilarse, estas pensiones de invalidez tratan de compensar la pérdida salarial ocasionada por la misma. En 2014, el conjunto de los regímenes recogía 920 000 <sup>27</sup>pensiones de invalidez. El número de beneficiarios ha crecido un 1,3 % de media anual en el período. Para aquellas personas que, incluso con la pensión de invalidez, no alcanzasen unos recursos mínimos, el Estado dispone de una red de seguridad mediante la ayuda suplementaria de invalidez (ASI). Esta prestación no contributiva alcanzó un gasto total de 249 millones de euros en 2014.

Igualmente, las prestaciones para favorecer la inserción profesional de los trabajadores con discapacidad han experimentado un crecimiento débil. Estos trabajadores pueden ser acogidos en el marco de los establecimientos y servicios de ayuda al trabajo (ESAT). Entre 2005 y 2014, los gastos por este concepto han pasado de 1 500 millones a 1 800 millones de euros, con un incremento medio anual del 0,2 %. Con el objeto de garantizar unos recursos mínimos a los trabajadores con discapacidades, el Estado les entrega un complemento de remuneración (la *garantía de recursos*). Entre 2005 y 2014 estas ayudas han pasado de los 1 000 millones a los 1 300 millones de euros.

---

<sup>27</sup> Los datos proceden del Programa de calidad y de eficiencia “Invalidez y dispositivos gestionados por la CNSA”, y recogen los de todos los regímenes, sin distinción de edad.



Los gastos procedentes de las rentas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT-MP<sup>28</sup>) alcanzaron en 2014 la cifra de 3 400 millones de euros. Disminuyendo, desde 2005, una media anual del 0,8 %, como consecuencia del descenso del número de accidentes de trabajo (en particular los producidos *in itinere*, que en ese período han disminuido una media anual del 2,5 %). Por el contrario, el número de casos de enfermedad profesional ha ido en aumento, pasando de 54 000 a 68 000 entre 2005 y 2014 (en parte debido a la ampliación del campo de las enfermedades reconocidas).

Los gastos de empleo asumidos por la AGEFIPH y el FIPHFP rondaron los 640 millones de euros en 2014, con un incremento medio anual del 5,4 % en el período estudiado. En la cifra se incluyen los gastos de formación, de apoyo a los dispositivos de inserción y de mantenimiento del empleo, así como las prestaciones dirigidas a compensar a los trabajadores por sus discapacidades. Ambos organismos tienen por misión promover y mantener la inserción profesional de las personas discapacitadas en las empresas privadas (AGEFIPH) y en la función pública (FIPHFP).

Por lo que se refiere a las ventajas fiscales y sociales ligadas a la discapacidad hay que destacar el programa Discapacidad y Dependencia, con un coste en 2014 de 8 500 millones de euros. Una vez excluidos los gastos en concepto de pérdida de autonomía de las personas de sesenta o más años, las



**TABLEAU 3**

**Les avantages fiscaux et sociaux en faveur des personnes handicapées de 2005 à 2014**

Montants en milliards d'euros, évolutions annuelles moyennes en % et en euros constants

|   | 2005       | 2007       | 2009       | 2011       | 2013       | 2014       | 2005/<br>2014 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| <b>Dépenses fiscales</b>  | <b>1,4</b> | <b>1,4</b> | <b>2,2</b> | <b>2,3</b> | <b>2,1</b> | <b>2,2</b> | <b>4,3</b>    |
| Aides fiscales soumises à condition de ressources   | 0,4        | 0,4        | 0,5        | 0,4        | 0,5        | 0,5        | 2,0           |
| Demi-parts en faveur des personnes handicapées  | 0,3        | 0,3        | 0,2        | 0,3        | 0,3        | 0,4        | 2,0           |
| Taux de TVA réduits   | 0,6        | 0,6        | 1,3        | 1,4        | 1,1        | 1,2        | 6,8           |
| Autres aides fiscales   | 0,1        | 0,1        | 0,2        | 0,2        | 0,2        | 0,2        | 2,2           |
| <i>Aides fiscales liées aux prestations sociales en faveur des personnes handicapées*</i> | <i>1,0</i> | <i>1,1</i> | <i>0,8</i> | <i>0,8</i> | <i>0,9</i> | <i>1,0</i> | <i>-1,5</i>   |
| <b>Exonérations de cotisations sociales patronales**</b>                                  | <b>0,9</b> | <b>0,9</b> | <b>0,9</b> | <b>1,1</b> | <b>1,2</b> | <b>1,2</b> | <b>0,8</b>    |
| <b>Total des avantages fiscaux et sociaux</b>   | <b>2,3</b> | <b>2,4</b> | <b>3,1</b> | <b>3,4</b> | <b>3,2</b> | <b>3,4</b> | <b>3,0</b>    |

\* Les aides fiscales portant sur certaines prestations sociales à destination des personnes handicapées comme l'AAH ou les pensions d'invalidité n'ont pas été incluses dans le total des dépenses fiscales pour éviter tout double compte avec ces prestations, comptabilisées dans le tableau 2.

\*\* Ces données sont estimées entre 2005 et 2009, en l'absence de chiffrage précis dans les documents budgétaires.

Champ • France entière.

Sources • Annexes du projet de loi de finances 2014 ; PQE « Invalidité et dispositifs gérés par la CNSA ».

<sup>28</sup> Con exclusión de los casos que, como consecuencia de un accidente o una enfermedad profesional, podrían dar acceso a una pensión de invalididad. Sólo se mantienen las indemnizaciones en forma de renta. No se incluyen las indemnizaciones en forma de capital referidas a niveles débiles de incapacidad.

ventajas fiscales y sociales (exoneración de cuotas patronales) de las personas menores de sesenta años con discapacidad alcanzaron los 3 400 millones de euros (Tabla 3), con un incremento medio anual del 3,0 % en el período 2005-2014.

El conjunto de los gastos de naturaleza fiscal alcanzó los 2 200 millones de euros en 2014. El mayor incremento del período tuvo lugar entre 2005 y 2011, principalmente debido a la subida de los gastos ligados a tasas de IVA reducidas. Estos gastos se han doblado entre 2005 (600 millones de euros) y 2014 (1 200 millones de euros), con un aumento anual medio del 6,8 % en euros constantes.

Algunos de los dispositivos fiscales están supeditados al nivel de los recursos económicos. Se trata de la deducción de la cuota del impuesto sobre los ingresos de las personas inválidas de *condición modesta* y de la exención del impuesto de habitación <sup>29</sup>para personas con discapacidad de *condición modesta*. Estos recursos alcanzaron en 2014 un coste de 500 millones de euros. Cabe aplicar el beneficio de media parte suplementaria a la hora de calcular su *IRPF* (con un coste fiscal de 400 millones de euros en 2014).

Dentro de este capítulo hay que hacer referencia a las bonificaciones fiscales para gastos de equipamiento y a las rebajas fiscales sobre las primas de los contratos de rentas de supervivencia y de ahorro de discapacitados. Estos conceptos englobaban <sup>30</sup>en 2014 el 7 % de las ayudas fiscales.

Por lo que se refiere a las exenciones de las cotizaciones sociales empresariales. Las personas mayores y las personas discapacitadas están íntegramente exentas de estas cotizaciones empresariales cuando se produce la contratación de una ayuda personal a domicilio. Esta medida tuvo un coste estimado para la Seguridad Social de 900 millones de euros en 2005, llegando hasta los 1 200 millones en 2014.

Globalmente, todos estos costes de gestión reflejan el esfuerzo creciente realizado en favor de las personas con discapacidad. Las inversiones apuntan, principalmente, a mejorar la acogida y el alojamiento de las personas en situación de discapacidad, a partir de políticas de modernización y de creación de plazas. Son asumidas por la Caja Nacional de Solidaridad para la Autonomía (CNSA). En 2014, estos gastos alcanzaron los 76 millones de euros. Desde 2009, año en el que se implantó un plan de relanzamiento de la economía, que benefició al sector médico-social, las inversiones de la CNSA en favor de las personas con discapacidades siguen una tendencia a la baja.

Los costes de la gestión comprenden mayoritariamente los gastos de funcionamiento de las casas departamentales para personas discapacitadas (MDPH) que creara la ley de febrero de 2005. Éstas se ocupan, entre otros asuntos, del reconocimiento del derecho a diversas prestaciones, como la PCH, la AAH y la AEEH. Prueba del esfuerzo creciente es el número de resoluciones dictadas por las

<sup>29</sup> Se trata de un impuesto local que se aplica a cada persona (sea propietario, inquilino u ocupante de una vivienda de manera gratuita) que disponga de un bien inmobiliario. Lo paga la persona que tenga a disposición o que disfrute del bien el día primero de cada año.

<sup>30</sup> Quedan excluidas las ayudas dirigidas a los titulares de la PCH, a las víctimas de los accidentes y de las enfermedades laborales y las pensiones de invalidez de militares, que están exentas del IRPF francés.

MDPH relacionadas con las concesiones de las PCH que, entre 2006 y 2014, han conocido un incremento anual medio del 33,8 %, pasando de 23 500 a 242 000. En concordancia, los gastos de gestión han pasado de los 30 millones de euros de 2005 a los 400 millones de 2014. De ellos, 326 millones de euros correspondían directamente a las MDPH y 65 millones correspondían a los gastos de gestión de AGEFIPH, FIPHFP y CNSA. La financiación de las MDPH corre a cargo del Estado (30 %), de la Seguridad Social (30 %) y de los departamentos (40 %).

# MERCADO DE TRABAJO

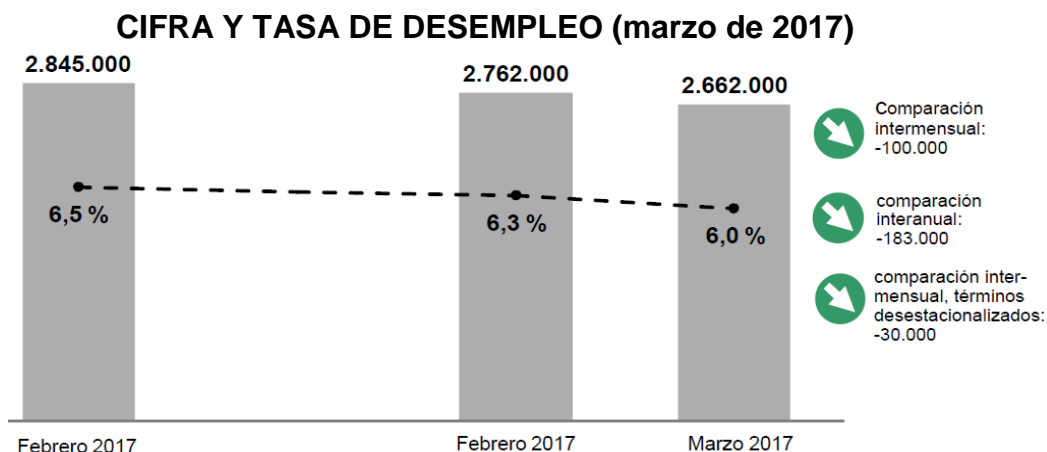
## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN MARZO<sup>31</sup>

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

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en marzo en 100.000 personas en relación con el mes anterior (-30.000 parados en términos desestacionalizados). En los últimos tres años, el desempleo descendió durante el mes de marzo un promedio de 78.000 personas. El número total de parados se situó en 2.662.000 desempleados. En comparación interanual había 183.0000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo descendió al 6,0% (-0,3%).



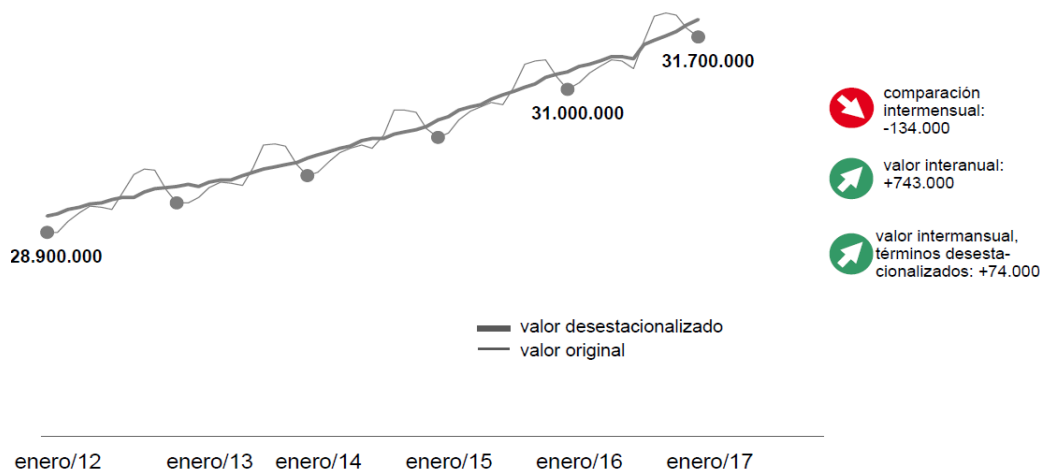
El **subempleo**, que comprende, además de a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, disminuyó en 18.000 personas en términos desestacionalizados. En total se cifró en marzo en 3.688.000 personas, es decir 18.000 más que hace un año. Este aumento interanual hay que atribuirlo ante todo a las medidas activas para refugiados y solicitantes de asilo.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en febrero se registró una cifra de desempleo de 1.870.000 personas y una tasa de desempleo de 4,3%.

<sup>31</sup> Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

## AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO

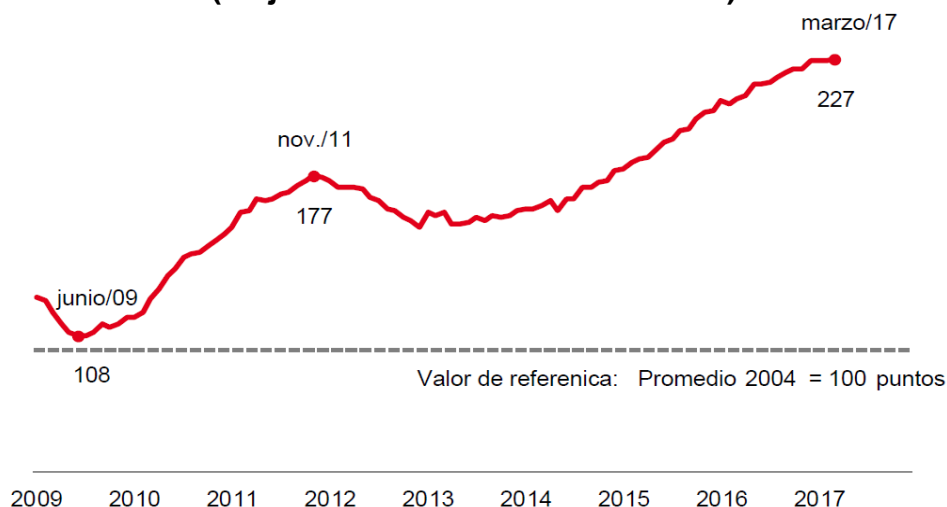
### Evolución de enero de 2012 a enero de 2017



La ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continuó registrando un notorio crecimiento en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo los criterios nacionales, la **ocupación** aumentó de enero a febrero en 50.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 43.630.000 personas, 608.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye ante todo al crecimiento del empleo acogido al Sistema General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de diciembre a enero en 74.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.710.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 743.000 personas en comparación interanual.

Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En marzo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 692.000 puestos de trabajo vacantes, 57.000 más que hace un año, la cifra se mantiene estable en términos desestacionalizados en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra se situó en marzo en los 227 puntos, aumentando un punto frente a febrero y 17 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

### EVOLUCIÓN DE INDICE BA-X (de junio de 2009 a marzo de 2017)



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 818.000 personas percibieron en el mes de marzo la prestación contributiva por desempleo, 48.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de esta prestación no contributiva por desempleo se cifró en marzo en 4.400.000 personas, 72.000 más en comparación interanual. Con ello, un 8,1% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación profesional**, las cifras actuales apuntan a una situación estable en el nuevo año de formación 2016/2017. De octubre de 2016 a marzo de 2017 había registrados en las agencias de empleo y *jobcenter* 411.000 solicitantes de un puesto de formación, prácticamente los mismos que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificado 442.000 puestos de formación, 1.000 más en comparación interanual. Los puestos de formación notificados más habituales fueron comerciantes en comercio minorista (26.900 ofertas), vendedores (19.300) y comerciantes en gestión de oficinas (17.300). El mercado de formación registra todavía en marzo un gran movimiento como para realizar una valoración sólida.

#### Comentarios

Al presentar las cifras relativas a marzo, el **nuevo presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Detlef Scheele**, subrayó que, gracias al notorio descenso del desempleo y una alta afiliación y demanda de mano de obra por las empresas, la activación que registra el mercado laboral en primavera fue más fuerte de lo habitual. Tras la jubilación de Frank-Jürgen Weise, Detlef Scheele asumió el cargo de presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA) el 1 de abril. La prensa acentúa que por primera vez después de 13 años un experto en mercado laboral dirige la institución; el mismo Weise reconoció en su discurso de despedida que ahora ocupará el puesto una persona que conoce muy bien el principal ámbito de actuación de la institución. A Weise se le reconoce que llevó a cabo la reestructuración de la BA, la cual puso en marcha desde el momento en el que asumió el cargo a principios del 2002. Entonces se acusaba a la BA de manipular las cifras, de no contar con personal cualificado para la intermediación laboral y se

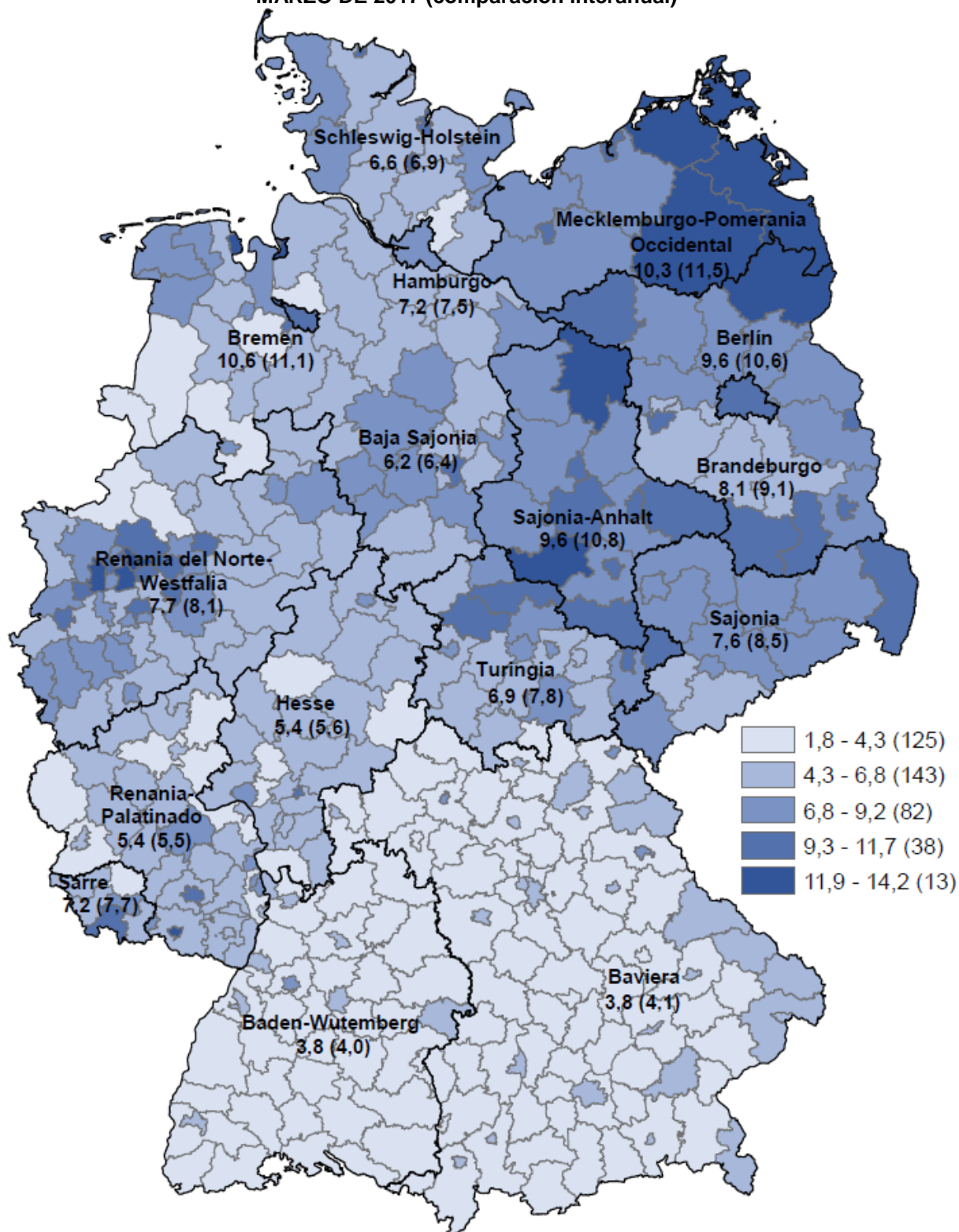
criticaba el continuo aumento de la tasa de desempleo. Weise entrega a su sucesor un organismo que, a pesar de contar con una estructura descentralizada (diez direcciones regionales y más de 150 agencias de trabajo locales), puede ser controlada y dirigida de forma efectiva desde la central. La prensa coincide en señalar que la Agencia Federal de Empleo está en condiciones óptimas para hacer frente a las tareas del mercado laboral alemán y a tres problemas acuciantes: la elevada cifra de desempleados de larga duración (>1 año), la creciente tasa de desempleo entre las personas mayores de edad y la integración de los refugiados. Scheele ha anunciado su intención de combatir el desempleo de larga duración con “trabajos normales de fomento público” que coticen también a la Seguridad Social.

**La Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, destacó que las cifras facilitadas por la Agencia Federal de Empleo (BA) revelan la “extraordinariamente buena situación” del mercado laboral. Mostró ante todo satisfacción por la alta cifra de afiliación que alcanza un nivel récord, tendencia que espera que se mantenga debido a la alta cifra de puestos vacantes que notifican las empresas.

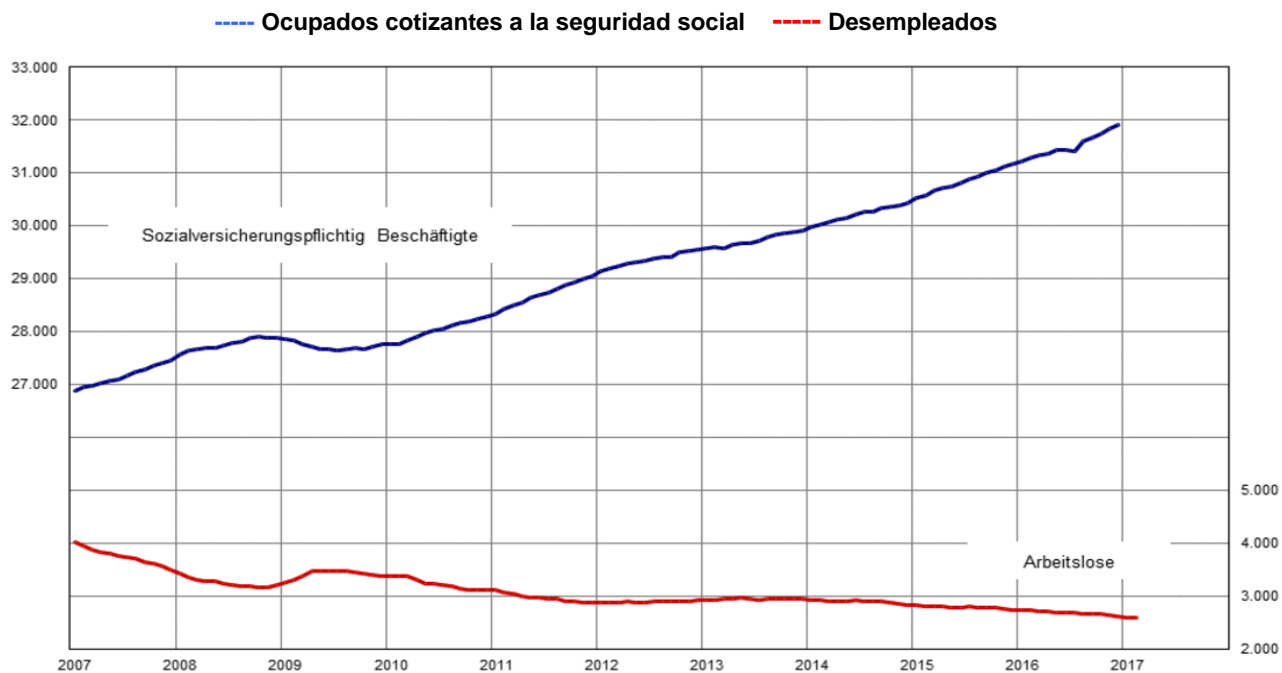
**Annelie Buntenbach, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, recomienda aprovechar la buena situación del mercado laboral para superar la profunda brecha que presenta el mismo y acentúa que nunca antes la situación fue tan favorable para la integración de los desempleados de larga duración. Exige mayores esfuerzos en el campo de la prestación no contributiva por desempleo para cualificar a las personas y ofrecerles una perspectiva a largo plazo en el mercado laboral y ve además la necesidad de crear en este campo más empleo de fomento público. Al mismo tiempo, insta a invertir más fondos en formación continua empresarial para hacer frente a los cambios que genera la digitalización en el mundo laboral.



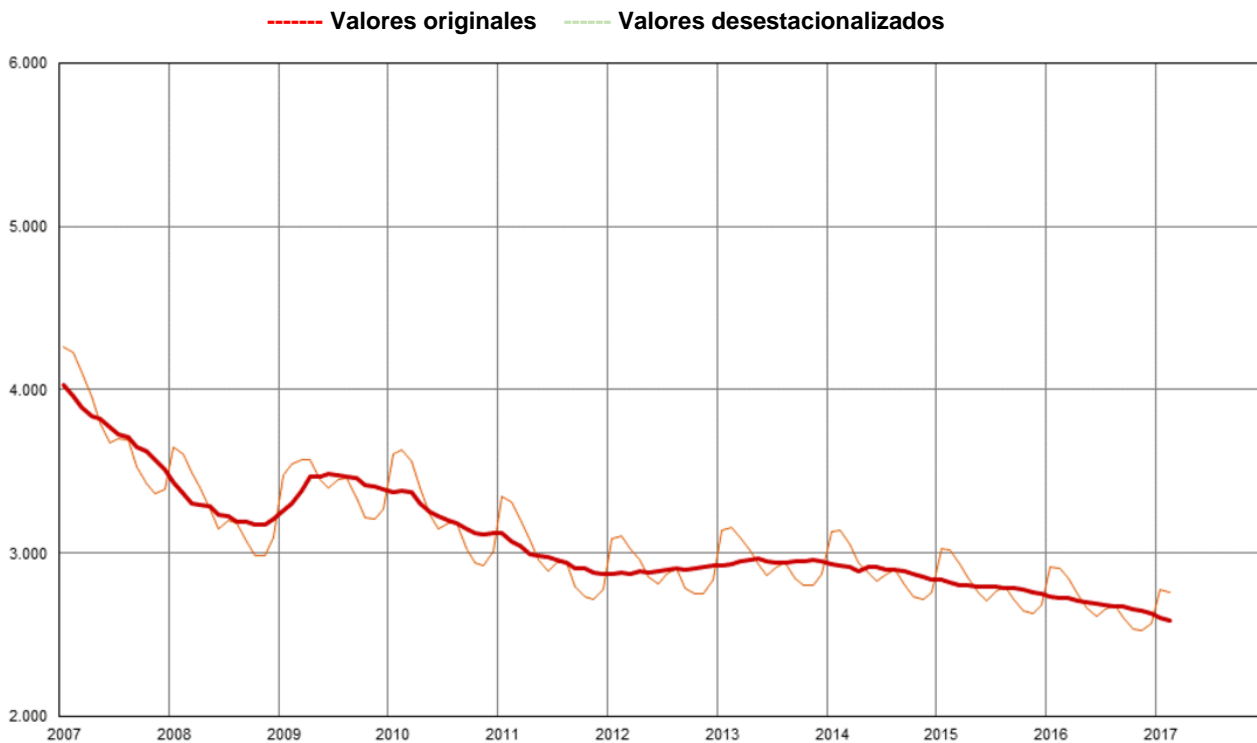
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)  
MARZO DE 2017 (comparación interanual)**



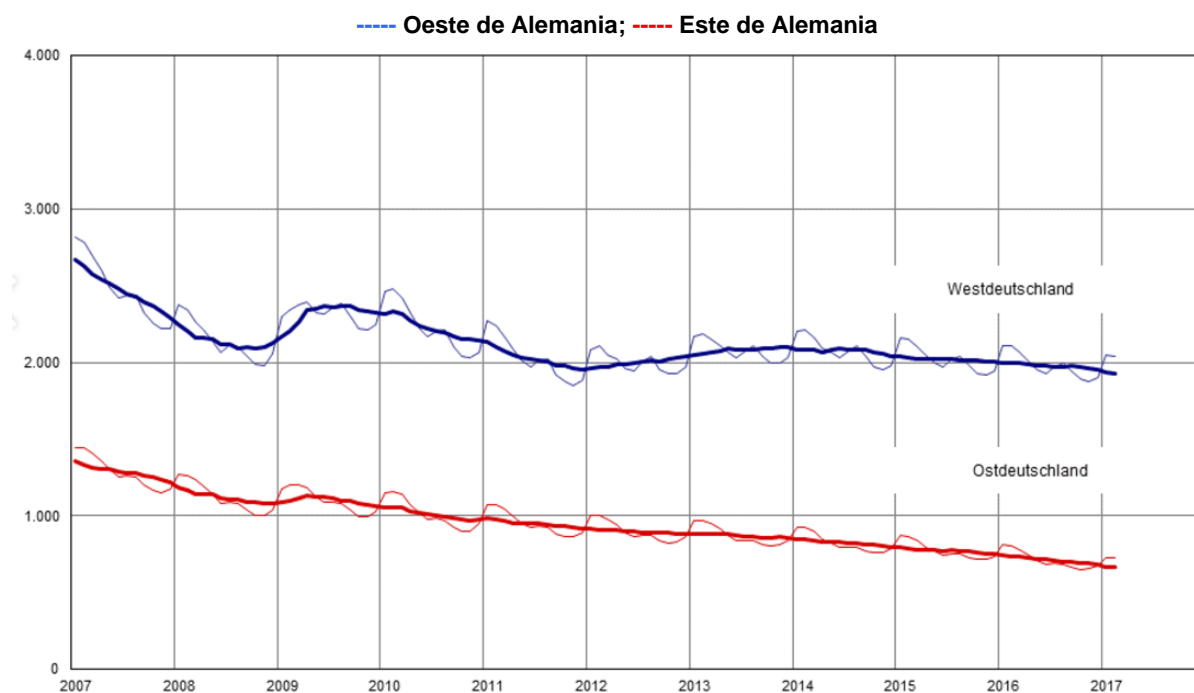
### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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



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



## VALORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

| MARZO 2017   | 2017      |            |            | 2016       | Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: |         |         |
|--|-----------|------------|------------|------------|--|---------|---------|
|  | marzo     | febrero    | enero      | diciembre  | marzo  |         | febrero |
|  |           |            |            |            | valor absoluto   | %       | %       |
|  | 1         | 2          | 3          | 4          | 5  | 6       | 7       |
| <b>POBLACION OCUPADA</b>   |           |            |            |            |  |         |         |
| <b>Ocupados (promedio mensual)</b>   | ...       | 43.631.000 | 43.589.000 | 43.939.000 | ...  | ...     | 1,4     |
| Trabajadores afiliados a la Seguridad Social   | ...       | ...        | 31.710.200 | 31.844.200 | ...  | ...     | ...     |
| <b>DESEMPLEADOS - Total</b>  | 2.662.111 | 2.762.095  | 2.777.387  | 2.568.273  | -182.780   | - 6,4   | - 5,1   |
| <b>De ellos</b> 35,1% en el Código Social III  | 935.147   | 1.014.298  | 1.010.476  | 785.324    | 46.661   | 5,3     | 7,1     |
| 64,9% en el Código Social II   | 1.726.964 | 1.747.797  | 1.766.911  | 1.782.949  | -229.441   | - 11,7  | - 11,0  |
| 56,2% hombres  | 1.494.839 | 1.566.667  | 1.567.694  | 1.420.750  | -96.206  | - 6,0   | - 4,2   |
| 43,8% mujeres  | 1.167.268 | 1.195.424  | 1.209.687  | 1.147.514  | -86.578  | - 6,9   | - 6,3   |
| 9,0% ≥15 y <25 años  | 238.775   | 248.451    | 239.192    | 219.562    | -6.366   | - 2,6   | 0,1     |
| 1,8% de ellos ≥15 y <20 años   | 47.037    | 48.587     | 48.090     | 47.478     | -1.073   | - 2,2   | 1,9     |
| 20,8% ≥55  | 552.888   | 570.773    | 574.327    | 534.499    | -38.099  | - 6,4   | - 5,5   |
| 25,4% extranjeros  | 675.186   | 689.856    | 692.556    | 642.700    | 47.038   | 7,5     | 9,8     |
| 74,4% alemanes   | 1.980.235 | 2.065.413  | 2.077.820  | 1.918.983  | -231.129   | - 10,5  | - 9,3   |
| 6,2% con discapacidad severa   | 166.183   | 168.964    | 170.450    | 164.072    | -11.106  | - 6,3   | - 5,8   |
| <b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>  |           |            |            |            |  |         |         |
| - en relación al conjunto de la población activa   | 6,0       | 6,3        | 6,3        | 5,8        | 6,5  | -       | 6,6     |
| hombres  | 6,4       | 6,7        | 6,7        | 6,1        | 6,9  | -       | 7,1     |
| mujeres  | 5,6       | 5,7        | 5,8        | 5,5        | 6,1  | -       | 6,2     |
| ≥15 y <25 años   | 5,3       | 5,5        | 5,3        | 4,9        | 5,4  | -       | 5,5     |
| ≥15 y <20 años   | 3,6       | 3,8        | 3,7        | 3,7        | 3,8  | -       | 3,8     |
| ≥55 y <55 años   | 6,7       | 6,9        | 7,0        | 6,5        | 7,4  | -       | 7,6     |
| extranjeros  | 16,0      | 16,3       | 16,4       | 15,2       | 16,1   | -       | 16,1    |
| alemanes   | 5,0       | 5,2        | 5,2        | 4,8        | 5,5  | -       | 5,7     |
| - en relación a la población activa por cuenta ajena   | 6,7       | 6,9        | 7,0        | 6,5        | 7,2  | -       | 7,4     |
| <b>SUBEMPLEO</b>   |           |            |            |            |  |         |         |
| Desempleo en sentido amplio  | 3.071.904 | 3.164.965  | 3.158.395  | 2.953.371  | -114.078   | - 3,6   | - 2,3   |
| Subempleo en sentido estricto  | 3.662.651 | 3.736.557  | 3.703.109  | 3.516.983  | 19.853   | 0,5     | 1,4     |
| Subempleo sin trabajo de jornada reducida  | 3.688.476 | 3.761.935  | 3.728.191  | 3.541.881  | 18.272   | 0,5     | 1,4     |
| Cuota de subempleo (sin jornada reducida)  | 8,2       | 8,4        | 8,3        | 7,9        | 8,2  | -       | 8,3     |
| <b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>   |           |            |            |            |  |         |         |
| - Prestación contributiva por desempleo (ALG I)  | 818.360   | 896.417    | 890.166    | 757.162    | -48.075  | - 5,5   | - 3,6   |
| - Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)                            | 4.400.354 | 4.395.791  | 4.365.082  | 4.322.837  | 72.261   | 1,7     | 2,0     |
| - Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)                           | 1.689.252 | 1.684.057  | 1.673.174  | 1.650.052  | 85.359   | 5,3     | 5,2     |
| - Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral                                 | 8,1       | 8,1        | 8,0        | 7,9        | 8,0  | -       | 7,9     |
| <b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>   |           |            |            |            |  |         |         |
| - Nuevas en el mes   | 210.008   | 223.027    | 152.078    | 181.141    | 18.048   | 9,4     | 5,4     |
| - Nuevas desde inicios de año  | 585.113   | 375.105    | 152.078    | 2.307.968  | 24.310   | 4,3     | 1,7     |
| - Total de ofertas   | 691.924   | 674.661    | 646.991    | 658.435    | 57.408   | 9,0     | 9,9     |
| Índice de empleo BA-X  | 227       | 226        | 226        | 226        | x  | x       | x       |
| <b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total</b> | 938.328   | 925.501    | 903.807    | 936.015    | 114.240  | 13,9    | 15,4    |
| de ellos: Activación y reinserción profesional   | 250.377   | 244.030    | 223.208    | 238.648    | 71.661   | 40,1    | 45,7    |
| Orientación y formación profesional  | 202.041   | 201.423    | 207.565    | 206.132    | -393   | - 0,2   | - 0,1   |
| Formación continua   | 179.619   | 175.365    | 171.585    | 176.047    | 11.510   | 6,8     | 6,4     |
| Inicio de una ocupación  | 130.315   | 130.215    | 128.312    | 132.791    | 20.163   | 18,3    | 22,0    |
| Medidas especiales para discapacitados   | 67.867    | 68.304     | 69.861     | 70.697     | 166  | 0,2     | 0,1     |
| Medidas de creación de empleo  | 94.384    | 92.059     | 89.338     | 95.963     | 10.543   | 12,6    | 14,5    |
| Otros tipos de fomento   | 13.725    | 14.105     | 13.938     | 15.737     | 590  | 4,5     | 10,1    |
| <b>Datos desestacionalizados</b>   | Mar./17   | Feb./17    | Ene./17    | Dic./16    | Nov./16  | Oct./1  | Sep./16 |
| Población ocupada  | ...       | 50.000     | 60.000     | 66.000     | 79.000   | 59.000  | 43.000  |
| Ocupados afiliados a la Seguridad Social   | ...       | ...        | 74.000     | 101.000    | 53.000   | 71.000  | 56.000  |
| Desempleados   | -30.000   | -17.000    | -27.000    | -21.000    | -8.000   | -16.000 | -2.000  |
| Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)   | -18.000   | -11.000    | -10.000    | -9.000     | -3.000   | 4.000   | 11.000  |
| Ofertas de trabajo notificadas   | 0         | -1.000     | 7.000      | 6.000      | 3.000  | 5.000   | 6.000   |
| Cuota desempleo en relac. con total de la población act.                                       | 5,8       | 5,9        | 5,9        | 6,0        | 6,0  | 6,0     | 6,1     |
| Cuota de desempleo según OIT   | ...       | 3,9        | 3,9        | 3,9        | 3,9  | 4,0     | 4,1     |

## BÉLGICA

### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MARZO

---

#### Desempleo registrado (ONEM)

A finales de marzo de 2017 había 529.753 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.265 personas en base intermensual y un descenso de 24.631 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 10,4%, lo que supone un descenso del 0,2% en términos intermensuales y un descenso de 0,4 % 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 marzo hubo 413.054 ciudadanos belgas, 53.156 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.781 españoles) y 63.543 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 7,2% en el mes de febrero de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

## ONEM- DIRECTION DES STATISTIQUES

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MARS 2017

dont

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

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

|              |                |                |              |               |                |                |                |
|--------------|----------------|----------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Hommes       | 115.711        | 117.165        | 1.343        | 50.493        | 283.369        | -7.672         | -13.072        |
| Femmes       | 97.795         | 103.700        | 1.232        | 44.889        | 246.384        | -5.593         | -11.559        |
| <b>Total</b> | <b>213.506</b> | <b>220.865</b> | <b>2.575</b> | <b>95.382</b> | <b>529.753</b> | <b>-13.265</b> | <b>-24.631</b> |
| - 1 m.       | -6.089         | -7.221         | -119         | +45           | -13.265        |                |                |
| - 12 m.      | -11.601        | -9.047         | -106         | -3.983        | -24.631        |                |                |

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

|              |               |               |            |              |               |               |               |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes       | 23.992        | 23.275        | 230        | 5.426        | 52.693        | -3.721        | -2.381        |
| Femmes       | 16.005        | 18.782        | 191        | 4.514        | 39.301        | -3.118        | -3.474        |
| <b>Total</b> | <b>39.997</b> | <b>42.057</b> | <b>421</b> | <b>9.940</b> | <b>91.994</b> | <b>-6.839</b> | <b>-5.855</b> |
| - 1 m.       | -3.066        | -3.398        | -27        | -375         | -6.839        |               |               |
| - 12 m.      | -2.520        | -2.361        | -15        | -974         | -5.855        |               |               |

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

|              |               |               |            |               |                |               |                |
|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| Hommes       | 37.151        | 46.449        | 465        | 24.175        | 107.775        | -1.357        | -5.721         |
| Femmes       | 29.212        | 37.824        | 455        | 20.906        | 87.942         | -533          | -4.789         |
| <b>Total</b> | <b>66.363</b> | <b>84.273</b> | <b>920</b> | <b>45.081</b> | <b>195.717</b> | <b>-1.890</b> | <b>-10.510</b> |
| - 1 m.       | -652          | -1.390        | -9         | +152          | -1.890         |               |                |
| - 12 m.      | -2.705        | -5.630        | +10        | -2.175        | -10.510        |               |                |

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

|              |               |               |            |              |               |               |               |
|--------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes       | 7.223         | 14.568        | 100        | 2.580        | 24.371        | -2.533        | +1.278        |
| Femmes       | 5.129         | 12.088        | 88         | 2.376        | 19.593        | -2.355        | +487          |
| <b>Total</b> | <b>12.352</b> | <b>26.656</b> | <b>188</b> | <b>4.956</b> | <b>43.964</b> | <b>-4.888</b> | <b>+1.765</b> |
| - 1 m.       | -1.569        | -2.937        | -27        | -382         | -4.888        |               |               |
| - 12 m.      | -875          | +3.022        | -12        | -382         | +1.765        |               |               |

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

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

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

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

**DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS**  
Répartition par nationalité, région et sexe  
Situation du mois de mars 2017.- PAYS

| NATIONALITES                   | HOMMES                        |   | FEMMES                        |   | TOTAL                         |   |
|--------------------------------|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|
|                                | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente | Demandeurs d'emploi inoccupés | dont jeunes travailleurs en stage d'attente |
| <b>Belgique</b>                | <b>218.568</b>                | <b>21.913</b>                               | <b>194.486</b>                | <b>17.256</b>                               | <b>413.054</b>                | <b>39.169</b>                               |
| Autriche                       | 31                            | 2   | 39                            | 1   | 70                            | 3   |
| Bulgarie                       | 1.619                         | 84  | 1.811                         | 78  | 3.430                         | 162   |
| Chypre                         | 4                             | 0   | 11                            | 0   | 15                            | 0   |
| République Tchèque             | 206                           | 11  | 220                           | 18  | 426                           | 29  |
| Allemagne                      | 657                           | 38  | 722                           | 20  | 1.379                         | 58  |
| Danemark                       | 30                            | 1   | 26                            | 3   | 56                            | 4   |
| Espagne                        | 2.811                         | 69  | 1.970                         | 79  | 4.781                         | 148   |
| Estonie                        | 7                             | 0   | 18                            | 0   | 25                            | 0   |
| Finlande                       | 26                            | 0   | 42                            | 2   | 68                            | 2   |
| France                         | 4.384                         | 263   | 5.107                         | 318   | 9.491                         | 581   |
| Grande Bretagne                | 451                           | 16  | 309                           | 14  | 760                           | 30  |
| Grèce                          | 549                           | 7   | 467                           | 15  | 1.016                         | 22  |
| Croatie                        | 54                            | 4   | 61                            | 1   | 115                           | 5   |
| Hongrie                        | 136                           | 4   | 196                           | 4   | 332                           | 8   |
| Irlande                        | 56                            | 3   | 46                            | 1   | 102                           | 4   |
| Italie                         | 6.475                         | 163   | 4.529                         | 163   | 11.004                        | 326   |
| Lituanie                       | 41                            | 0   | 108                           | 4   | 149                           | 4   |
| Luxembourg                     | 95                            | 5   | 84                            | 7   | 179                           | 12  |
| Lettonie                       | 15                            | 0   | 53                            | 0   | 68                            | 0   |
| Malte                          | 5                             | 0   | 2                             | 0   | 7                             | 0   |
| Pays-Bas                       | 3.968                         | 157   | 4.055                         | 136   | 8.023                         | 293   |
| Pologne                        | 1.651                         | 80  | 1.654                         | 55  | 3.305                         | 135   |
| Portugal                       | 1.621                         | 85  | 1.204                         | 75  | 2.825                         | 160   |
| Roumanie                       | 1.812                         | 122   | 2.497                         | 166   | 4.309                         | 288   |
| Slovaquie                      | 534                           | 38  | 528                           | 26  | 1.062                         | 64  |
| Slovénie                       | 15                            | 0   | 29                            | 0   | 44                            | 0   |
| Suède                          | 47                            | 1   | 68                            | 3   | 115                           | 4   |
| <b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>    | <b>27300</b>                  | <b>1153</b>                                 | <b>25856</b>                  | <b>1189</b>                                 | <b>53156</b>                  | <b>2342</b>                                 |
| <b>TOTAL U.E.</b>              | <b>245868</b>                 | <b>23066</b>                                | <b>220342</b>                 | <b>18445</b>                                | <b>466210</b>                 | <b>41511</b>                                |
| Suisse                         | 42                            | 2   | 55                            | 0   | 97                            | 2   |
| Congo (Rép. démocratique)      | 2.009                         | 64  | 2.433                         | 95  | 4.442                         | 159   |
| Algérie                        | 1.429                         | 26  | 597                           | 25  | 2.026                         | 51  |
| Maroc                          | 7.502                         | 152   | 4.414                         | 195   | 11.916                        | 347   |
| Macédoine                      | 435                           | 21  | 313                           | 21  | 748                           | 42  |
| Norvège                        | 19                            | 1   | 26                            | 0   | 45                            | 1   |
| Serbie + Monténégro            | 529                           | 31  | 407                           | 34  | 936                           | 65  |
| Tunisie                        | 707                           | 13  | 340                           | 17  | 1.047                         | 30  |
| Turquie                        | 2.615                         | 52  | 1.508                         | 54  | 4.123                         | 106   |
| Réfugiés et apatrides          | 2.373                         | 193   | 1.341                         | 104   | 3.714                         | 297   |
| Autres nationalités hors U.E.  | 19.841                        | 750   | 14.608                        | 603   | 34.449                        | 1.353                                       |
| <b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b> | <b>37.501</b>                 | <b>1.305</b>                                | <b>26.042</b>                 | <b>1.148</b>                                | <b>63.543</b>                 | <b>2.453</b>                                |
| <b>TOTAL ETRANGERS</b>         | <b>64.801</b>                 | <b>2.458</b>                                | <b>51.898</b>                 | <b>2.337</b>                                | <b>116.699</b>                | <b>4.795</b>                                |
| <b>TOTAL GENERAL</b>           | <b>283.369</b>                | <b>24.371</b>                               | <b>246.384</b>                | <b>19.593</b>                               | <b>529.753</b>                | <b>43.964</b>                               |

### Marché du travail : Chômage

| Périodes   | Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) |                 |                    | Taux de chômage en pourcentages de la population active (1) |            |            |
|------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------|---|------------|------------|
|            | Total                               | moins de 25 ans | à partir de 25 ans | Belgique  | Zone euro  | UE-28      |
| 31/03/2017 | <b>529.753</b>                      | <b>91.994</b>   | <b>437.759</b>     |   |            |            |
| 28/02/2017 | 563.529                             | 102.909         | 460.620            | <b>7</b>  | <b>9.5</b> | <b>8</b>   |
| 31/01/2017 | 547.762                             | 100.979         | 446.783            | 7,9   | 9,6        | <b>8,1</b> |
| 31/12/2016 | 539.042                             | 99.126          | 439.916            | 7,6   | 9,6        | 8,2        |
| 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        |

<sup>1</sup> Taux de chômage harmonisé ajusté dessaisonnalisé (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT  
Fte. : Banco Nacional Belga



## CANADÁ

### LA TASA DE DESEMPLEO SE SITÚA EN EL 6,7%<sup>32</sup>

A pesar de que el mercado laboral canadiense se mantiene estable con respecto al mes anterior (+0,1%), la tasa de desempleo aumenta 0,1 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,7% (1.313.700 desempleados) debido a un aumento en el número de personas que buscan empleo. En el primer trimestre del año, el empleo ha aumentado en 83.000 puestos (+0,5%) lo que supone un incremento significativamente mayor al experimentado el primer trimestre de 2016 que fue de 36.000 (+0,2%).

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 276.000 (+1,5%) puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos empleos a tiempo completo; y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 0,7%.

#### Distribución del empleo en marzo

##### Empleo público, privado y autoempleo

En marzo, se registran 18.400 (+0,7%) trabajadores autónomos más que en el mes anterior. Sin embargo, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 10.800 con respecto a marzo de 2016 (-0,4%). El sector privado gana 13.700 empleos con respecto a febrero y, en términos interanuales, registra un incremento de 220.100 puestos de trabajo (+1,9%). En cambio, el sector público, con 12.700 puestos de trabajo menos, desciende ligeramente este mes (-0,3%), aunque en términos interanuales continúa experimentado un incremento de 67.100 empleos (+1,9%).

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

Marzo deja 19.400 empleos más que el mes anterior, siendo la mayor parte de ellos a tiempo completo (18.400). En términos interanuales, el empleo a tiempo completo aumenta en 223.100 (+1,5%). Por su parte, el empleo a tiempo parcial se mantiene estable con respecto al mes anterior (0%), aunque en términos interanuales sigue registrando un incremento de 53.300 (+1,6%).

##### Distribución por sexo y edad

En marzo, el empleo entre los hombres de entre 25 y 54 años aumentó en 35.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo, continuando, de esta manera, la tendencia al alza que se experimenta desde agosto, con un incremento acumulado de 101.000 (+1,6%) puestos de trabajo; y haciendo descender 0,8 puntos porcentuales la tasa interanual de desempleo de este colectivo que se sitúa en el 5,8%. Por su parte, el empleo entre las mujeres de entre 25 y 54 años se mantiene

<sup>32</sup> Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 7 de abril de 2017

estable y su tasa de desempleo continúa en el 5,2%. En los últimos doce meses, este colectivo ha ganado 86.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo. En cambio, el empleo entre los hombres y mujeres mayores de 55 años desciende en marzo y su tasa de desempleo aumenta 0,4 puntos porcentuales al 5,2%.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 apenas experimentan cambios con respecto a febrero, ya que el aumento del empleo a tiempo completo compensa el descenso del empleo a tiempo parcial. Sin embargo, en términos interanuales, su tasa de desempleo desciende ligeramente y se sitúa en el 12,8%.

### Distribución por sectores de actividad

En marzo, el sector productor de bienes, con 21.800 puestos de trabajo más, por fin presenta un incremento de empleo notable (+0,6%), especialmente gracias a la industria que, rompiendo la tendencia de pérdidas vivida en 2016, presenta un incremento de 24.400 puestos de trabajo (+1,5%), el más importante desde agosto de 2002; aunque en términos interanuales se mantiene completamente sin cambios (0%). El sector de la construcción también gana empleo y registra 8.300 puestos más (0,6%). En cambio, la agricultura pierde 6.900 puestos con respecto al mes anterior (-2,4%) y 18.800 con respecto a marzo de 2016 (-6,4%); y los recursos naturales también pierden empleo, con 1.300 puestos menos en marzo (-0,4%), y 13.600 menos en los últimos doce meses (-4%).

El sector servicios se mantiene prácticamente sin cambios en marzo aunque en términos interanuales registra un incremento de 300.600 puestos de trabajo (+2,1%). Los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas han ganado, en el primer trimestre de 2017, 31.000 puestos de trabajo (+4,2%) rompiendo la tendencia de uniformidad experimentada a lo largo de 2016. El comercio, con 17.000 puestos más, crece por segundo mes consecutivo. En los últimos doce meses, este sector, que es muy amplio y que acoge al 15% de la población activa, ha ganado 51.000 (+1,9%) puestos de trabajo. Por su parte, información, cultura y ocio pierde 11.000 empleos repartidos por varias provincias, aunque en términos interanuales se mantiene estable. Transporte y almacenamiento, tras dos meses de incremento, también pierde empleo este mes y registra 13.000 empleos menos que en febrero, pero en términos interanuales también se mantiene estable. Finalmente, la administración pública también pierde empleo este mes (-7.800), aunque en términos interanuales registra un incremento de 65.000 puestos de trabajo (+7,2%) principalmente en la administración local y regional.

### Distribución territorial

Alberta gana 20.000 empleos en marzo, todos ellos a tiempo completo. El empleo en esta provincia experimenta una tendencia alcista desde el pasado otoño, rompiendo la tendencia a la baja vivida desde principios de 2015. Sin embargo, la tasa de desempleo de la provincia continúa en el 8,4% debido a un aumento del número de demandantes de empleo.

Por su parte, Nueva Escocia, aunque gana 4.600 empleos, su tasa de desempleo aumenta 0,5 puntos porcentuales al 8,6% debido a un incremento en el número de

personas que buscan un empleo. En términos interanuales, el mercado laboral de la provincia se mantiene estable.

Manitoba gana 2.800 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende 0,3 puntos porcentuales al 5,5%. Desde noviembre de 2016, la provincia ha ganado 8.600 (+1,4%) puestos de trabajo.

Saskatchewan, en cambio, pierde 5.100 puestos de trabajo que se compensan con el incremento observado en febrero. La tasa de desempleo se mantiene en el 6,0% y en términos interanuales no experimenta cambios.

Las tres provincias canadienses más populares, Columbia Británica, Ontario y Quebec, tampoco experimentan cambios en marzo, aunque las tres registran una tendencia alcista desde el segundo semestre de 2016. Columbia Británica continúa teniendo la tasa de desempleo más baja de Canadá situada en el 5,4%; y Ontario y Quebec registran una tasa de desempleo del 6,4%.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente sin cambios con respecto al mes anterior.

Finalmente, *Statistics Canada* en el informe que publica en el mes de abril proporciona información relativa al mercado laboral de los territorios de Canadá. En el primer trimestre del año, el empleo en Yukón aumenta en 600 puestos de trabajo con respecto al 4º trimestre de 2016 y su tasa de desempleo se sitúa en el 4,4%. En los territorios del Noroeste, el empleo desciende en 700 empleos con respecto al 4º trimestre de 2016 aunque su tasa de desempleo, que se sitúa en el 7%, apenas experimenta cambios. Por último, Nunavut pierde 500 empleos en el primer trimestre del año, aunque su tasa de desempleo continúa en el 15,2%.

### [Comentarios a estos datos](#)

El mercado laboral, con 19.000 empleos más, se mantiene estable en el mes de marzo, aunque la tasa de desempleo aumenta 0,1 puntos porcentuales situándose en el 6,7% debido a un aumento en el número de personas que buscan un empleo. No obstante, el empleo en el primer trimestre de 2017 experimenta un incremento de 83.000 puestos de trabajo, un aumento significativamente mayor al experimentado en el mismo periodo en 2016.

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

Por provincias, el empleo crece en Alberta (+20.400 o +0,9%), Nueva Escocia (+4.600 o +1,0%) y Manitoba (+2.800 o +0,4%), y desciende en Saskatchewan (-5.100 o -0,9%). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la industria (+24.400 o +1,5%), en los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (+18.200 o +2,4%) y en los servicios de información, cultura y ocio (+10.700 o +1,4%); y desciende en los

servicios educativos (-14.900 o -1,2%), en el transporte y almacenamiento (-12.800 o -1,4%) y en la administración pública (-7.800 o -0,8%).

Por último, en enero, el número de trabajadores por cuenta propia aumenta en 18.400 (+0,7%), aunque en términos interanuales desciende en 10.800 (-0,4%).



## EE.UU.

### SITUACIÓN DEL EMPLEO EN MARZO

#### Datos generales

Según publicó el día 7 de abril el Departamento de Trabajo, el ritmo de crecimiento del mercado laboral sufrió un brusco parón en el mes de marzo, al crearse solamente 98.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación empleo defraudó las expectativas de los analistas, que habían cifrado el incremento en 180.000. El informe, además, incluye sendas revisiones a la baja de los datos de creación de empleo de enero (-22.000) y de febrero (-16.000).

La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 4,5 por ciento en marzo, su nivel más bajo desde mayo de 2007. En los últimos doce meses la tasa ha descendido medio punto porcentual, desde el 5,0% de marzo de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados descendió en 326.000, bajando a un total de 7.202.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de tres cuartos de millón, ya que en marzo de 2016 se situaba en 7.977.000.

El número de activos en marzo fue de 160.201.000, tras registrar un aumento de 150.000 personas. En marzo de 2016 el dato se situaba en 159.278.000. La tasa de actividad creció una décima en marzo, cifrándose en el 63,1 por ciento, registrando además una subida interanual de dos décimas de punto.

#### 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 marzo se crearon 472.000 empleos.

#### Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 114.000 trabajadores con respecto a la cifra de febrero, situándose en 1.687.000. El registro refleja un descenso interanual de 526.000 personas. El 23,3 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 38,7 por ciento durante al menos 15

semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas descendió en 232.000 y el de desempleados entre cinco y catorce semanas en 29.000. Se produjo un aumento de 58.000 personas, en la cifra de parados durante entre 14 y 27 semanas.

Aproximadamente 1,6 millones de personas (100.000 menos que en febrero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de febrero 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, 460.000 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 8,9 por ciento, dato que refleja un descenso mensual de tres décimas y otro interanual de nueve décimas de punto.

### Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en marzo se crearon 98.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 89.000 de ellos. El sector industrial suavizó su ritmo de crecimiento, sumando 6.000 nóminas más. La construcción también moderó su paso, realizando 11.000 contrataciones.

En el sector servicios destacaron los incrementos de las ETTs y la hostelería (+22.000 cada uno), seguidos de la sanidad y servicios sociales (+17.000), mientras que la mayor contracción afectó a la venta minorista (-22.000). Las administraciones públicas ganaron 9.000 empleos, 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, el mayor descenso (-1,3%) benefició a los menores de 20 años de edad, cuya tasa general baja al 13,7%. Le siguieron en importancia los descensos en las tasas de la población de origen hispano (-0,5%) y de las mujeres adultas (-0,3%), que redujeron sus tasas de paro al 5,1% y el 4,0%, respectivamente. Los otros dos descensos se registraron entre las personas de raza blanca (-0,2%) y las de raza negra (-0,1%), cuyas tasas respectivas bajan al 3,9% y el 8,0%. La tasa de los varones adultos no registró variaciones, manteniéndose en el 4,3%

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjo un descenso muy fuerte (-1,1%) en la tasa de los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, bajando su tasa de paro al 6,8%. También se registraron descensos de menor importancia entre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios (-0,3%) y entre los que tras finalizar los estudios secundarios no llegaron a comenzar estudios universitarios (-0,1%), decreciendo sus tasas respectivas al 3,7% y 4,9 por ciento. La tasa de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado) subió unadécima de punto, situándose en el 2,5%.

## Empleo y desempleo por estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de febrero que el número de puestos de trabajo aumentó en once estados y se mantuvo esencialmente estable en los otros 39 y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Illinois (26.000), Ohio (15.000) y New Jersey (13.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió de forma significativa en diez estados, subió en uno y se mantuvo estable en el resto y en el Distrito Federal. Solamente tres estados registraban una tasa de paro superior al 6%, mientras que la tasa se situaba por debajo del 3% en cinco estados. Nuevo México cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,8%, mientras que el 2,7% de New Hampshire es la más baja.

En términos interanuales, la tasa de paro ha descendido significativamente en nueve estados, sin haber subido en ninguno. El número de empleos se ha incrementado de forma esencial en 31 estados. El estado en que se crearon más empleos fue California (315.000), seguido de Florida (249.000) y Texas (222.000). Las mayores ganancias porcentuales de empleos ocurrieron en Idaho y Utah, y las mayores pérdidas en Wyoming y Alaska.

## Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.326.608 durante la semana que terminó el 18 de marzo, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,30 por ciento.

## 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 marzo. En el sector industrial la jornada media semanal se contrajo 0,2 horas, descendiendo a 40,6 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión descendió 0,1 horas, bajando a 33,5 horas semanales.

### Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó cinco céntimos de dólar en marzo, subiendo a 26,14 dólares, tras haber crecido seis céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó cuatro céntimos, situándose en 21,90 dólares por hora.

## Consideraciones finales

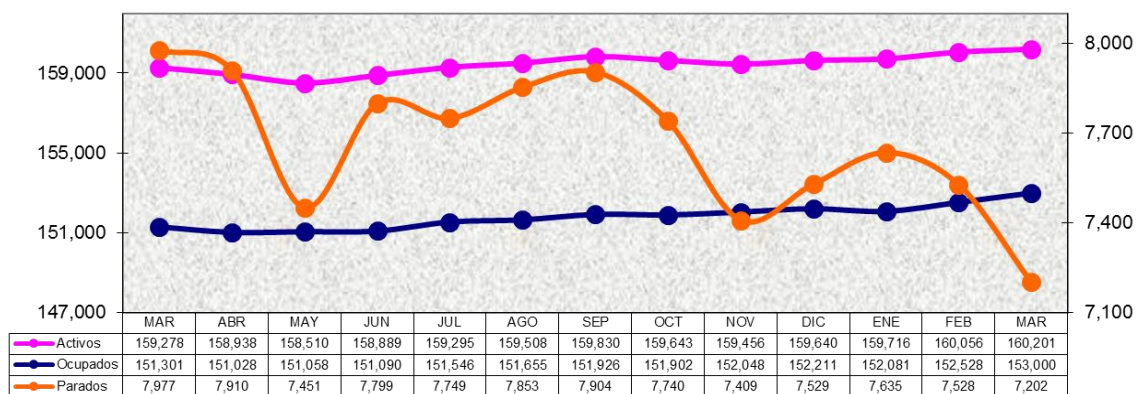
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo son en primer sorprendentes, con un crecimiento muy por debajo de las expectativas, y acompañado de revisiones a la baja de los datos de los dos primeros meses del año. Hay que tener en cuenta, no obstante, que las tormentas de la costa Este afectaron negativamente al dato de creación de empleo.

Si no tenemos en cuenta el dato de creación de empleo de las nóminas empresariales, el resto de los datos son positivos, especialmente la reducción de la tasa de paro al 4,5%, la fuerte reducción del número de parados (-320.000) o las incorporaciones a la población activa.

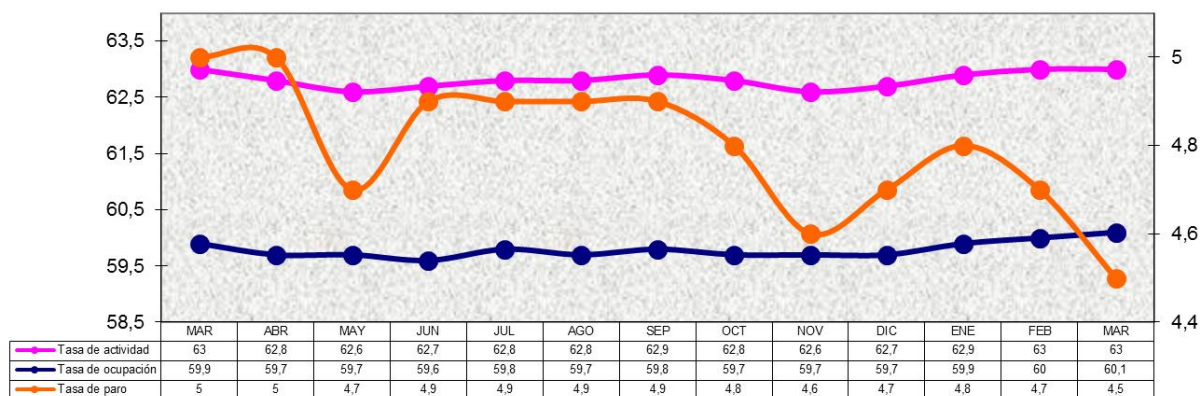
El informe representa un golpe para las expectativas de que las políticas de crecimiento del presidente Trump alimentarían un boom económico este año.

No obstante, se considera que, a pesar del mal dato de creación de puestos de trabajo, la tendencia subyacente del mercado laboral ha permanecido intacta y se mantiene en la dirección de crecimiento a ritmo sólido.

**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
**Marzo 2016 - Marzo 2017**  
 (Datos EPA)

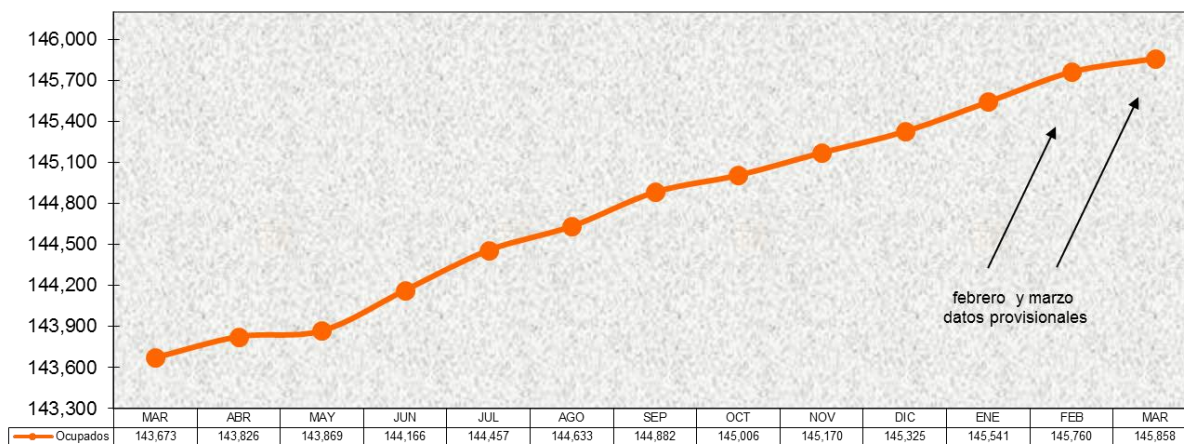


**Tasas (%)**  
**Empleo y desempleo Estados Unidos**  
**Marzo 2016 - Marzo 2017**





**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)**  
**Marzo 2016 - Marzo 2017**  
**(Datos Encuesta Empresas)**



## ESTONIA

### LA REFORMA DE LA CAPACIDAD LABORAL. ESTADO ACTUAL <sup>33</sup>

El objetivo de la reforma de la capacidad laboral era crear la oportunidad para que las personas con capacidad laboral reducida actúen en la sociedad y ayudarles a encontrar puestos de trabajo que satisfagan sus necesidades.

En enero de 2016 había 106.000 personas permanentemente incapacitadas para trabajar en Estonia entre los 16 y 62 años de edad, lo que representaba una de cada ocho personas en edad de trabajar y su número aumentó en un 61 por ciento entre 2005 y 2015.

14.490 personas fueron declaradas permanentemente incapaces de trabajar por primera vez en 2015. Según datos iniciales, en 2016 ocurrieron 4.919 accidentes de trabajo, de los cuales 24 resultaron en muertes. Se están investigando las circunstancias de 160 casos. El número de accidentes laborales aumentó en un 68 por ciento entre 2009 y 2016.

Se gastan más de 300 millones de euros anuales en incentivos fiscales sociales para los pensionistas por discapacidad, así como para los trabajadores con capacidad de trabajo reducida.

La reforma de la capacidad de trabajo gobierno entró en vigor en julio de 2016. Supuso una nueva ley, así como cambios en docenas de leyes existentes. Si bien su parte central, la nueva Ley de Prestación de Capacidad Laboral, tenía el objetivo de atraer a tantas personas con menor capacidad de trabajar como sea posible en el mercado de trabajo y garantizarles un ingreso, hay unas 40 leyes existentes que también cambiaron

Los cambios en las leyes de impuestos sociales y de ingresos buscaban reducir el papeleo que los empleadores tienen que soportar.

El entonces Primer Ministro, Taavi Rõivas, calificó el paquete como una de las reformas más grandes e importantes de los últimos años. Atraería a miles de personas al mercado de trabajo, por lo que esperaba que las instituciones estatales trabajaran muy duro para implementarla.

Según Rõivas, a partir de ese momento se evaluaría la capacidad de las personas para trabajar, no su incapacidad. Añadió que unas 40.000 personas habían indicado entonces que les gustaría regresar al mercado de trabajo y que los empresarios también mostraron estar dispuestos a emplear a personas con capacidad de trabajo limitada.

Swedbank dijo, en su comentario sobre los datos del desempleo del tercer trimestre que ofreció Statistics Estonia, que la tasa de desempleo en Estonia aumentará en

---

<sup>33</sup> Fuentes: [err.ee](http://err.ee)

2017 a medida que más personas con capacidad limitada de trabajo ingresen al mercado de trabajo. "En el segundo semestre de 2016, la mayoría de las personas que han perdido la capacidad de trabajar recientemente se convertirán en clientes Fondo Estonio de Seguro de Desempleo (EUIF). A partir de 2017, el EUIF comenzará también a evaluar a otras personas con discapacidad permanente Para trabajar y apoyar su entrada en el mercado de trabajo".<sup>34</sup>

Ya en 2017 empiezan a hacerse algunos exámenes de los efectos de la reforma y de cómo se han desarrollado los sistemas para la evaluación de la capacidad que incorporaba.

Así, se puede afirmar que en el curso de la reforma de la capacidad de trabajo, las personas con discapacidad han cuestionado menos del 5% de las evaluaciones de la capacidad laboral, pero un sistema de información e-salud inadecuado sigue siendo el gran obstáculo en el proceso de evaluación de la capacidad laboral.

Si bien el Consejo de Personas con Discapacidad (CPD) admitió que el comienzo de la reforma ha sido intenso para todos, el Fondo Estonio de Seguro de Desempleo (EUIF) ha logrado su tarea. Sin embargo, los datos insuficientes en el sistema electrónico de sanidad del país siguen siendo un gran problema, ya que los médicos son, a menudo, incapaces de evaluar adecuadamente la capacidad de trabajo de las personas.

La directora ejecutiva del CPD, Anneli Habicht, dijo que en lo que respecta a los casos de datos insuficientes, la situación es aún peor de lo temido. "En alrededor de la mitad de los casos, la EUIF debe pedir investigaciones adicionales directamente a los médicos, pues la información en el sistema no es suficiente", dijo. "Para nuestra gente, esto significa que las decisiones se retrasan, lo que significa costes de tiempo, costos de recursos, ansiedad, etc."

Por eso el CPD hace un llamamiento a todos los que deben tener su capacidad de trabajo evaluada que subrayen en la cita con su médico la necesidad de que todos sus datos estén en el sistema electrónico de salud.

Por su parte, el Ministerio de Asuntos Sociales ha redactado dos proyectos de ley que deben ayudar a las personas con menor capacidad de trabajo a continuar con su educación, así como a aquellas personas cuyos procedimientos de evaluación se han retrasado, dejándolos sin apoyo. "Es problema del Estado si el Estado no ha podido tomar sus decisiones a tiempo y la gente no debería sufrir como resultado", dijo el ministro de Salud y Trabajo, Jevgeni Ossinovski. "Como resultado, planeamos enmendar la ley para que si alguien ha presentado su solicitud a tiempo, siga recibiendo apoyo hasta que se llegue a una nueva decisión, sin importar cuánto tiempo se demore".

El Ministerio y el CPD firmaron una declaración común de intenciones, y así el CPD puede comenzar a ofrecer a sus miembros asesoramiento especializado en habilidades relacionadas con el trabajo después de verano. En los tres primeros

---

<sup>34</sup> Similares valoraciones han sido recogidas en nuestros informes semanales de 13 de enero, 17 de febrero y 12 de abril de 2017

meses del año, el EUIF ha tomado 10.000 decisiones sobre la capacidad de trabajo y muchas personas han encontrado trabajo en diversos campos. "Si nos fijamos en las cifras del año pasado, se puede decir que una de cada dos personas con capacidad reducida de trabajo encontró trabajo dentro del año siguiente a registrarse como desempleado, con una de cada tres encontrando trabajo en seis meses, y el trabajo se ha encontrado en muy diferentes campos", destacó la miembro del consejo de EUIF, Pille Liimal.

El EUIF cree, no obstante, que la reforma de la capacidad de trabajo tiene aún más dificultades por delante, ya que los que tienen una capacidad de trabajo reducida y que han estado ausentes del mercado de trabajo durante un período más largo comienzan a buscar trabajo ahora.

Por su parte, la Oficina Nacional de Auditoría (ONA) cree que el Estado está sólo parcialmente preparado para la implantación de la reforma y los cambios que implica. La reforma se dirige a incrementar la integración y la reintegración de personas con capacidad laboral reducida al mercado de trabajo. Ahora el Estado es capaz de evaluar si todos los que tienen una capacidad de trabajo reducida podrían realmente funcionar. También es capaz de proporcionarles servicios y ayudarlos. Pero el éxito final de la reforma de la capacidad laboral depende de si los empleadores estaban dispuestos a contratar personas pertenecientes a esa categoría y si es posible reducir el número de personas que perdían toda su capacidad de trabajo, según dijo la Oficina Nacional de Auditoría en febrero.

Ninguno de los gobiernos de Estonia durante los últimos 25 años ha podido establecer un sistema de seguro contra accidentes y enfermedades profesionales. El Fondo de Seguro de Desempleo y la Junta de Seguro Social lograron implementar sus planes en temas como la rehabilitación y el empleo protegido, y los proyectos de ayuda desde el año 2016 habían ido bien. La formación de funcionarios ha desempeñado un papel importante en este sentido.

Por ejemplo, los 232 funcionarios de la Junta de Seguro Social que trabajaban con personas con capacidad de trabajo reducida han pasado la capacitación básica para calificar para esta línea de trabajo en particular. El traslado de las competencias a la Junta desde los consejos de gobierno locales, también ha mejorado el acceso de las personas a los servicios. Las listas de espera desaparecieron y la gente recibió ayuda dentro de los 30 días establecidos en la ley.

El Fondo de Seguro de Desempleo estuvo preparado para evaluar la capacidad de trabajo en todos los condados, ya que las personas necesarias estaban en todas partes y se había capacitado a suficientes médicos para utilizar la nueva metodología de evaluación.

Sin embargo, la auditoría también reveló varios problemas en la preparación de la reforma. Primer problema: la falta de preparación de los empleadores para contratar personas parcialmente incapacitadas.

La disponibilidad de los empleadores para contratar a personas con capacidad de trabajo reducida era baja, señaló la ONA. Incluso después de que una persona con

capacidad reducida hubiera recibido los servicios y la asistencia necesarios del Estado, su empleo dependía de la disposición de las empresas a contratarlos.

Según la auditoría, esto es el caso sólo parcialmente: el 31% de los empleadores están dispuestos a contratar a personas con capacidad de trabajo reducida, mientras que el 44 % dijo que era imposible. Los negocios restantes dijeron que no estaban seguros de si podían o no contratar a personas con capacidades reducidas.

Según las empresas, un primer obstáculo es el hecho de que las cualificaciones de estas personas no corresponden a sus necesidades. Además, los que pertenecen al grupo actual de jubilados que no trabajan por discapacidad a menudo pierden su capacidad de trabajo de forma completa o extensa, tienen diagnósticos complicados (por ejemplo, trastorno mental) y no están acostumbrados a trabajar en absoluto.

Esto significaba que prepararlos para el trabajo era difícil y tardaba más tiempo, dijo la ONA en su visión general. Además, es probable que el entorno de trabajo debiera adaptarse más en el caso de estas personas.

Para el gobierno local ha resultado ser difícil encontrar individuos para apoyar a los candidatos, ya que los salarios que se pueden pagar son generalmente muy bajos. Un segundo obstáculo importante para el éxito de la reforma es la diferente capacidad de los gobiernos locales para proporcionar servicios sociales que apoyen la búsqueda de empleo y el regreso al trabajo. Muchos gobiernos locales no pudieron prestar los servicios en la medida necesaria antes de la reforma, mientras que se espera que su verdadera necesidad aumente aún más.

Por ejemplo, un cuarto de los gobiernos locales son capaces de proporcionar un asistente personal, mientras que la mitad de ellos pueden proporcionar una persona de apoyo cuando sea necesario. La necesidad de esa asistencia es mayor y seguirá aumentando en el curso de la reforma de la capacidad laboral. Se espera que la cantidad de personas que necesiten asistentes personales aumente alrededor del 60 por ciento, mientras que la cantidad de personas que necesitan personas de apoyo aumentará en un 50 por ciento.

Según las asociaciones de gobiernos locales, la búsqueda de asistentes personales es un problema principalmente en las zonas rurales, porque hay muy pocas o ninguna de esas personas en algunas partes del país. Los bajos salarios pagados para apoyar a personas o asistentes personales son otro obstáculo para encontrar personas adecuadas.

La ONA también señaló que un factor clave era la prevención de la pérdida de capacidad de trabajo. Esto incluye la reducción del número de accidentes de trabajo y el establecimiento de un sistema de seguro contra accidentes y enfermedades profesionales. Aunque era importante que el estado preparara a personas con capacidad de trabajo reducida para regresar al trabajo y les ayudara a encontrar trabajo, realmente esto suponía combatir las consecuencias de un problema mayor anterior.

La ONA opina que la reforma puede considerarse un éxito si incluye el establecimiento de un sistema que evite la pérdida de capacidad de trabajo. No se ha prestado atención en absoluto al desarrollo de dicho sistema en el curso de los preparativos de la reforma, según la auditoría. Al contrario, 2016 ha sido el año con el mayor número de accidentes de trabajo en la última década. En opinión de la Inspección del Trabajo, la principal razón es que los empleadores estonios tienen poco interés en satisfacer los requisitos de los ámbitos de trabajo y mejorar su calidad.

La Inspección del Trabajo también declaró que si los empleadores tuvieran que pagar por hacer los cambios ellos mismos, preferían no hacerlos incluso si las condiciones existentes pudieran dañar su salud. Ahorrar dinero seguiría siendo imposible si no se implementaba un sistema de prevención y, mientras tanto, el contribuyente seguiría pagando por el control de daños a través del sistema de seguro de salud, pensión y desempleo.

La auditoría también encontró que el actual sistema de información es inadecuado. Faltaban datos, y la calidad de algunos de ellos era deficiente, según el informe. Más allá de eso, el sistema de información para evaluar la capacidad de trabajo no había empezado como estaba planeado durante los preparativos y tampoco se había terminado a finales de 2016, como se proyectó.

Una solución temporal para el antiguo sistema de información hubo de ser desarrollada debido al retraso. Esto requirió 1,2 millones de euros de financiación adicional, pero no resolvió todos los problemas. Además, como ya se ha señalado más arriba, en casi la mitad de los casos no se pudo evaluar la capacidad de trabajo utilizando el sistema de información sanitaria, ya que faltaban algunos datos del sistema de información y la calidad de los datos existentes era deficiente. Esto significaba que los datos debían solicitarse a las instituciones sanitarias y los médicos, lo que aumentaba la carga de trabajo del Fondo de Seguro de Desempleo y conducía a tiempos de espera más largos para las personas.

## FRANCIA

### EL NUEVO ITINERARIO DE ACOMPAÑAMIENTO HACIA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

Desde el 1 de enero, las misiones locales,<sup>35</sup> pueden proponer a los jóvenes de entre 16 y 25 años de edad, que se encuentren en riesgo de exclusión profesional, un nuevo acompañamiento adaptado a sus necesidades y abrir una vía, en su caso, al acceso a un subsidio. Este dispositivo, del que la *garantía jóvenes* pasa a ser una modalidad específica, reemplaza el CIVIS<sup>36</sup>.

El PACEA <sup>37</sup>ha sido creado mediante el artículo 46 de la denominada *Ley de Trabajo*, de 6 de agosto de 2016 y sus modalidades de desarrollo se han establecido a través de un decreto del 23 de diciembre del mismo año y una instrucción del 19 de enero de 2017.

Según el Código de Trabajo, cualquier joven entre 16 y 25 años de edad, que se encuentre en una situación de gran precariedad, tiene derecho al mencionado acompañamiento que, desde el 1 de enero, puede tomar la forma de un itinerario contractualizado (PACEA) firmado con el Estado, elaborado con el concurso del joven y adaptado a sus necesidades, una vez identificadas las mismas mediante un diagnóstico.

El nuevo dispositivo reemplaza el CIVIS y la *garantía jóvenes* (que se había experimentado desde 2013 en distintos territorios), pasando ésta última a convertirse en una modalidad específica del mencionado dispositivo. El programa se materializa con la firma de un contrato por el joven y una misión local, con carácter previo a la incorporación del primero al itinerario. Con el objeto de facilitar su inserción profesional, el joven puede solicitar al Estado un subsidio, que se modulará en función de su situación particular.

#### Las condiciones del acceso.

El artículo L. 5131-4 del Código de Trabajo (CdT en adelante) encomienda a las misiones locales el desarrollo del PACEA. A tal fin, deben identificar, con el apoyo de los agentes sociales en el ámbito local, a los jóvenes que, de manera prioritaria, puedan convertirse en beneficiarios. Tienen que realizar un diagnóstico previo de su

<sup>35</sup> Las misiones locales para la inserción profesional y social de los jóvenes, son los organismos encargados de ayudar a éstos a resolver el conjunto de problemas que les plantean la inserción social y profesional. Fueron creadas en marzo de 1982, mediante una ordenanza. Están constituidas por el Estado, las colectividades territoriales, los establecimientos públicos y las organizaciones profesionales y sindicales. Suelen tomar la forma de una asociación presidida por el alcalde. En cada región se constituyen asociaciones regionales de las misiones locales. Cumplen una tarea de servicio público y su papel ha sido institucionalizado mediante su integración en el Servicio Público de Empleo.

<sup>36</sup> El CIVIS es el contrato de inserción en la vida social.

<sup>37</sup> El PACEA es el itinerario contractualizado de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía.

situación para, posteriormente, firmar (en nombre del Estado) un contrato de compromisos con el joven. En los casos justificados, un organismo distinto de las misiones locales puede ser designado por la representación del Estado en el departamento para establecer el PACEA.

### Los jóvenes elegibles

El dispositivo está dirigido a los jóvenes de entre 16 y 25 años de edad cumplidos que estén en una situación difícil y en peligro de exclusión profesional (artículo L. 5131-3 del CdT). Un diagnóstico efectuado por la misión local, en colaboración con las entidades de educación, de orientación y de inserción, permite identificar a los jóvenes elegibles. Para ello deben seguirse los criterios indicados en la instrucción del 19 de enero de 2017 de la DGEFP<sup>38</sup>:

- Los que residan en los barrios prioritarios de la localidad.
- Los que tengan poca o ninguna cualificación.
- Los que estén en situación de abandono escolar.
- Los demandantes de empleo muy alejados del mercado laboral.
- Los que estén a disposición de la Justicia.

Las personas susceptibles de beneficiarse prioritariamente del PACEA aparecen establecidas en los convenios plurianuales de objetivos que firman el Estado y las misiones locales. Las colectividades territoriales (entidades locales) y sus agrupaciones pueden firmar igualmente convenios cuando participan en la financiación de las misiones locales (artículo R. 5131-6 del CdT).

Tras una primera acogida, cabe establecer distintas orientaciones con el joven. Las principales son las siguientes:

- Una respuesta concreta en relación con un asunto específico, como puede ser la salud, la movilidad, la vivienda, la utilización del portal web empleo, etc.
- Un redireccionamiento hacia otro agente que pueda facilitar un servicio más adaptado a las necesidades del joven.
- Una remisión hacia un consejero de la propia misión local para la realización de una entrevista y un diagnóstico en profundidad de la situación del joven.

### El diagnóstico inicial previo

El acceso al PACEA debe verse precedido por un diagnóstico de las necesidades del joven, que tenga en cuenta su situación, sus necesidades y sus proyectos, y que permita detectar y valorar sus competencias. De esa manera se facilita la orientación del joven hacia la modalidad del PACEA que resulte más apropiada.

Esta fase de diagnóstico puede comprender varias entrevistas con el consejero de la misión local, así como situaciones profesionales, de talleres y cualquier otra acción necesaria para la elaboración del posterior itinerario. Una vez producida la primera entrevista, el joven y su consejero disponen del plazo máximo de un mes para fijar

<sup>38</sup> La DGEFP es la Dirección General del Empleo y de la Formación Profesional.



los términos contractuales del itinerario de acompañamiento. Cabe superar dicho plazo si las necesidades concretas y la situación del joven lo requieren (Instrucción de la DGEFP de 19 de enero de 2017).

Un buen diagnóstico permite asegurar una orientación correcta hacia un organismo asociado, reduciendo además el riesgo de que se produzcan abandonos antes del compromiso con el itinerario, como en el caso de las escuelas de la segunda oportunidad (E2C), del establecimiento para la inserción en el empleo (Epide), el servicio militar adaptado o voluntario, la vuelta a la formación inicial o incluso el acceso a la oferta de servicios del Pôle emploi. El trámite tiene, en definitiva, la vocación de garantizar una orientación mejor dirigida y más eficaz.

El consejero puede trazar en el I-MILO <sup>39</sup>el período correspondiente a este diagnóstico inicial, con indicación de las fechas de inicio y de finalización. De manera excepcional, y únicamente en el caso de jóvenes que inician un programa de *garantía jóvenes* o un PACEA en el mes de enero de 2017 como consecuencia de una resolución tomada en 2016, el consejero puede reflejar una fecha de inicio del proceso que no coincida con la real. Por otra parte, la duración de la fase de diagnóstico no debe descontarse de la duración total del PACEA, o de cualquier otra solución hacia la cual sea orientado el joven.

Ningún joven puede integrarse en el PACEA sin haberse realizado el diagnóstico inicial y sin que éste haya quedado registrado en el sistema I-MILO. Ningún joven puede entrar en *garantía jóvenes* sin haberse integrado simultáneamente o con anterioridad en el PACEA.

Las conclusiones de este diagnóstico inicial pueden enriquecerse a lo largo del itinerario posterior, mediante las actuaciones movilizadas por el propio consejero y de los organismos asociados con motivo de las evaluaciones regulares.

### La firma de un contrato de compromisos

Los compromisos se materializan mediante la firma de un contrato por el representante legal de la misión local (o por un trabajador debidamente habilitado por éste) en tanto que representante del Estado y por el beneficiario del acompañamiento<sup>40</sup>.

El contrato debe recoger los siguientes aspectos:

- Las fases del itinerario, sus objetivos y su duración.
- Los compromisos de cada una de las partes en cada una de las fases. Los del beneficiario consisten en participar activamente en las acciones previstas y en la veracidad y exactitud de las informaciones comunicadas.

<sup>39</sup> El I-MILO es el sistema de información nacional único, que permite el seguimiento de los jóvenes de 16 a 25 años de edad que siguen itinerarios de acompañamiento gestionados por las misiones locales.

<sup>40</sup> Artículo L. 5131-4 y R. 5131-10 del Código de Trabajo.

- La atribución, en su caso, de una ayuda económica, indicando su cuantía y la duración de la misma.

El contrato se compone de los siguientes materiales:

- El formulario CERFA (común a todos itinerarios contractualizados de acompañamiento hacia el empleo y la autonomía y al dispositivo *garantía jóvenes*), firmado por el joven y por el operador que desarrollará el acompañamiento.
- Una nota explicativa que completa el CERFA.
- Un anexo relativo a los compromisos contractuales de las partes.
- Un anexo recapitulativo de las fases y de los objetivos del itinerario, bajo la forma de un plan de acción.

Son estos anexos los que permitirán comprobar el progreso a lo largo del itinerario, así como los compromisos de ambas partes, siendo actualizados a lo largo del itinerario. El propio contrato puede modificarse en función de las evaluaciones realizadas para comprobar el progreso del joven hacia el acceso al empleo y la autonomía, así como para asegurar el cumplimiento de los objetivos. También puede modificarse en función de la evolución de la situación del joven.

En todo caso, la primera fase del itinerario debe iniciarse, como mucho, un mes más tarde de la firma del contrato de compromisos.

## El acompañamiento

El itinerario contractualizado de acompañamiento está compuesto por fases sucesivas, que deben adaptarse a los proyectos y a los logros alcanzados por el joven, siendo determinada la duración de aquéllas por el consejero de la misión local.

### Las fases del acompañamiento

Las fases del PACEA varían en duración y en intensidad. Cada una recoge los objetivos definidos por el joven y su consejero y debe ser evaluada en el momento de su finalización, para poder valorar el progreso hacia el objetivo fijado. Cada fase puede incluir.

- Períodos de formación.
- Situaciones profesionales (incluyendo períodos en un medio profesional).
- Acciones específicas en el marco del acompañamiento social y profesional.
- Acciones desarrolladas por otros organismos susceptibles de contribuir al acompañamiento.

Cada fase puede venir acompañada de varios objetivos, que pueden ser transversales a todas las fases del acompañamiento. El consejero puede movilizar cualquier objetivo para cualquiera de las fases. Además, un nuevo objetivo, que no se hubiese identificado al arrancar una fase determinada o que pudiera corresponder a una necesidad nueva, puede activarse en el curso de una fase.

Habitualmente, los objetivos se transforman, en el inicio de la fase y para toda su duración, en acciones que el consejero puede activar en el conjunto de la oferta de servicios de la misión local. También pueden ser activadas otras herramientas propias de las políticas de empleo (contratos asistidos<sup>41</sup>, acompañamiento en la creación de una actividad, funciones de servicio público, etc.) y de la formación profesional. En el caso de resultar necesario, y según el tipo de público al que se dirija la movilización de las acciones y herramientas (jóvenes a disposición de la Justicia, jóvenes demandantes de empleo, etc.), se puede implicar a los organismos asociados (Pôle emploi, protección judicial de la juventud, operadores de la segunda oportunidad, etc.) de la misión local en el desarrollo de los itinerarios. De la misma manera pueden ser activados los instrumentos específicamente locales y regionales en el marco de los itinerarios. En cualquier caso, todos los objetivos estarán caracterizados según una tipología nacional que figurará en una carta-resumen de datos que se publicará en el primer semestre de 2017.

### La duración del itinerario

Las fases del acompañamiento se desarrollan con una duración máxima de veinticuatro meses consecutivos. En el caso de una *garantía jóvenes* iniciada durante el segundo año del PACEA, la duración puede prolongarse, de manera que la fecha de finalización de éste corresponda con la de terminación de aquélla.

Al incorporarse un joven al PACEA, el consejero indica en las conclusiones de su diagnóstico inicial la duración de las primeras fases del acompañamiento. La duración y las fechas de inicio y de finalización de las siguientes fases son determinadas secuencialmente por el consejero, con el concurso del joven. Todas las fases están caracterizadas según una tipología nacional que vendrá inscrita en la carta-resumen. Únicamente la fase ligada a la *garantía joven* tiene una duración predeterminada (doce meses).

### La evaluación del itinerario

La fecha predeterminada de finalización de cada fase coincide con una entrevista en la que el consejero y el joven realizan un balance de la misma. Éste se realiza mediante la evaluación del conjunto de las acciones y propuestas que han jalonado la fase, de la consecución o no de los objetivos fijados y de la eventual continuación del acompañamiento mediante el inicio de una nueva fase. Ésta daría lugar al establecimiento de nuevos objetivos o a la reconducción de los fijados en la fase precedente.

### El fin del itinerario.

El PACEA puede terminar por cuatro motivos <sup>42</sup>distintos:

- Al cumplir veintiséis años su beneficiario.

---

<sup>41</sup> Los contratos asistidos o subvencionados buscan favorecer la inserción en el empleo de las personas que presentan dificultades para ser empleadas. El empleador recibe una ayuda financiera que reduce el coste laboral del contrato.

<sup>42</sup> La regulación está en el artículo R. 5131-11 del CdT.

- Al solicitarlo éste de manera expresa.
- Por incumplir el joven los compromisos contractuales.
- Por considerarse que el joven ha adquirido la autonomía buscada, a la vista de las evaluaciones realizadas al final de cada fase de acompañamiento o de la evolución de su situación. Esta situación puede apreciarse de varias maneras:
  - Por el acceso al derecho común en materia de asistencia sanitaria, de movilidad, de recursos, de alojamiento; por el acceso a un empleo, por la creación de una actividad o la entrada en la formación profesional (que conduzca a la obtención de una titulación o un diploma).
  - Por la adquisición de competencias en los dominios profesionales y sociales (ciudadanía, ocio y cultura), junto con los conocimientos de base.

El PACEA no puede suspenderse. En cuanto el joven deja de estar disponible para continuar su itinerario, debe considerarse finalizado. Pero cabe la integración en un nuevo programa tras la salida de un primer contrato, bien sea por el transcurso de su duración máxima, bien sea de manera prematura.

No está fijado un período de carencia, durante el cual un joven no podría iniciar un nuevo PACEA, tras la finalización de uno anterior. En todo caso, el consejero de la misión local debe volver a realizar un diagnóstico, que permitirá evaluar la situación desde el primer PACEA y las razones que han conducido a su finalización. A continuación se realiza el nuevo acuerdo contractual, en el que se definirán los objetivos, el plan de actuaciones y las fases del acompañamiento.

De esta manera, se permite a un joven cuya autonomía se consideraba adquirida al terminar un PACEA y que, a continuación, hubiera visto degradarse su situación, beneficiarse de un nuevo acompañamiento adaptado a las dificultades encontradas.

## La prestación

Para favorecer su inserción profesional, el joven que se compromete en un PACEA puede beneficiarse de una prestación abonada por el Estado y que se modula<sup>43</sup> según la situación concreta del mismo. Esta ayuda es inembargable e intransferible. Su devengo puede suspenderse o suprimirse en el caso de que su beneficiario no respete los compromisos del contrato.

El representante de la misión local puede acordar –en nombre y a cuenta del Estado- el beneficio de la asignación desde el momento en que el joven firme el contrato, en función de la situación y de las necesidades de éste, durante los períodos en que el mismo no reciba ni remuneraciones por un empleo o por un período de prácticas, ni cualquier otra ayuda<sup>44</sup>. Este beneficio no es compatible con la prestación entregada en el programa *garantía jóvenes*.

## Las características y las modalidades del pago

<sup>43</sup> Artículo L. 5131-5 del CdT.

<sup>44</sup> Artículo L. 5131-13 del CdT.

La prestación del PACEA no es una renta de subsistencia. Está destinada a apoyar, en situaciones concretas, los pasos y los intentos del joven en relación con su inserción en el empleo y en la autonomía; todo ello en relación con sus necesidades y con las acciones en las que se encuentre comprometido. De hecho, el pago de la ayuda no es automático. De igual manera se tiene en cuenta el monto de prestaciones <sup>45</sup>que tengan a su disposición los consejeros de las misiones locales.

A la hora de fijar el monto de la ayuda a abonar al joven, el asesor debe tener en cuenta diversos factores:

- La situación personal del beneficiario.
- La situación de progreso hacia los objetivos fijados y las acciones desarrolladas.
- El número de días durante los cuales el joven no ha recibido remuneración alguna. El hecho de haber tenido un trabajo ese mes no constituye de manera sistemática una causa para no proceder al abono de la ayuda.

Al concluir el contrato de compromisos recíprocos, el consejero de la misión local debe precisar en el plan de acción anexo al contrato si el joven es susceptible de recibir la prestación y, en su caso, fijar su cuantía. Esta mención es de naturaleza indicativa y es revisable cada mes (en particular con ocasión de las evaluaciones que siguen al final de cada fase) en función de la evolución de las necesidades del joven.

La prestación se abona mensualmente y a plazo vencido (la correspondiente a cada mes se ingresa en los primeros días del mes siguiente), en nombre del Estado, por la Agencia de Servicios y Pagos (ASP), que transmite <sup>46</sup>al Ministerio encargado del empleo los materiales informativos necesarios para el seguimiento estadístico de los beneficiarios de la prestación, para el seguimiento de los créditos comprometidos y para la evaluación de la medida.

### La cuantía máxima

La cuantía máxima de la prestación no puede superar la de la renta de solidaridad activa (RSA<sup>47</sup>) fijada para una sola persona (una vez deducido el *paquete* de

---

<sup>45</sup> Dentro del marco de la Ley de Financiación, la DGEFP distribuye los montos de prestaciones regionales destinados a financiar un volumen medio de ayudas PACEA. Las Direcciones regionales de las empresas, de la competencia, del consumo, del empleo y del trabajo realizan el reparto infra regional de esta cuantía, y notifican a las misiones locales el monto de sus dotaciones anuales, datos que comunican igualmente a la Agencia de Servicios y Pagos (ASP).

<sup>46</sup> Artículo R. 5131-15 del CdT.

<sup>47</sup> La RSA asegura un nivel mínimo de ingresos variables (en función de las características de cada unidad familiar) a las personas sin recursos. Principalmente se dirige a los mayores de 25 años y a los jóvenes, de entre 18 y 25 años de edad, si tienen actividad laboral, que sean cabezas de familias monoparentales. A título orientativo, en 2017, una persona sola sin hijos percibiría 535 € mensuales y un cabeza de familia monoparental con dos hijos a cargo 1 145 €.

alojamiento), es decir, 470,95 €. La cuantía máxima a percibir por cada beneficiario está fijada en 1 412,85 €.

## **La articulación del PACEA con otros dispositivos**

### **El PACEA y el Consejo de Evolución Profesional (CEP)**

Las misiones locales pueden poner en práctica el PACEA con cualquiera de los organismos que puedan contribuir al mismo, dentro del marco del CEP<sup>48</sup>. El objetivo de éste es favorecer la evolución y la protección de los itinerarios profesionales de sus beneficiarios y el desarrollo de la competencia para orientarse a lo largo de toda la vida profesional.

La oferta de servicios del CEP, aplicada por las misiones locales, se estructura alrededor de tres ejes, uno de los cuales establece un asesoramiento personalizado que implica una construcción conjunta con el usuario del servicio de su proyecto de evolución profesional. Las misiones locales deben informar a los jóvenes autorizados en el PACEA de las funciones y recursos que les ofrece el CEP.

### **El PACEA y la Cuenta Personal de Actividad (CPA)**

Con la entrada en vigor de la CPA –el primero de enero de 2017- los jóvenes menores de 26 años que salen del sistema educativo sin una titulación pueden beneficiarse durante la elaboración de su paquete *de capacitación* de un incentivo – financiado por la región- de tantas horas como necesite para llevar adelante una formación cualificante. Tanto los incentivos como las formaciones vienen definidos por las regiones en el marco de su programa regional de formación.

La DGEFP aconseja que, dentro del marco del PACEA, se invite a los jóvenes a activar su cuenta personal de formación (mecanismo incluido en la CPA). Ésta permite utilizar los derechos en ella recogidos para financiar las formaciones conducentes a la obtención de una cualificación, las relativas a la base común de conocimientos y de competencias básicas, de evaluación de competencias, de acompañamiento para la validación de la experiencia adquirida (VAE) y de acompañamiento para la creación o la reactivación de una empresa.

Como prevé la Ley de 27 de enero de 2017, relativa a la igualdad y a la ciudadanía, la CPA permite financiar las pruebas para la obtención del permiso de conducción (siempre que contribuya a la realización de un proyecto profesional o que favorezca la protección de un itinerario profesional).

## **La situación de los jóvenes que siguen un itinerario el 1 de enero de 2017**

---

<sup>48</sup> Artículo R. 5131-10 del CdT.

La situación de los jóvenes que el 1 de enero de 2017 ya habían accedido a un dispositivo de inserción social y profesional varía según cuál fuese el dispositivo en el que estuviesen incluidos en dicha fecha.

### Beneficiarios de la garantía jóvenes

Los beneficiarios de este programa con antelación a la puesta en marcha del PACEA pueden continuar su acompañamiento hasta su finalización sin entrar en el PACEA. Incluso pueden renovar en 2017 una *garantía jóvenes* terminada en 2016, con una duración máxima de seis meses.

### Titulares de un CIVIS

El Contrato de inserción en la vida social (CIVIS), al que viene a sustituir el PACEA, permite el acompañamiento de todo joven, de entre 16 y 25 años cumplidos, que se encuentre en situación de precariedad, hacia un empleo o en un proyecto de creación o de recuperación de una actividad no asalariada. Estos jóvenes son elegibles para obtener una ayuda financiera. La *Ley de Trabajo* prevé que los contratos de inserción en la vida social concluidos antes del 1 de enero de 2017 mantendrán sus efectos hasta su término<sup>49</sup>. Por lo tanto, no es necesario terminar un CIVIS y entrar en el PACEA. Será el asesor de la misión local el que, de acuerdo con el joven, decida sobre la conveniencia de continuar el CIVIS hasta su término o de ponerle fin para iniciar un PACEA. En el primer caso, el joven mantendría las condiciones del abono de la prestación. Las misiones locales deben garantizar a la ASP la *trazabilidad* de las entregas de estas ayudas, según se trate de solicitudes de prestación en el marco del PACEA o del CIVIS.

### Jóvenes en el programa empleo con futuro

Como en el caso anterior, estos jóvenes no están obligados a entrar automáticamente, desde principios de 2017, en el PACEA. El asesor, con el concurso del joven, decidirá sobre la conveniencia del cambio, en particular en dos casos concretos:

- Con carácter previo a la contratación programada (en *empleo con futuro*), con objeto de preparar al joven para su entrada en el empleo.
- Al iniciarse una fase dedicada al seguimiento en el empleo, con el fin de proteger y asegurar la situación del joven en su puesto y, eventualmente, eliminar los obstáculos periféricos para su mantenimiento en el mismo.

### Jóvenes objeto de seguimiento en el marco de un PPAE.

El beneficiario de un seguimiento realizado por una misión local en el marco de un Proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE) puede incorporarse a un PACEA para obtener una respuesta a sus necesidades. Todo demandante de empleo debe participar con su consejero del Pôle emploi en la elaboración y actualización de su PPAE, siendo el seguimiento del mismo delegable en un asesor

<sup>49</sup> Artículo nº 46, IV de la Ley nº 2016-1088.

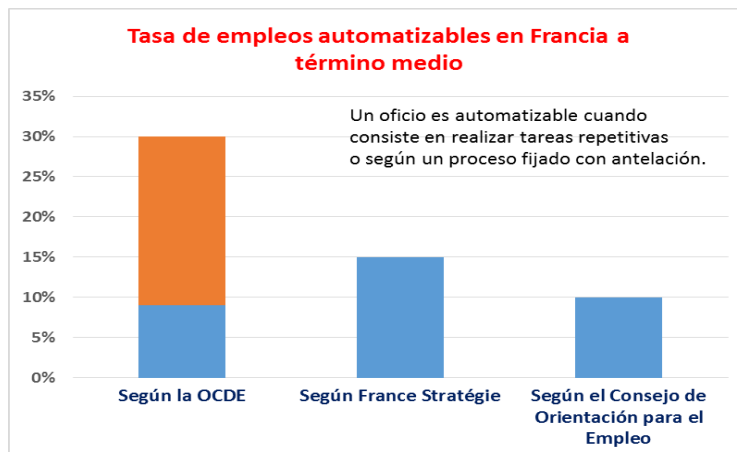
de la misión local. El dispositivo tiene por objeto permitir a los parados la vuelta a un empleo duradero, al determinar cuáles son las ofertas de empleo razonables.

## SECTOR TERCIARIO: ¿VAMOS HACIA EL FINAL DEL TRABAJO<sup>50</sup>?

Benoît Hamon, el candidato socialista en la elección presidencial francesa cree que el trabajo se está rarificando y cada vez va a escasear más. De ahí llega su propuesta de implantar

una renta universal, llamada a constituir una nueva protección social adaptada a las inseguridades de nuestro tiempo. La articulista de *Le Monde* Clara Bamberger hace referencia a los muchos estudios que se han realizado sobre el impacto de la digitalización y la automatización sobre el empleo. Uno de los más alarmistas, el redactado en

2014 por el gabinete Roland Berger, estimaba que en Francia el 42 % de las profesiones presentaba una probabilidad de automatización fuerte como consecuencia del despliegue masivo de la informática *desmaterializada* (computación en la nube), de los objetos conectados y de la robotización avanzada. El pasado mes de enero, un informe del Consejo de Orientación para el Empleo (COE) ha relativizado estas inquietudes, al considerar que no más del 10 % de los empleos actuales presentan un cúmulo de vulnerabilidades susceptibles de poner en riesgo su existencia en un contexto de mayor desarrollo de la automatización y de la digitalización.



Más allá de esta perspectiva, conocemos los cambios producidos, en términos de empleo, por la revolución digital en tres actividades que constituyen pesos pesados en el sector terciario: la banca, la gran distribución (*grandes superficies*) y el turismo. Debemos tenerlos en cuenta porque, tras propagarse en el campo de la industria, la automatización se está expandiendo en el sector de los servicios, que es el principal generador de empleos en nuestras economías.

Con más de 370 000 trabajadores, **el sector bancario** representa el 2,3 % del empleo asalariado privado de Francia. La inversión en el ámbito informático sigue estando en el centro de la estrategia de los bancos. Así el grupo BPCE (nacido de la fusión en 2009 de la Banque Populaire y de la Caisse d'Épargne) ha anunciado en febrero una inversión de 750 millones de euros en las denominadas *fintech*<sup>51</sup>. A la vez, el grupo pretende suprimir 400 oficinas y, con ellas, 3 600 puestos de trabajo.

<sup>50</sup> Tertiaire : vers la fin du travail ?, Clara Bamberger (Le Monde, 14 de marzo de 2017).

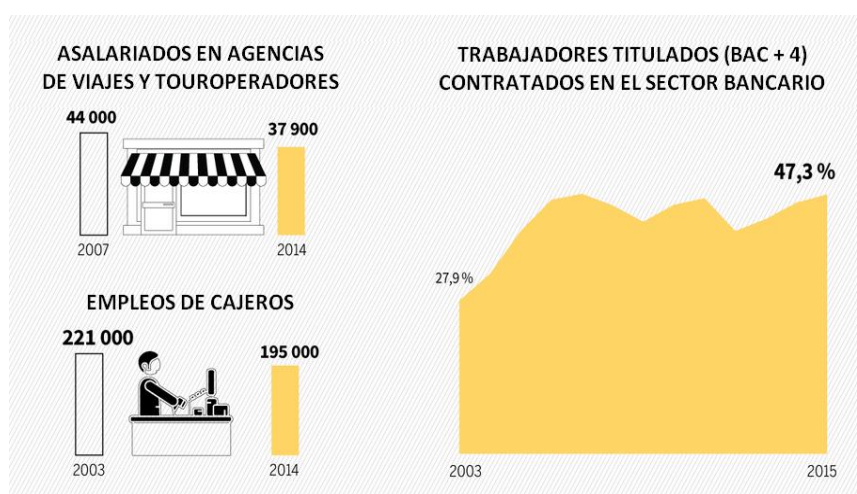
<sup>51</sup> Se trata de procedimientos informáticos que permiten gestionar servicios bancarios y financieros de manera innovadora: domiciliaciones y adeudos directos, medios de pago y, entre otros, gestión del patrimonio y del ahorro.



En el marco de su plan estratégico para 2020, BNP Paribas prevé invertir en tecnología digital 3 000 millones de euros y el grupo Crédit mutuel-CIC se ha asociado con IBM para desarrollar, en su plataforma, un modelo cognitivo (Watson) que será capaz de responder los correos electrónicos de los clientes.

La digitalización ha traído una contracción física de la red bancaria. Entre 2009 y 2015, el número de sus oficinas ha pasado en Francia de 38 311 a 37 567. En el conjunto de la zona euro, el descenso medio ha sido del 15 %: Alemania las ha reducido en un 12 %, España en un 30 % y los Países Bajos en un 44 %. En Francia, el número de trabajadores en el sector era de 371 600 a finales de 2015 frente a los 387 100 de 2007 (- 4 %). En 2015 dejaron su trabajo en el sector bancario 40 500 empleados (con tan sólo un 2 % de despidos por motivos económicos).

Más allá de las repercusiones sobre el tamaño de las plantillas, la digitalización ya afecta al perfil de los trabajadores buscados por los bancos: se valora una mayor competencia y en el 47 % de los casos, el

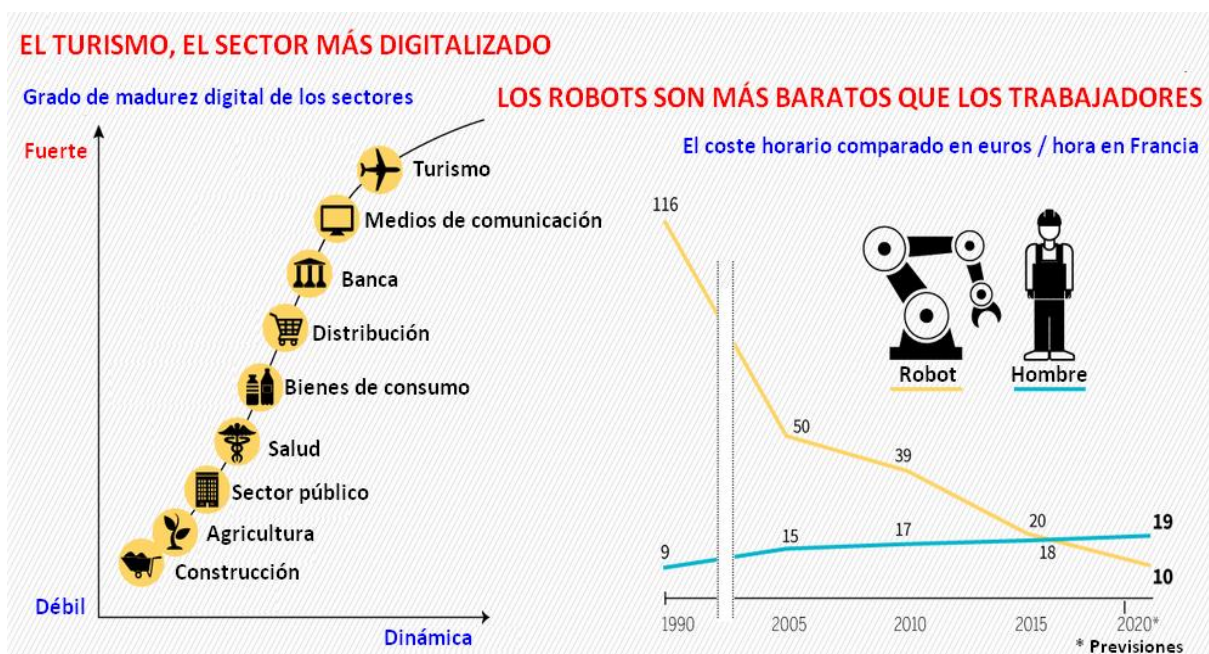


reclutamiento es básicamente de cuadros. Los puestos con poco valor añadido son los que más sufren estas consecuencias. Los encargados de recibir y dar servicios a la clientela suponían el 20 % de las contrataciones en 2013 y ahora tan sólo el 15 %. Los beneficiados son los expertos: consejeros patrimoniales, los encargados de dar servicios a las empresas o los gestores de la comercialización digital y de las grandes bases de datos.

La digitalización también afecta al mundo de los **grandes distribuidores** (las *grandes superficies*) que, en Francia, emplean alrededor de 600 000 personas. En diciembre de 2016, Amazon inauguraba en Seattle su primer supermercado del futuro: Amazon Go. No tiene cajeros, ni pagos, ni fila de espera. El cliente se identifica con su teléfono móvil al entrar en el establecimiento. Amazon identifica a continuación todas sus compras y le hace llegar una factura a su teléfono (Amazon Go) al salir del local. Aunque de momento se trata de un prototipo, éste plantea claramente un horizonte de supermercados sin cajeros.

En diez años, el número de trabajadores en las cajas de los supermercados ha bajado un 10 % en Francia, hasta situarse en los 200 000 como consecuencia de la instalación de cajeros automáticos. En la cadena de supermercados Auchan, desde 2005 alrededor de 1 800 empleos a tiempo completo no se han cubierto en las cajas,

lo que ha conducido a la supresión de 2 500 empleos de cajeras que trabajaban a tiempo parcial. La Federación del Comercio y de la Distribución (FCD), agrupación profesional que agrupa a las grandes enseñas del sector, calcula que sus empresas cuentan con 140 000 puestos de caja, una cifra que se mantendría estable desde hace cinco años. En la FCD se considera que suprimir cinco cajas no significa eliminar cinco empleos, porque las cajas automáticas necesitan presencia humana para intervenir cuando se producen incidencias. Además, las cajas del sector automatizadas sólo suponen el 3,5 % del total. La generalización de las cajas automáticas significaría alargar las colas de espera, porque los clientes son mucho más lentos que las cajeras. Antes de introducir este modelo de gestión habría que saber si se adapta a todos los formatos y hasta dónde estarían dispuestos a llegar los clientes.



**El sector turístico** representa más del 7 % del PIB en Francia. La patronal de las agencias de viaje (Entreprises du Voyage), que representa a 31 000 asalariados (el 70 % de ellos trabajando en empresas *físicas*), se felicita de que no se hayan cumplido los augurios. Jean-Pierre Mas recuerda cuando se prometía el final de las agencias tradicionales con la explosión de las plataformas en la red. Hay en Francia 3 500 agencias de viaje *físicas* (un 10 % menos que en 2012) que resisten la difícil competencia de 500 plataformas en Internet. Entre 2009 y 2013, las primeras han visto cómo el número de reservas gestionadas por ellas ha pasado del 59 % al 47 % del total. Las reservas gestionadas por las segundas han subido del 19 % al 30 % del conjunto. Las más perjudicadas han sido las agencias independientes, que han visto bajar sus reservas un 6 %. Globalmente, el número de empleos del sector ha disminuido en 4 000 efectivos en cinco años. El resultado no ha sido peor porque la desaparición de puestos en las oficinas *físicas* se ha visto compensado por los creados en las oficinas en la red y en las de formato multicanal. El responsable de la rama del turismo del sindicato CFDT no comparte esa visión optimista: se va hacia una concentración en las grandes empresas del sector, en detrimento de las pequeñas, que parecen condenadas a desaparecer. CFDT ha desarrollado una

gestión de previsión del empleo y de las competencias (GPEC) que ha permitido identificar empleos sensibles (que sufrirán una baja de sus efectivos) y la evolución de sus atribuciones. De la misma forma señala qué puestos coparan las ofertas del futuro: los comerciales y los encargados de comunicación. Se trata de aquéllos que sean capaces de captar nuevos clientes. La llave del éxito para las agencias tradicionales está en la gestión de las ofertas multicanal.

Eric Hazan (del bufete McKinsey) afirma que, en una economía digitalizada, los cambios serán constantes e imprevisibles. No cabrá pensar en realizar una profesión inmutable de por vida. Los empleos se descompondrán en una serie de tareas, de las cuáles sólo una parte permanecerá sin cambios. Será necesario un sistema que nos permita una renovación permanente de nuestras competencias, por más que se mantengan redes de seguridad adaptadas.

## ITALIA

## LOS DATOS PROVISIONALES DE FEBRERO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de febrero de 2017, el número de desempleados (2.984.000) registra una disminución del 2,7%, (equivalente a -83.000 desempleados) a nivel mensual y del 0,6% (-18.000) respecto a febrero de 2016. La tasa de desempleo, del 11,5%, baja en tres décimas respecto al mes anterior y en 2 décimas a nivel interanual. También tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad) ha disminuido; concretamente 1,7 puntos a nivel mensual y 3,6 puntos respecto a febrero de 2016, cifrándose en un 35,2%. Los desempleados de este tramo de edad son 525.000, es decir 41.000 menos que en enero (-7,2%) y 78.000 menos que en febrero del año pasado (-12,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.862.000, es decir 8.000 más que el mes anterior (prácticamente sin variaciones) y 294.000 más (+1,3%) que en febrero de 2016. En el último mes crece el número de mujeres ocupadas y disminuye el de los hombres. El empleo aumenta entre los mayores de cincuenta años y disminuye para los demás tramos de edad. Sube el número de trabajadores temporales, mientras que disminuyen los trabajadores fijos y quedan estables los autónomos. La tasa de empleo queda estable en el 57,5%, con sólo una décima menos respecto al año anterior.

En cuanto al número de inactivos, en el último mes ha aumentado en 51.000 personas (+0,4%) y el aumento se concentra entre los hombres, mientras disminuyen ligeramente las mujeres, y afecta a todos los tramos de edad menos a los mayores de cincuenta años. La tasa de inactividad sube una décima respecto a enero, cifrándose en un 34,8%.

**Tasas de empleo, desempleo e inactividad (febrero 2017)**

|                           | Valores porcentuales | Variaciones mensuales | Variaciones interanuales |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Tasa de desempleo         | 11,5                 | -0,3                  | -0,2                     |
| Tasa de desempleo juvenil | 35,2                 | -1,7                  | -3,6                     |
| Tasa de empleo            | 57,5                 | 0,0                   | +0,8                     |
| Tasa de inactividad       | 34,8                 | +0,1                  | -0,8                     |

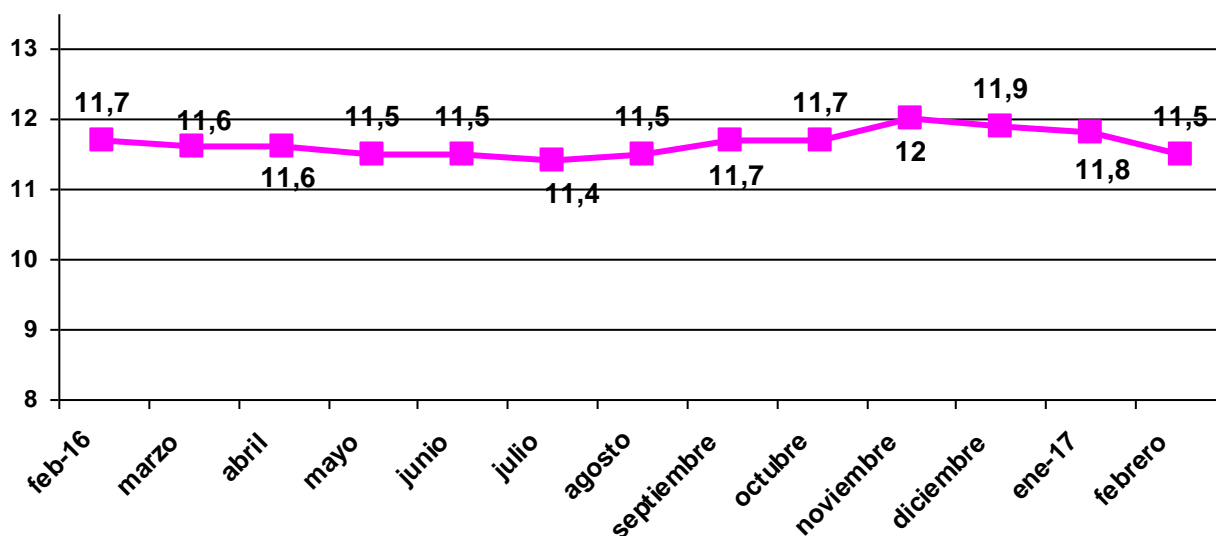
Fuente: ISTAT

**Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Febrero 2017 – Datos desestacionalizados)**

|                         | Ocupados (por mil) | Variación mensual (sobre enero 2017) |             | Variación interanual (sobre febrero 2016) |             |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------------|-------------|---|-------------|
|                         |                    | V. Absol.                            | %           | V. Absol.                                 | %           |
| <b>TOTAL OCUPADOS</b>   | <b>22.865</b>      | <b>+30</b>                           | <b>+0,1</b> | <b>+236</b>                               | <b>+1,0</b> |
| <b>Por cuenta ajena</b> | <b>17.405</b>      | <b>-6</b>                            | <b>0,0</b>  | <b>+193</b>                               | <b>+1,1</b> |
| • Fijos                 | 14.934             | +21                                  | +0,1        | +57                                       | +0,4        |
| • Temporales            | 2.470              | -28                                  | -1,1        | +136                                      | +5,8        |
| <b>Autónomos</b>        | <b>5.451</b>       | <b>+36</b>                           | <b>+0,7</b> | <b>+43</b>                                | <b>+0,8</b> |

Fuente: ISTAT

### TASA DE DESEMPLEO GENERAL

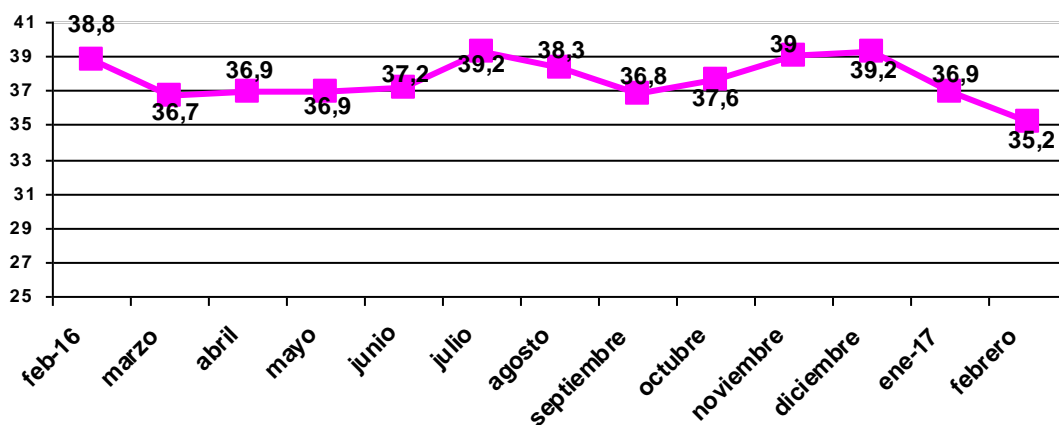


### LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (febrero 2017)

|              | Valores absolutos | Variaciones mensuales |      | Variaciones anuales |       |
|--------------|-------------------|-----------------------|------|---------------------|-------|
|              |                   | V.A.                  | %    | V.A.                | %     |
| Desempleados | 525.000           | -41.000               | -7,2 | -78.000             | -12,9 |
| Empleados    | 966.000           | 0                     | -0,1 | +15.000             | +1,5  |
| Inactivos    | 4.394.000         | +38.000               | +0,9 | +36.000             | +0,8  |

|                     | Tasa | Var. mensual | Var. anual |
|---------------------|------|--------------|------------|
| Tasa de desempleo   | 35,2 | -1,7         | -3,6       |
| Tasa de empleo      | 16,4 | 0,0          | +0,3       |
| Tasa de inactividad | 74,7 | +0,7         | +1,0       |

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



## Arranca el “cheque de recolocación”.

Se han comenzado a enviar, por parte del ministerio de Trabajo, 30.000 cartas sobre el “Assegno di ricollocazione” al mismo número de personas desempleadas elegidas entre las 400.000 que cumplen con el requisito de haber disfrutado durante cuatro meses de la Nueva Prestación por Desempleo (NASPI). En Italia hay 3,5 millones de personas desempleadas. Los 30.000 elegidos podrán contar con una especie de “dote” llamada “cheque de recolocación”. Dinero que no entrará en los bolsillos del desempleado sino que permitirán al trabajador firmar un nuevo contrato de trabajo en el transcurso de seis meses o, al máximo, doce meses. Una dote de 1.000 a 5.000 euros: el valor depende de la Región, de la titulación y del tiempo en situación de desempleo.

El dinero lo recibirán los Centros Públicos de Empleo, las Agencias privadas de Colocación o los Asesores de Empleo que puedan encontrar un trabajo para estos desempleados y solamente en el caso de que alcancen su objetivo. Por ejemplo, una persona joven titulada en Ingeniería en Lombardía tendrá un cheque de recolocación más bajo, una persona de más de 50 años, desempleada de larga duración en una Región del Sur y sin formación, contará con un cheque de los más elevados.

Quien no quiera dejarse ayudar, lo puede hacer por sí mismo. Para quien responda, existe un compromiso de aceptar una oferta de trabajo “adecuada”, si no lo hace, pierde la prestación por desempleo.

Según el ANPAL (Agencia Nacional para las Políticas Activas), el porcentaje de respuestas puede ofrecer también datos sobre cuánto pesa el trabajo irregular en el país ya que los desempleados deberán inscribirse en las listas de desempleados del ANPAL.

Quién esté interesado se deberá registrar en el ANPAL respondiendo a una serie de preguntas. Al final le será asignada una puntuación y en base a ésta, será informado del importe del cheque de recolocación que le corresponde. Podrán contar con un tutor y una entrevista de tres horas para elaborar un diagnóstico sobre sus competencias. Si es necesario se elaborará también un itinerario de formación. El ANPAL pondrá a disposición de los agentes implicados, la base de datos del proyecto Excelsior del Consejo de Cámaras de Comercio que indica tanto las contrataciones como las previsiones de contratación de las empresas.

## GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

---

A 30 de marzo, el número de usuarios registrados era de 1.318.355. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.132.379. Las cancelaciones pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta.

Sigue aumentando el porcentaje del número de entrevistas realizadas sobre el total de jóvenes registrados, así como el porcentaje de jóvenes a los que se ha propuesto

una medida. La tabla siguiente ilustra los incrementos en lo que va de año.

|  | <b>31.12.15</b> | <b>30.03.17</b> | <b>Var.%</b> |
|--|-----------------|-----------------|--------------|
| Número de Jóvenes registrados                          | 914.325         | 1.318.355       | +44,2<br>%   |
| Número de Jóvenes entrevistados                        | 574.913         | 904.491         | +57,3<br>%   |
| Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida | 254.252         | 478.462         | +88,2<br>%   |

### **La participación en el Programa.-**

Entre los usuarios globalmente registrados a 30 de marzo de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, siguen sin observarse 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, 183.250, equivalentes al 14% 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 más del 12% del total (180.468 adhesiones), Campania con el 11% (156.253 adhesiones) y Lombardía, con casi el 11% (155.378). Estas tres Regiones juntas absorben más del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.437.401) e inscripciones (1.318.355) 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 30 de marzo ha sido de 313.172. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.124.229. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 904.491.

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.

**Número de adhesiones y de convocatorias a la primera entrevista, por Región, a 30 de marzo de 2017**

| Región elegida | Número de adhesiones* | Jóvenes convocados |
|----------------|-----------------------|--------------------|
| PIEMONTE       | 83.555                | 55.817             |
| VALLE DE AOSTA | 1.886                 | 2.176              |
| LOMBARDÍA      | 141.771               | 101.445            |
| TRENTO         | 5.037                 | 5.017              |
| VÉNETO         | 38.540                | 52.337             |
| FRIULI         | 23.434                | 18.209             |
| LIGURIA        | 20.466                | 14.598             |
| EMILIA ROMAÑA  | 86.577                | 69.815             |
| TOSCANA        | 70.418                | 61.524             |
| UMBRIA         | 22.494                | 18.006             |
| MARCAS         | 37.659                | 19.625             |
| LAZIO          | 86.510                | 78.970             |
| ABRUZOS        | 25.150                | 22.192             |
| MOLISE         | 9.089                 | 6.729              |
| CAMPANIA       | 121.144               | 85.968             |
| APULIA         | 85.870                | 71.654             |
| BASILICATA     | 16.400                | 15.157             |
| CALABRIA       | 53.980                | 37.363             |
| SICILIA        | 154.226               | 129.824            |
| CERDEÑA        | 40.023                | 38.065             |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1.124.229</b>      | <b>904.491</b>     |

\* Una vez restadas las cancelaciones

### El proyecto “Crecer en digital”

Después de ochenta y una semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, ([www.crescereindigitale.it](http://www.crescereindigitale.it)) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 91.272 los jóvenes que se han adherido a él y 8.858 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 se proponen para 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 27 de marzo de 2017 eran 5.412 las empresas disponibles para acoger a un total de 7.703



jóvenes en prácticas.

### Otras iniciativas incluidas en la Garantía Juvenil:

- “CRESCERE IMPRENDITORI” (Crecer empresarios) es la puerta de acceso a las políticas de soporte al autoempleo y emprendimiento previstas por Garantía Juvenil. Esta iniciativa, promovida por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, se dirige a todos los jóvenes inscritos que no están disfrutando de ninguna política activa. A 29 de marzo eran 2.781 los jóvenes que habían desarrollado y superado el test online; 1.606 los que habían comenzado el recorrido previsto y 1.155 los que lo habían concluido con éxito.
- FONDO SELFIEMPLOYMENT. Gestionado por INVITALIA (Agencia para la atracción de Inversiones, del Ministerio de Economía), bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, financia microcréditos o pequeños préstamos sin intereses, por un importe entre los 5.000 y los 50.000 euros. A 29 de marzo los jóvenes que han comenzado el recorrido para ser admitidos al crédito eran 1.331. Las solicitudes que están en fase de valoración son 1.083.
- FLIXBUS 4 YOUNG.- Es una iniciativa firmada por el Ministerio de Trabajo con FlixBus, sociedad de autobuses extraurbanos, destinada a 220 jóvenes para los que está previsto un recorrido formativo de 3 a 6 meses, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación de aprendizaje “profesionalizante” o por tiempo indeterminado.
- YOUNG DIGITAL.- Es un proyecto nacional acordado con Modis Italia, sociedad del Grupo Adecco especializada en *Information & Communication Technology*, para crear profesionales ICT mediante recorridos formativos alternativos, o mediante *bootcamps* intensivos de 12 semanas, que implican a 1.000 jóvenes.
- BIZSPARK. Nace de un acuerdo del Ministerio con Microsoft Italia para ofrecer a los jóvenes inscritos la oportunidad de acceder gratuitamente a recorridos de formación y recursos tecnológicos, ayudándolos a realizar proyectos de empresa a largo plazo.
- ENG4WORK. Ha nacido de un acuerdo con Engineering, líder en Italia en el sector de *software* y servicios. El proyecto está dirigido a 100 jóvenes para un recorrido de prácticas de formación extracurricular, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación con contrato de aprendizaje “profesionalizante”.

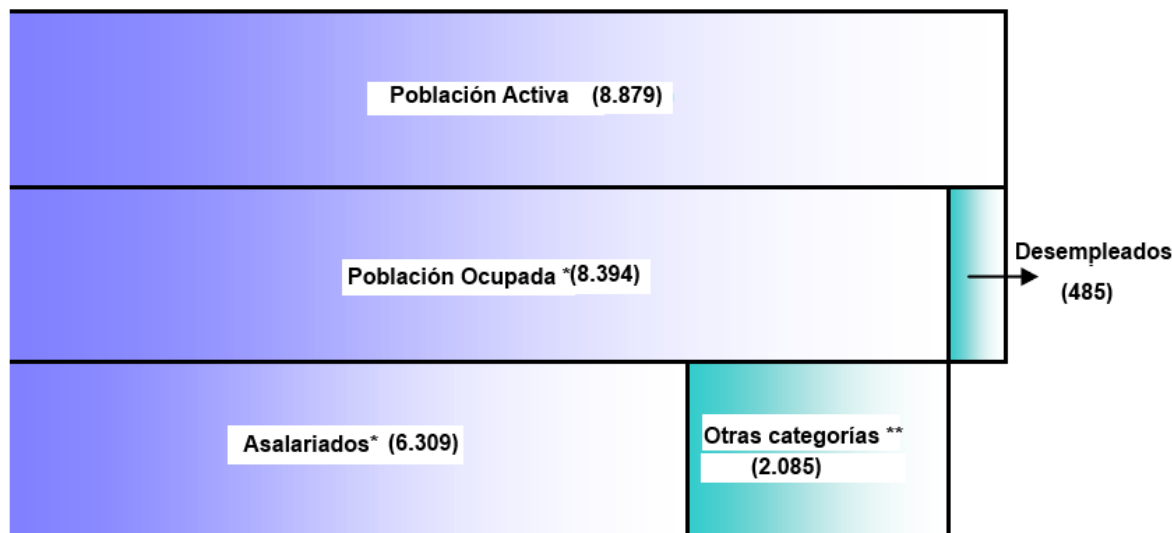
## RUMANÍA

### POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL IV TRIMESTRE DE 2016

En el cuarto trimestre de 2016, la población activa de Rumanía estaba constituida por 8879.000 personas, de las cuales 8.394.000 estaban ocupadas y 485.000 desempleadas.

#### POBLACIÓN ACTIVA - IV TRIMESTRE DE 2016

miles de personas



\* 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 5,5%, es decir 2 décimas menos que en el trimestre anterior (5,7%). Por género, la diferencia es de 1 punto, siendo la tasa masculina 5,9% y la femenina 4,9%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 20,8%.

La tasa de empleo de la población entre los 20 y los 64 años fue del 66,5%, es decir 3,5 puntos menos del objetivo del 70% previsto por la estrategia europea 2020.

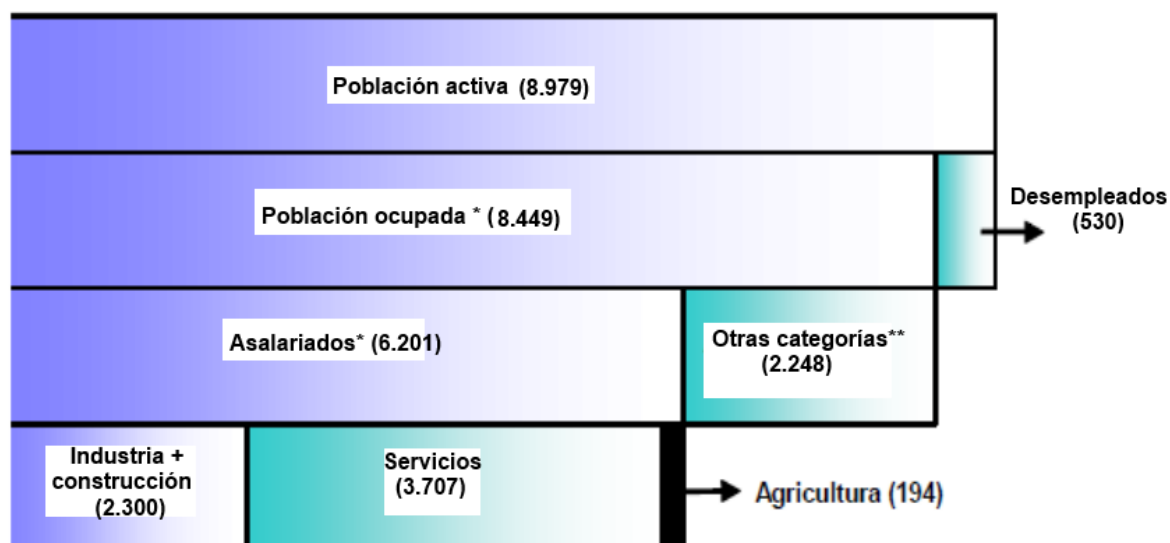
La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 61,6%, es decir 1,5 puntos menos que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (70,0% y 53,1% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 21,5%.

#### Población activa. Las medias anuales de 2016

El INS también ha publicado los datos relativos a la media anual, cuyo esquema se reproducen en el siguiente gráfico.

## POBLACIÓN ACTIVA - | MEDIA ANUAL - 2016

miles de personas



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

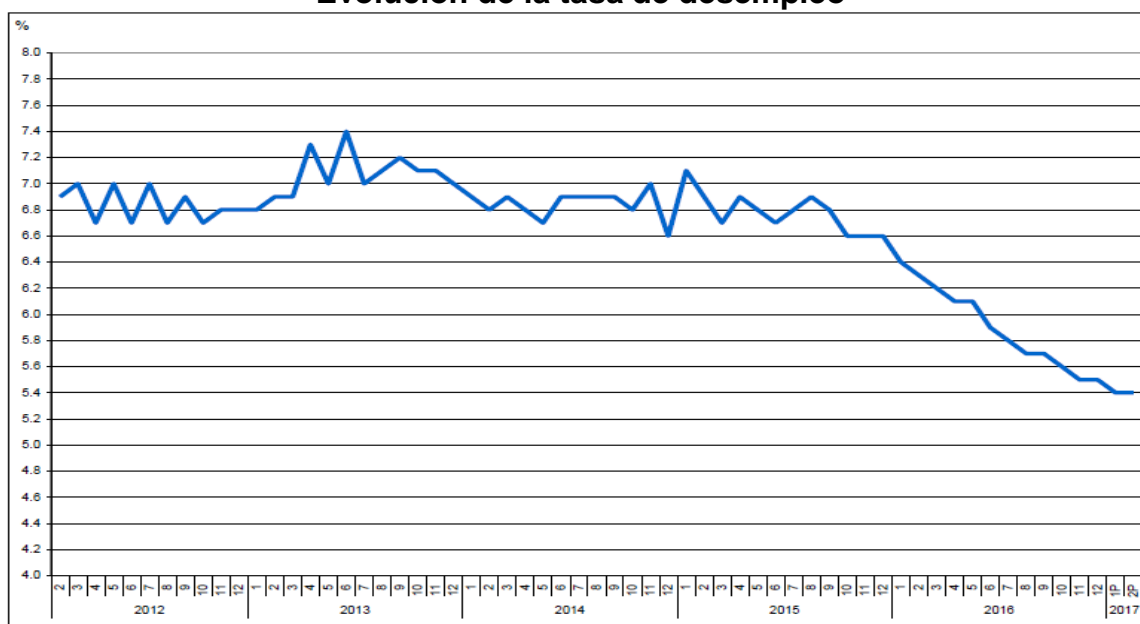
\*\* Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

La tasa media de desempleo fue del 5,9%. La tasa de desempleo juvenil, del 20,6%.

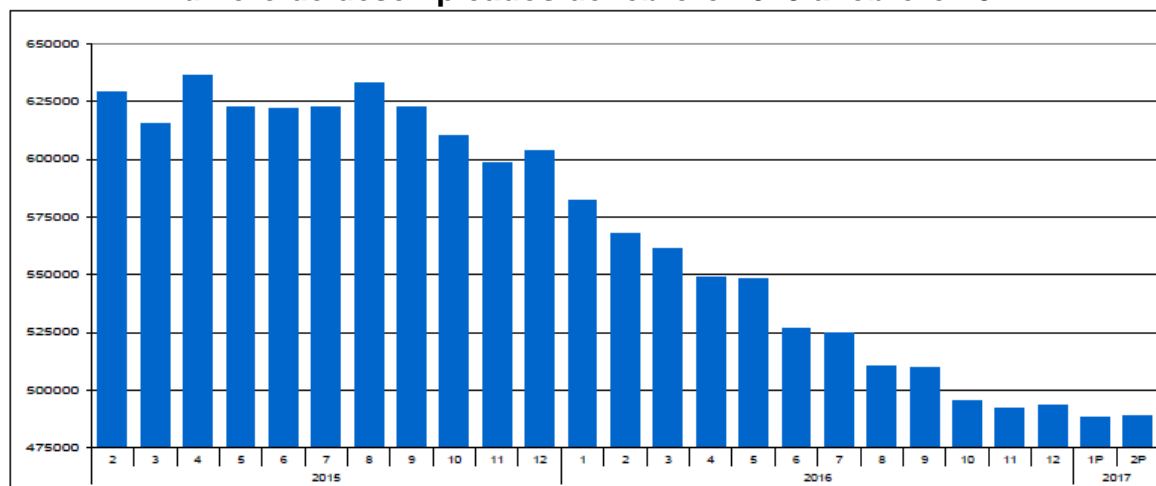
### Desempleo en febrero

En febrero de 2017, según los datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo desestacionalizada se estimó en un 5,4%, el mismo nivel que en el mes anterior.

### Evolución de la tasa de desempleo



### Número de desempleados de febrero 2015 a febrero 2017



Los datos de enero y febrero son provisionales

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de enero de 2017 fue de 488.000 personas, frente a las 493.000 de diciembre de 2016 y los 582.000 de enero del año pasado. Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados; los de enero de 2017 son provisionales. Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,8% y 4,9%).

### Tasa de desempleo por género (%)

|                | 2016 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | 2017 |  |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
|                | Feb  | Mar  | Abr  | May  | Jun  | Jul  | Ago  | Sep  | Oct  | Nov  | Dic  | Ene  | Feb  |  |
| <b>Total</b>   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 15-74 años     | 6,3  | 6,2  | 6,1  | 6,1  | 5,9  | 5,8  | 5,7  | 5,7  | 5,6  | 5,5  | 5,5  | 5,4  | 5,4  |  |
| 15-24 años     | 20,9 | 20,9 | 20,8 | 20,8 | 20,3 | 20,3 | 20,3 | 20,3 | 20,4 | 20,4 | 20,4 | N.D. | N.D. |  |
| 25-74 años     | 5,2  | 5,2  | 5,0  | 5,0  | 4,8  | 4,8  | 4,6  | 4,6  | 4,5  | 4,4  | 4,40 | 4,3  | 4,3  |  |
| <b>Hombres</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 15-74 años     | 7,0  | 7,0  | 6,8  | 6,7  | 6,6  | 6,5  | 6,4  | 6,4  | 6,2  | 6,0  | 6,0  | 5,8  | 5,7  |  |
| 15-24 años     | 20,1 | 20,1 | 19,7 | 19,7 | 19,7 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,6 | 19,6 | 19,6 | N.D. | N.D. |  |
| 25-74 años     | 6,0  | 5,9  | 5,8  | 5,7  | 5,6  | 5,5  | 5,3  | 5,3  | 5,1  | 5,0  | 4,9  | 4,8  | 4,7  |  |
| <b>Mujeres</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| 15-74 años     | 5,3  | 5,2  | 5,1  | 5,2  | 4,9  | 4,9  | 4,8  | 4,8  | 4,8  | 4,7  | 4,9  | 4,9  | 5,0  |  |
| 15-24 años     | 22,2 | 22,2 | 22,7 | 22,7 | 22,7 | 21,8 | 21,8 | 21,8 | 21,6 | 21,6 | 21,6 | N.D. | N.D. |  |
| 25-74 años     | 4,2  | 4,2  | 4,0  | 4,1  | 3,8  | 3,8  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,6  | 3,8  | 3,7  | 3,9  |  |

**Nota:** Los datos de enero y febrero de este año son provisionales

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20%. El último dato disponible, de diciembre de 2016, registra un 20,4%, siendo del 19,6% para los hombres y del 21,6% para las mujeres.

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 4,3% en el mes de febrero de 2017 (4,7% para los hombres y 3,9% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 74,7% del número total de desempleados estimado en el mes de noviembre de 2016.

**RELACIONES LABORALES  
Y CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### ALEMANIA

#### DEMANDA CONTRA LA COGESTIÓN ALEMANA ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO

A finales de enero el Tribunal de Justicia Europeo ha dejado visto para sentencia una demanda presentada contra el turoperador alemán TUI. Un accionista ha pedido al Tribunal que compruebe si la representación de los trabajadores en el consejo de administración de la empresa es acorde a la legislación europea. Esta empresa aplica la Ley de Cogestión alemana para sus más de 50.000 trabajadores repartidos por todo el mundo, pero solamente los 10.000 trabajadores residentes en Alemania pueden participar en las votaciones para designar a los representantes de los trabajadores. El demandante afirma que se trata de una discriminación de los trabajadores que no pueden participar en los procesos electorales. En la petición de decisión prejudicial de octubre 2015 planteada por un tribunal de Berlín el 3 de noviembre de 2015 (Konrad Erzberger / TUI AG (Asunto C-566/15)), los jueces alemanes planteaban la siguiente pregunta: *¿Es compatible con el artículo 18 TFUE (principio de no discriminación) y con el artículo 45 TFUE (libre circulación de trabajadores) que un Estado miembro sólo conceda el derecho de sufragio activo y pasivo para la elección de los representantes de los trabajadores en el órgano supervisor de una empresa a los trabajadores que estén empleados en los centros de la empresa o de las empresas del grupo situados en el interior del país?*

Fuentes sindicales afirman que en caso de dar la razón al demandante, se trataría de una injerencia del tribunal en la normativa nacional que regula la participación de los trabajadores en la dirección de las grandes empresas y reconocen que es difícil de prever cuál será el fallo. Señalan que resultaría difícil conceder el derecho a voto a trabajadores en otros países basándose en una normativa nacional.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ya ha dejado clara su postura: *“El TJE examina la conformidad de la cogestión alemana respecto a la legislación europea pero nosotros sostenemos que (en este caso) la legislación nacional no es incompatible con el Derecho de la UE, por consiguiente no hay discriminación por razón de nacionalidad ni obstáculo alguno a la libre circulación de los trabajadores”*.

Esta demanda puede cuestionar el modelo alemán de cogestión, que cuenta con un respaldo de los agentes sociales y todos los partidos. El presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Reiner Hoffmann, y el presidente de la Federación de las patronales alemanas (BDA), Ingo Kramer, publicaron el 27.9.2016 un artículo defendiendo el modelo alemán de cogestión. Reconocen que tienen puntos de vista divergentes en lo que se refiere a la cogestión, pero insisten en que la reforma del modelo debe ser tratada en Alemania. El Presidente federal afirmó el 30.6.2016 con motivo del 40º aniversario de la Ley de cogestión que ésta es un *“bien cultural que crea identidad.”*

En respuesta a una interpelación parlamentaria que ha remitido al TJE, el Gobierno federal transmitió el 25.11.2016 su opinión al Parlamento, defendiendo que la

normativa alemana se ajusta a la europea y que la elección de los miembros que forman parte de los consejos de administración por parte de los trabajadores no vulnera el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que regula la libre movilidad de los trabajadores. Considera que este caso puede ser de gran importancia para el futuro de la cogestión en Alemania y espera que el TJE ratifique la normativa alemana.

A su vez, el Consejo Federal (Cámara Alta) aprobó el 10.2.2017 una resolución impulsada por cinco gobiernos regionales, en la que califica la cogestión como uno de los pilares del modelo económico alemán, central para afrontar los cambios que se producirán en el modelo económico. Insta al Gobierno federal a promover iniciativas a nivel nacional y europeo para garantizar la adecuación de la cogestión a la globalización y al marco normativo europeo.

El 9 de febrero de 2016, la Comisión Europea informó al TJE que consideraba que la normativa alemana infringía el derecho europeo. Dado que los trabajadores perdían su derecho a voto en caso de trasladar su residencia a otro país europeo, la norma alemana podría coartar el derecho a la libre movilidad. Sin embargo, en su comparecencia ante el TJE, la CE ha dado un giro en su argumentación, dando por buena la Ley alemana ([http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-17-141\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-141_en.htm)). Los representantes del Gobierno alemán, así como de los gobiernos de Luxemburgo, Austria, Francia y los Países Bajos, se personaron en la vista y coincidieron en esta valoración. TUI, la empresa demandada, defendió el modelo alemán y la importancia de contar con una representación paritaria de los trabajadores en su consejo de administración.

Es probable que el fiscal emita su conclusión general en mayo y que el tribunal alemán reciba la respuesta a su pregunta en otoño.

### **La representación de los trabajadores en Alemania**

Es importante diferenciar entre tres formas de representación de los trabajadores: en el lugar de trabajo (el trabajador tiene derecho a instrucciones claras acerca de sus labores, responsabilidades, etc.), en la organización de la empresa (el trabajador tiene derecho a coparticipar en la conformación del lugar de trabajo, el proceso, el entorno laboral, la planificación, etc.), y en la dirección de los negocios (aplicable en empresas constituidas como personas jurídicas y con más de 500 empleados, aunque, en el caso de empresas de entre 500 y 2.000 trabajadores, los derechos de cogestión para el trabajador son relativamente débiles).

Esta ley, todavía en vigor y que cumple 60 años, es una de las tres normas que sustentan la cogestión y representación de los trabajadores en el ámbito empresarial.

El 18 de marzo de 1976, una gran mayoría de los diputados del Parlamento Federal votó a favor de la **Ley de Cogestión** (Mitbestimmungsgesetz - MBG) presentada por el Gobierno. La cogestión permite a los trabajadores formar parte de los consejos de administración, acceder a información y les proporciona cierta influencia en la toma de decisiones. En Alemania, la participación de los trabajadores en la toma de



decisiones empresariales ha tenido excelentes resultados, posibilitando que las empresas alemanas pudieran gestionar y superar la reciente crisis económica con mayor solvencia y menor pérdida de puestos de trabajo. Motivo por el cual, el sistema de cogestión es un sistema apoyado por todas las instituciones nacionales, incluyendo las gubernamentales. En el 2005 se creó una comisión para estudiar una reforma de la cogestión aunque por el momento parece difícil llegar a un consenso entre patronal y sindicatos ya que, mientras que los segundos exigen que la Ley de Cogestión rija en todas las empresas, los primeros argumentan que en ningún otro país europeo los trabajadores tienen tantos derechos de participación. A finales de 2013, un total de 651 empresas contaban con un consejo de administración con representación de los trabajadores, de ellas 101 cotizaban en bolsa.

La **Ley de convenios colectivos** (Tarifvertragsgesetz – TVG), aprobada en 1949, regula principios básicos como el de los contenidos de los convenios, los agentes sociales, la vinculación al convenio y la repercusión legal. Esta ley determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes negociadoras pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

La **Ley sobre el régimen empresarial** (Betriebsverfassungsgesetz – BVG) de 1952 regula la representación de los trabajadores a nivel empresarial a través de los comités de empresa (en el sector público, la junta de personal). Los comités de empresa no son órganos sindicales, sino de representantes de toda la plantilla. La legitimación que les otorga el hecho de ser elegidos por el personal les confiere también una considerable independencia. Los comités de empresa disfrutaban de derechos de información y participación, así como de cogestión en temas sociales (en particular ordenación laboral, jornada laboral, salarios y rendimiento), y están obligados a colaborar con los empleadores, por lo que no está permitida la conflictividad laboral entre empleador y comité de empresa. Las grandes empresas cuentan con delegados sindicales elegidos por los afiliados. Su misión es la de informar al personal, impulsar los objetivos sindicales en las empresas y, en su caso, la conflictividad laboral.

### **La cogestión en Alemania**

La Ley de Cogestión regula la representación de los trabajadores en los órganos de dirección de empresas con una plantilla superior a los 2.000 trabajadores. Le antecede la ley que regula la cogestión en la minería y la industria del acero, sectores considerados estratégicos por las fuerzas aliadas y aprobada en 1951. El 10 de abril de 1951, el Parlamento Federal aprobó dicha ley abriendo la puerta a la cogestión paritaria de empresas de ambos sectores con más de 1.000 trabajadores en dichos sectores. Además la ley establecía una participación de un tercio de los representantes del consejo de administración del resto de las empresas cotizadas en bolsa.

| Ley para la cogestión en la minería y el metal (1951)   | Ley para la cogestión (1976)  | Ley para la cogestión de un tercio (2004)   |
|---|---|---|
| <p>Presencia paritaria de los trabajadores en los consejos de administración de empresas del sector con más de 1.000 trabajadores.</p> <p>Consejos de administración: por regla general 11 miembros ampliable a entre 15 y 21.</p> <p>Representantes: miembros sindicales ajenos a la empresa y otros; la elección suele correr a cargo del comité de empresa</p> | <p>Presencia paritaria de los trabajadores en los consejos de administración de empresas del sector con más de 2.000 trabajadores.</p> <p>Consejos de administración:<br/>12 miembros (menos de 10.000 trabajadores)<br/>16 miembros (menos 20.000 trabajadores)<br/>20 miembros (más de 20.000 trabajadores).</p> <p>Representantes: miembros sindicales ajenos a la empresa; la elección es directa si la empresa tiene menos de 8.000 trabajadores, de lo contrario por delegados de los trabajadores.</p> | <p>1/3 de los puestos en los consejos de administración de empresas con entre 500 y 1.000 trabajadores.</p> <p>El tamaño del consejo de administración está regulado en los estatutos de la propia empresa.</p> <p>Representantes: miembros de la propia empresa por regla general; elección directa por parte de los trabajadores.</p> |

a Ley de Cogestión de 1976 regula la participación de representantes de los trabajadores en los consejos de administración con una plantilla superior a los 2.000 trabajadores, un total de 650 en toda Alemania. La ley prevé que el consejo de administración debe estar formado a partes iguales por representantes de los accionistas. La parte de los trabajadores deben estar repartidos de manera que corresponda al porcentaje de empleados, empleados directivos y trabajadores en el conjunto de la plantilla. Los sindicatos pueden nombrar a dos o tres representantes externos, es decir, personas que no pertenezcan a la plantilla, pero estos deben ser aceptados en una votación por los trabajadores. La ley creó la figura del director laboral, miembro del consejo de administración y responsable de todos los asuntos sociales y de recursos humanos. Si bien, a diferencia de la ley de 1951 para la minería y la industria del acero, la ley de cogestión no estipula que el director laboral necesariamente debe contar con el beneplácito de la representación de los trabajadores en el consejo de administración, suele ser usual que éstos participen en la selección del candidato adecuado.

La ley fue aprobada por una gran mayoría de los diputados, 389 votos a favor frente a 22 en contra. Este consenso a nivel político se mantiene hasta hoy en día. El 30 de agosto de 2006, con motivo de la celebración del 30 aniversario de la Ley de cogestión, la canciller federal destacó la importancia que tiene la cogestión de los trabajadores para su identificación con la empresa, incrementar su corresponsabilidad con sus empresas, para la disposición a aceptar medidas de reestructuración de las empresas y las vías que ofrece para solucionar conflictos a través del debate y la discusión. *“Pero a pesar de todas las críticas - y esto me gustaría resaltarlo expresamente - podemos decir que en Alemania no hay casi nadie, que critique la cogestión empresarial en su conjunto. Estoy de acuerdo con*

*ello y digo que yo soy de aquellos que no la cuestionan sino que consideran que se trata de un gran logro. Por lo tanto, se puede decir que la cogestión es una parte indispensable de nuestra economía social de mercado, que en Alemania ha demostrado su eficacia. Recomiendo a los críticos que de vez en cuando se acuerden de las ventajas sobre todo de la cogestión a nivel empresarial, que es la que mayor visibilidad tiene en el día a día.”*

*Otro ejemplo más reciente es la nota de prensa del grupo parlamentario conservador (Unión Cristianodemócrata de Alemania) del 17.3.2016 con motivo del 40 aniversario. “Nuestro modelo de cogestión es uno de los principales motivos para el éxito económico de las empresas alemanas así como del bienestar en el país. Refleja que los trabajadores y las trabajadoras son más que simple capital productivo. (...) Los derechos de participación en las decisiones empresariales incrementan la identificación con las empresas y mejoran notablemente la calidad de las decisiones empresariales. Por lo tanto, nuestro modelo de cogestión es una ventaja en el marco de la competencia internacional. Por ello es consecuente que el Gobierno federal se haya propuesto salvar los derechos alemanes de cogestión empresarial en el proceso de armonización europeo y, si fuera necesario, defenderlo.*

*A diferencia de lo que a menudo se suele oír, la cogestión no pertenece al pasado. Sus líneas maestras son de gran actualidad. Pero en tiempos de la digitalización y globalización con cambios rápidos y profundos en la economía y el mundo laboral debemos fijarnos en su necesario desarrollo.”*

## BÉLGICA

### LEY SOBRE EL TRABAJO REALIZABLE Y GESTIONABLE<sup>52</sup>

#### Introducción

El boletín oficial belga ha publicado recientemente la Ley de 5 de marzo de 2017 sobre el trabajo realizable y gestionable. La propia denominación de la ley indica el doble objetivo que persigue: a) de una parte, que el trabajo sea “realizable” para el trabajador, en el sentido de que pueda organizar su actividad profesional con vistas a lograr un mejor equilibrio entre su vida privada y la realización del trabajo (horarios flexibles, teletrabajo ocasional, cuenta/ahorro de vida laboral, formación, etc.); b) de otra, que el trabajo sea “gestionable” para el empleador, de forma que se garantice mayor flexibilidad organizativa como forma de conseguir mayor competitividad en el mercado (flexibilidad del tiempo de trabajo, simplificación del trabajo a tiempo parcial, nuevo sistema de grupo de empleadores, etc.).

Algunas de las medidas previstas en la Ley son de aplicación inmediata. Otras requerirán acuerdos a través de la negociación colectiva. El carácter inmediato o no de su aplicación se indicará en el análisis de cada medida.

#### Tiempo de trabajo

##### Horarios flexibles

El régimen de horarios flexibles permite al empleador implantar una duración de la jornada y unos horarios de trabajo que mejor se adapten a las necesidades variables de su actividad empresarial. Fuera de la jornada normal de trabajo pueden establecerse horarios de trabajo alternativos que impliquen jornadas superiores o inferiores a las normales (8 horas al día y 40 horas a la semana).

No obstante lo anterior, existen límites que no pueden sobrepasarse. Los horarios diarios de trabajo sólo pueden diferir en 2 horas en más o en menos en relación con el horario normal, con un máximo de 9 horas de trabajo al día. Los horarios semanales sólo pueden diferir en 5 horas en más o en menos en comparación con el horario normal, con un máximo de 45 horas por semana.

De otra parte, la jornada semanal normal de trabajo debe respetarse de media en un periodo de referencia máximo de 12 meses, lo que significa que la jornada de 38 horas de trabajo puede calcularse en cómputo anual.

El régimen de horarios flexibles debe establecerse en un convenio colectivo sectorial, en un convenio colectivo de empresa o en el reglamento de trabajo de la empresa. Para aplicar un régimen de horarios flexibles, el empleador debe publicarlos en un lugar visible y accesible del centro de trabajo al menos 7 días antes de su entrada en vigor.

---

<sup>52</sup> Fte.: Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social

### Horas extraordinarias voluntarias

Con independencia del régimen existente de las horas extraordinarias, que exige autorización previa o información, la Ley introduce un nuevo tipo de horas extraordinarias, denominadas “voluntarias”. A solicitud del empleador, el trabajador que desee voluntariamente realizar este nuevo cupo de horas extraordinarias debe suscribir un acuerdo escrito con aquél. El acuerdo tiene una duración de 6 meses y puede renovarse con posterioridad. En virtud de lo acordado, el empleador puede solicitar al trabajador la prestación de horas extraordinarias en caso de necesidad.

El nuevo cupo de horas extraordinarias voluntarias es de 100 al año, sin que se pueda superar el límite de 11 horas de trabajo al día y de 50 a la semana. La realización de estas horas no es recuperable con descanso compensatorio y da derecho a un recargo del 50% sobre el salario habitual si son prestadas durante la semana y de un 100% si lo son en fin de semana o en días festivos.

El número de 100 horas extras voluntarias al año puede ampliarse en virtud de convenio colectivo sectorial, sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el límite de 360 horas extraordinarias al año.

### Aumento del límite interno de la duración del trabajo

El límite interno de la duración del tiempo de trabajo es el número máximo de horas en que puede sobrepasarse la jornada semanal normal de trabajo, que debe compensarse con tiempo de descanso equivalente en el periodo de referencia en vigor. El objetivo de este límite interno es evitar una gran acumulación de los excesos de la jornada semanal habitual de trabajo que deben ser compensados con descanso, lo que pondría en riesgo la propia compensación en el periodo de referencia y supondría una excesiva carga de trabajo sin reposo equivalente.

El límite interno de la duración del trabajo es de 78 horas si el periodo de referencia que debe respetarse de media es inferior a 1 año. El límite anterior se amplía a 91 horas si el periodo de referencia es de 1 año. El límite interno puede elevarse a 130 horas por acuerdo sectorial o de empresa. Incluso puede ampliarse a 143 horas si se pacta en convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento.

A partir de la entrada en vigor de la Ley, el límite interno de la duración del trabajo se fija en 143 horas, cualquiera que sea la duración del periodo de referencia durante el cual debe respetarse de media la duración de la semana normal de trabajo. Además, este límite de 143 horas puede ampliarse por convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento.

Hay que señalar que las primeras 25 horas extraordinarias voluntarias mencionadas en el apartado 2. no son tenidas en cuenta para determinar si el límite interno de la duración del trabajo ha sido alcanzado o no. Las restantes 75 horas extras sí se contabilizan a estos efectos. Sin embargo, a través de un convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento, puede elevarse hasta 60 el número de horas extraordinarias voluntarias que no se tienen en cuenta para el cálculo del límite interno.

## Límite europeo del tiempo de trabajo

La legislación europea impone a los estados miembros la obligación de limitar el tiempo de trabajo a 48 horas semanales de media en un periodo de referencia no superior a 4 meses.

El límite anterior debe ser respetado en todo momento, incluyendo en el cómputo las horas extraordinarias voluntarias para la que no está previsto el descanso compensatorio, salvo en el caso de accidente sobrevenido o inminente.

## Extensión del plus minus conto

El sistema de “plus minus conto” persigue dotar de una mayor flexibilidad organizativa del tiempo de trabajo a los sectores sometidos a una gran competencia internacional, en los que la necesidad de flexibilidad se extiende a periodos superiores a 1 año.

En estos sectores, los límites normales de duración del tiempo de trabajo no son aplicables, sin poder exceder 10 horas de trabajo al día y 48 a la semana. Todo ello en un cómputo que puede ser superior a 1 años a inferior a 6 años.

Las empresas que quieran acogerse a este sistema deben cumplir los requisitos siguientes: a) estar sujetas a competencia internacional; b) estar sujetas a un ciclo de producción que se extienda a varios años; y c) verse sometidas a la necesidad de hacer frente a un fuerte incremento o descenso de la demanda de bienes o servicios de nuevo desarrollo.

## Horarios flotantes

El régimen de horarios flotantes es un régimen de trabajo mediante el cual el trabajador determina por sí mismo el inicio y el fin de la prestación de sus servicios y de sus descansos respetando determinados horarios fijos y móviles existentes en la empresa. Los horarios fijos comprenden las horas de presencia obligatoria en el puesto de trabajo. Los horarios móviles son los periodos durante los cuales el trabajador puede modular el inicio y el fin de su prestación laboral y de sus descansos. Este sistema tiene como objetivo facilitar al trabajador la conciliación entre su vida profesional y personal.

El régimen de horarios flotantes puede introducirse por convenio colectivo o por reglamento de empresa, en los que deben establecerse con precisión los periodos de horario fijo y móvil.

## Trabajo a tiempo parcial

La Ley de 5 de marzo de 2017 simplifica y moderniza las formalidades administrativas del trabajo a tiempo parcial que deben cumplir los empleadores. La nueva Ley no afecta a la regulación nuclear del trabajo a tiempo parcial: derechos de los trabajadores, garantías contra los abusos y medios de control para luchar contra el fraude en este tipo de trabajo.

## Permisos/vacaciones

### Donación de vacaciones

Se entiende por donación de vacaciones la posibilidad que tiene un trabajador para disponer libremente de sus días de vacaciones convencionales en beneficio de otro trabajador de la empresa. El trabajador beneficiario debe tener a su cargo un menor de 21 años que sufra una enfermedad, una minusvalía o que sea víctima de un accidente grave que haga indispensable una asistencia presencial y la prestación de cuidados especiales. La aplicación de este sistema de donación de vacaciones, que es anónimo y gratuito, requiere su inclusión en un convenio colectivo o en el reglamento interior de la empresa.

Además de los requisitos anteriormente citados, que deben ser acreditados mediante un certificado médico, el trabajador beneficiario debe haber agotado todos los días de vacaciones y de permiso a que tenga derecho. De otra parte, el trabajador donante no puede disponer de los días de vacaciones legales, es decir, sólo puede hacer donación de los días adicionales de vacaciones previstos en el convenio colectivo aplicable.

### Cuenta/ahorro de tiempo de trabajo o asimilado

Este sistema es un nuevo concepto a través del cual el trabajador tiene la posibilidad de “ahorrar” tiempo trabajado o asimilado. El “ahorro” generado permitirá al trabajador disponer de tiempo de descanso a lo largo de su vida laboral según sus necesidades y cuando lo estime necesario. La Ley enumera los elementos de tiempo que pueden ser “ahorrados”:

- El nuevo crédito de horas extraordinarias voluntarias anteriormente analizado;
- Los días de vacaciones adicionales a los legales establecidos en convenio colectivo;
- Los horas que han sido trabajadas de más sobre la duración media de la jornada semanal de trabajo en el régimen de horarios flotantes;
- Las horas extraordinarias trabajadas en los casos de necesidad urgente e imprevista y de sobrecarga extraordinaria de trabajo.

Este sistema de cuenta/ahorro de tiempo podrá ponerse en aplicación siempre y cuando se haya establecido en un convenio colectivo sectorial o, en su defecto, en un convenio colectivo de empresa. Estos convenios colectivos podrán prever también la transferencia del saldo de la cuenta de ahorro entre los empleadores del mismo sector en los casos de movilidad por parte de un trabajador. No obstante, el trabajador que ponga fin a su relación laboral con una empresa en la que se aplique este sistema tendrá el derecho al pago íntegro (compensación en metálico) del saldo de su cuenta de ahorro.

### Duración de los permisos temáticos

La Ley aumenta la duración de los permisos que tienen por objeto la prestación de cuidados a las personas vinculadas al trabajador.

## **Contrato de trabajo de duración indefinida en ETT'S**

En la actualidad, los contratos de trabajo suscritos entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador sólo pueden ser de duración determinada. La nueva Ley de 5 de marzo de 2017 establece que este contrato pueda ser de duración indefinida. En el marco de este contrato, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente por distintas empresas usuarias sin necesidad de tener que formalizar un nuevo contrato de trabajo cada vez que se realice una nueva puesta a disposición. En definitiva, debe quedar claro que las empresas usuarias sólo pueden hacer uso de los servicios de un trabajador contratado a través de una empresa de trabajo temporal para la realización de un trabajo temporal. Es decir, la nueva medida no tiene por objetivo modificar la naturaleza temporal del trabajo que da lugar a la suscripción de un contrato de puesta a disposición. Sólo cambia la modalidad del contrato que puede suscribirse entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador: a partir de la nueva Ley puede ser un contrato de duración indefinida.

Para que las empresas de trabajo temporal puedan hacer uso de esta nueva posibilidad legal, es preciso que la misma esté recogida en un convenio colectivo de obligado cumplimiento negociado en el seno de la comisión paritaria para trabajo temporal.

En el marco de un contrato de duración indefinida es posible que se produzcan periodos de inactividad laboral entre dos misiones sucesivas. Estos periodos pueden ser utilizados por la empresa de trabajo temporal para mejorar la formación del trabajador. Por lo que se refiere a la retribución, la Ley prevé que durante los mismos el trabajador tendrá derecho a un salario/hora mínimo garantizado en la cuantía prevista en el convenio colectivo de obligado cumplimiento.

## **Teletrabajo ocasional**

En la actualidad, diversas normas regulan la prestación regular y habitual del teletrabajo. La Ley de 5 de marzo de 2017 introduce una nueva regulación relativa al teletrabajo prestado de forma ocasional.

El teletrabajo ocasional es una forma de organización y/o de realización del trabajo en la que, mediante la utilización de las tecnologías de la información, un trabajo que podría realizarse en los locales de la empresa se hace fuera de los mismos de forma ocasional (en el domicilio del trabajador o en otro lugar libremente elegido por él).

El teletrabajo ocasional está previsto en dos circunstancias: a) en casos de fuerza mayor, es decir, cuando el trabajador, debido a causas imprevistas y ajenas a su voluntad, no puede realizar su actividad en el centro de trabajo habitual; b) por razones personales. En ambos casos, es necesario que la naturaleza de la actividad a realizar sea compatible con el teletrabajo.

El régimen del teletrabajo ocasional debe regularse en convenio colectivo de trabajo o en el reglamento interior de la empresa. En ambos casos, el contenido mínimo de esta regulación debe ser el siguiente:



- Las funciones o actividades compatibles con el teletrabajo ocasional;
- El procedimiento para solicitar y acordar la práctica del teletrabajo;
- La puesta a disposición del trabajador del equipamiento necesario y del soporte técnico para su realización;
- La indemnización debida al trabajador por los gastos originados por el teletrabajo.

El trabajador que quiera acogerse al teletrabajo ocasional debe solicitarlo previamente por escrito a su empleador indicando los motivos. El empleador puede rechazar la solicitud de teletrabajo. En tal caso, la denegación debe hacerse por escrito con indicación de sus motivos.

### **Reforma de los grupos de empleadores**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha introducido diversas reformas en la regulación vigente sobre grupos de empleadores.

De forma general, el Ministro de Empleo puede autorizar a un grupo de empleadores la contratación conjunta de trabajadores con el fin de optimizar sus necesidades de personal. El objetivo de esta medida es facilitar a las empresas la contratación de personal de forma compartida cuando, por diferentes razones, no tienen necesidad de contratar trabajadores a tiempo completo o carecen de los medios financieros para ello. En estos casos, el grupo de empleadores interviene como empresario en la constitución de la relación laboral con el trabajador. Además, los integrantes del grupo asumen solidariamente el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social en relación con los trabajadores contratados por el grupo.

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha simplificado el procedimiento de autorización necesario para constituir un grupo de empleadores. Asimismo, la Ley ha fijado un número máximo de trabajadores que pueden ser ocupados por el grupo: 50 trabajadores, tanto si son contratados a tiempo completo como a tiempo parcial. En caso de sobrepasarse este límite, la autorización concedida se extingue en un plazo de 3 meses contados a partir del momento en que se produjo el exceso de contratación.

### **Comercio electrónico**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha ampliado las excepciones relativas a la prohibición de realizar trabajo nocturno (el prestado entre las 20 y las 6 horas), incluyendo entre ellas a partir de ahora los trabajos necesarios para la realización de todos los servicios logísticos y de mantenimiento relacionados con el comercio electrónico.

### **Formación**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha derogado el sistema de formación profesional en la empresa establecido en la Ley de 23 de diciembre de 2005. El objetivo de la Ley anterior, que consistía en dedicar el 1,9% de la masa salarial a formación, ha sido sustituido por un nuevo objetivo interprofesional consistente en 5 días de formación de media por trabajador contratado a tiempo completo y año.

El nuevo objetivo puede concretarse a nivel sectorial mediante un convenio colectivo de trabajo o a nivel individual mediante la creación de una cuenta de formación individual. En el caso de que la implantación se realice mediante un convenio colectivo sectorial, el objetivo de 5 días de formación de media debe alcanzarse en dos fases: a) la primera debe prever un esfuerzo de formación de 2 días de media por año y por trabajador a tiempo completo; y b) la segunda debe fijar un calendario temporal a cuyo término se alcance el objetivo de los 5 días de formación de media. Cuando la formación no se haya regulado en un convenio colectivo sectorial, el trabajador tiene derecho a la creación de una cuenta de formación individual y a la concesión de un crédito de formación. Como en el caso anterior, esta cuenta de formación debe prever inicialmente 2 días de formación por año a tiempo completo y un calendario que permita alcanzar el objetivo ya citado de 5 días de formación profesional por año a tiempo completo. En el supuesto de que el trabajador no haya agotado durante un año los días de formación de su cuenta, estos serán transferidos al año siguiente y se acumularán a los que le correspondan en dicho año.

Excepcionalmente, la Ley de 5 de marzo de 2017 excluye de su ámbito de aplicación a las pequeñas y medianas empresas o a los empleadores que den ocupación a menos de 10 trabajadores. La Ley prevé también la elaboración de un régimen especial para las empresas que ocupan entre 10 y 20 trabajadores.

Por último, el tiempo dedicado a formación puede tener lugar durante el horario de trabajo o fuera del mismo. En este último caso, el trabajador tiene derecho al pago de las horas dedicadas a formación sin ningún tipo de recargo.

## FRANCIA

### CONSECUENCIA DEL RECHAZO DE PUESTOS EN LOS CASOS DE RECLASIFICACIÓN POR INCAPACIDAD PROFESIONAL

Una sentencia del 8 de febrero del Tribunal de casación fija una nueva jurisprudencia que permite al empleador limitar el perímetro de su búsqueda, en función del motivo del rechazo adelantado por un trabajador declarado no apto. Así, cuando un asalariado rechaza un puesto que se le ofrece en Francia, debido a su alejamiento de su domicilio y a su situación familiar, el empleador puede suponer legítimamente que también rechazará un puesto en el extranjero y reducir, consecuentemente, su búsqueda al nivel de grupo, sin correr el riesgo de que después se considere un posible despido como inmotivado.

El litigio estaba relacionado con la cajera de un supermercado que, como consecuencia de una enfermedad profesional fue declarada incapacitada. El empleador le ofreció siete puestos de reclasificación que se correspondían con las recomendaciones del médico de trabajo. La trabajadora rechazó todos ellos debido a su situación familiar y al alejamiento geográfico de los puestos ofrecidos, en relación con su domicilio familiar.

Tras proceder la empresa al despido, la empleada recurrió a la jurisdicción laboral invocando el incumplimiento, por parte de la empresa, de la obligación de reclasificación: el empleador debería haber extendido su búsqueda al nivel del grupo y, en su caso, proponerle un puesto en el extranjero, tal y como está previsto en la ley.

En aplicación de la anterior jurisprudencia, el Tribunal de Apelación de Pau dio la razón a la demandante: en caso de rechazo de una primera oferta, el empresario estaba obligado a continuar su búsqueda de nuevas plazas a ofrecer con independencia de la postura mantenida por el asalariado, sin poder presuponer que el asalariado rechazaría eventualmente ocupar un puesto en el extranjero.

Le empresa interpuso un recurso de casación que, finalmente, ha sido estimado. La sentencia del alto tribunal cambia el anterior criterio, introduciendo el párrafo siguiente: «El empleador, al que le corresponde justificar que no ha podido reclasificar al asalariado declarado no apto en un empleo apropiado a sus capacidades al cabo de una búsqueda seria, llevada a cabo en el seno de la empresa y de aquellas de la organización, cuyas actividades o el lugar de la explotación lo permitan.../... **puede tener en cuenta la posición adoptada por el trabajador.**»

El Tribunal de casación ha considerado que el trabajador, habiendo rechazado ofertas debido al alejamiento del centro de trabajo con respecto a su domicilio familiar no tenía, en consecuencia, la voluntad de ser reclasificado en el extranjero. En consecuencia, el empleador no habría incumplido su obligación de reclasificación, al no extender la búsqueda de puestos alternativos a las sociedades del grupo situadas en el extranjero.

Sin embargo, la sentencia no responde a las interrogantes planteadas por las sentencias de 23 de noviembre de 2016. ¿Podría el empresario, incluso antes de iniciar la búsqueda inicial de un puesto de reclasificación, sondear al asalariado para que precisase el sector geográfico deseado a tal efecto? De la misma manera, aparte de las ya mencionadas restricciones geográficas, ¿podría el empresario limitar sus propuestas a partir de las limitaciones manifestadas por el trabajador por cuestiones funcionales (categoría laboral, tiempo de trabajo, etc.)?

### **El acoso y la violencia en el trabajo**

Cuando parecía que la jurisprudencia en materia de acoso laboral estaba relativamente estabilizada, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha procedido a dos cambios radicales, exonerando al empleador de responsabilidad y flexibilizando el control ejercido sobre la apreciación de los hechos por parte de los jueces. La Sala Primera de lo Civil también ha innovado al descartar toda posibilidad de enjuiciar a un asalariado por difamación que hubiese denunciado acoso moral.

### **El empleador puede quedar exonerado de responsabilidad en casos de acoso moral**

Una sentencia del Tribunal de Casación de noviembre de 2015 (en el caso de Air France) ya suavizó la jurisprudencia sobre la obligación de seguridad sobre los resultados, cuando el empresario podía demostrar que había tomado las medidas preventivas necesarias para evitar la producción del daño. Hasta entonces la jurisprudencia consideraba al empleador sistemáticamente responsable de las actuaciones cometidas por sus asalariados.

La sentencia de 1 de junio de 2016 del mismo tribunal ha puesto en tela de juicio esta jurisprudencia: no puede considerarse culpable al empleador si ha respetado su obligación legal de prevención y si, de manera efectiva e inmediata, ha hecho cesar las actuaciones denunciadas. En este caso, un trabajador, que decía sufrir acoso moral por parte de su superior, inició acciones legales para conseguir la rescisión de su contrato de trabajo por la culpa del empleador, así como los daños y perjuicios por el acoso. Pese a que el empleador había reaccionado a las reclamaciones de acoso de su empleado nada más conocerlas (investigación interna y reuniones de mediación con los protagonistas), la denuncia del empleado tenía todos los visos de prosperar porque, desde 2016, la jurisprudencia consideraba que la protección de los asalariados contra el acoso era parte integral de la obligación de seguridad de la que el empleador no podía eximir su responsabilidad.

La sentencia de 1 de junio de 2016, considera que el empleador que justifique haber tomado todas las medidas de prevención<sup>53</sup> y que, informado de la existencia de casos susceptibles de constituir un acoso moral, haya tomado de manera inmediata las medidas necesarias para acabar con el mismo no incumple dicha obligación legal en materia de seguridad. A partir de ahora, los jueces deberán tener en cuenta las actuaciones llevadas adelante por el empleador, antes y después señalamiento de las irregularidades, para determinar si la actuación o la negligencia es culposa o no.

---

<sup>53</sup> Artículos L. 4121-1 y L. 4121-2 del CdT.

En concreto, y a la vista de la sentencia, para quedar exonerado de su posible responsabilidad el empleador deberá acreditar dos circunstancias:

- Que ha tomado medidas inmediatas y apropiadas para acabar <sup>54</sup>con el acoso en cuanto ha sido informado de la existencia de hechos susceptibles de constituirlo.
- Que ha tomado con anterioridad todas las medidas de prevención.

Por lo tanto, el terreno sobre el que desplegarán los contenciosos sobre la responsabilidad por el acoso moral queda fijado en la puesta en práctica de las acciones efectivas de información y de formación para la prevención del acoso moral.

Una sentencia posterior <sup>55</sup>a este cambio en la jurisprudencia confirmaba que no basta con que el empleador reaccionase con posterioridad, poniendo fin a las actuaciones de acoso. Su responsabilidad había sido mantenida por no haber desarrollado, previamente, las mencionadas acciones de información y formación necesarias para prevenir la aparición del acoso moral. En el caso en cuestión, el empresario había reaccionado con prontitud ante la denuncia de los hechos, despidiendo al acosador. Para los magistrados, esta actuación resultó insuficiente, pues consideraban que, además, hubiera tenido que actuar *en sentido ascendente* sobre el terreno de la prevención.

#### La calificación de acoso moral: la primera instancia recupera el control

Para pronunciarse sobre la existencia de acoso moral, el juez debe examinar el conjunto de los elementos invocados por el asalariado, teniendo en cuenta los documentos médicos aportados y apreciando si los hechos materiales establecidos, tomados en su conjunto, permiten presumir la existencia del acoso moral, tal y como queda fijado en el artículo L. 1152-1 del CdT. Si la respuesta es afirmativa, corresponde al juez apreciar si el empleador puede probar que las actuaciones invocadas no son constitutivas de acoso moral y que sus decisiones están justificadas por elementos objetivos ajenos a todo acoso. Para el alto tribunal corresponde a la primera instancia el control referente a la investigación sobre la prueba.

En 2008 la Sala de lo Social del Tribunal de Casación había fijado las líneas directrices y la metodología para que los jueces de primera instancia (Juzgados de lo Social y Juzgados de Apelación) pudiesen establecer la existencia de acoso moral. Mediante una sentencia de 8 de junio de 2016, la Sala de lo Social ha decidido limitar su control y devolver a la *primera instancia* la apreciación soberana sobre la existencia de los casos de acoso moral.

El artículo L. 1154-1 del CdT regula el régimen de la prueba entre el trabajador y el empresario. Primeramente, el asalariado manifiesta los hechos. A continuación, el

---

<sup>54</sup> En un anexo a la sentencia, el Tribunal de casación llega a precisar que el empleador debe haber hecho que el acoso acabe efectivamente. Pero esta circunstancia no resulta suficiente.

<sup>55</sup> Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 5 de octubre de 2016, nº 15-20.140 F-D.

empresario tiene que probar que sus actuaciones no son constitutivas de delito. En 2004, el criterio imperante establecía que la primera instancia apreciaba con total autoridad la existencia, o no, del delito. En 2008 el alto tribunal procedió a cambiar su jurisprudencia: en adelante, la Sala de lo Social ejercería el control de la calificación. De esta manera establecía las reglas:

- Para definir el acoso moral y
- El funcionamiento del mecanismo probatorio.

El objetivo era reducir el riesgo de apreciaciones discordantes entre las *primeras instancias*, hasta el punto de poder devolverles el control. La sentencia de 8 de junio de 2016 encomienda al Tribunal de Casación la comprobación de que las etapas del proceso probatorio han sido seguidas de manera escrupulosa por los jueces de primera instancia y que todos los elementos establecidos por el trabajador (incluyendo los certificados médicos) han sido tomados en cuenta en su totalidad. Siendo así, el alto tribunal no podrá cuestionar la apreciación de la *primera instancia* sobre los elementos de juicio. Asegurado este aspecto, el Tribunal de Casación se concentrará en los elementos de derecho.

En el caso concreto enjuiciado, el tribunal consideró que, si bien el trabajador había establecido los hechos que permitirían presumir la existencia de acoso moral, el empresario justificaba elementos objetivos en su defensa, de manera que la demanda del primero fue rechazada.

### [El empleador no responde sistemáticamente de los actos de terceras personas](#)

En relación con su obligación de asegurar los resultados, el empleador es el principal responsable de los actos de acoso moral que se produzcan en su empresa, tanto de aquellos que pudieran cometer sus asalariados como de los producidos por un tercero que pudiese intervenir en el lugar de trabajo: el empleador debe responder de los actos de las personas que ejercen una autoridad, de hecho o de derecho, sobre los asalariados.

Dos sentencias recientes modulan la interpretación del factor *autoridad*. En una de ellas, dos porteros de un inmueble denunciaron a su empleador (una sociedad de gestión inmobiliaria) por incumplimiento de la obligación de aseguramiento del resultado en materia de actuaciones de acoso moral cometidos por los residentes del inmueble. Su ineptitud resultaba en numerosos actos de maldad y de vandalismo cometidos por éstos (amenazas, insultos, inicios de incendios y golpes a su hija). La petición no prosperó ni en primera instancia ni en casación.

Los jueces consideraron que los actos de acoso moral los habían cometido terceros que no ejercían (ni de hecho ni de derecho) autoridad a cuenta del empleador sobre el interesado. La decisión es consistente con la jurisprudencia existente:

- Un síndico <sup>56</sup>de copropiedad fue condenado en tanto que responsable del acoso sufrido por un asalariado suyo, portero de un inmueble, por parte del presidente del consejo sindical. Se consideró que éste podía ejercer una autoridad de hecho sobre la víctima<sup>57</sup>.
- Se consideró a un empleador responsable del acoso moral sufrido por la gerente de un restaurante, ocasionado por un tercero encargado, en virtud de un contrato de licencia, de establecer nuevos instrumentos de gestión y de formar al personal. En este caso, ejercía la autoridad de hecho sobre los empleados<sup>58</sup>.

En el caso resuelto el 19 de octubre, si los residentes del inmueble podían ser considerados eventualmente como ejerciendo una autoridad sobre los porteros, en ningún caso la ejercían “a cuenta del empleador”. Nada permitía asimilarlos a éste. En consecuencia el empleador no podía ser considerado responsable del acoso moral, al faltar los necesarios elementos materiales susceptibles de serle reprochados de manera directa.

La demanda de daños y perjuicios por el incumplimiento de la obligación de seguridad hubiera tenido más probabilidades de prosperar si los asalariados se hubieran situado no sobre el terreno del acoso moral, sino sobre el de las violencias físicas o morales infligidas por tercero. En este caso, no es necesario investigar si el tercero que realiza las actuaciones ejerce la autoridad de hecho a cuenta del empleador. Éste contrae una responsabilidad si no ha establecido la organización y los medios adaptados para prevenir y hacer cesar las violencias<sup>59</sup>. Si se demuestra que el empleador no ha reaccionado ante distintas denuncias de violencia, este puede ser considerado responsable, habiéndose planteado la cuestión en los mencionados términos. En el caso que se viene refiriendo, el tribunal de casación no ha podido pronunciarse sobre este punto, refiriendo la sentencia expresamente que los asalariados únicamente habían sostenido que la no aplicación de las medidas de protección de la seguridad producía como resultado las actuaciones de acoso moral.

---

<sup>56</sup> El síndico de copropiedad es una persona física o jurídica encargada de la representación de la sindicación de los copropietarios, en este caso, de un inmueble. El síndico es responsable de la buena gestión del inmueble, con la asistencia y el control del consejo sindical (de copropietarios) elegido a tal efecto.

<sup>57</sup> Sentencia nº 09-68.272 PB de la Sala de lo Social de fecha 19 de octubre de 2011.

<sup>58</sup> Sentencia nº 09-69.616 PB de la Sala de lo Social de fecha 1 de marzo de 2011.

<sup>59</sup> Sentencias nº 15-14.005 D de la Sala de lo Social de fecha 22 de septiembre 2016 y nº 15-20.987 F-D de fecha 15 de diciembre de 2016.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### BÉLGICA

#### ACUERDO INTERPROFESIONAL 2017-2018<sup>60</sup>

##### Introducción

Cada dos años desde 1960, sindicatos y organizaciones patronales se reúnen para tratar en una mesa de negociación las condiciones salariales y de trabajo de los trabajadores del sector privado, con el fin de alcanzar un acuerdo interprofesional (AIP). El acuerdo social ha sido negociado por el llamado “grupo de los 10” compuesto por cinco representantes de las organizaciones sindicales más representativas: (CSC, FGTB y CGSLB) y por 5 representantes del mundo empresarial (FEB, UNIZO; UCM y BOERENBOND).

El presente Acuerdo Interprofesional 2017-2018 se ha logrado en los plazos previstos. Las negociaciones entre los interlocutores sociales se iniciaron en diciembre de 2016 y se concluyeron el 11 de enero 2017 con la firma del AIP. Las bases sindicales lo aprobaron por mayoría el 31 de enero de 2017 y los Consejos de Administración de la patronal belga, dieron luz verde a este acuerdo el 26 de diciembre de 2017. El 2 de febrero de 2017 el Gobierno tomó el relevo y decidió aplicar íntegramente las disposiciones contenidas en él.

Por otra parte, cabe destacar que la firma de dicho AIP ha sido interpretada por todos los actores como un logro importante en dirección de un restablecimiento de la paz social, puesta en peligro por numerosos desacuerdos entre patronal y sindicatos respecto a salarios, edad de acceso a la prejubilación por convenio colectivo de trabajo, flexibilidad en el trabajo, etc. Además, las negociaciones han vuelto a alcanzar el objetivo deseado tras un largo periodo de fracasos. El último AIP que fue pactado entre los representantes de los trabajadores y los de la patronal se remonta al año 2008 y se refería a los años 2009-2010.

El AIP 2015-2017 aborda un conjunto de cuestiones y temas interrelacionados que servirán de orientación a la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo y que se resumen a continuación.

##### Norma salarial

Tomando en consideración el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) que establece el margen salarial disponible, calculado sobre la media de la evolución de los costes salariales de los tres principales países competidores de Bélgica: Alemania, Francia y Países Bajos, los interlocutores sociales han fijado la norma salarial indicativa del 1,1% para el periodo 2017-2018. El aumento salarial máximo del 1,1% en aquellos años se aplica además de la indexación automática de

---

<sup>60</sup> Fte: Accord Interprofessionnel 2017-2018



los salarios vinculada a la evolución del IPC y de las subidas salariales establecidas por baremos salariales (complementos por antigüedad, etc.).

Quedan excluidos de la norma salarial:

- las cotizaciones pagadas por el empleador en el marco de un plan de pensión del tercer pilar que prevé un capítulo de solidaridad;
- las participaciones en los beneficios;
- las prestaciones en especies, las acciones o las participaciones abonadas a los empleados.

El margen máximo será recogido en un convenio colectivo de trabajo firmado en el seno del Consejo Nacional de Trabajo (CNT) por los interlocutores sociales. En las negociaciones en los sectores y en las empresas relativas a la aplicación de la norma salarial, se tomarán en cuenta la situación económica específica del sector y/o de la empresa, la salvaguarda, la creación de empleo y la competitividad, en cumplimiento de la Ley de 1996 relativa a la salvaguarda preventiva de la competitividad y de la promoción del empleo, impuesta por el gobierno.

Durante las negociaciones de aplicación de la norma salarial, se tomará en consideración el coste real de todas las disposiciones que son concertadas. A este efecto, los interlocutores sociales también aplicarán las recomendaciones del Consejo Nacional de Trabajo en su informe del 12 de febrero 2014 sobre eliminación progresiva de las diferencias existentes entre el estatuto de obrero y el estatuto de empleado, en lo que se refiere a pensiones complementarias.

### **Aumento de las prestaciones de Seguridad Social y de las prestaciones sociales**

A este efecto, los interlocutores sociales presentaron al gobierno un proyecto de presupuesto global de 506,8 millones de euros, que fue aprobado por el mismo. El objetivo marcado de este alineamiento al índice de bienestar consiste en reducir el riesgo de pobreza y de exclusión social y proponer soluciones alternativas para luchar contra situaciones precarias y en particular ayudar a las familias monoparentales, sin que las correcciones recaigan sobre la fiscalidad ni provoquen trabas para el empleo

Concretamente, la revalorización de las principales prestaciones contributivas y no contributivas, se enumera a continuación:

- Las cuantías mínimas (de jubilación, enfermedad e invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesiones) aumentan el 1,7% durante la vigencia del AIP.
- Las prestaciones por desempleo serán objeto de una revalorización complementaria del 3,5% para los cabezas de familia, del 2% para las personas que viven solas y del 1% para los que comparten domicilio.
- El importe de la pensión mínima para una vida laboral completa (45 años de cotizaciones a la Seguridad Social) aumenta en el 1%, la pensión mínima para una vida laboral incompleta aumenta en el 1,7%, de tal modo que de esa

manera sólo existirá una cuantía de pensión mínima en vez de dos (para poner fin a una situación que discriminaba a las mujeres).

- La cuantía de todas las prestaciones (excluidas las prestaciones por desempleo), aumenta en el 2%.
- Las pensiones de jubilación más antiguas continuarán siendo revalorizadas (+2%) en aplicación de la normativa en vigor.
- Las prestaciones no contributivas “de integración social” (que tienen como objetivo ayudar a las personas sin recursos a integrarse en la sociedad y en el trabajo) para jóvenes menores que viven solos aumentan hasta alcanzar el mismo importe correspondiente a la categoría de las personas mayores de 21 años que viven solas. Las prestaciones del cabeza de familia aumentan en el 3.5%. El beneficiario “privilegiado” de las prestaciones de integración que comparten domicilio (se trata de una persona que cohabita con otra que recibe ingresos de sustitución) se beneficia de un aumento del 4,5%. Esta categoría de beneficiario “privilegiado” sólo es aplicable al joven demandante de empleo al se le reconoce un derecho a prestaciones de integración social en base a los estudios cursados (determinados estudios o prácticas profesionales) en centros reconocidos oficialmente después de la edad de escolaridad obligatoria que finaliza a los 18 años.
- La paga extra de vacaciones de los pensionistas es revalorizada (+ 2,25% en 2017 y + 2,25% en 2018).

### **Prórroga de regímenes especiales de desempleo con complemento de empresa llamados RCC (antiguo sistema de prejubilación que fue reformado a principios de 2012) y de interrupción de la vida laboral (“Crédito Tiempo”).**

El régimen de desempleo con complemento de empresa está dirigido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de más edad que perciben, además de las prestaciones de desempleo, una indemnización complementaria que corre a cargo del empresario (que pone fin a la relación laboral) hasta que alcanzan la edad legal de jubilación.

#### **Régimen general**

El régimen de desempleo con complemento de empresa, que solo es aplicable a los trabajadores de las empresas del sector privado sujetas a la ley belga de 5 de diciembre de 1968 relativa a convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias, se aplica a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 62 años y que acrediten 40 años de vida laboral, en el caso de los hombres, y 33 años en 2017 y 34 años en 2018, en el caso de las mujeres. De forma progresiva se exigirá a las mujeres un año más de vida laboral cada año hasta su equiparación en el 2024 con la de los hombres (40 años).

## Regímenes especiales

| Régimen   | Edad  | Vida laboral  |
|---|---|---|
| <p><i>-Régimen aplicable a actividades realizadas en trabajos nocturnos y penosos</i><br/>20 años en régimen de trabajo nocturno<br/>5 años en trabajos penosos ( en los 10 años últimos años) o 7 años (en los 15 últimos años)</p> <p><i>-Régimen aplicable al trabajador con invalidez para trabajar en el sector de la construcción (en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo sectorial (construcción)</i></p> | <p>58 años en 2017<br/>59 años en 2018</p>  | <p>33 años</p>  |
| <p><i>Régimen supletorio aplicable a trabajos penosos ( empresas sujetas a una comisión paritaria que no está funcionando o empresas no sujetas a ninguna comisión paritaria</i></p>  | <p>58 años en 2017<br/>59 años en 2018</p>  | <p>35 años</p>  |
| <p><i>Régimen aplicable a trabajadores con vidas laborales de muy larga duración</i></p>  | <p>58 años en 2017<br/>59 años en 2018</p>  | <p>40 años</p>  |
| <p><i>Régimen aplicable a empresas con dificultades o en reestructuración</i></p>   | <p>56 años en 2017 y en 2018 o<br/>55 años , si el trabajador fue despedido ( despido colectivo) antes del 01/11/2016</p> | <p>10 años de antigüedad en el sector en los 15 últimos años o 20 años de vida laboral en el mercado laboral en general</p> |
| <p>- CCT nº 114- Régimen aplicable a discapacitados y a personas con importante inaptitud física</p>  | <p>58 años en 2017 y 2018</p>   | <p>35 años</p>  |

## Disponibilidad para el mercado de trabajo de los beneficiarios del régimen de desempleo con complemento de empresa

Por lo que se refiere a la obligación de disponibilidad pasiva y activa para el mercado de trabajo (en vigor a partir del 1 de enero de 2015) para los beneficiarios de los regímenes de desempleo con complemento de empresa, se mantiene hasta los 65 años. No obstante, la disponibilidad pasiva es dispensada para los beneficiarios de un RRC anterior al 1 de enero de 2015 que hayan cumplido 60 años en 2017 y 61 años en 2018 (en vez de 62 años) y tengan una vida laboral de 42 años. La disponibilidad pasiva implica estar registrado como demandante de empleo, aceptar un empleo o una formación adecuada, presentarse a las convocatorias de la oficina regional de empleo o para seguir una formación profesional, colaborar en el plan de acompañamiento o en el itinerario de inserción socio-laboral, etc. La obligación de disponibilidad pasiva somete a la vez la persona a la obligación de disponibilidad activa e implica la obligación de buscar activamente un empleo y de acreditar los esfuerzos realizados en este sentido ante la autoridad regional de empleo.

### Interrupción de la vida laboral

El sistema de interrupción de la vida laboral ("Crédito de Tiempo") que permite a los trabajadores del sector privado interrumpir la actividad laboral o reducir parcialmente o temporalmente la jornada de trabajo está contemplado en el convenio colectivo de trabajo (CCT) nº 103 pactado entre los interlocutores sociales.

Se mantiene la edad de 55 años establecida como excepción a la regla general (no pasará progresivamente a 60 años) para solicitar el crédito de tiempo al final de la vida laboral (reducción parcial de la jornada laboral de 1 día por semana de 5 días de trabajo o en un 50% del tiempo) y recibir la prestación económica complementaria a cargo de la Seguridad Social, siempre que en el momento de la solicitud del Crédito de Tiempo los trabajadores puedan acreditar una vida laboral mínima de 35 años o hayan sido empleados en una empresa que atraviesa dificultades financieras o se encuentre en fase de reestructuración o hayan realizado un trabajo penoso (mínimo 5 años en los 10 últimos años o 7 años en los 15 últimos años).

### Desafíos de la sociedad- Avances en otros temas

A continuación, una síntesis de los desafíos actuales a los que se enfrenta la sociedad belga, que serán tratados prioritariamente y negociados por los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de Trabajo durante el período 2017-2018.

#### El agotamiento profesional llamado "burn-out"

Los interlocutores sociales van a constituir, en el seno del Consejo Nacional de Trabajo, un comité especial encargado de analizar la problemática, orientar, completar el análisis y de eliminar los tabúes que conlleva este tema. A este efecto, utilizará los informes técnicos sobre esta materia. Las conclusiones sacadas del análisis detallado permitirán disponer de más datos, esclarecimientos e

informaciones, sensibilizar sobre este fenómeno y, por ejemplo, lanzar una campaña de comunicación en torno a medidas de prevención contra el agotamiento profesional, elaborar folletos y proceder a un intercambio de buenas prácticas para luchar contra este fenómeno. El Comité elaborará un plan de trabajo a más tardar el 01/07/2017.

### La simplificación de la legislación social

Los interlocutores sociales interprofesionales se encargarán de esbozar los primeros elementos de la iniciativa para simplificar la reglamentación existente y los trámites administrativos a fin de poder disminuir la complejidad de la normativa en vigor y reducir las cargas y los costes administrativos, preservando a la vez los derechos de información, los derechos sociales y la protección social.

En una primera fase, informarán en el Consejo Nacional de Trabajo sobre los avances realizados en materia de simplificación administrativa en los diferentes órganos en los que son representados. En una segunda fase, presentarán proyectos de acciones y proposiciones concretas e informarán regularmente sobre los avances conseguidos en esta materia.

### La organización futura del trabajo

Los interlocutores sociales interprofesionales elaborarán en el Consejo Nacional de Trabajo un informe antes del 30/06/2017, con proyectos de iniciativas y de reformas de la legislación sobre el trabajo que permitirán introducir una mayor flexibilidad en la organización de trabajo para conseguir mayor competitividad en el mercado, mejorar la conciliación entre la vida laboral y privada y adoptar iniciativas en torno al concepto de trabajo “realizable y gestionable” para el trabajador. También se orientarán las reformas en nuevas formas de realización del trabajo, según necesidades a nivel de la empresa o de los sectores de actividad para fomentar el empleo y la competitividad. A partir de estas premisas, la discusión en la sesión del Consejo Nacional de Trabajo brindará a las organizaciones de empleadores y trabajadores la oportunidad de poder estimular la concertación y el desarrollo de proyectos pilotos en la materia.

### Digitalización y Economía Colaborativa

Reunidos en la sede del Consejo Nacional de Trabajo y en el Consejo Central de Economía, los interlocutores sociales interprofesionales aportarán su contribución proponiendo medidas para asegurar que la digitalización y la economía colaborativa, en auge hoy en día, participen en el crecimiento de la economía, favorezcan la creación de empleo y el emprendimiento y refuercen de manera sostenible la Seguridad Social, todo ello sin poner en peligro la competitividad leal y tradicional. El informe y las recomendaciones del Consejo Superior de Empleo (CSE), el informe del Consejo Nacional de Trabajo sobre el futuro del trabajo (“Future of work”) y los documentos del Consejo Central de Economía sobre “digitalización y mercado de trabajo” constituyen a este efecto una base de datos y referencias de gran utilidad.

Los agentes sociales establecerán un primer diagnóstico sobre esta materia el 30/06/2017 y en base a ello presentarán recomendaciones el 31/12/2017. A tal efecto, organizarán un coloquio en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y del Consejo Central de Economía, en los que participarán todos los actores involucrados en esta área.

### Procesos de reestructuración de empresa

Los interlocutores sociales piden al Gobierno un tiempo necesario para poder proceder a una profunda reflexión sobre la problemática de reestructuración de empresa que afecta globalmente a todas las empresas y elaborarán el 30/06/2017 en la sede del Consejo Nacional de Trabajo, un informe con recomendaciones sobre este tema.

### Empleo juvenil

Las organizaciones empresariales y sindicales prestarán una especial atención a los jóvenes y establecerán antes del 31/03/2017 un informe con orientaciones compartidas para promover la contratación de los jóvenes y establecer dispositivos para mejorar estructuralmente su incorporación al mercado laboral.

### Impulsar la contratación y promover el empleo

La negociación colectiva en el Consejo Nacional de Trabajo de las organizaciones patronales y sindicales permitirá establecer un informe el 31/03/2017 con orientaciones compartidas como herramienta para promover estructuralmente la contratación y el empleo en los sectores específicos que han sido altamente afectados por la armonización del estatuto para obreros y empleo y que a través de la nueva ley (Ley de 26 de diciembre de 2013 que entró en vigor el 1 de enero de 2014) han unificado el cálculo de período de preaviso en los supuestos de extinción del contrato de trabajo y han suprimido el día de carencia retributiva para los obreros en los casos de incapacidad temporal.

### Mejorar y reforzar la negociación colectiva

Las organizaciones empresariales y sindicales presentarán un informe el 31/12/2018 con nuevas orientaciones sobre otras medidas que han de ser unificadas a través de la equiparación del estatuto para obreros y empleados. A este respecto se referirán a lo que ha sido pactado sobre esta materia en la Declaración del 10 de febrero 2014 del "Grupo de los 10" compuesto por cinco representantes de las organizaciones sindicales más representativas: (CSC, FGTB y CGSLB) y por 5 representantes del mundo empresarial (FEB, UNIZO; UCM y BOERENBOND).

Las partes también quieren continuar las negociaciones para modificar las atribuciones de las comisiones paritarias tanto a nivel sectorial, como a nivel de empresa para simplificar las materias tratadas por ellas y reforzar el papel que desempeñan.

## FRANCIA

**LAS NEGOCIACIONES PARITARIAS SOBRE LA GESTIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

La patronal francesa considera que la negociación sobre el futuro del Unédic es el principal desafío para el sistema paritario. Por eso, tanto ella como los sindicatos tienen la voluntad de no remitirse al futuro Presidente de la República y a la mayoría parlamentaria para decidir el futuro del seguro de desempleo. Tanto unos como otros coinciden en la voluntad de mantener el poder de decisión sobre un sector principal del sistema paritario de la gestión del que, cada vez más, los poderes públicos quieren tomar el control. Durante la anterior negociación, el Gobierno ya había tomado algunas medidas, en el terreno de su responsabilidad, promulgando leyes directamente sobre los trabajadores intermitentes y, de manera indirecta, multiplicando sus recomendaciones sobre el régimen de las indemnizaciones. La patronal considera que la Administración se ha inmiscuido en materia de formación profesional o sobre el 1 % del alojamiento, básicamente a través de exacciones dirigidas a financiar actuaciones que incumben al Estado. Esta política terminará instaurando un tripartidismo larvado, justamente allí donde la autonomía de los agentes sociales debería ser la norma. En el contexto de una elección presidencial de resultado incierto, resultan relevantes las propuestas de los candidatos que prevén una etapa suplementaria con una estatización completa del sistema de gestión del seguro de desempleo, que sería refundado sobre las bases de una financiación y de un acceso a los derechos totalmente diferentes. Además de las supuestas dificultades para realizar un giro *copernicano* y de las dudas sobre la capacidad de los dirigentes políticos para mejorar la gestión de los agentes sociales, la patronal considera que la apuesta principal es el mantenimiento de la vía contractual del Unédic y, más allá, el lugar del diálogo social en Francia y el necesario equilibrio entre el poder político y quienes pretenden constituirse en representantes de la sociedad civil.

Nadie duda de la necesidad de proceder al reequilibrio de las cuentas del organismo que, a finales de 2016, acumulada un déficit de 30 000 millones de euros. Tampoco se discute la necesidad de proceder a una reforma ambiciosa del seguro de desempleo, siquiera a partir de los múltiples cambios que afectan al mercado de trabajo y a las condiciones de empleo de los trabajadores activos. Pero la patronal no quiere un cambio *por decreto*. Sólo le corresponde a la negociación colectiva determinar las vías y los medios de los necesarios cambios, de manera que los interesados (empresas y asalariados) los encuentren aceptables.

A pesar de ello, y de los plazos tan cortos que los agentes sociales se han concedido para llegar a un acuerdo lo más amplio posible, no hay seguridad alguna sobre la posibilidad de llegar a una refundación de un sistema cuyos principios se remontan a los inicios de la V República y a la iniciativa sindical de entonces. Los agentes sociales ya han probado su capacidad para ejercer acciones de interés general (es el caso de las pensiones complementarias de jubilación).

No parece fácil superar el escollo que plantea el tratamiento que debe darse a los contratos de trabajo de corta duración, que ya provocó el fracaso de las primeras negociaciones. Para el presidente del Medef, imponer una tasa especial a los contratos cortos supone crear paro, cuando lo que se trata es de crear empleo. La progresión durante los últimos años de los contratos de duración determinada (CDD) no se ha visto acompañada del descenso de los de duración indefinida (CDI). Ello le permite a la patronal argumentar que no se ha producido una mayor precarización del empleo. Los CDD de corta duración se concentrarían en determinados empleos en las ramas que requieren una flexibilidad específica. Los contratos con duración inferior al mes representan únicamente el 2,3 % de la masa salarial anual. Es por ello que el Medef considera innecesario legislar sobre una materia que no afecta esencialmente a la economía. Hay que estudiar el problema de la *permittance*<sup>61</sup>, puesto que la sucesión de contratos cortos y de periodos de indemnización constituyen uno de los efectos imprevistos de los derechos recargables<sup>62</sup>. La clave está, por lo tanto, en evitar el encarecimiento del coste de trabajo y, a la vez, en favorecer la claridad y luchar contra la precariedad.

Un estudio de los servicios de Unédic permite comprobar que, en 2013, dos tercios de los CDD que no superaban un mes de duración quedaban integrados en relaciones de trabajo consistentes en una sucesión de períodos de trabajo con un mismo empleador. Esta circunstancia afecta especialmente a tres sectores económicos: alojamiento-restauración, alojamiento médico-social y actividades especializadas técnico-científicas. Los sindicatos quieren una respuesta general que introduzca una modulación de las cotizaciones en función de la duración de los contratos o la introducción del sistema *bonus-malus*. La patronal es partidaria de la flexibilidad y de la realización de experimentos selectivos para examinar los efectos de las pruebas a establecer.

La complejidad y las desigualdades del sistema no se quedan ahí. Habría que examinar la posibilidad de acumular, en determinadas condiciones, una actividad reducida con la percepción de prestaciones. En efecto, se comprueba que en iguales condiciones de salario y de duración del trabajo en un determinado período los ingresos (salarios más prestaciones por desempleo) no son los mismos según exista uno solo o varios contratos.

La CFDT no rechaza la idea de modificar las condiciones sobre la edad para el acceso al sector de los *senior* (en la actualidad 50 años). Este colectivo disfruta de una indemnización de 36 meses frente a los 24 establecidos para los menores de 50 años. A cambio, el sindicato quiere contrapartidas sobre el mantenimiento del empleo de los *senior*. La tasa de desempleo del grupo recogido en esta franja de edad es muy inferior al del conjunto de la población activa (6,7 % frente a 9,7 % en el cuarto trimestre de 2016).

---

<sup>61</sup> La *permittance* designa la práctica consistente en el empleo de trabajadores intermitentes de manera permanente, o casi permanente, por un mismo empleador. En cualquier caso trabajarían más que un intermitente sin llegar a ser un permanente.

<sup>62</sup> Cuando un beneficiario de una prestación por desempleo vuelve al trabajo, prolonga la duración de su derecho a la misma.



El Estado tendrá que asumir financieramente sus propias decisiones, como ha sido el caso de los gastos impuestos al Unédic en concepto de contribución al funcionamiento del Pôle emploi o el de los trabajadores transfronterizos franceses. Cuando los trabajadores transfronterizos franceses están en situación de desempleo, sus prestaciones corren a cargo de Unédic, que tan sólo se beneficia de un reembolso parcial por parte de los países concernidos. El interés económico de unas reglas tan desfavorables no es menor: la diferencia entre las prestaciones abonadas y las cantidades recuperadas de terceros países alcanza los 600 millones de euros (400 millones tan sólo de Suiza). Por otra parte, Unédic entrega un 10 % de las cotizaciones para facilitar el funcionamiento del Pôle emploi, desde su creación en 2009. En consecuencia, parece lógico pedir al Estado que realice los ajustes necesarios tanto para contribuir al equilibrio con los terceros países (en el caso de los trabajadores transfronterizos) como para reducir la aportación de Unédic a Pôle emploi.

CFDT es el sindicato con mayor determinación para llegar a un acuerdo de manera rápida, considerando además que es posible llegar a un resultado de ganador-ganador. En el tema polémico de los contratos de corta duración, CFDT quiere que se modulen las cotizaciones empresariales en función del tiempo, de manera que las empresas se vean incitadas a conservar a los trabajadores. Esta modulación no incrementaría globalmente el coste del factor trabajo, puesto que estaría compensada por un factor reductor de las cotizaciones en el caso de los contratos de mayor duración o calidad. En cuanto al trato dado a los trabajadores de cincuenta y más años, hay que encontrar un sistema que tenga en cuenta que cada vez la edad de jubilación llegará más tarde.

FO mantiene la idea de un *bonus-malus* en el tratamiento de los contratos de corta duración. En consideración a la petición del Medef de no introducir alzas generalizadas en el coste del trabajo, el sistema propuesto por FO se apoyaría sobre un tipo central de referencia (a definir por cada rama o tipo de empresa), al considerar que es posible llegar a un compromiso. Por contra, mantiene su posición en relación con los trabajadores *senior* (de cincuenta o más años de edad), ya que las personas concernidas correrían el riesgo de bascular hacia otras prestaciones sociales de manera que, globalmente, no se produciría ahorro alguno.

CGT cree que el ambiente negociador está más abierto. CFE-CGC se muestra pesimista sobre la posibilidad de llegar a un acuerdo en materia de contratos cortos. CFTC considera que es esencial mostrar que son capaces de negociar, de otro modo se corre el riesgo de que sean los políticos los que decidan hacerse cargo del asunto. En relación a los contratos cortos, plantea el establecimiento de un límite superior (un número de contratos o un porcentaje de los mismos que no se podría superar).

El Medef ha propuesto un documento de acuerdo basado en los textos de las anteriores fases de la negociación y que trataba especialmente las condiciones de indemnización de los desempleados: un día trabajado = un día de indemnización. La propuesta mantiene también la modulación de la duración máxima de la indemnización según la edad. En relación con los contratos de corta duración, la

patronal añade una “incitación sectorial a la moderación en el recurso a los contratos de trabajo muy cortos”. Prevé el establecimiento de un “indicador objetivo, sólido y permanente a fin de caracterizar las situaciones sectoriales de recurso a los contratos de trabajo con una duración inferior a un mes”. Si se produjese una subida *sensible* del indicador, las organizaciones sindicales y patronales del sector abrirían negociaciones para determinar las razones de esta circunstancia y a establecer “las incitaciones pertinentes, sean de orden jurídico o económico, que permitan moderar la utilización de contratos muy cortos en el seno de dichos sectores, cuando ello sea posible.”

El documento del Medef pide que, de aquí a final de año, se inicie un proceso de concertación con el Estado con objeto de revisar el mecanismo de cálculo de la contribución del Unédic al Pôle emploi. Se ha comprobado que el seguro de desempleo (la gestión del Unédic) contribuye al presupuesto del operador nacional (el servicio público de empleo) en cerca del 66 %, cuando en 2001 lo hacía tan sólo en el 10 %. Paralelamente, la contribución del Estado ha pasado, en ese mismo período, desde el 80% a menos del 33 %. Se invita a la Administración a que lleve adelante todas las actuaciones necesarias para reformar las disposiciones en vigor con los países vecinos afectados para lograr el reequilibrio entre las cantidades entregadas por Francia y las recuperadas de estos países en las prestaciones por desempleo de los trabajadores transfronterizos. En este apartado quedan planteados dos asuntos más. El establecimiento de la afiliación obligatoria de los trabajadores asalariados no estatutarios (no funcionarios) de los empleadores públicos, “con posibilidad de adherirse al régimen de seguro de desempleo de manera revocable o irrevocable.” La asunción financiera por el Estado, en relación con los trabajadores intermitentes, de “toda diferencia comprobada con los objetivos de ahorro previstos por el documento marco del 24 de marzo de 2016.”

**ASUNTOS-SOCIALES Y  
SERVICIOS SOCIALES**

## ALEMANIA

### INFORME DEL GOBIERNO SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2016 <sup>63</sup>

El Gobierno federal elabora en cada legislatura y bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Informe del Gobierno sobre la Participación y Situación de las Personas con Discapacidad, en el cual evalúa la situación de vida de las personas con discapacidad y la evolución de la participación e inclusión de este colectivo en los distintos ámbitos de la sociedad. El informe presentado en 2016 da continuidad a los análisis iniciados en 2013 y ofrece una visión detallada de la vida de las personas con discapacidad entre 2005 y 2014, sus oportunidades de participación en los distintos campos de la vida y el avance alcanzado en la eliminación de barreras. El presente informe revela que la participación de personas con diversidad funcional sigue estando limitada todavía en muchos ámbitos, que analiza de forma detallada.

Muchas de las disposiciones relativas al derecho social de las personas con diversidad funcional están reguladas por el Volumen IX del Código Social. Además, la Convención de las Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad recoge los principios básicos en materia de derechos humanos reconocidos internacionalmente para las personas con discapacidad.

#### Introducción. Datos generales

##### Cifra de personas con discapacidad y cambio demográfico

La cifra de personas con diversidad funcional aumentó de 10,99 millones en 2005 a 12,77 millones en 2013, lo que supone un incremento del 16,19%, y esto teniendo en consideración que la cifra de población descendió en ese periodo un 2%. Al finales de 2013, un 50,3% de las personas con discapacidad eran mujeres y un 49,7% hombres.

---

<sup>63</sup> Fuentes: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressmitteilungen/2017/zweiter-teilhabebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressmitteilungen/2017/zweiter-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ALEMANIA 2005-2013 (en miles)

|  | 2005   | 2009   | 2013   | Variación<br>2005-2013<br>en % |
|--|--------|--------|--------|--------------------------------|
| <b>Total</b>   | 10.994 | 12.039 | 12.772 | 16%                            |
| Hombres  | 5.583  | 6.050  | 6.345  | 14%                            |
| Mujeres  | 5.411  | 5.988  | 6.426  | 19%                            |
| <b>De ellos: discapacidad severa reconocida (&gt;50)</b> | 6.728  | 7.102  | 7.549  | 12%                            |
| Hombres  | 3.514  | 3.658  | 3.851  | 10%                            |
| Mujeres  | 3.214  | 3.444  | 3.697  | 15%                            |
| <b>Con discapacidad no severa reconocida (&lt;50)</b>    | 1.912  | 2.458  | 2.684  | 40%                            |
| Hombres  | 1.113  | 1.362  | 1.433  | 29%                            |
| Mujeres  | 799    | 1.095  | 1.251  | 57%                            |
| <b>Enfermedad crónica (sin discapacidad reconocida)</b>  | 2.354  | 2.479  | 2.539  | 8%                             |
| Hombre   | 956    | 1.030  | 1.061  | 11%                            |
| Mujeres  | 1.398  | 1.449  | 1.478  | 6%                             |

En relación con la población total, el porcentaje de personas con discapacidad aumentó en el mismo período del 13,3% al 15,8%. Cabe destacar que mientras que el número de personas con discapacidades no severas de 45 años disminuyó un 12% durante el período en cuestión, el de las personas mayores de 45 años con discapacidad aumentó un 10% y el de los mayores de 80 incluso un 18%. Esta evolución hay que atribuirla al cambio demográfico, ya que la mayor esperanza de vida y el envejecimiento de la población tienen como consecuencia también un aumento de la cifra de personas con discapacidad. Pero no sólo ha aumentado la discapacidad entre las personas mayores, sino en todos los grupos de edad.

| <b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN EDAD Y SEXO<br/>(en miles)</b> |               |                |                |
|---|---------------|----------------|----------------|
| <b>Edad</b>   | <b>Total</b>  | <b>hombres</b> | <b>mujeres</b> |
| <15 años  | 209           | 123            | 85             |
| 15-44 años  | 1.445         | 770            | 676            |
| 45-64 años  | 4.718         | 2.449          | 2.269          |
| 65-79 años  | 4.333         | 2.223          | 2.110          |
| >79 años  | 2.067         | 780            | 1.286          |
| <b>Total</b>  | <b>12.772</b> | <b>6.344</b>   | <b>6.426</b>   |
| <b>Porcentaje de población</b>                                    |               |                |                |
| <15 años  | 2,0%          | 2,3%           | 1,6%           |
| 15-44 años  | 5,0%          | 5,2%           | 4,7%           |
| 45-64 años  | 19,3%         | 20,1%          | 18,6%          |
| 65-79 años  | 34,8%         | 38,6%          | 31,4%          |
| >79 años  | 47,4%         | 52,4%          | 44,8%          |
| <b>Total</b>  | <b>15,8%</b>  | <b>16,0%</b>   | <b>15,6%</b>   |

En cuanto al grado de discapacidad, en personas con discapacidad severa (grado 50-80%), la más habitual es la discapacidad psíquica (87%) seguida de la física (73%), mientras que en personas con un grado de discapacidad del 90-100%, la más habitual es la ceguera y deficiencia visual con un 61%.

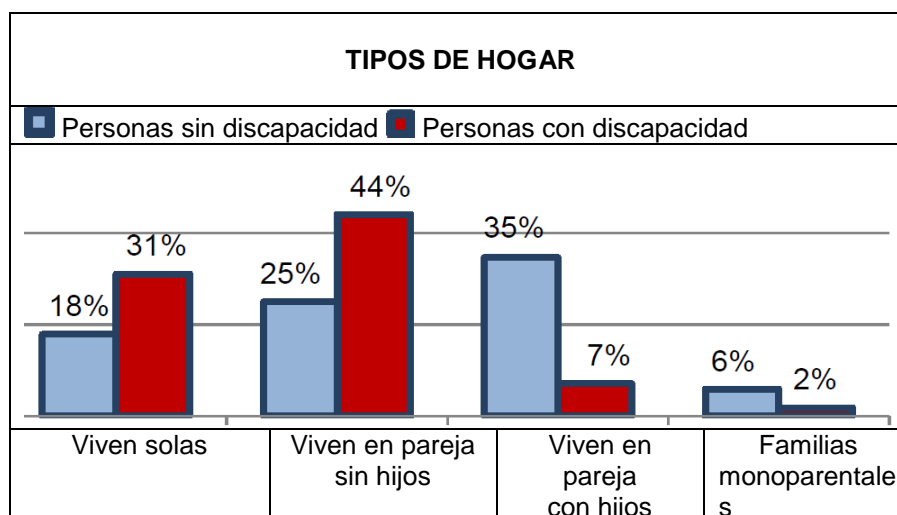
La mayor parte de las personas con discapacidad residen en viviendas privadas y sólo un pequeño porcentaje en centros. A finales de 2014, unos 11.751 niños y jóvenes vivían en centros de atención a personas con discapacidad, el 65% de ellos son hombres y el 35% mujeres; un 71% eran menores de 18 años y el resto tenían entre 18 y 21 años.

Se puede observar que durante el periodo de investigación, la evolución de la participación en la sociedad de las personas con discapacidad no ha sido uniforme en todos los distintos ámbitos de la vida. Mientras que en algunos se ha producido mejoras, en otros apenas ha habido avances o incluso se han producido retrocesos en la participación de las personas con discapacidad. Por ello, este informe de 2016 presenta un cuadro diferenciado de los distintos ámbitos de la vida y los resultados alcanzados en cada uno de ellos.

### **Análisis: participación en los distintos ámbitos de la vida**

#### **Familia y redes sociales**

Es más habitual que las personas con discapacidad vivan solas, especialmente las personas mayores, o en relaciones fijas de pareja con hijos que las personas sin discapacidad. También es más habitual que los niños y jóvenes con discapacidad vivan en familias monoparentales que los que no tienen ningún tipo de discapacidad. No obstante, el grado de satisfacción de las personas con una discapacidad con su situación familiar es idéntica al de las personas sin discapacidad e incluso ha aumentado entre 2010 y 2014. Lo que apenas ha variado a lo largo del tiempo es que las personas con discapacidad mantienen menos contacto que las personas sin discapacidad con otras personas fuera del círculo familiar.



Fuente: Microcenso 2013

#### **Educación y Formación**

Partiendo de la base de que la inclusión, es decir la participación en todos los ámbitos de la vida en la comunidad, debe empezar lo antes posible, el objetivo es ofrecer una educación inclusiva a los niños con una discapacidad ya en la edad

preescolar. El porcentaje de niños con una atención inclusiva ascendió notoriamente del 81% en 2008 al 91% en 2015. También el número de centros de atención infantil preescolar con una oferta integradora aumentó continuamente, mientras que al mismo tiempo disminuyó el porcentaje de niños que visitaban instituciones especiales para discapacitados.

Sin embargo, a partir del momento de escolarización se separan los itinerarios de los niños con discapacidad de los que no tienen discapacidad. Si el porcentaje de alumnos que cuentan con apoyo pedagógico especial en un centro escolar regular pasó del 14% en 2005 al 34% en 2014, la disminución del número de alumnos que asistían a escuelas especiales no ha disminuido en la misma medida. La mayor parte de los alumnos necesitados de apoyo pedagógico especial continúan en el sistema de educación especial.

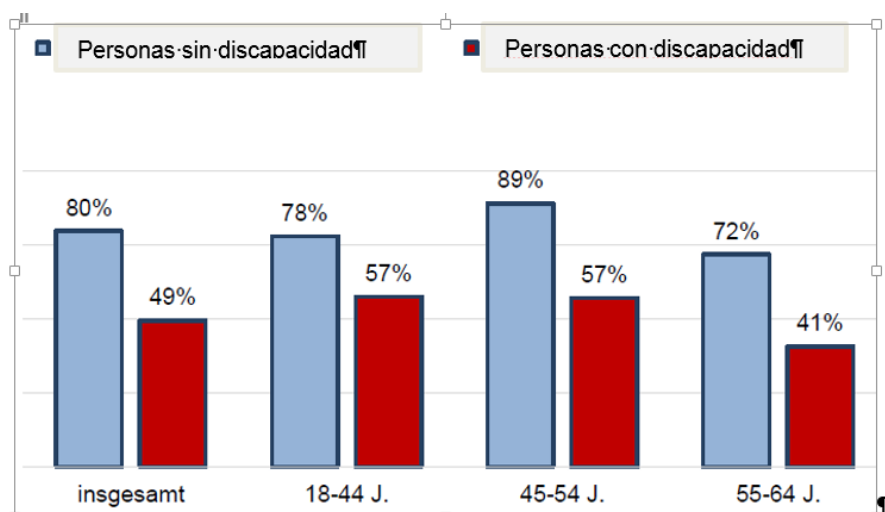
Por término medio, las personas que han adquirido una discapacidad en edades tempranas, consiguen títulos escolares de grados inferiores a las personas sin discapacidad, lo que también repercute negativamente a la hora de realizar una formación profesional. El 71% de las personas que visitan una escuela especial no consigue un título de educación básica (sin discapacidad: 6%). El 21% de las personas con discapacidad no tiene un título profesional, (sin discapacidad: 12%), el 64% cuenta con un diploma medio profesional (59%), sólo un 6% posee un título de FP (7%) y el 10% un título de escuela superior técnica (22%). No obstante, la cifra de personas que no disponían de un título profesional se ha reducido entre 2005 y 2013 entre 5 y 6 puntos porcentuales tanto en las personas con discapacidad como en las que no tienen discapacidad. El porcentaje de personas con discapacidad que han adquirido el grado de acceso a la universidad a una escuela superior técnica es del 19% y, por lo tanto muy inferior al 41% de las personas sin discapacidad.

Estas cifras reflejan cierta mejoría a lo largo del tiempo en cuanto a las oportunidades de participación, pues una buena formación escolar y profesional son de gran importancia para el acceso al mercado laboral, aunque también es cierto que se mantienen considerables diferencias entre ambos colectivos.

### Ocupación y remuneración

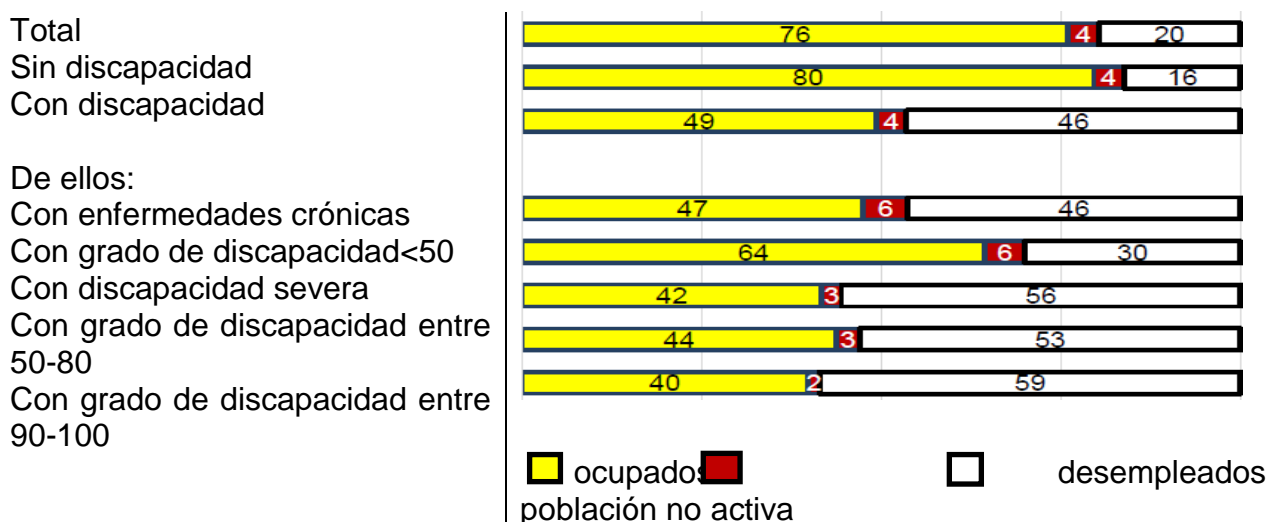
En 2013 la tasa de actividad de las personas sin discapacidad en edad laboral se situaba en el 80%, mientras sólo el 49% de las personas con discapacidad se encontraba en esta situación (+8% entre 2005-2013). Entre 2005 y 2013 la cifra de personas con discapacidad en edad de trabajar pasó de 5,4 a 6,2 millones (+14%).

### Tasa de actividad de las personas sin / con discapacidad, total y por tramos edad, 2013



En cuanto al desempleo, diferenciaremos entre desocupación (de acuerdo al criterio de la OIT) y desempleo (de acuerdo al criterio nacional). Según la OIT, un 4% tanto de las personas con y sin discapacidad no tenía empleo. El 46% del conjunto de las personas discapacitadas en edad laboral no se encontraban a disposición del mercado laboral (personas inactivas), un porcentaje muy superior al 16% de las personas sin discapacidad. Entre 2005 y 2013 ha aumentado la tasa de actividad en todos grupos de personas con discapacidad, incrementándose un 5% en los enfermos crónicos, un 6% en las personas con discapacidad severa y un 9% en las personas con discapacidad reconocida y un grado de discapacidad por debajo del 50%. La tasa de actividad de las personas con discapacidad en el ámbito de las tecnologías punta aumentó ligeramente.

### Participación laboral de personas entre 18-64 años (en %)



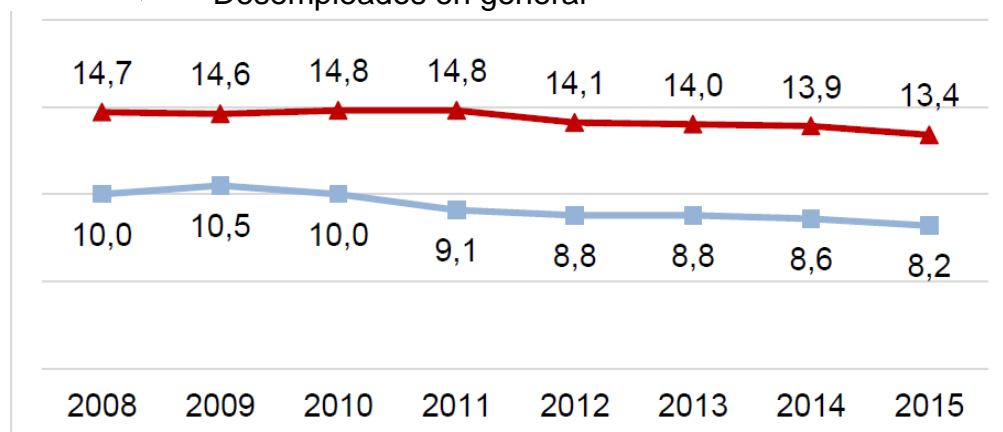
En base a los datos de la OIT apenas existen diferencias en las tasas de no-ocupados entre personas con y sin discapacidad.



| Desocupación en personas en edades comprendidas entre 18 y 64 años |                           |      |      |                           |      |      |
|--|---------------------------|------|------|---------------------------|------|------|
|  | Personas sin discapacidad |      |      | Personas con discapacidad |      |      |
|  | 2005                      | 2009 | 2013 | 2005                      | 2009 | 2013 |
| Total  | 9%                        | 6%   | 4%   | 8%                        | 5%   | 4%   |
| <b>Edad</b>  |                           |      |      |                           |      |      |
| 18-44  | 9%                        | 7%   | 5%   | 11%                       | 8%   | 6%   |
| 45-54  | 9%                        | 6%   | 4%   | 11%                       | 6%   | 5%   |
| 55-64  | 7%                        | 5%   | 4%   | 5%                        | 4%   | 3%   |
| <b>Sexo</b>  |                           |      |      |                           |      |      |
| Hombres  | 10%                       | 7%   | 5%   | 9%                        | 6%   | 5%   |
| Mujeres  | 8%                        | 5%   | 4%   | 8%                        | 5%   | 4%   |
| <b>Origen extranjero</b>   |                           |      |      |                           |      |      |
|  | 13%                       | 10%  | 6%   | 14%                       | 8%   | 6%   |

En cuanto al desempleo de acuerdo a los criterios nacionales (cifras de la Agencia Federal de Empleo), la tasa de desempleo de las personas con discapacidad severa, es decir con un grado superior al 50% se ha mantenido a lo largo de los años por encima de la tasa de desempleo general. El paro registrado entre las personas con una discapacidad severa se elevó en 2015 al 13,4%. Aunque ha descendido 1,6 puntos desde 2011, se situó 5,2 puntos por encima de la tasa general de paro (8,2%). Los desempleados con discapacidad severa se encuentran por término medio durante más tiempo en esta situación (2015: 52 semanas) que las personas sin discapacidad (37 semanas), pero la permanencia descendió con respecto a 2007, año en el que la media se situaba en 63 semanas.

**Tasa de desempleo, persona con discapacidad severa y total**  
 —▲— Personas desempleadas con discapacidad severa  
 —■— Desempleados en general

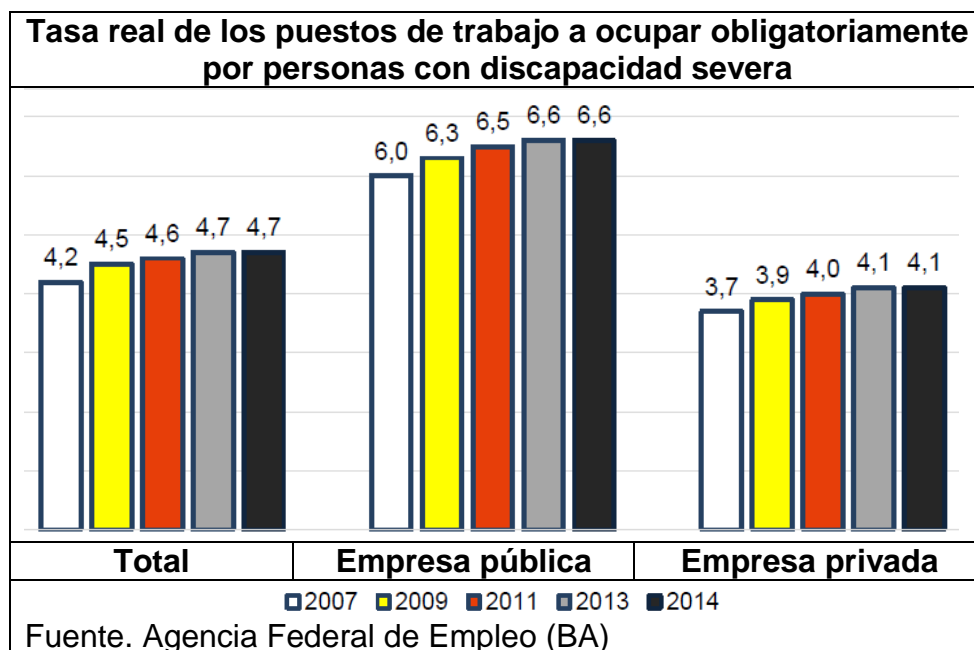


Al igual que la cifra de desempleo de las personas sin discapacidad, la cifra de las personas desempleadas con discapacidad ha ido bajando de 2008 a 2015, tanto en el ámbito de la prestación contributiva como de la no contributiva por desempleo, aunque el descenso fue menor en las personas con discapacidad.

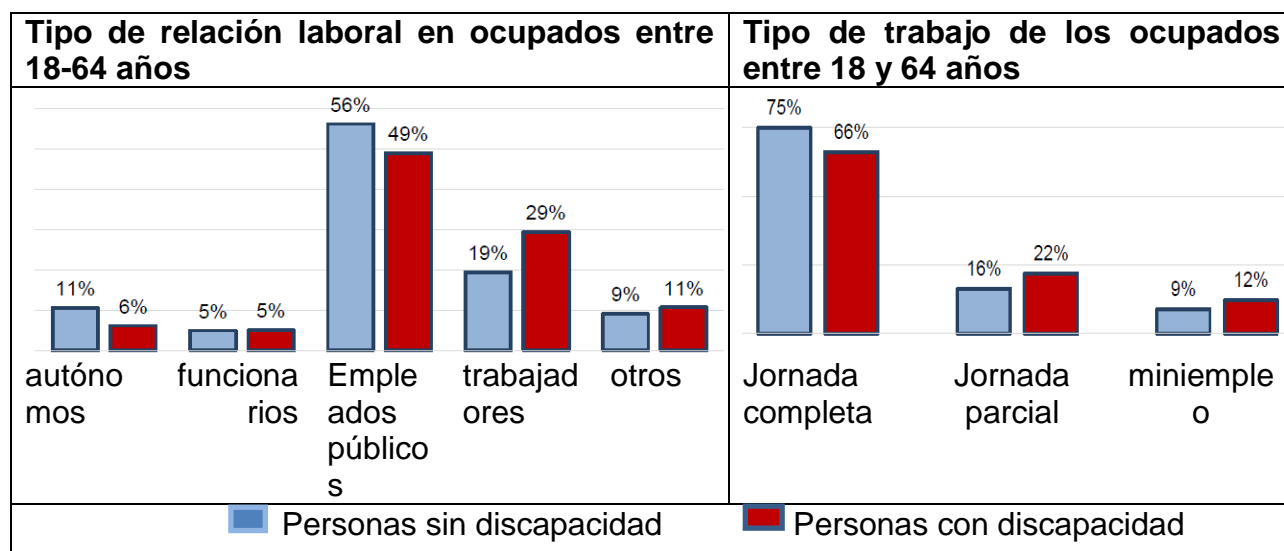
| año                        | Desempleados sin discapacidad |                                       |  | Desempleados con discapacidad |                                       |  |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------------------|---------------------------------------|--|
|                            | Total                         | Prestación contributiva por desempleo | Prestación no contributiva por desempleo | Total                         | Prestación contributiva por desempleo | Prestación no contributiva por desempleo |
| 2008                       | 10,0                          | 3,1                                   | 6,9                                      | 14,7                          | 5,5                                   | 9,2                                      |
| 2009                       | 10,5                          | 3,7                                   | 6,9                                      | 14,6                          | 5,8                                   | 8,8                                      |
| 2010                       | 10,0                          | 3,3                                   | 6,7                                      | 14,8                          | 6,2                                   | 8,6                                      |
| 2011                       | 9,1                           | 2,7                                   | 6,4                                      | 14,8                          | 5,9                                   | 8,9                                      |
| 2012                       | 8,8                           | 2,7                                   | 6,1                                      | 14,1                          | 5,4                                   | 8,6                                      |
| 2013                       | 8,8                           | 2,9                                   | 5,9                                      | 14,0                          | 5,3                                   | 8,6                                      |
| 2014                       | 8,6                           | 2,8                                   | 5,8                                      | 13,9                          | 5,2                                   | 8,6                                      |
| 2015                       | 8,2                           | 2,5                                   | 5,7                                      | 13,4                          | 5,0                                   | 8,4                                      |
| <b>Variación 2008-2015</b> | -18%                          | -19%                                  | -17%                                     | -9%                           | -9%                                   | -9%                                      |

En 2014 había casi 1,2 millones de trabajadores con una discapacidad severa o grupos asimilados a estos. La tasa real de ocupación de puestos de trabajo por personas con discapacidad severa aumentó continuamente del 4,2% en 2007 al 4,7% en 2014. No obstante, no alcanzó el 5% regulado por ley para las empresas con más de 20 empleados. El 75% de los empleados sin discapacidad y el 66% de los empleados con discapacidad tienen un trabajo a jornada completa. También los empleados mayores de edad y con discapacidad trabajan actualmente durante más tiempo que en el pasado. El 22% de las personas con discapacidad tienen un trabajo a jornada parcial, un porcentaje superior al de las personas sin discapacidad (16%). La relación en el caso de los miniempleos es del 12% y el 9% respectivamente. El 60% de los trabajadores con discapacidad son autónomos, funcionarios o empleados públicos, frente al 40% de trabajadores u personas con otro tipo de relación laboral (personas sin discapacidad: 72% y 28% respectivamente).

La cifra de empleados con discapacidad severa que participan en proyectos de integración aumentó de 6.825 a 11.052 de 2007 a 2014, un incremento del 62%. En 2014 un total de 264.842 personas trabajaban en los talleres para personas con discapacidad, lo que supone un aumento del 20% desde 2007.



En cuanto al salario bruto por hora apenas existe una diferencia significativa entre las personas con y sin discapacidad de idéntica cualificación. El empleo atípico se ha visto reducido en general entre 2012 y 2014 en este grupo de población. Un 15% de la población activa sin discapacidad mantenían en 2014 una relación laboral atípica, mientras que en el caso de los activos con discapacidad este porcentaje era algo menor con un 13%, lo que supone un avance en las medidas de participación de las personas con discapacidad.

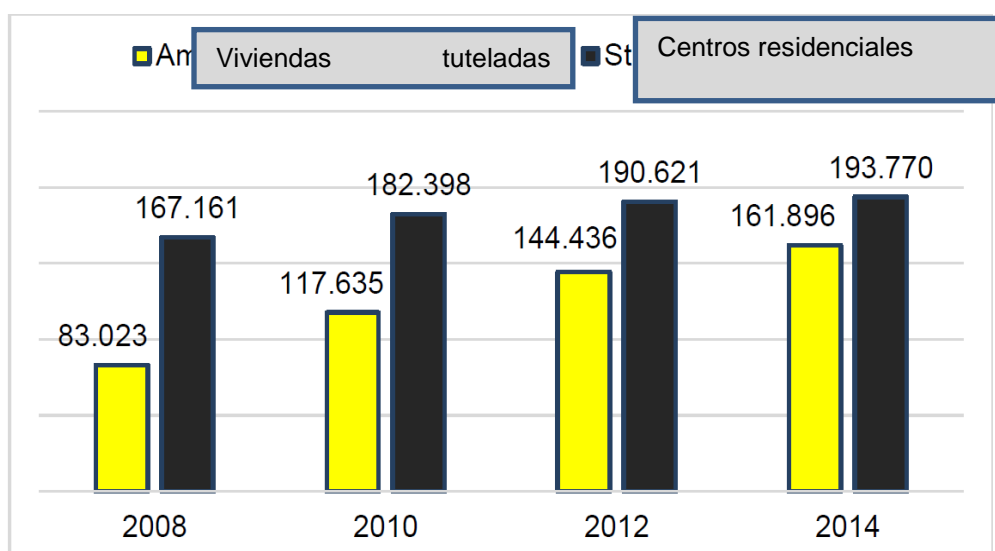


Es mayor el riesgo de pobreza de las personas con discapacidad que el de las personas sin discapacidad (2013: 20% y 13,4% respectivamente). Un 11,1% de las personas con discapacidad perciben la prestación social mínima de cobertura de las necesidades básicas (*Mindestsicherung*). En el caso de las personas sin discapacidad, este porcentaje es sólo de un 5,3%. Cuando la discapacidad aparece ya en los primeros años de vida, puede verse limitada la oportunidad de poder

progresar profesionalmente y con ello también la probabilidad de obtener un salario y por ello aumenta también el riesgo de pobreza. También ha aumentado la tasa de riesgo de pobreza de las personas mayores con discapacidad, en la misma medida en que ha subido la tasa de riesgo de pobreza de la población total mayor.

### Vida cotidiana

La existencia de espacios adaptados para personas con discapacidad y la facilidad para hacer uso de los espacios públicos (por ej. edificios, transportes, etc) afecta a las oportunidades de participación y la calidad de vida de personas con discapacidad. A pesar de ello, las viviendas, calles plazas, instituciones públicas y educativas, e incluso transportes públicos en muchas ocasiones siguen sin estar adaptadas para las personas con discapacidad. Basándonos en un estudio “Vivienda en la tercera edad”, realizado en 2011 por el Consejo de Ayuda Alemana en la Tercera Edad (Kuratorium Deutsche Altershilfe), un 75% de las viviendas en las que vivían personas con discapacidad tenían escalones en la entrada, el 32% de ellas incluso más de tres escalones. En la mitad de ellas no había acceso a superficies exteriores, como balcones, terrazas o jardines y en un 25% de los casos la posibilidad de movimiento en el baño era muy reducida.



Fuente: Estadística Ayuda Social 2008-2014.

Una evolución positiva es que cada vez son más las personas que reciben ayudas de integración y se inclinan por residir en viviendas tuteladas, opción que favorece un mayor grado de autonomía. La cifra de perceptores de la prestación para llevar una “vida autodeterminada” que viven en un centro residencial aumentó un 16% entre 2008 a 2014, mientras que el de las personas que viven en un piso tutelado prácticamente se ha duplicado en ese periodo. Mientras que en 2008 un tercio del total de los 250.000 perceptores de esta prestación vivían en viviendas tuteladas, en 2014 este porcentaje había pasado al 46% del total de 356.000 perceptores.

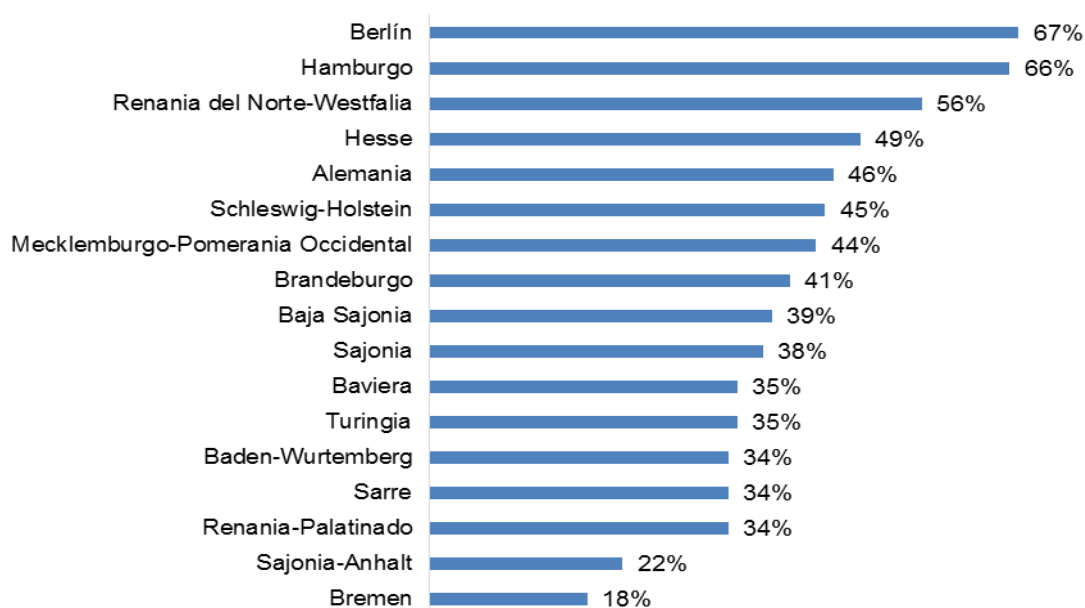
Teniendo en cuenta la edad, se observa que son los jóvenes los que más optan por una vivienda tutelada: un 49% de los jóvenes entre 18-30 años, un 51% de las personas entre 30 y 50 años vivían en este tipo de viviendas, mientras que en el

caso de las personas entre 50 y 65 años y mayores de 65 años los porcentajes fueron de 43% y 27% respectivamente.

| Perceptores de prestación según el tipo de vivienda |         |                                    |     |  |     |
|---|---------|------------------------------------|-----|--|-----|
|   | Total   | Viviendas con asistencia ambulante |     | Residencias de asistencia estacionaria |     |
|   |         | Valor absoluto                     | %   | Valor absoluto                         | %   |
| <b>Total</b>  | 355.666 | 161.896                            | 46% | 193.770                                | 54% |
| <b>Edad</b>   |         |                                    |     |  |     |
| hasta 18 años                                       | 4.829   | 222                                | 5%  | 4.607                                  | 95% |
| 18 - 30 años  | 60.779  | 29.867                             | 49% | 30.912                                 | 51% |
| 30 - 50 años  | 146.021 | 74.844                             | 51% | 71.177                                 | 49% |
| 50 - 65 años  | 115.876 | 49.294                             | 43% | 66.582                                 | 57% |
| mayores de 65                                       | 28.161  | 7.669                              | 27% | 20.492                                 | 73% |

No obstante, la evolución de cambiar de centro residencial a una vivienda tutelada varía mucho en función del *land*. Mientras que la tasa de perceptores que residen en viviendas tuteladas se sitúa en Berlín, Hamburgo y Renania del Norte Westfalia muy por encima de la media registrada en Alemania (46%), en otros como Renania-Palatinado, Sajonia-Anhalt y Bremen la tasa está muy por debajo.

**PERCEPTORES DE LAS AYUDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON UNA DISCAPACIDAD QUE RESIDEN EN VIVIENDAS TUTELADAS  
(sobre el total, %)**



Un 64% de las personas que viven en centros residenciales tenía una discapacidad mental, un 27% psíquica y un 9% física, entre las personas en viviendas tuteladas los porcentajes son del 25%, 70% y 4% respectivamente.

Según estimaciones, hasta 2030 serán necesarias unas 2,9 millones de viviendas adaptadas adicionales. Hoy en día sigue habiendo un gran número de personas que

tienen limitada su movilidad y que residen en viviendas que no reducen considerablemente su libertad de movimiento en la misma o en las inmediaciones.

Con el “presupuesto personal” se pretende que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de organizarse y decidir de forma autónoma a la hora de hacer uso de las prestaciones en servicios y especies que necesiten. Desde 2010 ha aumentado la cifra de las personas que hace uso de este presupuesto en un 78% hasta alcanzar las 9.473 personas.

Según un estudio llevado a cabo en 2012, el 90% de los encuestados con discapacidad ve necesario mejorar la accesibilidad en la infraestructura pública y el acceso a los edificios y lugares públicos.

## Salud

Un factor decisivo para el bienestar y la calidad de vida de las personas es su estado de salud. Aunque no es comparable una discapacidad con una enfermedad, a menudo surgen discapacidades como consecuencia de una enfermedad. Por ello, no sorprende que las personas con discapacidad hayan valorado peor su estado de salud y bienestar psíquico durante el periodo 2010 – 2014 que las personas sin discapacidad. Sólo un 12% de las personas con discapacidad describieron su estado de salud como bueno o muy bueno (sin discapacidad: 61%). Además, hay que tener en cuenta que las limitaciones surgidas como consecuencia del estado de salud se prolongan en el caso de las personas con discapacidad. A pesar de ello, un 30% de los trabajadores con una discapacidad no estuvo ningún día de baja durante un año, frente al 23% de los empleados sin discapacidad.

La accesibilidad de los centros y consultas adscritos al sistema de salud es vital para las personas con discapacidad, ya que solo así podrán hacer uso de las posibilidades de la asistencia sanitaria y de las terapias de acuerdo a sus necesidades. Apenas se disponen de datos sobre el estado de la eliminación de barreras en el sistema de salud. Una encuesta llevada a cabo a nivel nacional por la Fundación Salud muestra que sólo el 11% de las consultas médicas y de psicoterapia cumplen con los criterios de accesibilidad. La evolución a lo largo del tiempo no se puede estimar por falta de datos.

Las estadísticas del Seguro Público de Pensiones ofrecen cifras sobre las prestaciones de rehabilitación. En 2015 se concedieron un total de 1 millón de prestaciones para la rehabilitación médica, de las cuales 846.000 fueron estacionarias y 148.000 ambulantes. Unas 34.000 prestaciones recayeron en tratamientos de menores.

## PRESTACIONES DEL SEGURO PÚBLICO DE PENSIONES PARA LA REHABILITACIÓN MÉDICA

| Año                        | Total      | Prestaciones estacionarias | Prestaciones ambulantes | Tratamientos infantiles |
|----------------------------|------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2008                       | 942.622    | 804.006                    | 99.820                  | 38.796                  |
| 2009                       | 978.335    | 829.822                    | 111.022                 | 37.491                  |
| 2010                       | 996.154    | 837.864                    | 122.835                 | 35.455                  |
| 2011                       | 966.323    | 810.664                    | 122.726                 | 32.933                  |
| 2012                       | 1.004.617  | 843.319                    | 127.642                 | 33.656                  |
| 2013                       | 988.380    | 827.080                    | 129.073                 | 32.227                  |
| 2014                       | 1.014.763  | 840.639                    | 141.147                 | 32.977                  |
| 2015                       | 1.027.833  | 845.825                    | 147.783                 | 34.225                  |
| <b>Variación 2008-2015</b> | <b>+9%</b> | <b>+5%</b>                 | <b>+48%</b>             | <b>-12%</b>             |

Los gastos que las medidas de rehabilitación suponen para el seguro de pensiones se elevaron en 2015 a 4.500 millones de euros, de los cuales unos 3.900 millones recayeron en las prestaciones médicas y de otro tipo y unos 636 millones de euros en subsidios transitorios.

## GASTOS DEL SEGURO DE PENSIONES EN PRESTACIONES DE REHABILITACIÓN MÉDICA

| Año                        | Total       | Prestaciones médicas y de otro tipo | Subsidios transitorios y de otro tipo |
|----------------------------|-------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 2008                       | 3.746,4     | 3.319,3                             | 427,1                                 |
| 2009                       | 3.932,4     | 3.470,4                             | 462,0                                 |
| 2010                       | 4.014,1     | 3.510,0                             | 504,1                                 |
| 2011                       | 4.122,3     | 3.596,6                             | 525,7                                 |
| 2012                       | 4.362,3     | 3.741,8                             | 620,5                                 |
| 2013                       | 4.311,9     | 3.722,2                             | 589,7                                 |
| 2014                       | 4.434,3     | 3.815,4                             | 618,8                                 |
| 2015                       | 4.544,9     | 3.909,4                             | 635,5                                 |
| <b>Variación 2008-2015</b> | <b>+21%</b> | <b>+18%</b>                         | <b>+49%</b>                           |

### Tiempo libre

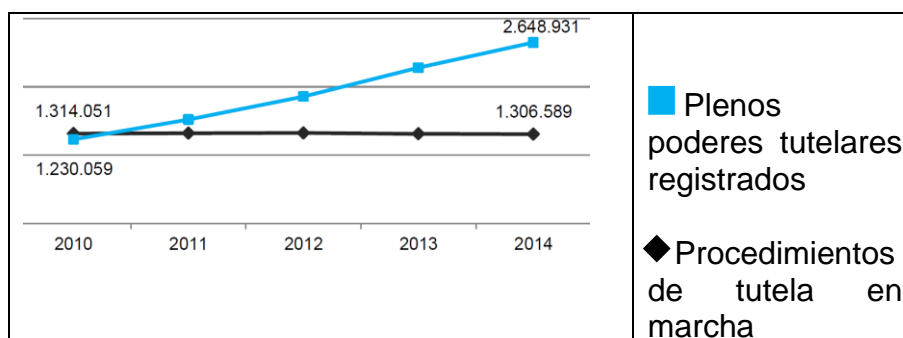
En total, un 70% de las personas con y sin discapacidad están satisfechas con sus actividades de ocio y tiempo libre en Alemania. La discapacidad puede dificultar la participación en actividades de ocio, culturales o deportivas o la realización de excursiones o viajes y puede conducir al aislamiento social de las personas con discapacidad.

En general, las personas con discapacidad están menos satisfechas con su tiempo libre que las personas sin discapacidad y esto afecta, en particular, las personas entre 18 y 49 años al verse limitadas en muchos ámbitos del tiempo libre. La diferencia se ha mantenido prácticamente constante durante el periodo analizado.

## Seguridad y protección de la persona, tutela

La cifra de personas con derecho a una tutela debido a que no pueden encargarse personalmente de sus asuntos por una enfermedad o discapacidad psíquica o física se ha reducido ligeramente después de que aumentara hasta 2013, posiblemente por representar una alternativa para lograr mayores cuotas de autonomía. La cifra de solicitudes de un asistente por primera vez aumentó a 239.962 hasta el año 2009, descendiendo luego paulatinamente hasta llegar a los 198.832 en 2014.

### Plenos poderes tutelares registrados, procedimientos de tutela en marcha, 2010 al 2014

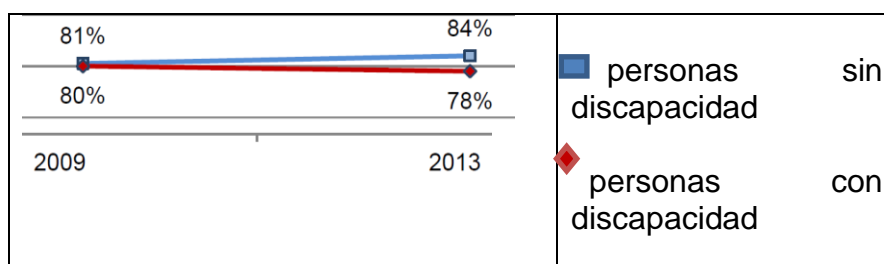


Debido a que las personas con discapacidad sufren más a menudo violencia física, psíquica o sexual que las personas sin discapacidad, también están mucho más interesados por la evolución de la criminalidad en Alemania. Un 42% de personas con discapacidad mostraron gran preocupación en 2014 por la evolución de la criminalidad en el país frente al 28% de las personas sin discapacidad (2010: 41% y 34% respectivamente)

## Participación política y social

La participación en la política y la sociedad posibilita a las personas con discapacidad defender sus propios intereses y cooperar para lograr mayores oportunidades de participación. A pesar del gran interés y compromiso político que muestran, las personas con discapacidad participaron menos entre 2009 y 2013 en las elecciones generales que las personas sin discapacidad.

### PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES DE 2009 Y 2013



Cuanto mayor es el grado de discapacidad, menor es la participación electoral (sin discapacidad: 84%; grado de discapacidad menor a 50: 83%; grado de discapacidad

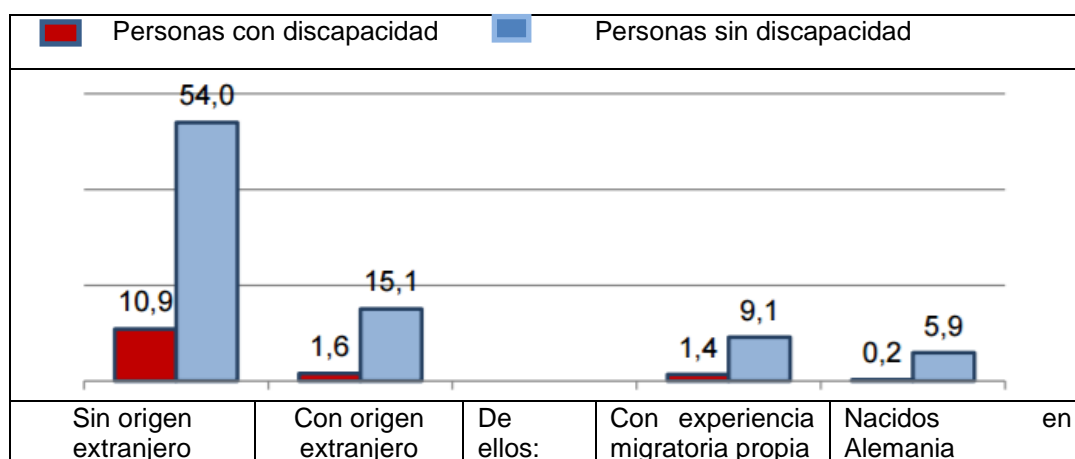


50-80: 79%; grado de discapacidad entre 90-100: 74%). En general, votan más los hombres que las mujeres y las personas con un elevado nivel de formación, fenómeno que se da tanto entre las personas con discapacidad como entre las que no tienen discapacidad. La participación electoral de las personas sin discapacidad aumentó ligeramente entre 2009 y 2013, mientras que en las personas con discapacidad disminuyó ligeramente. También existe una diferencia muy ligera en cuanto al compromiso social, diferencia que se ha mantenido durante el tiempo de estudio.

### Personas con discapacidad de origen extranjero

De los 16,6 millones de personas de origen extranjero residentes en Alemania, 1,580.120 tenían algún tipo de discapacidad, es decir un 9,5%. Este porcentaje es menor que el porcentaje de personas con discapacidad en relación con la población que no es de origen extranjero (16,7%).

Del total de personas con discapacidad de origen extranjero, unas 1,4 millones han inmigrado a Alemania y unos 180.000 han nacido en el país. Aproximadamente 1,2 millones tenían reconocida una discapacidad con un grado inferior al 50%. Además 375.825 personas eran enfermos crónicos sin discapacidad reconocida.



En cuanto a las regiones de origen de las personas extranjeras con discapacidad, cabe destacar Europa occidental (31%), Turquía (15%), el sur de Europa (11%) y el norte de Europa (7%). Otras regiones son: la antigua URSS (8%), resto de Asia (14%) y África (2%).

## REFORMA DE LA LEY QUE REGULA LA PROSTITUCIÓN<sup>64</sup>

La normativa reguladora de la prostitución difiere considerablemente entre los Estados miembros de la UE. Alemania y Austria, por ejemplo, pertenecen al grupo de países que han adoptado un modelo en el que la prostitución es una actividad legal pero sujeta a una normativa específica (Parlamento Federal 2016). En líneas generales, este modelo pretende regular diferentes aspectos relacionados con la prostitución aplicando normativas generales del ámbito de la sanidad o del reglamento de actividades comerciales, apuesta por introducir mecanismos de autorización y supervisión de los prostíbulos, registros de las prostitutas así como exámenes médicos regulares prescriptivos. La normativa alemana tiene además la finalidad explícita de proteger a las prostitutas. La competencia para regular la prostitución es federal, mientras que en Austria compete a los gobiernos regionales y en los Países Bajos a los municipios. Un reciente estudio comparativo constata que una de las ventajas del modelo alemán es que, al tratarse de una normativa única para todo el país, se evita una dispersión de las regulaciones aplicables (Observatorio de Evolución Sociopolítica en Europa, 2016).

El acuerdo de gobierno, firmado en 2013 por CDU, CSU y SPD, dedicaba un apartado a la reforma de la normativa reguladora de la prostitución. **„Trata de personas y prostíbulos:** *Queremos proteger mejor a las mujeres afectadas por la trata de personas y la prostitución en contra de su voluntad y perseguir a los criminales de forma más eficaz. En el futuro podrá haber condenas incluso si la víctima no declara. Tomando en consideración la aportación de las víctimas conducentes al esclarecimiento, su colaboración en la causa y su situación personal mejoraremos el derecho de residencia y garantizaremos un apoyo, asistencia y asesoría intensiva. Además revisaremos a fondo la Ley de prostitución en lo concerniente a la regulación de la prostitución y las posibilidades de inspección de la administración. Actuaremos no solo contra aquellos que ejerzan la trata de*

<sup>64</sup> **Fuentes:** Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa (Observatorio de Evolución Sociopolítica en Europa, 2016): Prostitution in Europa zwischen Regulierung und Verbot. Rechtslage und Auswirkungen im Vergleich. Berlín [http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/uploads/tx\\_aebgppublications/AP\\_Prostitution\\_in\\_Europa\\_zwischen\\_Regulierung\\_und\\_Verbot.pdf](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/uploads/tx_aebgppublications/AP_Prostitution_in_Europa_zwischen_Regulierung_und_Verbot.pdf) Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud 2015): Final Report from the study of the federal model project <https://www.bmfsfj.de/blob/95444/7d89f5d8919ba71ed051abf5fb7abfcd/unterstuetzung-des-ausstiegs-aus-der-prostitution-kurzfassung-englisch-data.pdf> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, 2012). Regulierung von Prostitution und Prostitutionsstätten. Möglichkeiten und Grenzen des Gewerberechts; Schnittstellen zwischen Gewerbe- und Polizeirecht <https://www.bmfsfj.de/blob/95214/3aefa6a5331be6c1d6a5094c74d1f8c1/prostitutionsregulierung-data.pdf> Bundestag (Parlamento Federal, 2016): Regelungen zur Prostitution in anderen europäischen Ländern. Wissenschaftliche Dienste 26/16 <https://www.bundestag.de/blob/425664/52e7bea1216ae86ee0965a97d781a3b5/wd-9-026-16-pdf-data.pdf> CDU, CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

*personas, sino también contra aquellos que a sabiendas y conscientemente se aprovechen, con el fin de realizar actividades sexuales, de la situación de necesidad en la que se encuentran las víctimas de trata de personas y de la prostitución en contra de su voluntad. Centraremos la lucha contra la trata de personas en combatir la explotación laboral” (CDU 2013: 73).*

A la vista de las insuficiencias que presentaba la ley aprobada en 2002 por el entonces Gobierno roji-verde liderado por la socialdemocracia, los tres partidos del Gobierno coincidieron en considerar necesaria la reforma si bien diferían en sus conclusiones. En los diversos debates parlamentarios, representantes socialdemócratas reconocieron que la normativa de 2002 logró sacar la prostitución de la ilegalidad pero no cumplió las expectativas en varios aspectos. Diversos políticos democristianos calificaron la ley de 2002 como un “estrepitoso fracaso”.

El Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ), dirigido por Manuela Schwesig (SPD), invitó a mediados de 2014 a expertos de diversos ámbitos de la sociedad y de la administración (gobiernos regionales, municipios, representantes de las prostitutas y de los empresarios del sector, centros de asesoría, policía y juristas, organizaciones que combaten la trata de personas, sanidad y organizaciones sindicales, iglesias y organizaciones de mujeres) a que presentaran propuestas de mejora.

Finalmente, el 23.3.2016 el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de Ley para la regulación del sector de la prostitución y para la protección de las personas que trabajan en la prostitución; posteriormente fue aprobada por el Parlamento el 11.10.2016, publicada en el Boletín Federal el 21.10.2016 y entrará en vigor el 1.7.2017. Con ello, se pone fin a más de dos años de negociaciones entre CDU y SPD.

El 11 de octubre, el Parlamento Federal aprobó además la Ley para la mejora de la lucha contra el tráfico humano y para modificar la Ley del registro central y el Tomo VIII del Código Social que transpone la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas, y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, que complementa la Ley para la regulación de la prostitución.

### **Principales puntos de la Ley para la regulación de la prostitución**

La ley consta de dos puntos centrales: el control de los prostíbulos y de las personas que ostentan la propiedad de estos establecimientos y el control y apoyo de las prostitutas.

La ley introduce la obligatoriedad de que los prostíbulos obtengan una autorización para poder funcionar, norma que es de aplicación para todos los tipos de prostitución. Los propietarios de estos establecimientos así como sus representantes, o en quienes deleguen, deberán someterse a una comprobación de su integridad personal, detallando las medidas previstas e implementadas para

garantizar la seguridad y la higiene y para dar cumplimiento a los requisitos mínimos previstos para este tipo de establecimientos. Podrá denegarse dicha autorización a aquellas personas que en los cinco años previos hayan sido condenados por delitos relacionados con el derecho a la autodeterminación sexual, la integridad física, la extorsión, el soborno, etc. Además, los locales deberán cumplir ciertos requisitos relacionados con su ubicación, equipamiento, disposición de espacios para el personal, armarios, etc. De esta manera, el legislador espera mejorar las condiciones de trabajo y tener un instrumento para controlar mejor los establecimientos y, en caso de infracción, poder sancionar a los responsables. Por primera vez, la norma recoge la obligación de cumplir con las condiciones laborales estipuladas por contrato y prohíbe expresamente la contratación de personas menores de 21 años.

El segundo punto es la introducción de un sistema regular bianual de alta personal y de asesoría anual a las prostitutas, garantizando de esta manera que éstas tengan acceso a información detallada sobre sus derechos, salud y ofertas de apoyo social. En el debate parlamentario, la ministra defendió esta obligación, argumentando que hará posible que muchas mujeres salgan del anonimato y puedan acceder al ámbito de protección que la ley ofrece. En el momento de su alta, las prostitutas obtendrán una asesoría personalizada y, además, se les hará entrega de información escrita en sus respectivos idiomas.

En este ámbito, el legislador protege especialmente los derechos de las prostitutas de entre 18 y 21 años de edad que trabajen por cuenta propia, para quienes deberán garantizarse intervalos de asesoría y altas más breves. Obtendrán especial atención las prostitutas embarazadas. La ley hace obligatorio el uso de preservativos y prohíbe todo tipo de publicidad de sexo sin protección y otras formas de la prostitución que vulneren los derechos básicos de las prostitutas.

La oposición, que votó en contra de esta ley, abogaba por centrar los controles en los centros de trabajo. Los Verdes denuncian que, en su opinión, la nueva ley elimina toda autonomía de las prostitutas y es paternalista por lo que muchas prostitutas preferirán seguir ejerciendo en la ilegalidad. La Izquierda cree que la obligación de darse de alta en un registro es una medida coercitiva que incluso hará más difícil abandonar estos trabajos y estigmatiza a las prostitutas. En su opinión, faltan ofertas que permitan a las mujeres afectadas optar por alternativas laborales.

### **Los antecedentes de la ley**

Con la ley de 2002, el entonces Gobierno roji-verde pretendía facilitar el acceso de este grupo de trabajadoras a la Seguridad Social, abriendo la posibilidad de que puedan regularizar su relación laboral firmando un contrato que prevé el pago de cotizaciones a los seguros de enfermedad, desempleo y pensiones, así como el derecho a la excedencia por maternidad y el acceso a cursos de reciclaje profesional financiados por la Agencia de Empleo. La ley mantenía la posibilidad de que las prostitutas ejercieran como autónomas, asumiendo el pago de alquiler, así como la responsabilidad del pago de los correspondientes impuestos, contratación de los seguros, etc.

Una novedad introducida por la Ley era que la mujer puede reclamar por vía judicial el pago de la retribución acordada. En el pasado esta actividad laboral era considerada contraria a las buenas costumbres y por ello el cliente podía eludir el pago de los servicios contratados.

En cuanto al Código Penal, dicha ley modificó el artículo 180a, que sancionaba el “fomento de la prostitución”. En su nueva redacción, el Código Penal persigue expresamente la “explotación de las prostitutas” y prevé una pena de prisión de hasta tres años.

El 19 de febrero de 2005 entró en vigor la Ley 37 de Reforma del Código Penal, que introduce una redacción nueva del articulado que sanciona el tráfico de personas (artículos 232 y 233) y suprime los artículos 180b y 181 del Código penal. Esta ley distingue el tráfico de personas con el objetivo de explotación sexual (artículo 232) de aquellas otras formas de tráfico de personas que tienen el objetivo de la explotación laboral de las víctimas. Esta reforma recoge las sugerencias de la Comisión de Justicia del Parlamento Federal en el sentido de ampliar a 21 años la edad de especial protección, tipificar el delito de fomento del tráfico de personas (artículo 233a) y recoger en el apartado 4 del artículo 240 el tráfico de mujeres para su matrimonio forzoso.

Asimismo, la reforma del artículo 154 de la Ley de procesamiento judicial facilita la denuncia del tráfico de mujeres por parte de sus víctimas, posibilitando el archivo de las denuncias por infracción contra la Ley de extranjería.

### **La evaluación de la Ley de 2002**

El principal motivo para impulsar la nueva ley que entrará en vigor a mediados de año fueron las insuficiencias de la ley de 2002. En 2007, el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud publicó un informe de evaluación de dicha ley que dejó patente su ineficacia al menos parcial. Las personas que ejercen la prostitución apenas habían aprovechado las mejoras que les brindaba la ley de 2002: sólo el 1% tenía un contrato laboral. A pesar de la ley, seguía siendo difícil abandonar la prostitución, y tampoco se ha conseguido reducir los niveles de criminalidad que la circundan. No obstante, tampoco se han cumplido los temores de los críticos de la legalización de la prostitución: tanto las fiscalías como los diferentes organismos policiales manifiestan que la nueva normativa no dificultaba la persecución del tráfico de personas, la prostitución forzada ni la de menores, como tampoco la violencia contra personas que ejercen la prostitución.

Si bien el informe también señalaba que con posterioridad a la aprobación de la ley parece haber sido más difícil el abandono de la prostitución, esto no estaba relacionado con la ley en sí, sino que se debía más bien a la crisis económica registrada en Alemania en 2007, a la escasa oferta de empleo en otros sectores y al recorte económico aplicado en las medidas de cualificación y capacitación. El informe subraya además que apenas existen proyectos de abandono de la prostitución financiados por los *länder*. Desde la entrada en vigor de la ley, la Agencia Federal de Empleo ofrece sus servicios de mediación especialmente a aquellas personas que quieran abandonar la prostitución, y les concede el derecho

de percibir prestaciones aun tratándose de una renuncia voluntaria a la actividad laboral por parte de la prostituta. Sin embargo, los autores señalan que se trata de una modalidad de subsidio básico de una cuantía poco importante.

### **Otras actividades del Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud**

Las actividades del ministerio en esta materia se centraron en los últimos años en crear estructuras que permitieran a las prostitutas abandonar esta actividad y estudiar las posibilidades de ejercer un mayor control administrativo de los prostíbulos.

Proyectos piloto: el ministerio financió entre 2009 y 2014 proyectos pilotos en diversas ciudades que tenían como objetivo apoyar a las prostitutas a abandonar su actividad y encontrar alternativas laborales. En 2015, el ministerio presentó los resultados de la evaluación de estos proyectos piloto. En la red está disponible una versión en inglés (BMFSFJ, 2015). En total fueron atendidas 362 personas, de las cuales 105 iniciaron una medida de reciclaje profesional, 36 comenzaron a estudiar en una universidad o una formación profesional y 68 consiguieron directamente un empleo alternativo.

Teléfono “Violencia contra mujeres”: el ministerio puso en marcha en 2013 un servicio de atención telefónica al que pueden recurrir todas las mujeres afectadas por la violencia y, en este caso, las mujeres que han sufrido trata de personas o prostitución forzada y las prostitutas que han sido víctimas de violencia. Las llamadas son gratuitas y existe la posibilidad de contar con una traducción en 15 idiomas.

Evaluación de las normativas municipales y regionales: el ministerio publicó en 2012 un informe sobre las posibilidades de aplicar la normativa municipal y regional en materia de actividades comerciales para regular este sector (BMFSFJ, 2012).



**MIGRACIONES**

---

## ALEMANIA

ACTIVIDADES DEL GOBIERNO ALEMÁN EN EL EXTERIOR PARA GESTIONAR LOS FLUJOS MIGRATORIOS<sup>65</sup>

La entrada masiva de solicitantes de protección internacional ha motivado al Gobierno alemán a dar un giro a su política exterior, centrándose en los principales países de tránsito o de origen de los refugiados y diseñando nuevos instrumentos con el objetivo de gestionar la inmigración al país.

Centramos este informe en la política alemana en África, continente que desde mediados de 2016 ocupa un lugar destacado en la agenda del Gobierno alemán. Además resumimos brevemente las nuevas vías de acceso creadas por el Gobierno para facilitar la inmigración legal de ciudadanos de los Balcanes Occidentales y las actividades del Gobierno en materia de deportaciones.

<sup>65</sup> **Fuentes:** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (2017): Africa and Europe. A new partnership for development, peace and a better future. Cornerstones of a Marshall Plan with Africa [http://www.bmz.de/en/publications/type\\_of\\_publication/information\\_flyer/information\\_brochures/Materiale270\\_africa\\_marshallplan.pdf](http://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/information_flyer/information_brochures/Materiale270_africa_marshallplan.pdf) Bundesregierung (2016): Strategie für Migration und Entwicklung. Aktionsplan für die Aussendimension der Migrations- und Flüchtlingspolitik. Berlin <https://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/752470/publicationFile/221742/MigrationEntwicklung.pdf> Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (2016): Migration, Sicherheit, Wirtschaft. Afrika wird zu einer Priorität der deutschen und europäischen Politik. <https://zeitschrift-ip.dgap.org/de/ip-die-zeitschrift/archiv/jahrgang-2016/november-dezember/migration-sicherheit-wirtschaft> Deutscher Bundestag (2016a): Arbeitsvisa für Menschen vom Westbalkan – Bilanz, Probleme, Perspektiven, 18/11124 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/111/1811124.pdf> Deutscher Bundestag (2016b): EU-Migrations- und Grenzmanagement in Afrika. 18/8928 <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/089/1808928.pdf> Deutscher Bundestag (2016b): Fragen zur polizeilichen Zusammenarbeit aus Anlass der jüngsten Reisen des Bundesinnenministers und des Vizekanzlers und Bundeswirtschaftsministers in die Hauptstadt der Arabischen Republik Ägypten. 18/8598 <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/085/1808598.pdf> Deutscher Bundestag (2016c): Flüchtlingsabkommen mit Ägypten. 18/10437 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/104/1810437.pdf> Deutscher Bundestag (2016d): Abschiebungen im ersten Halbjahr 2016. 18/9360 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/093/1809360.pdf> Deutscher Bundestag (2017): Lage der Menschenrechte in Äthiopien. 18/10842 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/108/1810842.pdf> Deutscher Bundestag (2017a): Sicherheitspolitische Kooperation mit der Regierung in Ägypten zur Migrationskontrolle und Grenzüberwachung. 18/11098 <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/110/1811098.pdf> Deutscher Bundestag (2017b): Entwurf eines Gesetzes zu dem Abkommen vom 11. Juli 2016 zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Arabischen Republik Ägypten über die Zusammenarbeit im Sicherheitsbereich. 18/11508 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/115/1811508.pdf> Deutscher Bundestag (2017c): Entwurf eines Gesetzes zu dem Abkommen vom 26. September 2016 zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Tunesischen Republik über die Zusammenarbeit im Sicherheitsbereich. 18/11509 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/115/1811509.pdf> Friedrich-Ebert-Stiftung (2017): Westbalkanregelung: Ein neues Modell für die Migrationssteuerung?. WISO Direkt 02/2017 <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13156.pdf> GIGA (2017): Deutschlands neue Afrikapolitik vor dem Aufbruch. GIGA Focus 1/2017. <https://www.giga-hamburg.de/de/publikation/deutschlands-neue-afrikapolitik-vor-dem-aufbruch> Stiftung Wissenschaft und Politik (2017): Afrika zwischen G20 und Marshallplänen. SWP-Aktuell 18 [https://www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/aktuell/2017A18\\_scm.pdf](https://www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/aktuell/2017A18_scm.pdf)



## Política alemana en África

Hasta hace pocos meses, la política exterior del Gobierno alemán se centró en otras regiones del mundo, como China, Rusia y los EE.UU. así como en la gestión de las crisis en Siria y Ucrania. Las relaciones con los países africanos tenían un papel secundario. Pero desde mediados de 2016, la política de cara a África ha pasado a ocupar un lugar prioritario en la agenda del Gobierno alemán (Fundación para la Ciencia y la Política - Stiftung Wissenschaft und Politik, 2017). La entrada masiva de solicitantes de protección internacional ha sido decisiva para que el Gobierno federal haya puesto las miras en el continente con un objetivo prioritario: combatir las razones que obligan a tantas personas a abandonar sus países de origen. La política exterior alemana en el continente africano ha dejado de estar limitada a la cooperación para el desarrollo y pasa a ser centro de la acción política de la Canciller y sus principales ministros. Además de la migración, la seguridad y el potencial económico del continente africano son aspectos que llevan al Gobierno alemán a replantearse su política (DGAP 2016) aunque en este informe nos centraremos en los primeros.

En 2014, el Gobierno federal presentó un primer documento sobre las líneas maestras de la política exterior en África (Bundesregierung 2014), en el que señalaba que esperaba que los diferentes países africanos accedan a involucrarse de forma activa en la contención de los flujos migratorios a cambio de firmar acuerdos bilaterales o multilaterales de movilidad y apoyar el desarrollo económico de la región. Pero el impulso central para dar un giro a las políticas en ese continente fue la crisis de refugiados. En 2016 las dos formaciones que forman el Gobierno presentaron propuestas similares (SPD 2016; CDU/CSU 2016) para focalizar su atención en la necesidad de compaginar una política en materia de seguridad con medidas encaminadas a impulsar la economía en el continente. A finales del año 2016, el Gobierno federal presentó su Estrategia para la Migración y el Desarrollo (Bundesregierung 2016), con la que pretende elaborar un paquete de medidas coherentes que sean útiles para lograr los siguientes objetivos: reducir las causas que llevan a la huida y la inmigración irregular, mejorar la protección y el apoyo en los principales países de acogida, potenciar la inmigración legal, gestionar los flujos migratorios de forma activa, fomentar el retorno de las personas que no tienen perspectivas de obtener un título de residencia legal y apoyar su reinserción en los países de origen.

Prueba de la importancia que ha cobrado esta política es la insistencia con la que la canciller federal ha señalado en los últimos meses que el desarrollo económico de los países africanos es una de las grandes tareas pendientes. El ministro de Finanzas, Wolfgang Schäuble, comenta que la situación en África se ha convertido en un problema alemán para el que hay que encontrar soluciones (DGAP 2016). El 21 de junio de 2016, la canciller afirmó que el principal reto de la crisis migratoria reside en la migración desde África, en la evolución demográfica y la situación económica del continente<sup>66</sup>. El ministro para la Cooperación Económica y el Desarrollo, Gerd Müller, advirtió que la presión migratoria aumentará considerablemente los próximos años si no se consigue crear perspectivas

---

<sup>66</sup> <http://www.n-tv.de/politik/Loesung-fuer-Syrien-Fluechtlinge-kommt-bald-article18006356.html>

económicas en los países africanos<sup>67</sup>. A su vez, la Canciller reconoce públicamente la responsabilidad de los países europeos en la situación actual. Las actuales fronteras fueron diseñadas en la era colonial siguiendo criterios de explotación de los recursos naturales y no de la historia compartida de los habitantes<sup>68</sup>. En su declaración de Gobierno mantenida ante el Parlamento el 9.3.2017, la canciller calificó de urgente la reforma del sistema común de asilo y la puesta en marcha de una política común más eficaz de retorno de refugiados. Defiende el modelo de las alianzas en materia de políticas migratorias con los países de origen y los de tránsito, ejemplificando los esfuerzos del Gobierno federal con los acuerdos firmados con Níger y Mali.

En materia de migraciones, el Gobierno alemán apuesta por evitar que los refugiados logren embarcarse e impedir que puedan iniciar su viaje a Europa. Así, por ejemplo, finalizada la reciente reunión de los jefes de Estado y de Gobierno en Malta, el ministro alemán del Interior, Thomas de Maiziere, exigió que los refugiados sean devueltos directamente a África y evitar que logren embarcar. El ministro del Interior propone incluir en la lista común de países de origen seguros, elaborada por la UE, a todos aquellos que ofrezcan condiciones aceptables de acogida. En febrero de 2017, el presidente del Grupo Parlamentario del SPD, Thomas Oppermann, se pronunció a favor de crear en el norte de África campamentos de acogida para refugiados que sean rescatados en el mar. El objetivo sería destruir de esta manera las bases de financiación de las redes de tráfico de personas. Hasta ahora, ésta había sido una propuesta propia de los partidos conservadores de la Unión (CDU/CSU). Oppermann considera necesaria una cooperación, además de con Libia, con “países de tránsito más estables”, como Marruecos o Túnez.

No obstante, el Gobierno federal acaba de sufrir un revés precisamente en lo que se refiere a la declaración de países de origen seguros al rechazar la Cámara Alta a comienzos de marzo la inclusión de Argelia, Túnez y Marruecos en la lista nacional. La intención del gobierno es evitar que la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados tenga que tramitar las solicitudes de protección presentadas por ciudadanos de estos países. El principal argumento es que son muy pocas las solicitudes en las que recae una resolución positiva: Marruecos el 3,8%, Túnez el 0,8% y Argelia el 2,7% y que en estos tres países se respetan los derechos humanos. Votaron en contra de esta propuesta los Gobiernos regionales que cuentan con participación de los partidos Los Verdes y La Izquierda, que señalan que continúan las violaciones de los derechos humanos en toda la región.

La política del ejecutivo alemán en este asunto gira en torno a dos ejes: acordar iniciativas bilaterales en los principales países de tránsito y de origen del continente africano e impulsar medidas a nivel multilateral p.ej. aprovechando su presidencia de los G-20.

---

<sup>67</sup> <http://de.reuters.com/article/afrika-migration-m-ller-idDEKCN1260KH>

<sup>68</sup> <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2016/10/2016-10-06-rede-merkel-tag-der-deutschen-industrie.html>

## Iniciativas bilaterales en África

El Gobierno alemán y, en especial la canciller, han desarrollado desde noviembre de 2016 una intensa actividad diplomática en África.

Del 9 al 11.10.2016, la canciller se desplazó a Mali, Níger y Etiopía, anunciando que Alemania apoyará a los estados africanos sobre todo a combatir las condiciones que empujan a muchos de sus ciudadanos a la emigración. El ejército alemán participa en la misión MINUSMA de las NNUU en Mali para formar a los cuerpos policiales y mejorar los controles fronterizos y en la misión de la UE para formar al ejército de este país. La canciller reclamó mejores condiciones para la inversión privada que, en su opinión, debe complementar la ayuda estatal. Níger es el país en vías de desarrollo que recibe la mayor ayuda para el desarrollo per cápita de Alemania. La canciller ha prometido fondos para fomentar la creación de empleo sobre todo en la región de Agadez y mejorar el equipamiento de las fuerzas de seguridad. En Etiopía prometió más fondos y ayuda para la formación, si bien la prensa alemana señala que a menudo la política del propio Gobierno es la principal razón que lleva a los ciudadanos a huir del país. El propio Gobierno federal manifestó en su respuesta a una interpelación parlamentaria su preocupación por la situación de los derechos humanos en ese país (Deutscher Bundestag 2017).

Pocos días antes de viajar a África, calificó su viaje de estratégico para reconfigurar la política alemana de cara a este continente y reconoció que Alemania se desentendió hasta el año 2015 de la situación en el continente. “En el pasado, Alemania no tuvo que plantearse esta pregunta, Italia y España sí. Sencillamente estábamos satisfechos con el hecho de que no vinieran refugiados”. Una vez de vuelta, la canciller recibió el 12.10.2016 al presidente de Chad Idriss Déby y el 14.10.2016 al presidente de Nigeria Muhammadu Buhari.

Durante su visita a la capital alemana el 15 de febrero de 2017, el primer ministro tunecino, Yusef Chahed, garantizó su total colaboración con Alemania en materia de seguridad y señaló que Túnez está dispuesto a mejorar los procedimientos y acelerar el retorno de solicitantes tunecinos de asilo rechazados. Ambos países quieren cooperar además en el ámbito de la repatriación voluntaria. Chahed y Merkel visitaron la plaza que fue testigo del atentado terrorista perpetrado por el tunecino solicitante de asilo Anis Amri en diciembre del pasado año. No formó parte de la agenda del encuentro mantenido con la mandataria alemana el deseo del Gobierno alemán de crear centros de acogida en el norte de África para los migrantes que intentan llegar a Europa a través del Mediterráneo, pero sí acordaron la creación de una “Task Force” para mejorar la cooperación de ambos países en el ámbito de la seguridad.

A finales de 2016 un total de 22.000 ciudadanos tunecinos residían en Alemania, la mayoría con un título de residencia o pendientes de la resolución de una solicitud de protección internacional. Solamente 406 tienen una orden de abandono del país, en la mayoría de los casos ésta orden no puede ejecutarse por falta de documentación o por estar enfermos. 203 de los 468 ciudadanos tunecinos que no tienen al menos la estancia tolerada ya han abandonado el país voluntariamente o han sido deportados.

Los días 2 y 3 de marzo de 2017, la Canciller visitó Egipto y Túnez. La prensa alemana informaba de críticas contra la visita en los medios sociales egipcios que sospechaban de un pacto que podría comprender mayor complacencia por parte alemana ante la compleja situación de derechos humanos en el país a cambio de un mayor compromiso del Gobierno liderado por el presidente Abdel Fattah al-Sisi con la contención de los emigrantes. La oposición parlamentaria alemana critica al Gobierno al entender que la Canciller no defendió los derechos humanos durante su visita. De hecho, la canciller destacó que efectivamente buscaba el apoyo del ejecutivo egipcio para poner fin a la entrada de inmigrantes en Europa y mejorar la situación de los que recalaban en Egipto. Prometió más ayudas económicas, apoyo para proteger las fronteras y un crédito por un total de 250 millones de euros. Esta visita fue posible después de que ambas partes lograsen cerrar un acuerdo que hacía posible la reapertura de las oficinas de diversas fundaciones políticas alemanas en el Cairo, cerradas por orden del Gobierno egipcio. La prensa informaba que otro objetivo de la canciller era convencer al ejecutivo egipcio de la necesidad de cerrar un acuerdo migratorio con la UE a cambio de mayores facilidades para la concesión de visados a empresarios y estudiantes egipcios y ayudas económicas para impulsar el crecimiento económico del país.

En julio de 2016, el Gobierno Federal firmó con el Gobierno egipcio un acuerdo de cooperación en materia de seguridad que fue remitido en marzo de 2017 al Parlamento para su ratificación. (Deutscher Bundestag 2017b). La oposición ha criticado en varias interpelaciones parlamentarias la cooperación bilateral en materia policial (Deutscher Bundestag 2016b), la cooperación en materia migratoria (Deutscher Bundestag 2016c) y el liderazgo alemán de algunos proyectos de cooperación de la UE con Egipto como el proyecto “Better Migration Management” (Deutscher Bundestag 2017a). A finales de 2016 un total de 26.830 ciudadanos egipcios residían en Alemania, 320 tienen una orden de abandonar el país y 110 ya habían retornado voluntariamente.

El 3 de marzo de 2017, la canciller realizó una visita a Túnez, donde pronunció un discurso ante el Parlamento de ese país<sup>69</sup>. Insistió en la necesidad de combatir el tráfico de personas y reiteró su compromiso con las reformas impulsadas en ese país e informó de la firma de un acuerdo para crear una universidad en Túnez que tendrá como uno de sus objetivos implantar la formación dual en ese país. En su encuentro con el presidente Béji Caid Essebi y el primer ministro Youssef Chahed, la canciller anunció un incremento de la ayuda al desarrollo en 250 millones de euros<sup>70</sup>. Con motivo de esta visita, el ministro alemán para la Cooperación Económica y el Desarrollo, Gerd Müller, inauguró un centro germano-tunecino para la asesoría migratoria<sup>71</sup> que ayudará a personas interesadas en buscar empleo, iniciar una formación o un proyecto de emprendimiento y ofrecerá información sobre los riesgos de la inmigración irregular a Europa y las posibilidades de entrar legalmente en el espacio de la UE. El objetivo para este año es atender a 2.000 ciudadanos

<sup>69</sup> <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2017/03/2017-03-05-rede-merkel-parlament-tunis.html>

<sup>70</sup> <https://www.bundestag.de/Content/DE/Reiseberichte/2017-03-01-merkel-reise-aegypten-tunesien.html>

<sup>71</sup> [http://www.bmz.de/de/presse/aktuelleMeldungen/2017/maerz/170303\\_pm\\_026\\_Minister-Mueller-eroeffnet-deutsch-tunesisches-Migrationsberatungscenter/index.jsp](http://www.bmz.de/de/presse/aktuelleMeldungen/2017/maerz/170303_pm_026_Minister-Mueller-eroeffnet-deutsch-tunesisches-Migrationsberatungscenter/index.jsp)

tunecinos. Además, todos los proyectos alemanes de cooperación con ese país ofrecerán oportunidades a los tunecinos que retornen de Alemania. En septiembre de 2016, el Gobierno alemán firmó con el ejecutivo tunecino un acuerdo de cooperación en materia de seguridad similar al suscrito con Egipto y que igualmente fue remitido al Parlamento a mediados de marzo (Deutscher Bundestag 2017c).

El 21 de marzo de 2017, la canciller alemana recibió en Berlín al presidente de Burkina Faso, Roch Marc Christian Kaboré. En materia de migraciones, Merkel destacó el acuerdo adoptado para agilizar la deportación de ciudadanos de ese país, cuyo objetivo era *“evitar que las personas se entreguen a los traficantes de personas que ponen en peligro su vida y las exponen a situaciones difíciles en el Mediterráneo”*. Anunció la puesta en marcha de diversos proyectos de cooperación para demostrar que las *“oportunidades se encuentran en el propio país y que los jóvenes se deben involucrar en construir sus países.”* En verano de 2017, Alemania negociará un acuerdo de cooperación con Burkina Faso. El presidente de Burkina Faso hizo mención expresa del plan de los G20 “Compact for África”.<sup>72</sup>

### La política para la cooperación alemana

Uno de los ejes de esta nueva política alemana para el continente africano es la política para la cooperación y el desarrollo en sus dos vertientes: la cooperación bilateral y la multilateral.

A mediados de mayo de 2016 los medios de comunicación informaron que Alemania cooperará con ocho países africanos con el fin de frenar la llegada de refugiados a Europa. Los fondos procederán del Fondo Europeo para Combatir el Éxodo. A través de la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ, por sus siglas en alemán), organismo estatal que cuenta con un presupuesto de 2.100 millones de euros y 17.319 colaboradores en 130 países, se pondrá en marcha un proyecto de protección de fronteras en Eritrea y Sudán, al que se destinarán unos 40 millones de euros y del que formará parte el suministro de equipamiento para el control de fronteras (vehículos, cámaras, escáner, ordenadores, formación de fuerzas de seguridad). Otro proyecto es la construcción de centros de acogida (incluye la creación de celdas), en donde se retendrá y atenderá a refugiados. Aunque en este punto parece no existir todavía una decisión definitiva, las autoridades migratorias sudanesas confirmaron que se han mantenido conversaciones al respecto con delegaciones alemanas. La UE considera controvertida la ayuda y expone entre los riesgos de su plan de acción el hecho de que los países podrían hacer un mal uso del material suministrado y aplicarlo para someter a la población. La cooperación alemana con Eritrea y Sudán, una de las principales rutas de refugiados de África, es problemática teniendo en cuenta que Alemania ha paralizado la cooperación por violación de derechos humanos y, según informa el Gobierno en respuesta a una interpelación parlamentaria, no tiene previsto retomarla (Deutscher Bundestag 2016a). El partido alemán La Izquierda exhorta a cooperar directamente con la población en lugar de hacerlo con gobiernos represivos.

<sup>72</sup> <https://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2017/03/2017-03-21-pk-merkel-burkina-faso.html>

El Ministerio para la Cooperación y el Desarrollo ha puesto en marcha diversos proyectos en los países vecinos con Siria, financiando por ejemplo puestos de trabajo en la región a través de un fondo inicial de 200 millones de euros. Los beneficiarios reciben el salario mínimo de los diferentes países, hasta finales de 2016 habían sido creados 56.000 puestos de trabajo.

En el ámbito multilateral, destacan el denominado Plan Marshall para África y el plan *Compact with Africa*, presentado por Alemania a los países del G20.

A comienzos de 2017, el Ministerio para la Cooperación Económica y el Desarrollo presentó una propuesta para poner en marcha un Plan Marshall para el continente africano (BMZ 2017). El documento formula los principales retos a los que se enfrentan los países de la región y hace un balance crítico de la política alemana desarrollada hasta la fecha. Se centra en medidas para combatir la pobreza, desarrollar la industria y crear empleo. Apuesta por la inclusión, entendiendo como tal la creación de cadenas globales de valor, la modernización de la agricultura, empleo y pobreza y quiere crear una zona económica en la región mediterránea. Expertos en la materia critican que ni los gobiernos ni la sociedad civil africana participaron en la elaboración del plan, aunque reconocen que el planteamiento alemán es completamente diferente al de otros actores en la región, como el de Francia o China, que persiguen intereses geoestratégicos (GIGA 2017). El objetivo del Gobierno alemán es que el G20 haga suya esta propuesta en la cumbre que celebrará en julio de este año; no obstante, el Ministerio para la Cooperación no tiene competencia en materia de comercio internacional o política industrial, por lo que esta propuesta podría no prosperar.

Otra iniciativa en este ámbito es el denominado plan “Compact with Africa”, impulsado por el Ministerio de Hacienda y que si forma parte de la agenda de la presidencia alemana de los G20. El ministerio liderado por Wolfgang Schäuble apuesta por la creación de alianzas globales para el desarrollo del continente africano que redunde en el desarrollo económico sostenible de la región, en la creación de empleo mejorando las condiciones (seguridad legal, fiscalidad y garantías estatales para blindar las inversiones)<sup>73</sup> para atraer mayores inversiones privadas que deberían centrarse en mejorar las infraestructuras<sup>74</sup>. Costa de Marfil, Marruecos, Ruanda, Senegal y Túnez ya han declarado formalmente su intención de sumarse a la iniciativa. El Banco Mundial (WB), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Africano de Desarrollo (BAFD) presentaron un documento en la reunión de los ministros de Finanzas del G20 y de los gobernadores de los Bancos Centrales celebrado en Baden-Baden los días 17 y 18 de marzo de 2017, en el que desarrollan las reformas necesarias en los países africanos y proponen iniciativas que deberán ser adoptadas por los países del G-20 para poder lograr poner en marcha el plan<sup>75</sup>. El 12 y 13 de junio tendrá lugar una conferencia del G-20 en Berlín para dar a conocer la iniciativa a posibles inversores privados.

<sup>73</sup> [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/G20-2016/2017-03-30-g20-Compact-with-Africa-CWA-Objective.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/G20-2016/2017-03-30-g20-Compact-with-Africa-CWA-Objective.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

<sup>74</sup> [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/EN/Standardartikel/Press\\_Room/Publications/Technical-Papers/2016-12-21-finance-track-under-the-german-g20-presidency.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/EN/Standardartikel/Press_Room/Publications/Technical-Papers/2016-12-21-finance-track-under-the-german-g20-presidency.html)

<sup>75</sup> [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/G20-2016/2017-03-30-g20-compact-with-africa-report.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/G20-2016/2017-03-30-g20-compact-with-africa-report.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

## Nuevas vías de acceso para los ciudadanos de los Balcanes Occidentales

El número de solicitudes de protección internacional presentadas por ciudadanos de los países de los Balcanes Occidentales en 2014 y 2015 fueron 23.000 y 72.500 respectivamente. La tasa de reconocimiento de la condición de refugiado se situaba por debajo del 1% ya que la mayoría de los solicitantes no podían demostrar reunir las condiciones para obtener el reconocimiento (Friedrich-Ebert-Stiftung 2017). El Gobierno alemán optó por una política que, por un lado, restringiera el acceso de este colectivo al asilo y, por otra parte, abriera otra vía de inmigración laboral legal. En 2014, el Parlamento Federal incluyó a Bosnia y Herzegovina, Macedonia y Serbia en la lista de países seguros, en 2015 a Kosovo, Montenegro y Albania. A diferencia de lo sucedido con la propuesta de incluir a los países del Magreb en dicha lista, Los Verdes y La Izquierda no pusieron excesivas pegas a la declaración de los países de los Balcanes Occidentales como seguros.

Por otra parte, la Ley para acelerar el procedimiento de solicitud de asilo (Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz) de octubre de 2015 introdujo una vía de acceso rápido al mercado de trabajo alemán que entró en vigor el 1 de enero de 2016. Los ciudadanos de los seis balcánicos (Albania, Bosnia, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia) podrán obtener un visado para trabajar en Alemania. El solicitante deberá presentar un contrato de trabajo y la Agencia Federal de Empleo tiene que dar su visto bueno. El Gobierno perseguía un doble objetivo con esta medida: reducir el número de solicitudes presentadas por ciudadanos de estos países y crear una opción alternativa a la solicitud de protección internacional para acceder a Alemania.

En 2015 se presentaron 476.649 solicitudes de protección internacional, el 30% de ellas por ciudadanos de países de los Balcanes Occidentales, un porcentaje que en diciembre de ese año ya había caído al 8%. Este es aproximadamente el porcentaje que se ha mantenido desde entonces. En octubre de 2016 fueron presentadas 32.640 solicitudes de protección, el 7,6% por ciudadanos de los seis países de los Balcanes Occidentales. Por lo tanto, el Gobierno ha logrado su objetivo al menos en este aspecto.

La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), anunció que esperaba que las representaciones alemanas concedieran una media de 20.000 visados de trabajo al año. A pesar de las dificultades que encuentran los solicitantes para conseguir una cita previa en los Consulados alemanes (tiempo de espera: entre 8 y 16 semanas) y la dificultad que supone para los empresarios esperar varios meses, las representaciones alemanas en estos seis países han tramitado un total de 27.355 solicitudes de visado entre el 1 de diciembre de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, aprobando 18.806 y denegando 4.903 (Deutscher Bundestag 2016a). Teniendo en cuenta que las representaciones alemanas en estos seis países expidieron en 2016 un total de 10.623 visados de trabajo, esta vía se ha convertido en el principal acceso al mercado alemán para los nacionales de estos países. El Gobierno informa que ha ampliado las oficinas del Consulado alemán en Pristina y la plantilla de todas las representaciones afectadas con el fin de acelerar la tramitación de los visados.

En mayo de 2015, la Sociedad Alemana para Cooperación Internacional (GIZ), inauguró en Kosovo el Punto de Información Alemán sobre Migración, Formación y Carrera Profesional. El centro informa sobre las posibilidades en el propio país y las ofertas de apoyo. En total, asesoró a 13.000 personas y en junio de 2016 organizó una feria de empleo en la que se ofertaron 400 puestos de trabajo en Alemania y 1.000 puestos en el propio Kosovo (Bundesregierung 2016). Recientemente, la GIZ ha puesto en marcha un centro en Serbia y otro en Albania.

La Fundación-Friedrich-Ebert (2017) señala que se trata de una política pragmática que pretende dar respuestas a las diferentes motivaciones que presentan refugiados e inmigrantes laborales sin que hasta la fecha se conozca su impacto sobre el mercado de trabajo alemán o los países de origen. Los autores del informe de la Fundación abogan por evaluar si este instrumento no puede ser ampliable a otras nacionalidades ya que podría ser un patrón para una política migratoria innovadora.

### **La política de repatriación voluntaria e involuntaria del Gobierno alemán**

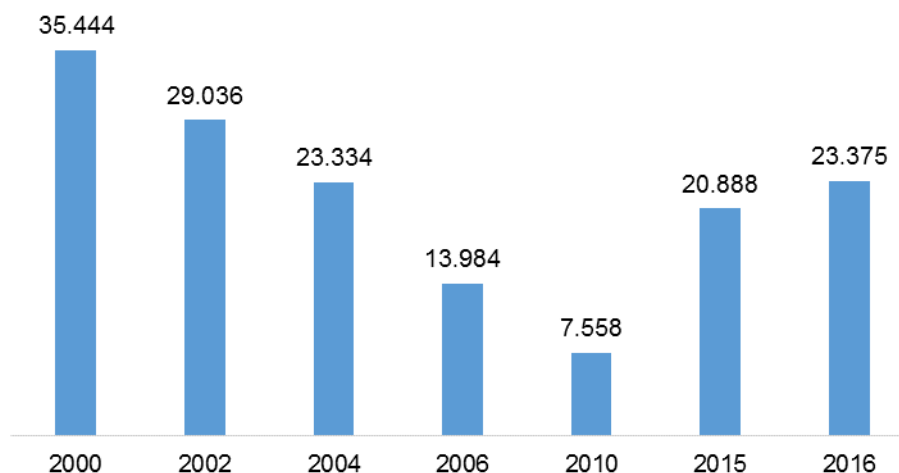
El Gobierno y los *länder* acordaron el 9 de febrero de 2017 una mayor cooperación para acelerar la repatriación obligatoria de refugiados sin permiso de permanencia en el país. Destacan los siguientes temas del plan de 16 puntos elaborado por el Gobierno: crear un centro común encargado de coordinar las expulsiones colectivas, hasta ahora responsabilidad de los *länder*; crear centros regionales especiales de acogida antes de la expulsión; repatriación obligatoria de refugiados que falsifiquen sus datos; permitir a las autoridades migratorias la identificación de personas a través de la lectura de la memoria de los móviles; mejora de los procedimientos médicos para certificar la capacidad del refugiado para viajar; y mayores estímulos económicos para que los refugiados regresen voluntariamente a su país (creación de un programa de repatriación y reintegración dotado con 90 millones de euros). Anteriormente, los *länder* gobernados por el SPD, La Izquierda y Los Verdes se habían mostrado reticentes a la propuesta del Gobierno de repatriar obligatoriamente a los ciudadanos afganos. El 13 de marzo de 2017, inició sus labores el centro común del Gobierno y los *länder* con el fin de coordinar las repatriaciones colectivas de peticionarios de asilo sin derecho a permanecer en el país. Otros puntos de este plan están en fase de tramitación de ley en el Parlamento.

Esta Ley es la cuarta reforma legislativa en materia de expulsiones. La Ley para la redefinición del derecho a residencia y de finalización de la estancia de agosto de 2015 introdujo una retención por un período de cuatro días inmediatamente anteriores a la deportación, la posibilidad de recurrir a los soportes informáticos propiedad de los refugiados para determinar su identidad y la prohibición de una entrada en el país en algunos supuestos. La Ley para acelerar la tramitación de las solicitudes de protección internacional de octubre de 2015 pretende facilitar las deportaciones dificultando el que los afectados puedan eludir la acción de la policía. La Ley para la introducción de trámites rápidos de protección internacional prevé un procedimiento acelerado de deportaciones de una a tres semanas. Las personas a deportar podrán ser alojadas en centros habilitados a estos efectos y los motivos de salud que pueden aducir los afectados se limitarán a enfermedades que supongan un peligro de vida.



Entre enero y noviembre de 2016 fueron expulsadas un total 23.750 personas, un incremento considerable en comparación al año anterior, aunque esta cifra todavía está muy lejos de la del año 2000.

**Deportaciones desde Alemania, 2000 a 2016**



En respuesta a una interpelación parlamentaria el Gobierno informa que de las 13.111 deportaciones efectuadas durante el primer semestre de 2016 destacan por nacionalidad de los afectados Albania (3.696), Kosovo (2.698), Serbia (2.219) y Macedonia (1.049). Argelia (123) y Gambia (111) son los países africanos con el mayor número de ciudadanos deportados.

A su vez, entre enero y diciembre de 2016 un total de 51.000 personas solicitaron ayudas para su retorno voluntario al país de origen. El 1 de febrero se puso en marcha el programa "Starthilfe Plus" para incentivar económicamente el retorno voluntario. Cuenta con una dotación financiera de 40 millones de euros y prevé una primera ayuda de 1.200 euros por cada persona mayor de 12 años si los beneficiarios retiran su solicitud de protección y de 800 euros si ha recaído una resolución denegatoria y el beneficiario abandona el país dentro del plazo establecido en la propia resolución.

Para terminar, recientemente, el 27 de marzo, el ministro del Interior de Maiziere (CDU) señaló a sus homólogos europeos que habría que estudiar si no conviene agotar todas las posibilidades para forzar a los países de origen a que acepten acoger a sus ciudadanos deportados, entre ellas recortar la ayuda para el desarrollo o negar visados a políticos y empresarios.

## DINAMARCA

### LAS RESTRICCIONES DE LA POLÍTICA DE EXTRANJERÍA<sup>76</sup>

A continuación se enumeran las 50 restricciones que el actual gobierno ha llevado a cabo en la política de extranjería que es de aplicación a los refugiados, asilados y familiares reunificados:

#### Prestaciones

1. Reducción del subsidio para los refugiados, denominada prestación de integración (también se aplica a los daneses que no hayan residido en el país por un período de 7 años en los últimos 8 años).
2. Ampliación del colectivo al que se le concederá la citada prestación de integración; por ejemplo, refugiados residentes con anterioridad a la fecha del proyecto de ley.
3. Reintroducción de los períodos de carencia a efectos de la obtención de la prestación familiar por hijos menores de edad para los refugiados.
4. Eliminación del derecho a computar los períodos de residencia de los refugiados en sus países de origen, a efectos de su inclusión en el cálculo de la pensión danesa de jubilación (que se concede en función de los años resididos en Dinamarca y, por consiguiente no se basa en cotizaciones).

#### Naturalización

5. Se suprime la naturalización directa, mediante declaración, para aquellos jóvenes nacidos, criados y educados en Dinamarca.
6. Endurecimiento de los requisitos referentes al dominio del idioma danés.
7. Restricción de los requisitos para la nueva prueba de naturalización.
8. Aumenta la duración del período en el que el refugiado tendrá que haber sido autosuficiente para acceder a la ciudadanía.
9. Incremento del período sin haber cometido delitos para los extranjeros delincuentes a efectos de naturalización.
10. Endurecimiento de los requisitos a considerar en los certificados médicos, inclusive aquellos expedidos por especialistas, para conceder dispensación a los refugiados con enfermedades mentales que soliciten la naturalización.

#### Asilo

11. Posibilidad de detención de aquellos solicitantes de asilo para determinar su identidad.
12. Suspensión de apelaciones automáticas ante los tribunales en caso de inmigración masiva al país.
13. Limitación de la duración del permiso de residencia para las personas con necesidad de protección en Dinamarca.

---

<sup>76</sup> **Fuentes:** Texto resumido de la página Web del Gobierno danés

14. Endurecimiento de las normas sobre la anulación del permiso de residencia para las personas con necesidad provisional de protección en Dinamarca, por ejemplo, en caso de que hagan viajes de vacaciones a sus países de procedencia.
15. Obligación de contribuir a la financiación de los costes de residencia para los solicitantes de asilo con recursos económicos.
16. Posibilidad de controlar los equipajes de los solicitantes de asilo para confiscar los recursos u objetos de valor que puedan utilizarse para financiar su estancia y manutención en Dinamarca.
17. Reducción de las prestaciones económicas a las que pueden acceder los solicitantes de asilo.
18. Eliminación de la posibilidad de hospedar a los solicitantes de asilo e en viviendas individuales o especiales fuera de los centros de acogida.
19. Reintroducción del criterio "aptitud de integración" al elegir los refugiados de cupo en el marco de reasentamiento.
20. Limitación de la ayuda de manutención y ampliación de las plazas en los comedores comunes en los centros de acogida.
21. Limitación del asesoramiento extraordinario de asilados.

### **Repatriación de los solicitantes de asilo rechazados**

22. Límites más cortos para la deportación de refugiados rechazados.
23. Incentivar la obligación de asistencia a los controles y la permanencia en los centros.
24. Aumento de las posibilidades de detención de refugiados rechazados e inmigrantes sin permiso de legal de residencia.
25. Control electrónico de acceso a los centros de deportación.
26. Anulación del derecho a alojamiento en viviendas individuales ubicadas fuera de los centros de asil para las familias con hijos en espera de deportación

### **Reunificación familiar**

27. Aplazamiento del derecho a la reunificación familiar para los refugiados con derecho provisional de protección.
28. Introducción de pago de tasas por las solicitudes de reunificación familiar.
29. Anulación del pago del transporte -por parte del Estado danés- para los familiares reunificados con los refugiados residentes.
30. Suspensión del límite de 2 años de residencia para la reunificación familiar automática con menores de entre 7 y 17 años, de manera que en el futuro todas las solicitudes tendrán que prever la posibilidad de integración exitosa del menor reunificado, salvo en casos extraordinarios.

### **Residencia permanente**

31. Restricción del requisito para computar la residencia legal de una persona en Dinamarca.
32. Restricción de los períodos que determinan cuándo se puede negar la residencia permanente a un extranjero que haya cometido delitos.

33. Aumento del período sin haber cometido delitos a efectos de la obtención de la residencia permanente para los extranjeros delincuentes.
34. Endurecimiento de los requisitos sobre el nivel de conocimiento del idioma.
35. Endurecimiento de los requisitos de empleo.
36. Ampliación de los “requisitos relevantes de integración” a cumplir.
37. Pago de tasas por las solicitudes de residencia permanente.
38. Anulación de los requisitos más favorables para los refugiados que solicitan el permiso de residencia permanente.

### **Deportaciones**

39. Deportación de todos los criminales extranjeros, con excepción de los casos que violen las convenciones internacionales pactadas por Dinamarca.

### **Predicadores religiosos**

40. Introducción de un registro público que incluya los nombres de los predicadores religiosos extremistas.
41. Introducción de cursos obligatorios para predicadores religiosos sobre los derechos familiares, la libertad y la democracia que rigen en Dinamarca.
42. Obligación de los predicadores religiosos de firmar una declaración en la que se comprometen a cumplir la normativa danesa.

### **Estancia tolerada**

43. Introducción de la obligación de comunicar al centro las ausencias del centro entre las 23:00 y las 06:00 horas.
44. Incremento del marco de sanciones por violar las normas de control y de supervisión y por no cumplir con la obligación de informar al centro sobre las ausencias entre las 23:00 y las 06:00 horas.
45. Endurecimiento de las sanciones por violar las normas de control y supervisión y por no cumplir con la obligación de informar al centro sobre las ausencias entre las 23:00 y las 06:00 horas.
46. Puesta en libertad para proceder a la deportación inmediata, cuando se esté cumpliendo una condena por violación de las normas de control y supervisión y por no cumplir la obligación de informar al centro sobre las ausencias entre las 23:00 y las 06:00 horas.
47. Nuevas sanciones, para el colectivo, basadas en la privación de la libertad en una prisión o en un centro mediante el uso de tobilleras electrónicas.
48. Suspensión de los permisos de salida de prisión cuando el recluso se niegue a cumplir su condena con tobilleras electrónicas.
49. Posibilidad de prisión preventiva que también incluye el uso de tobilleras electrónicas.
50. Suspensión de las prestaciones por violación de ley.

## PAISES BAJOS

### **REAGRUPACIÓN FAMILIAR Y SOLICITANTES DE ASILO PROCEDENTES DE PAÍSES SEGUROS EN 2016 <sup>77</sup>**

Para el Servicio de Inmigración y Naturalización (IND), la Agencia Central para la acogida de los solicitantes de asilo (COA) y el Servicio de Repatriación y Salida (DT & V) 2016 fue un año en el que la afluencia de solicitantes de asilo disminuyó en comparación con el año pico de 2015, pero aun así ha sido un año muy ocupado. Después de que en 2015 llegaran a los Países Bajos muchas personas procedentes de Siria, el año pasado tuvo lugar la reagrupación familiar de este grupo. 2016 también se caracterizó por la afluencia de personas procedentes de países seguros.

La afluencia total de asilo (solicitudes iniciales de asilo, solicitudes reiteradas de asilo y solicitudes por reagrupación familiar) fue de 31.600 en 2016, casi la mitad menor que en el año 2015 con un pico de 58.900 solicitudes. En más de un tercio de todos los casos fueron personas procedentes de Siria (34%), seguidas de eritreos (9%) y albaneses (5%). Hubo 18.170 primeras solicitudes de asilo, 1.660 solicitudes de asilo reiteradas y 11.810 solicitudes por reagrupación familiar\*.

Ya a comienzos de 2016 cambió la composición en la afluencia de solicitudes de refugiados sirios y eritreos. Una cuarta parte de las primeras solicitudes de asilo fue posteriormente realizada por personas procedentes países seguros. Un país se considera como país de origen seguro, cuando en general no hay persecuciones por motivos de raza o creencia religiosa y no hay tortura o tratos inhumanos.

En 2016 muchas personas de las que llegaron a Países Bajos procedían de Albania, Serbia y Kosovo. Más tarde llegó también mucha gente de Marruecos y Argelia. Muchos de ellos habían estado ya en otro lugar en la Unión Europea, por lo que de acuerdo con las denominadas normas de Dublín, tenían que regresar a ese país para completar allí el procedimiento de asilo. Todo esto ha llevado a que la tasa de aceptación de solicitudes de asilo se haya reducido del 70% en 2015 al 54% en 2016.

En parte gracias a la estrecha cooperación entre el IND, el COA y el DT & V, el año pasado se pudo responder a los cambios en la afluencia de solicitantes de asilo. Los solicitantes de asilo de países seguros fueron rechazados y devueltos, por lo que los refugios estuvieron disponibles para los solicitantes de asilo a los que se les permitiría, probablemente, permanecer aquí. Se llevaron a cabo de forma conjunta sesiones de información para los solicitantes de asilo. Y las tres organizaciones supieron unir fuerzas con los ayuntamientos cuando algunos de los solicitantes de asilo empezaron a causar molestias por conductas agresivas y violentas. A finales de este año 2017, las sedes del IND, COA y DT & V se trasladarán a un mismo edificio en La Haya.

El IND no sólo estuvo ocupado con la llegada de los solicitantes de asilo en 2016, sino que también ha trabajado para conseguir más servicios digitales en línea. Las

<sup>77</sup>Fuente: Boletín de Noticias de Administración Central 10.04.2017

personas que quieran venir a trabajar (migrantes) o estudiar pueden presentar ahora de manera digital su solicitud de residencia en los Países Bajos a través de su patrocinador (empleador o universidad) en la página web [www.ind.nl](http://www.ind.nl). El IND espera de esta forma poder atender de manera óptima todas las demandas. Las solicitudes pueden hacerse más fácilmente y el IND puede tratarlas de forma rápida, y eso es una gran ganancia.

Para el COA la menor afluencia de solicitantes de asilo del pasado año significó que muchos centros de acogida de emergencia se cerraran y que los contratos de estos alojamientos no fueran renovados. Estos cierres continúan sucediendo en la actualidad. Todavía hay un exceso de refugios debido a la disminución en el número de solicitantes.

Simultáneamente el COA intensifica las actividades de integración y participación en el mercado laboral. En estrecha colaboración con las autoridades locales, voluntarios y vecinos se pone en marcha la integración de los refugiados que consiguen el permiso de residencia. Es importante ocuparse entre todos de que los refugiados puedan encontrar su camino en Países Bajos.

El Servicio de Repatriación y Salida DT & V recibió en 2016, debido a la gran afluencia de solicitantes de asilo en 2015 y al aumento del número de solicitantes de asilo denegadas procedentes de países seguros en 2016, casi el doble que casos denegados del IND que un año antes. El DT & V registró en 2016 que unos 17.000 extranjeros dejaron el país, de los cuales el 40 por ciento lo hizo de forma independiente bajo supervisión, el 47 por ciento de manera independiente sin supervisión, y el 13 por ciento forzosamente.

Además, el DT & V señala que a principios de este año, el último de los 23 piratas somalíes abandonó el país. Ellos cumplieron ya sus sentencias en los Países Bajos. En los últimos años, se han realizado muchos esfuerzos conjuntos tanto durante los procesos judiciales como en el retorno cooperando con todos los eslabones de la cadena para el regreso al país de origen.

\*Estas cifras del IND no incluyen a los refugiados reubicados dentro de la UE procedentes de Italia y Grecia, por lo que hay una pequeña diferencia con las cifras que publica el CBS, que desde 2016 sí incluyen a estos refugiados.