



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 212

Mayo-2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.-06

- Actualidad política y económica y social

Francia.-21

- Actualidad política, económica y social

Grecia.-28

- Comentario general

Irlanda.-34

- Comentario general

Italia.-38

- Comentario general

México.- 44

- El Fiscal de Sinaloa habla de garantías a periodistas amenazados y los hechos lo desmienten

Países Bajos.- 47

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido.- 52

- Actualidad política, económica y social en abril

Rumanía.- 57

- Comentario general

Suecia.- 64

- “Los socialdemócratas deben pronunciarse ya sobre el bienestar”

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.- 68

- Situación financiera de la seguridad social

Bélgica.- 74

- Empleo flexible ("flexi-jobs") en el sector de la hostelería, restaurantes y cafeterías

Estonia.- 83

- La reforma de las pensiones

Francia.- 88

- Acumulación empleo-jubilación. De la suspensión a la nivelación.
- La carta de observaciones resultado de un control de la Urssaf

Finlandia.- 97

- El experimento de ingresos básicos

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania.- 100**

- Evolución del mercado laboral en abril

Bélgica.- 109

- Informe sobre el desempleo en abril

Canadá.- 113

- La tasa de desempleo desciende al 6,5%

EE.UU.- 117

- Datos del mercado de trabajo en abril

Francia.- 123

- Modalidades de ayuda temporal a la contratación
- Seguro de desempleo: los interlocutores sociales llegan a un acuerdo

Italia.- 136

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

Reino unido.- 143

- Estadísticas mensuales

FORMACIÓN PROFESIONAL**Alemania.- 148**

- Informe gubernamental sobre la formación profesional en 2016

Dinamarca.- 167

- Reestructuración de la formación para jóvenes

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania.- 171**

- Entra en vigor la reforma de la cesión de trabajadores y de contratos de obra
- La conflictividad laboral y la afiliación sindical en 2016

Bélgica.- 188

- Reforma de la ley sobre la norma salarial

Francia.- 192

- Aplicación del derecho a la desconexión

Italia.- 204

- “Los decepcionados del trabajo”

Lituania.-210

- Trabajo ilegal

Noruega.- 214

- Revisión de la estrategia de 2015 para combatir el crimen relacionado con el trabajo

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.- 224

- Informes sobre pobreza en Alemania

Reino Unido.- 238

- El impacto de las reformas sociales en los ingresos de las familias

MIGRACIONES

Italia.- 244

- El drama sin fin de los refugiados.-

Reino Unido.- 248

- Estatus de los nacionales de la UE en Reino Unido

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

Informe de primavera sobre la situación de la economía: La prensa avanza los principales resultados del informe conjunto de primavera de los principales institutos de investigación del país sobre la situación de la economía alemana. A pesar de diversos riesgos para la coyuntura, han corregido ligeramente al alza el pronóstico para el año en curso que sitúa el crecimiento del PIB en el 1,5%. Para 2018, adelantan un crecimiento del 1,8%. Al igual que en los dos años anteriores, el principal impulso provendrá de la demanda nacional, si bien los expertos esperan una recuperación de las exportaciones y señalan que han mejorado considerablemente los indicadores coyunturales en EE.UU., China y Japón. Creen que el *brexit* podría suponer un riesgo para la situación económica pero descartan que la política económica del presidente Trump pueda poner en peligro el crecimiento de la economía alemana. No comparten las críticas internacionales del superávit que desde hace años registra la balanza comercial alemana aunque creen preocupante que los inversores alemanes podrían estar centrando su atención en el extranjero. Recomiendan mayores inversiones públicas, incremento de los gastos en educación y mejorar la infraestructura del país.

Situación de la economía alemana: Según informa la Oficina Federal de Estadística a comienzos de abril, los pedidos a las empresas alemanas aumentaron en febrero un 3,4%, después de haber registrado una fuerte caída del 6,8% en enero. La subida de los pedidos internos fue especialmente fuerte (+8,1%) mientras que solo aumentaron un 2,4% los de la zona euro y un 1,6% del resto de los países. Por otra parte, la Federación de Cámaras de Industria y Comercio informa que aproximadamente el 50% de las empresas alemanas tiene previsto efectuar inversiones en el extranjero, porcentaje ligeramente superior al del año anterior (47%). Destacan los proyectos de inversión de los sectores de la construcción de maquinaria, técnica médica y construcción de vehículos. Preocupa que una de cada cuatro empresas afirma que el motivo para intensificar su actividad en el exterior está directamente relacionado con los elevados costes laborales en Alemania. El 45% menciona las dificultades para encontrar trabajadores especializados (2016: 38%) y el 43% los elevados precios energéticos (2016: 26%). El 60% tienen previsto invertir en países de la zona euro, destacando España, Irlanda, Lituania y Eslovenia y el 37% en los EEUU.

Elecciones generales: La política familiar se perfila como uno de los temas centrales de la campaña electoral para las próximas elecciones generales en septiembre de 2017. La ministra federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig (SPD), presentó el 3 de abril el plan

socialdemócrata sobre la "jornada laboral para familias": ambos progenitores con hijos menores de 9 años (también padres separados) tendrán derecho a reducir durante dos años la jornada laboral a entre 26 y 36 horas semanales y a percibir entre ambos una prestación familiar de 300€ en total. Se propone lo mismo para las personas que se encarguen del cuidado de algún familiar dependiente. Además, este último colectivo podrá realizar una pausa laboral de tres meses, percibiendo durante ese tiempo una prestación compensatoria del salario. Los gastos que generará esta propuesta se estiman en 2.500 millones de euros. Un tercio de los mismos se volvería a recuperar con el aumento de los ingresos fiscales que se esperan recaudar y el 40% se financiaría a través de las contribuciones al seguro médico. Schwesig considera el modelo como un intento del Estado para alcanzar una mayor igualdad de derechos en la familia. La patronal califica la propuesta socialdemócrata de innecesaria. Este modelo puede complementarse con la prestación parental y prestación parental extraordinaria. También la Unión (CDU/CSU) hará del fomento de las familias con hijos pequeños un tema central de la campaña electoral y anunció que en unos días presentará una "ofensiva en materia de política familiar". Actualmente, está estudiando diversas medidas, entre otras, ventajas fiscales, reducción de las contribuciones al seguro para familias con bajos salarios, reducción paulatina de las cuantías de las guarderías y ayudas para la formación de los menores.

Presión fiscal: Alemania ocupa el segundo lugar después de Bélgica en lo relativo a la presión fiscal y las cotizaciones sociales que deben soportar los ciudadanos. Un estudio comparativo de la OCDE publicado a comienzos de abril señala que la presión es especialmente fuerte en el caso de las personas solteras sin hijos que deben destinar aproximadamente la mitad de su salario al pago de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. También en el caso de las parejas sin hijos en las que solo trabaja una persona y los matrimonios con hijos en los que trabajan ambos cónyuges, la carga se sitúa en Alemania por encima de la media de la OCDE y por delante de los países escandinavos. La carga media es del 49,4% en Alemania, del 36,0% en el conjunto de los países de la OCDE y del 54% en Bélgica. Los autores señalan que el principal motivo es el elevado monto de las cotizaciones a la Seguridad Social, el 17% del salario íntegro, pero también critican algunas de las normativas en materia fiscal que desincentivan el empleo femenino y sobre todo de las mujeres casadas. La prensa señala que este informe impulsa el debate acerca de reducciones de la carga fiscal que podría convertirse en uno de los principales temas de la campaña para las próximas elecciones generales. Al parecer, el ministro de Finanzas, Wolfgang Schäuble (CDU), está estudiando diferentes fórmulas para poder reducir la carga fiscal en 15.000 millones de euros anuales.

Un estudio del Instituto de Economía Alemana (IW) publicado el 18 de abril revela que el 30% de las personas con mejores ingresos en Alemania generan el 67% de la suma de los impuestos sobre la renta e IVA, mientras que la mitad con ingresos inferiores contribuye apenas con un quinto de las

recaudaciones. Reiteradamente se solicita una mayor carga sobre los sueldos y salarios más altos, pero ya es alta la contribución de los niveles de ingresos superiores, también en relación con los ingresos totales. De este modo, el 10% de la población con retribuciones más altas representan el 27% de los ingresos totales pero contribuyen a la carga fiscal con más del 37%. En general, la carga fiscal y los gastos sociales son altos en Alemania, también entre las personas con ingresos medios. A un trabajador soltero con un salario medio (1.940€) le queda después de los descuentos el 53,9% del salario bruto, y en el caso de las parejas sin hijos (4.040€) el 52,9%. El estudio tuvo en cuenta, además de las cargas sociales y fiscales directas, otro tipo de impuestos como el IVA. Asimismo, mientras que unos 4,2 millones de personas se ven afectadas por la tasa impositiva máxima del 42%, unos 2,7 millones de trabajadores no pagan impuestos por ser sus retribuciones demasiado bajas.

Reacciones a los resultados del referéndum sobre reforma constitucional en Turquía: El Gobierno alemán apeló a la responsabilidad del presidente turco Erdogan tras el ajustado triunfo en el referéndum a favor de introducir un régimen presidencialista en el país celebrado el 17.4 al tiempo que alertó de la profunda división de la sociedad turca. Asimismo recuerda las "serias dudas" que expresó la Comisión de Venecia del Consejo de Europa tanto respecto al procedimiento como a los contenidos de esta reforma constitucional. El 63,1% de los votantes turcos en Alemania que participaron en la consulta se pronunciaron a favor de la reforma. Cem Özdemir, líder de Los Verdes e hijo de inmigrantes turcos, les reprochó que no se puede vivir en una democracia y votar por una "dictadura". Políticos demócratacristianos retoman la propuesta de eliminar la doble nacionalidad.

Seguridad Social

Incremento de las pensiones: El 26 de abril, el Consejo de Ministros aprobó el aumento de las pensiones propuesto por la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), para los más de 20 millones de jubilados. A partir del 1 de julio se registrará un incremento del 3,59% en el este y del 1,90% en el oeste del país. Con este incremento, se pretende cerrar algo más la brecha existente entre los salarios de ambas partes del país. La base de este aumento ha sido el incremento de los salarios del 3,74% en el este y 2,06% en el oeste del país.

Reforma de los planes complementarios de pensiones: La prensa informa que el proyecto de ley para reformar los planes complementarios de pensiones podría no ser aprobado en esta legislatura. Las críticas se centran en que la reforma incluye una modalidad de pensión empresarial que no contempla un importe garantizado. Los planes complementarios de pensión empresarial, acordados por los agentes sociales, tendrían la ventaja de no tener que comprometerse a abonar un importe determinado. De momento, el Parlamento ha aplazado la segunda y tercera deliberación

de finales de abril a mediados de mayo. Entre los detractores del modelo propuesto se encuentran parte de las empresas que ofrecen este tipo de pólizas, algunos sindicatos y la CSU de Baviera. CDU y SPD quieren sacar adelante el proyecto, indicando que supondría una importante descarga para las empresas que en la actualidad asumen el riesgo de tener que garantizar el importe de estas pensiones.

Mercado de trabajo

Situación del mercado de trabajo: De acuerdo con las recientes cifras publicadas a finales de abril sobre la evolución del mercado de trabajo la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continúan registrando un notorio crecimiento en comparación interanual. En marzo había 43.820.000 personas ocupadas en total, 42.000 más frente a febrero (términos desestacionalizados) y 638.000 más en comparación interanual. La afiliación se cifró en 31.77.000 de personas en febrero, 56.000 personas más frente a enero (términos desestacionalizados) y 717.000 personas más en comparación interanual. En abril, había registrados en la Agencia Federal de Empleo 706.000 puestos de trabajo vacantes, 66.000 más que hace un año y 10.000 más en comparación con el mes anterior (términos desestacionalizados).

El desempleo descendió en abril a 2.569.000, lo que supone 93.000 menos que el mes anterior (-15.000 parados en términos desestacionalizados) y 175.000 parados menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió al 5,8% (-0,2%). En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 750.000 personas percibieron en el mes de abril la prestación contributiva por desempleo, 41.000 menos que hace un año, y el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.422.000 personas, 95.000 más en comparación interanual.

La Oficina Federal de Estadística informó el 18.4 que en febrero el número de trabajadores industriales (empresas con más de 50 trabajadores) se situó en 5,4 millones de personas, un incremento del 1 % en términos interanuales. Destacan el sector de los alimentos (+2,9%), equipamiento eléctrico (+2,3%) así como plásticos (+1,6%).

Informe del Gobierno sobre el mercado de trabajo: En su informe primaveral presentado el 26 de abril, el Gobierno alemán elevó una décima su previsión de crecimiento de la economía nacional hasta el 1,5 % y pronostica para el 2018 un crecimiento del 1,6%. Asimismo espera que la positiva evolución de la economía impulse la creación de empleo, cuya cifra registraría este año un incremento de 530.000 personas y de otras 310.000 el próximo, alcanzando el nivel récord de 44,4 millones. La alta ocupación, unida al incremento salarial y de las pensiones, impulsará el consumo privado en un 1,4% tanto éste como el próximo año. También pronostica un impulso en el sector de la construcción, que se beneficiaría de los bajos intereses, la alta demanda de viviendas y las inversiones públicas. A pesar

del gran flujo de refugiados, la cifra de desempleados podría descender en 140.000 en 2017 y mantenerse estable el año siguiente. El fuerte incremento esperado en las exportaciones impulsaría paulatinamente las inversiones de las empresas exportadoras. Se espera que el superávit en la exportación, tan criticado internacionalmente, descienda debido a la buena coyuntura interna. El excedente de la balanza por cuenta corriente se situará en 2018 en el 7,3% en relación con la capacidad económica, después del 8,3% registrado en 2016. El Gobierno espera además un aumento de 1,8% en los precios al consumidor en 2016, sobre todo debido al aumento del precio de la energía y de los alimentos, y del 1,6% en 2018.

Prestación no contributiva por desempleo: El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), instituto independiente pero integrado en la Agencia Federal de Empleo, informó el 5 de abril que la Agenda 2010 y la reforma de la prestación no contributiva por desempleo han contribuido a aumentar la brecha salarial, así como a incrementar el empleo atípico (miniempleo, empleo temporal y trabajo eventual), pero desmiente la idea generalizada de que destruya puestos de trabajo a jornada completa. Todo indica que la Agenda 2010 ha fortalecido las denominadas relaciones laborales normales (sujetas a cotizaciones). Mientras que estas descendieron un 9% entre 1997 y 2006, a partir de 2007 aumentaron hasta alcanzar el 9% en 2014. Por el contrario, el empleo atípico aumentó un 43% entre 1997 y 2006 y un 10% hasta 2014. El incremento en el segundo período se debe al incremento del trabajo a jornada parcial acogido al sistema general de la Seguridad Social. Si no se tuviera en cuenta este factor, el empleo atípico no aumentó desde 2006. Hoy en día, un 55% de las relaciones laborales son regulares y un 31% corresponden a alguna de las modalidades del empleo atípico.

En un informe publicado el 4 de abril, el Tribunal Federal de Cuentas ha criticado la labor de los *jobcenter* de cara a los desempleados de larga duración. Censura sobre todo la poca atención que presta el personal a los avances de los desempleados (por ej. tras realizar cursos formativos). En un 39% de los casos no se registraron electrónicamente los "resultados alcanzados gracias las medidas activas de mercado laboral" y ni se actualizaron los datos existentes sobre los interesados, por lo que los *jobcenter* "no pudieron tener en cuenta en absoluto, o sólo en parte, los resultados de las medidas de formación continua para su trabajo de integración". Sin embargo, una portavoz de la Agencia Federal de Empleo afirmó que el tribunal ha evaluado sólo la documentación pero no la calidad de las medidas de integración y que la organización reaccionó ya hace un tiempo ante este hecho, por lo que se habla sobre el tema regularmente en las reuniones y que se ha intensificado el seguimiento de control. Además, subrayó que la falta de documentación no conduce necesariamente a deficiencias en la integración.

Relevo en la presidencia de la Agencia Federal de Empleo: Tras la jubilación de Frank-Jürgen Weise, Detlef Scheele asumió el 1 de abril el cargo de

presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA). La prensa acentúa que por primera vez después de 13 años un experto en mercado laboral dirige la institución; el mismo Weise reconoce en su discurso 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 que 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, 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.

En su primera comparecencia ante la prensa Scheele ha anunciado que centrará su atención en el desempleo de larga duración y apostará para ello por crear puestos de trabajo subvencionados. Su objetivo es acercar a este colectivo al mercado de trabajo regular. Señala además que se trata de evitar que se cronifique y normalicen situaciones en las que p.ej. todos los adultos en un hogar se encuentren en situación de desempleo. Para poder acceder a estos puestos de trabajo – Scheele cree que el *colectivo diana* oscila entre 100.000 y 200.000 de un total de 930.000 parados de larga duración – deberán estar en situación de paro desde al menos cuatro años y tener un mínimo de tres impedimentos para encontrar empleo como p.ej. falta de conocimientos de idioma o problemas de salud. Scheele señala además que las agencias de empleo intensificarán el contacto con los desempleados de larga duración. Afirma que los proyectos piloto en varias ciudades han demostrado que tiene un efecto positivo el invitar a estas personas con mayor regularidad y en intervalos más cortos a entrevistas con los funcionarios del servicio público de empleo.

Falta de trabajadores: La escasez de profesionales especializados en el país genera una reorientación de esfuerzos por parte de la política y del sector empresarial. Según informa la prensa alemana, "Make it in Germany", portal conjunto del Gobierno alemán y el Instituto de Economía Alemana para la captación de especialistas internacionales, propone atraer en el futuro trabajadores alemanes residentes en el extranjero. El ala económica de la Unión considera que hay que impulsar el retorno con una "estrategia de contratación" y propone en el documento estratégico publicar en los medios utilizados por los alemanes en el extranjero anuncios que hagan referencia a las buenas perspectivas de colocación en Alemania.

El experto en migración de la OCDE, Thomas Liebig, ve grandes oportunidades para el retorno desde Austria y Suiza. En ambos países, la

comunidad alemana es relativamente grande y reciente: muchos de los trabajadores alemanes se han trasladado a esos países en la última década. Según la OCDE unos 3,4 millones de emigrantes alemanes se encuentran repartidos por todo el mundo, la mayoría de ellos en EE.UU.

Informe del Gobierno sobre la Formación Profesional: Según revela el Informe del Gobierno sobre la Formación Profesional 2017 aprobado por el Consejo de Ministros el 5 de abril, las empresas ofrecieron 563.800 puestos de formación en 2016 ($\pm 0\%$ en comparación interanual), de ellos 546.300 ofertas por empresas (+0,3%). Se firmaron 520.300 nuevos contratos de formación (-0,4%). Un 20% de todas las empresas ofrecieron puestos de formación (-0,3%). Los puestos de formación que quedaron sin cubrir durante 2016 ascendieron a 43.500, (+ 4,5% en comparación interanual). Sobre todo las pequeñas empresas tienen dificultades para cubrir sus puestos de formación, especialmente en zonas rurales. Según datos facilitados por la Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK), unas 14.000 empresas no recibieron solicitudes para los puestos ofertados. La razón es que aumenta el número de jóvenes que prefiere realizar un estudio universitario. Achim Dercks, gerente de la DIHK, afirma que esto genera un descenso del rendimiento de muchas empresas, por lo que están dispuestas a dar una oportunidad a los refugiados. A pesar de las numerosas oportunidades para realizar una FP, unos 20.600 solicitantes no encontraron un puesto de formación adecuado (-1,1%). La relación entre solicitantes de una plaza de FP y los puestos ofertados fue de 100 personas por cada 104,2 puestos de formación. Las profesiones que más dificultad tiene para ocupar los puestos de formación son las que pertenecen al ámbito de los oficios: carnicero (33%), vendedor de alimentos (33%), fontanero (22%) y panadero (24%). Por el contrario, son muy populares profesiones como la del cuidador de animales, diseñador de marketing visual, diseño gráfico, ayudante de laboratorio y fotógrafo, entre otras.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Ley de cesión de trabajadores: El 1 de abril entró en vigor la nueva Ley que regula la normativa de la cesión laboral y los trabajos de obra, la cual posibilita una mayor flexibilidad a las empresas y ofrece al mismo tiempo mayor seguridad a los trabajadores. Los principales puntos de la reforma son los siguientes: equiparación salarial a los 9 meses de contratación ("equal pay"), limitación de la duración máxima de la contratación a 18 meses y prohibición de utilizar a los trabajadores contratados en régimen de cesión para romper huelgas.

Aumento salarial en la atención a la dependencia: La Comisión de Dependencia, compuesta por representantes del sector servicios y los sindicatos, acordó el 25 de abril un aumento del salario mínimo para los empleados del sector de la dependencia en tres etapas. A partir del 1 de enero de 2018, aumentará a 10,55€/h en el oeste y a 10,05€ en el este, lo

que implica un aumento del 3,4% y 5,8% respectivamente. Posteriormente, registrará paulatinamente sendos aumentos hasta alcanzar en enero de 2020 los 11,35€/h en el oeste y 10,85€/h en el este. El sindicato Verdi, que demandaba un aumento de hasta 15,50€, se mostró satisfecho con el resultado. Unas 900.000 personas que trabajan en empresas se beneficiarán de esta medida, especialmente el personal auxiliar del sector. Las enfermeras y cuidadores en los hogares privados se rigen por el salario mínimo interprofesional (SMI), estipulado actualmente en 8,84€/h.

Trabajo no remunerado de las mujeres: La prensa se hace eco de un informe del instituto de estudios económicos sindical WSI publicado el 21 de abril, según el cual las mujeres realizan un 60% más de trabajo no remunerado que los hombres. Las mujeres dedican 2,4 veces más tiempo que los hombres al cuidado de familiares, las diferencias son mayores en aquellas parejas con hijos en las que ambos trabajan. El número total de horas trabajadas es similar: las mujeres trabajan una media de 7 horas y 44 minutos al día, los hombres 7 horas y 40 minutos. Sin embargo, los hombres reciben una remuneración por el 73% del trabajo que realizan, las mujeres solo por el 43%.

Trabajo temporal y jornada parcial: A finales de abril la prensa recoge la respuesta del Gobierno a una pregunta parlamentaria sobre la estructura del mercado de trabajo. El número de trabajadores que cuentan con un trabajo a jornada parcial prácticamente se ha duplicado en los últimos diez años, pasando de 8,3 millones a 15,3 millones, mientras que el de aquellos que cuenta con un trabajo a jornada completa pasó de 25,9 a 24 millones. El número de personas con un segundo empleo pasó de 900.000 en 1991 a 3 millones en 2016, la jornada semanal media pasó de 35 a 30 horas. Cerca de 2,8 millones de trabajadores tienen un empleo temporal en Alemania. Un 7,6% de las mujeres ocupadas mantienen este tipo de relación laboral, mientras que en los hombres es el 6,5%. Asimismo, el 20% de las personas en edades comprendidas entre 15 y 24 años y el 13,1% de los trabajadores de entre 25 y 34 años tienen un empleo temporal. En cuanto a los extranjeros, el 13% de todos los extranjeros ocupados realiza un trabajo temporal, el doble que los de nacionalidad alemana. En cuanto a los sectores económicos, la mayoría de los contratos temporales recaen en el sector educativo (12,5%), seguido de la gastronomía (10%) y del sistema social y sanitario (8,8%).

Aumentan los costes laborales: Según informa la Oficina Federal de Estadística el 11 de abril, los trabajadores del sector de la industria manufacturera y servicios económicos en Alemania percibieron 33,40€/hora trabajada, con ello se situó el país en el puesto número 7 de la UE. Los costes laborales por hora en Alemania aumentaron el 2,5% en 2016, el incremento medio en la zona euro fue del 1,3%. En el sector industrial el empresario paga una media de 38,70 euros por hora, en este ámbito Alemania ocupa el cuarto lugar. En el sector servicios el coste laboral en

Alemania es de 30,50 euros por hora, el noveno lugar en la UE. En comparación con el promedio de la UE (25,70€), los empleadores alemanes pagaron un 30% más por hora trabajada. Registró el salario más alto Dinamarca (43,40 €/h) y el más bajo Bulgaria (4,40€/h). Otros países: Francia: 36,30€/h; Italia: 27,00€/h; España: 21,10€/h; Grecia: 13,90€/h; Portugal: 13,10€/h; Polonia 8,40€/h.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Aumenta el riesgo de pobreza infantil: Según informó el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI) el 18 de mayo, más de 2,5 millones de menores se encuentran en riesgo de pobreza, 270.000 menos que en 2005, pero 77.000 más que en 2014. Esta cifra se ha reducido durante los últimos diez años, pero en 2015 volvió a aumentar debido a la entrada masiva de solicitantes de protección internacional, creciendo la tasa de riesgo del 19,0% al 19,7%. Mientras que la tasa de riesgo de pobreza de los menores alemanes pasó del 13,7% en 2014 al 13,5%, la de los menores de la inmigración reciente aumentó del 43% al 48,9%. Entre los hijos de inmigrantes, pero que han nacido en Alemania, se mantuvo estable en casi el 29%. Los expertos recomiendan seguir realizando grandes esfuerzos en la cualificación de los hijos de refugiados.

Sanciones a beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo: A mediados de abril se ha dado a conocer la estadística de la Agencia Federal de Empleo al respecto, según la cual el número de sanciones impuestas a beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo por la negativa a aceptar una oferta de empleo ha pasado de 137.100 en 2012 a 93.300 en 2016. Si bien informa que no existe certeza sobre la causa de esta caída, llama la atención que en 2015, coincidiendo con la introducción del salario mínimo interprofesional, el número de sanciones ya se había contraído un 15%. Es posible que el aumento de las retribuciones sea un incentivo para aceptar una oferta de empleo. El número total de sanciones cayó en 40.000, situándose en 939.100. El principal motivo de estas sanciones fue no acudir a una cita previa (713.900). De todas maneras, el conjunto de las sanciones se concentran en un colectivo muy reducido de 130.000 beneficiarios, cada uno de ellos acumula varias sanciones a lo largo del año. Por regla general, las sanciones implican una reducción del 30% de la prestación, aunque las faltas más leves no suelen conllevar una sanción económica. En caso de reincidencia, la prestación puede ser suspendida temporalmente. Uno de cada cinco sancionados tiene menos de 25 años, desde hace tiempo los expertos manifiestan sus dudas de que este instrumento sirva para que estos jóvenes cambien de actitud y recomiendan intensificar la atención y la asesoría que se les presta.

Beneficiarios extranjeros de la prestación no contributiva por desempleo: Según informa la prensa, basándose en cifras de la Agencia Federal de Empleo, a finales de 2016 habría registrados 698.872 ciudadanos procedentes de países no comunitarios que percibían la prestación no

contributiva por desempleo (denominada Hartz IV), lo que implica un aumento de 400.000 personas en un año (+132%). La mayoría procedían de Siria con 466.000 personas (+220%), de Irak (96.000; 64,7%) y Afganistán (52.300; 46,4%). Los refugiados pueden buscar trabajo tras un corto periodo de espera. Si no encuentran empleo, adquieren el derecho al cobro de esta prestación.

Formación enfermería y atención a la dependencia: SPD y CDU/CSU finalmente se han puesto de acuerdo para fusionar la formación de las profesiones de atención a la dependencia y enfermería poniendo fin a una discusión que ha durado varios meses. A partir de 2019 se introduce una formación básica de dos años y polivalente para las diferentes especialidades de enfermería y atención a la dependencia. En el tercer año tendrá lugar la especialización. Además, el acuerdo prevé que a partir de ese año desaparecerá el gasto de matrícula que en algunas regiones corre a cargo de los estudiantes. Uno de los objetivos de la reforma es hacer más atractiva la profesión de atención a la dependencia facilitando la transición hacia la enfermería, mejor remunerada. Diversos expertos creen que esta reforma podría obligar a las empresas del sector de la dependencia a mejorar sensiblemente los salarios que pagan.

Asistencia social para mayores: Según informa la Oficina Federal de Estadística el 12 de abril, 1.026.000 personas mayores de 18 años percibieron la prestación básica social en la tercera edad o por incapacidad temporal en diciembre de 2016, un 1,2% menos en comparación interanual (2015: 1.038 000).

Woman20: La cumbre de mujeres Woman20, que integra a los países industrializados y emergentes, dio cita del 24 al 26 de abril en Berlín a mujeres del mundo de la política, economía, la ciencia y la sociedad de los países del G-20 para debatir sobre la participación igualitaria de las mujeres en la sociedad, su acceso al mercado laboral, recursos económicos, empresariado femenino, inclusión económica y efecto de la digitalización en la igualdad de género. El principal objetivo del encuentro fue consolidar el fortalecimiento económico de la mujer como tema transversal en todos los campos del G20. Punto álgido del foro fue el podio de discusión del 25 de abril "*Inspiring women: Scaling up women's entrepreneurship*", en el marco del cual la canciller federal discutió con políticas de alto rango sobre las posibles formas de fomento del empresariado femenino a gran escala e internacionalmente. En otro podio, la ministra federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig, defendió la importancia de la igualdad de género en la economía.

Atención preescolar: El Parlamento aprobó el 27 de mayo, un total de 1.126 millones de euros adicionales hasta 2020 para mejorar la atención preescolar, uno de los instrumentos centrales para avanzar en la conciliación familia/trabajo. En 2017, el Gobierno destinará 2.500 millones de euros a crear 100.000 plazas nuevas y mejorar la calidad de la atención.

A su vez, el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud informó que el número de plazas para menores de tres años alcanzó entre 2006 y 2016 las 720.000, un incremento de más de 400.000. El gasto estatal pasó de 10.800 millones de euros en 2005 a 23.700 en 2015.

Violencia de género: El 28 de mayo, el pleno del Parlamento debatió sobre el proyecto de ley para ratificar el Convenio del Consejo de Europa de 11 de mayo de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia de género y la violencia doméstica y lo transmitió a deliberación de la pertinente Comisión Parlamentaria.

Migraciones

Propuestas en materia de refugiados: Con el fin de alcanzar el éxito en la integración, la **ministra de Educación e Investigación, Johanna Wank** (CDU), se pronunció ante la prensa a favor de limitar la cifra de alumnos de origen extranjero en las clases escolares y equilibrarla con la de alumnos alemanes. No obstante, se opone a establecer una cuota rígida debido a las diferencias regionales existentes. Además, exhorta a los padres extranjeros a que hablen más alemán en sus hogares. El 63% de los niños de 4 y 5 años de origen extranjero que van a la guardería no hablan en su casa alemán, lo que posteriormente tiene repercusiones tanto en el rendimiento escolar como en las oportunidades de participación social e integración. En el debate en torno a limitar la doble nacionalidad recomienda no adoptar "decisiones poco meditadas".

La **Federación de Municipios** acaba de hacer públicas sus propuestas en materia de refugiados, entre las que destaca la ampliación de la edad de escolarización obligatoria hasta los 25 años para aquellos refugiados que no sepan leer ni escribir y proponen aplicar el modelo danés que aún en un mismo instrumento los cursos de idioma con los de capacitación profesional. Esta organización aboga por incrementar la dotación económica de los municipios y crear incentivos económicos para que los propios refugiados hagan mayores esfuerzos para acelerar su integración. Esta semana, el **Consejo de Investigación de Fundaciones Alemanas para la Inmigración e Integración (SVR)** reclamó en su informe anual una profunda revisión de las políticas europeas, propone en materia de política interior una mayor transmisión de valores democráticos y de igualdad y evitar la concentración de refugiados en las ciudades por lo que aboga por mantenerlos en zonas rurales. Crean conveniente evitar un excesivo porcentaje de menores refugiados en escuelas que ya de por sí tengan un fuerte peso de inmigrantes y creen necesario flexibilizar la FP, adecuándola a los conocimientos previos de los refugiados, creando p.ej. módulos formativos.

A comienzos de abril, diversos **políticos demócratacristianos** han propuesto poner en marcha una Ley para el Islam. La propuesta apunta a

regular el estatus jurídico de las asociaciones islámicas en Alemania, garantizar que los imanes tengan suficientes conocimientos de alemán, transparentar las fuentes de financiación de estas organizaciones, así como crear un registro en que deberán estar inscritas. El secretario de Estado en el Ministerio del Interior, Günter Krings (CDU), cree que con esta ley su partido demostraría que no hace oídos sordos a los temores de la población ante una posible radicalización del Islam y defiende que el programa electoral para las próximas elecciones generales recoja este punto. El portavoz de la canciller señaló que ésta no ve necesario aprobar una ley y afirma que la libertad religiosa es uno de los elementos claves de la Ley Fundamental alemana. El ministro del Interior, Thomas de Maizière (CDU), rechaza esta propuesta señalando que no tendría cabida en el ordenamiento jurídico alemán. Afirma que si bien comparte los objetivos de los promotores de esta idea, cree que una ley específica para el Islam sería una vía errónea. Señala que las religiones pueden ser importantes para cohesionar la sociedad y aboga por aprobar una ley para la integración. Tanto la oposición parlamentaria, el SPD, la Iglesia católica y la protestante creen que la normativa vigente es suficiente.

Repatriación de refugiados: Según informa el Ministerio del Interior en los últimos meses, ha aumentado el número de ciudadanos afganos que solicitan protección internacional argumentando que han sido miembros de los talibanes. El ministerio señala que ésta no es razón para no conceder dicha protección pero que se realiza una exhaustiva investigación previa para descartar que los solicitantes hayan cometido delitos en su país de origen. Continúan las expulsiones a Afganistán, desde finales de 2016 han sido repatriados 107 ciudadanos de ese país. Esta práctica es sumamente controvertida y diversas ONG, la oposición parlamentaria y parte del SPD creen que habría que suspender las repatriaciones a la vista de la situación política que atraviesa el país. 11.900 ciudadanos afganos, del total de 255.000 que residen en el país, tienen una orden de expulsión, suspendida en 10.300 casos. A la vez, la oposición critica que solamente el 47,9 % de las solicitudes presentadas se resuelven de forma favorable.

La prensa informa que en el primer trimestre del año, Alemania solicitó a los países de la UE autorización para poder devolver un total de 16.631 personas, pero que solamente fueron autorizadas 1.344 devoluciones. Hungría es especialmente reacia a acoger a estas personas y solo se pudieron ejecutar 28 devoluciones a pesar de haber solicitado 1.317. Por otra parte, fueron presentadas 7.728 solicitudes por otros países a Alemania, acogiendo finalmente a 2.475 personas.

Inserción laboral de los refugiados: La integración de refugiados en el mercado laboral requiere tiempo y esfuerzo, pero tras cinco años, uno de cada dos refugiados encuentra un trabajo, revela un estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) elaborado en base a una encuesta entre 4.800 personas que llegaron al país entre principios de 2013 y finales de 2016. No obstante, el instituto dependiente de la

Agencia Federal de Empleo (BA) también tiene en cuenta las prácticas pagadas o los miniempleos. Según la encuesta, un 10% de los refugiados en edad laboral que llegaron en 2015 tenían un trabajo en la 2ª mitad de 2016. De los que llegaron en 2014, el porcentaje se elevó al 22%, y de los que llegaron en 2013, incluso al 31%. Esta evolución de la integración coincide con la registrada anteriormente, pero debido al intenso flujo migratorio de los dos últimos años y los altos desembolsos necesarios para su integración es difícil predecir si continuará esta evolución.

El programa de integración laboral de refugiados denominado "100.000 puestos de trabajo de un euro", puesto en práctica por la ministra Nahles en agosto de 2016, ha resultado ser un fracaso. El Gobierno había proyectado para su implementación 300 millones de euros anuales, gran parte de estos fondos se puso a disposición de los *jobcenter*.

Debate con Hungría: El Ministerio alemán de Exteriores convocó al embajador húngaro en Berlín para expresar su preocupación por la trayectoria del Gobierno húngaro, que parece buscar la confrontación con la UE y sus instituciones y se deslinda del consenso de la UE en el ámbito internacional. Especialmente preocupa la enmienda de la Ley sobre universidades y el endurecimiento del derecho de asilo. Alemania duda que éste último sea compatible con el derecho de la UE y el derecho internacional. El Ministerio de Interior ha declarado que la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) ha recibido instrucciones de no reubicar a aquellos refugiados que, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Dublín, deban retornar a Hungría, si el país no se compromete antes a respetar los estándares europeos de acogida. De acuerdo a las nuevas disposiciones vigentes en Hungría, los refugiados pueden ser internados en las denominadas "zonas de tránsito" hasta la finalización del trámite de sus solicitudes, privándoles de libertad. La ONU calificó el 10 de abril de inaceptable la nueva ley húngara sobre refugiados y solicitó a la UE que no envíe a personas a Hungría de acuerdo con el Reglamento Dublín.

Cifra de refugiados: El Ministerio federal del Interior comunicó el 7 de abril las cifras migratorias de marzo, mes en el que se produjo un ligero aumento frente a febrero. Entrada de solicitantes de asilo en marzo 14.976 (febrero: 14.289) y desde enero: 47.249. Solicitudes de asilo presentadas en marzo: 20.136 (+3.568 frente a febrero, -39.839 comp. interanual). Solicitudes resueltas en marzo: 80.595; y durante el 1er. trimestre: 222.395. Solicitudes pendientes de resolución: 278.000. El 20,7% de los solicitantes recibieron derecho de residencia de acuerdo a la convención de Ginebra, 18,5% protección subsidiaria y en el 6,3% de los casos se prohíbe su expulsión del país. En el 54% de los casos fue desestimada la solicitud.

Por otro lado, y de un escrito del Ministerio de Interior dirigido al Parlamento, se desprende que durante el primer trimestre de 2017 aumentó la cifra de inmigrantes que atraviesan el mediterráneo un 70,2%. El Gobierno italiano espera la llegada de aprox. 250.000 inmigrantes este

año, especialmente desde Guinea, Nigeria o Costa Marfil. También se ha triplicado la cifra de inmigrantes ilegales que llegan a Alemania a través de Suiza. En enero y febrero fueron 1.350 en total (enero y febrero de 2016: 402)

Polonia

Reforma del sistema de pensiones por incapacidad laboral: Expertos del Gobierno proponen eliminar las decisiones de reconocimiento de incapacidad laboral, por lo que todo el mundo sería "capaz de trabajar". De esta forma, el Gobierno quiere ahorrar en el desembolso de pensiones por incapacidad laboral a fin de disponer de fondos para financiar el programa de subsidios por hijos 500+ y el adelanto de la edad de jubilación.

Reforma de la Ley de Extranjería: El Gobierno acaba de aprobar una nueva versión de la Ley de Extranjería. El proyecto implica un endurecimiento de los procedimientos de acogida a refugiados. Aparecen los conceptos de 'Estados de procedencia segura' y de 'terceros Estados' a los que podrá enviarse a extranjeros que soliciten el estatuto de refugiado. Un extranjero que pueda lograr ser reconocido como refugiado podrá utilizar la denominada vía legal rápida. Al mismo tiempo, el Ministerio de Interior y de las Administraciones Públicas ha anulado el documento "Política migratoria de Polonia", aprobado por el Gobierno anterior en 2012, que proponía simplificar los procedimientos de estancia y de trabajo de los migrantes, poner más hincapié en la educación de sus hijos y legalizar a los sin papeles.

Conforme a la nueva ley, la solicitud de asilo tendría que tramitarse en un plazo máximo de 28 días, tiempo en que el solicitante tendría que permanecer "en detención" en un centro. Estaría privado de libertad a instancia de la Guardia Fronteriza. Ese endurecimiento de la normativa responde a una mini-crisis migratoria en la frontera polaco-bielorrusa, en concreto en el paso fronterizo de Terespol. Desde 2016, aumenta el número de chechenos y tayikos (ciudadanos de Tayikistán) que buscan obtener el estatuto de refugiado en Polonia (de 2015 a 2016 creció un 163%). La Guardia Fronteriza les deniega a menudo la entrada por no tener visado polaco si bien, conforme a la ley, no tiene la competencia de decidir quién puede y quién no puede entrar. En 2016, Polonia denegó la entrada a 118.202 extranjeros: 22.864 de ellos ucranianos, 75.886 tayikos y 8.215 rusos.

Reforma de la Ley de Repatriación: A raíz de esta reforma, podrían volver al país durante los próximos diez años alrededor de 10.000 descendientes de emigrantes polacos y de los polacos enviados forzosamente a Siberia y a las repúblicas asiáticas de la antigua URSS antes y durante la Segunda Guerra Mundial. La ley se aplicaría a las personas que hasta el momento de desintegración de la URSS (1991) residían en el sitio de su anterior traslado. Primero podría solicitar su repatriación los descendientes de las

personas represaliadas. Quedaría simplificado el procedimiento de expedición de visado y documentación polacos.

Situación del mercado de trabajo: La Oficina Central de Estadísticas (GUS) comunicó que la tasa de paro bajó en marzo al 8,1%, reduciéndose con ello un 0,4% en comparación intermensual y un 1,8% en comparación interanual. El resultado registrado en marzo es el mejor en los últimos 26 años. Se trata de un nuevo récord, si bien sigue habiendo grandes diferencias entre las distintas regiones.

Según los índices del Eurostat, el resultado es incluso mejor. En febrero, la tasa de paro alcanzó en Polonia el 5,3% en comparación con el 5,4% de enero y el 6,5% de febrero del 2016. En total había 921.000 desempleados.

Reforma del sistema impositivo de la pequeña empresa y autónomos: El Ministerio de Desarrollo acaba de publicar un proyecto legislativo de reforma que establece los criterios de pago de cotizaciones por los trabajadores en autoempleo. En vez de un canon fijo de 1.200 *zlotys* al mes, cada autónomo pagará las cotizaciones a la Seguridad Social, seguro médico y jubilación en función de los ingresos. En total podrían beneficiarse hasta 800.000 microempresas de las nuevas regulaciones. Los cambios propuestos contribuirán a salvar a las pequeñas empresas, especialmente en el sector de servicios, en donde tienden a desaparecer pronto. Las nuevas disposiciones también podrán ofrecer solución al problema del bajo indicador de actividad profesional que se debe, en parte, a los grandes impedimentos que establece el Estado a la hora de lanzar un negocio y mantenerse en el mercado.

Aumento de los salarios: Según comunicó la Oficina Central de Estadísticas (GUS), el salario medio bruto se situó en marzo en 4.577,86 *zlotys* (unos 1.090€), lo que revela un aumento del 5,2% en comparación interanual, superando con ello las previsiones de los analistas. El aumento registrado por los salarios en febrero rozó el 4%. En marzo, el sector de empresas empleó a casi 6 millones de personas, un 4,5% más que el mismo mes del año anterior. Se crearon 255.000 empleos más a lo largo de los últimos doce meses.

Exención de visado para ciudadanos ucranianos: A partir del próximo 12 de junio los ciudadanos ucranianos podrán entrar en la UE sin la necesidad de visado. De momento, solo se prevé la exención de visado para los titulares de pasaportes biométricos pero, aun así, la reciente decisión marca el comienzo de una rivalidad europea por los trabajadores procedentes de Ucrania. Los países comunitarios más ricos tratarán de captarlos, en lugar de que opten por ir a trabajar a Polonia. Polonia necesita urgentemente estos trabajadores para garantizar el crecimiento de su economía, por lo que se busca atraerlos facilitándoles al máximo la residencia en Polonia y la obtención de la nacionalidad polaca.

FRANCIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Los resultados de la primera vuelta de la elección presidencial

No se ha producido ninguna sorpresa en relación con las encuestas electorales de las últimas semanas. Finalmente, Emmanuel Macron (candidato de En Marche!) ha terminado superando a Marine Le Pen (FN) con suficiente holgura (un millón de votos); François Fillon (LR) apenas ha conseguido sobrepasar en ciento cincuenta mil votos al sorprendente Jean-Luc Mélenchon (France Insoumise) y el candidato oficial del PSF (Benoît Hamon) se ha visto relegado a la posición de cabeza de ratón, contando con poco más de dos millones de papeletas y con un porcentaje de votos (6,36) que puede considerarse humillante. Le han separado alrededor de seis millones de votos de las posiciones ganadoras y ha dejado al candidato *minoritario* Nicolas DuPont-Aignan a una distancia de tan sólo seiscientos mil votos.

El gráfico inferior permite comparar, siquiera parcialmente, los resultados de esta primera vuelta con los que se registraron hace cinco años. En 2012, el socialista François Hollande triunfó abrumadoramente, cediendo una cuarentena de departamentos al candidato de la derecha (Nicolas Sarkozy) y tan solo uno a Marine Le Pen (FN).

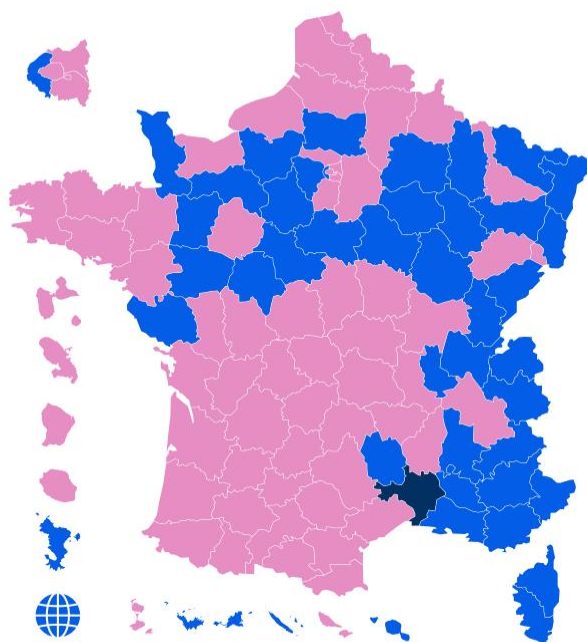
Candidato	Votos	%
Emmanuel MACRON	8 657	2
	326	4,01
Marine LE PEN	7 679	2
	493	1,30
François FILLON	7 213	2
	797	0,01
Jean-Luc MÉLENCHON	7 060	1
	885	9,58
Benoît HAMON	2 291	6,
	565	36
Nicolas DUPONT-AIGNAN	1 695	4,
	186	70
Jean LASSALLE	435	1,
	365	21
Philippe POUTOU	394	1,
	582	09
François ASSELINEAU	332	0,
	588	92
Nathalie ARTHAUD	232	0,
	428	64
Jacques CHEMINADE	65	0,
	598	18

En 2017, Emmanuel Macron ha vencido en la mayoría de los departamentos donde en los anteriores comicios había triunfado el PSF; Marine Le Pen ha ganado en la mayoría de las circunscripciones que, cinco años antes, habían sido el granero de la derecha moderada (que sólo ha conseguido mantener la mayoría en media docena de departamentos) y ha triunfado en una veintena de circunscripciones donde anteriormente los socialistas habían resultado vencedores. Finalmente, el candidato izquierdista (Jean-Luc Mélenchon) ha ganado en el norte de París (Seine-Saint-Denis), en otros dos departamentos más de la Francia metropolitana y en tres departamentos de ultramar.

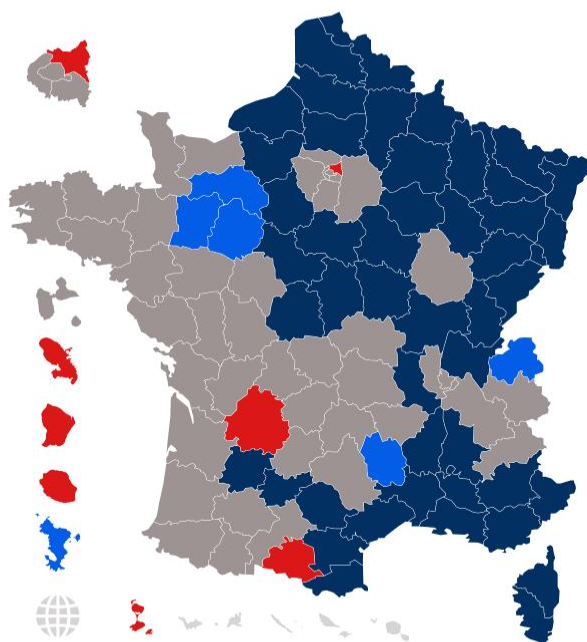
La segunda vuelta de la elección presidencial no puede deparar sorpresas y Emmanuel Macron debería imponerse sin la menor dificultad (las encuestas le dan una intención de voto del 62 %). Distinta será la situación en las próximas elecciones legislativas (la primera vuelta será el 11 de junio y la segunda vuelta el día 18) y con motivo de la renovación de la mitad de los escaños del Senado (24 de septiembre). El candidato de En Marche! tendrá que enfrentarse a grandes dificultades para lograr una fuerza parlamentaria propia suficiente para asegurar la gobernabilidad del país.

2012

franceinfo:



2017



● François Hollande
 ● Nicolas Sarkozy
 ● Marine Le Pen
 ● François Fillon
 ● Emmanuel Macron
 ● Jean-Luc Mélenchon

El final de la crisis económica

Existen motivos para un cierto optimismo en relación con la superación de la última crisis económica, pero han aparecido elementos preocupantes que pueden introducir nuevas complicaciones. Laurence Boone (economista jefe del grupo Axa y consejera económica del Presidente Hollande entre 2014 y 2016) y Éric Heyer (director del departamento de análisis y previsión del Observatorio francés de coyuntura económica y docente en la Facultad de

ciencias políticas de París) publicaban en *Le Monde* ¹sendos artículos analizando los elementos determinantes en relación con el final de la crisis.

Desde hace casi dos años, el crecimiento ha vuelto a la zona euro, los EUA parecen situarse en el punto más alto de su ciclo económico y los países emergentes están creciendo a una tasa media anual del 4 %. Pero **Laurence Boone** considera que esta recuperación es básicamente el producto de políticas presupuestarias y cíclicas de tipo monetarista. Alcanza magnitudes modestas, a la espera de que se produzcan cambios estructurales, como podrían ser los introducidos por la transformación digital.

La analista considera que la ola de populismo, la salida de Gran Bretaña de la Unión Europea y la victoria de Donald Trump en la elección presidencial de los EUA no presentan peligros reales para el desarrollo económico. A medio plazo, las consecuencias del *Brexit* son una incógnita. La política proteccionista de Trump afectará directamente a países como México (y de manera indirecta a las cadenas productivas de las empresas estadounidenses implantadas al sur del río Grande). Más preocupantes serían las consecuencias de una victoria electoral en Europa de las formaciones que propugnan el abandono de la divisa común.

A pesar de todo ello, algunas cifras son espectacularmente convincentes:

- Desde 2015, la tasa de crecimiento de la economía de los EUA supera, trimestre tras trimestre, el 2%. En Europa la cifra es el 1,8 % y en los países emergentes el 4,2 % (una vez que Brasil y Rusia han salido de la recesión). China sigue presentando tasas de crecimiento *insolentes*.
- En dos años, la tasa de desempleo ha disminuido más del 13 % en las economías avanzadas, un 14,5 % en los EUA y un 15 % en la *zona euro* (en Francia sólo el 3 %).
- La inflación presenta índices del 2 %, haciendo desaparecer el miedo a una situación deflacionista.

Ha sido precisamente la falta de inflación la que ha mantenido una presión a la baja en relación con las esperanzas de una recuperación consolidada. La articulista reconoce que las tasas tendenciales de crecimiento económico siguen siendo bajas, que persisten las dudas sobre la capacidad de las nuevas tecnologías para soportar un crecimiento más potente, que la recuperación del crecimiento en la Unión Europea es muy reciente (otoño de 2014) y, sobre todo, que el esfuerzo de la política monetarista del BCE no se ha visto acompañado por las necesarias reformas estructurales que Mario Draghi ha reclamado. De esta forma el BCE ha mantenido su política de compra de activos financieros y de creación de tipos de interés negativos, de manera que la depreciación consiguiente de la tasa de intercambios se constituyese en el catalizador necesario para acelerar la

¹ La crise économique est-elle finie ? (Le Monde, 5 de abril de 2017).

salida de la crisis. La medida ha producido el resultado esperado en todos los países de la *zona euro*, con tasas de crecimiento y de inflación entre el 1 % y el 2 % (dependiendo del grado de apertura comercial de unos y de otros).

A falta de políticas que supongan verdaderos cambios estructurales, cabe esperar que los desarrollos digitales podrán tener similares resultados a los producidos en su día por las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Para sostener esta esperanza, Laurence Boone aporta un dato de la OCDE: los países que han sabido utilizar las TIC han tenido tasas de crecimiento económico superiores en un punto de su PIB en comparación con lo que hubiesen logrado de otra forma. No es por lo tanto extraño que la analista reconozca que el crecimiento económico actual necesitará la transformación estructural de nuestro sistema económico, de otra manera el crecimiento seguirá siendo débil y la sombra de las políticas de *firmeza* seguirá pesando sobre la prosperidad.

Por su parte, **Éric Heyer** retrocede hasta el período comprendido entre los años 2008 y 2014, en el que la economía francesa ha visto desaparecer 400 000 empleos asalariados en el sector privado. Se trata de un fenómeno sin precedentes desde los años 1970 y deja ver la intensidad de la *gran depresión económica*. Desde hace dos años, la *hemorragia* se ha detenido y las empresas francesas han vuelto a contratar: 86 000 empleos creados en 2015 y 210 000 en 2016. ¿Podemos considerar que la crisis ha terminado?

Desde un punto de partida puramente cuantitativo, Heyer relaciona la reciente recuperación del empleo en Francia con un cambio en la tasa de crecimiento económico, que ha pasado de una media del 0,4 % en el período 2008-2014 a una tasa del 1,1 % en los dos últimos años; es decir, llegando a un nivel superior a la tendencia del incremento de la productividad (0,8 % anual), umbral que permite crear empleo. Los empresarios no dejan de recordar que la escasez de los pedidos y, en última instancia, la debilidad del crecimiento económico, son, en mayor medida que la rigidez de las reglas que fijan las condiciones de los despidos, los que bloquean sus decisiones de contratar trabajadores.

La recesión de 2008-2009 ha implicado un retroceso de la producción mucho más amplio que en 1975 y en 1992, lo cual explicaría el retraso actual en la reanudación de la actividad y el ahogamiento de la recuperación iniciada en 2009 bajo las medidas de rigor establecidas. Éstas han lastrado el crecimiento económico europeo y francés, y son responsables, parcialmente, de la *crisis del empleo* observada desde 2011. Los países del sur de Europa se han lanzado a una política de devaluación competitiva, tal como hiciera quince años antes Alemania, que ha repercutido negativamente en los resultados de la economía francesa.

Por otra parte, la reciente mejora de la actividad económica en Francia no permite explicar, por sí sola, el rebote en el empleo en los dos últimos

años. Éste se debe igualmente a la política del gobierno que, como los anteriores desde 1993, ha recurrido a la exoneración de las cargas laborales de las empresas en relación con los salarios bajos. El crédito de impuestos para la competitividad y el empleo (CICE) y el pacto de responsabilidad son hitos importantes dentro de esta política que tiene por resultado el favorecer la demanda de trabajadores no cualificados, creando o salvaguardando alrededor de 160 000 empleos desde su implantación.

Pero esta voluntad de enriquecimiento del crecimiento del empleo emparejada con una baja tendencial del incremento de la productividad, plantea la pregunta sobre la naturaleza de los empleos creados. Porque la noción de *crisis del empleo* no puede limitarse únicamente al número de los empleos creados, debiendo completarse con la reflexión sobre la calidad de los mismos. En el curso de las crisis, algunos países económicamente desarrollados han conseguido mantener el pleno empleo mientras que sus resultados económicos eran mediocres o decepcionantes. Las empresas de estos países han recurrido a la flexibilidad interna, bien limitando el alza de los costes salariales –ajustando la carga horaria–, bien mediante una rebaja o una congelación de las nóminas pagadas, bien mediante la aplicación de ambos mecanismos a la vez.

En los períodos de crisis, las empresas suelen esperar a que se confirme la ralentización de la coyuntura antes de proceder al despido de los trabajadores. Prefieren actuar sobre el tiempo de trabajo (directamente, como es el caso de los EUA y de GRB, o reduciendo las horas extraordinarias y recurriendo al paro parcial, como es el caso de Alemania y de Italia) y sobre la rebaja de los salarios (cuando es posible), como sucede en Gran Bretaña y, sobre todo, en Japón.

Si el pleno empleo es alcanzable estadísticamente, incluso durante los períodos de crecimiento débil de la economía, y debe mantenerse como un objetivo de la política económica, es importante recordar que no garantiza la calidad del empleo y que mantiene una cara oculta: el hundimiento de la productividad del trabajo (GBR), el desánimo acrecentado de los desempleados que se traduce en una caída de la tasa de empleo (EUA), una inserción parcial de los jóvenes y de las mujeres en el mercado laboral (UE), un endurecimiento de las condiciones de trabajo, el desarrollo de los horarios atípicos, y el desarrollo de las desigualdades (sobre todo de las intergeneracionales, como en Japón) y de la precariedad.

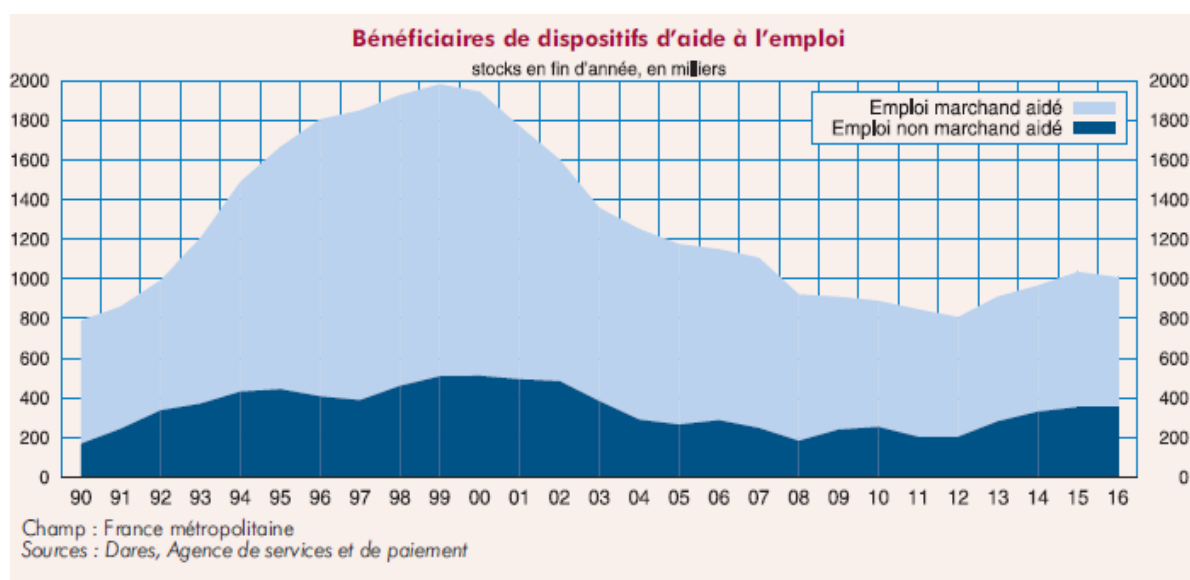
En resumen, el alza de la tasa de empleo no es un sinónimo de progreso cuando se debe al desarrollo de empleos a tiempo parcial que se parecen a los *minijobs* para los jóvenes o a los salarios de apoyo para las mujeres. Para superar la crisis del empleo *por arriba* debemos tener en cuenta dos referentes:

- La consolidación de la recuperación orientando la gobernanza de la *zona euro* hacia políticas macroeconómicas más cooperativas, mejor

adaptadas a la coyuntura y que tengan en cuenta las limitaciones medioambientales.

- La mejora de la calidad del empleo en todas las facetas: la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, las remuneraciones, el tiempo de trabajo y el acceso a una vivienda de calidad.

En relación con ambos análisis no es ocioso considerar el impacto que tiene en Francia la política fuertemente intervencionista del Estado. A finales de 2016 había en Francia una acumulación de un millón de **contratos ayudados**. Se trata de ayudas directas o indirectas, dirigidas a abaratar los costes laborales, para favorecer la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo y para posibilitar el acceso al empleo de los colectivos con mayores dificultades. En el cuadro inferior², se comprueba que, en los años próximos a 1999, los beneficiarios de estos dispositivos de *respiración asistida* llegaron a afectar –cada año– a dos millones de empleos.



² Nota de coyuntura del INSEE de marzo de 2017.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

Después de siete meses de negociaciones, Grecia y sus acreedores han alcanzado un acuerdo preliminar para el cierre de la segunda evaluación del tercer rescate al país que incluye un compromiso para recortar las pensiones en un 18%.

Esta medida anunciada en los primeros días de mayo con la firma del acuerdo preliminar entre Grecia y la Troika, forma parte de las condiciones que los acreedores han exigido a Grecia en las negociaciones que han llevado a cabo para dar luz verde a un desembolso de 7.000 millones de euros, que marca el cierre de la segunda evaluación del tercer rescate a Grecia. Estas negociaciones deberían haber finalizado en diciembre de 2016, y han pasado por momentos difíciles durante el mes de marzo, cuando parecía que no iba a ser posible alcanzar un acuerdo por la oposición de Grecia a pactar medidas adicionales restrictivas para el periodo posterior al cierre definitivo del rescate que está previsto para agosto de 2018. Sobre todo, ha sido el FMI el que más ha presionado para imponer a Grecia medidas a aplicar después del vencimiento del rescate, con el fin de garantizar un superávit del 3,5% del PIB durante un tiempo posterior al rescate.

En el Eurogrupo celebrado en Malta a principios de abril, en el que se abordó el tema, Tsipras admitía la posibilidad de estos los nuevos recortes a las pensiones para 2019. A finales de abril se retomaban las negociaciones en Atenas y finalmente, el Gobierno griego ha aceptado algunas medidas exigidas por las instituciones acreedoras al mismo tiempo que ha anunciado que aprobará otras, fuera de las exigencias de las instituciones acreedoras, con las que pretende paliar los efectos negativos de los recortes entre la población afectada.

Para conseguir un superávit primario del 3,5% del PIB, aparte de la privatización de compañías estatales (venta del 40% de las compañías eléctricas), Grecia se comprometería a bajar los ingresos mínimos exentos de impuestos, con lo que se podría recaudar al año un 1% del PIB (unos 1.800 millones de euros). Con el futuro recorte adicional de pensiones, se podría ahorrar otro 1% del PIB.

El acuerdo ha sido definido por el gobierno y por los prestamistas como "preliminar", ya que para cerrar la evaluación, las medidas deben ser votadas en el Parlamento y precisados los requisitos. También el Eurogrupo tiene que concretar los plazos durante los que se exigirá a partir de 2018, el superávit primario del 3,5%, y sobre todo, se deberá acordar si se interviene sobre el importe de la deuda griega, algo que para Grecia es ineludible. Está previsto tratar esta posibilidad de un alivio de la deuda

griega en la próxima reunión del G7 a mediados del mes de mayo. Según informa la prensa griega, en una declaración conjunta, el FMI y las instituciones europeas han señalado que "el acuerdo preliminar se complementará con nuevos debates en las próximas semanas para una estrategia creíble que asegure que la deuda griega sea sostenible".

En cuanto la reforma laboral y las contramedidas, el acuerdo prevé: Restablecer el principio de extensibilidad de los convenios colectivos sectoriales y el principio de mayor favorabilidad de regulación de los despidos colectivos y transferencia de la decisión al Consejo Superior de Trabajo. La restauración de los principios de la extensibilidad y de la regulación más favorable serán presentados de inmediato y se aplicarán después del final del actual programa de ajuste, es decir, a partir del 01 de septiembre de 2018.

Esto significa que los términos de los convenios colectivos sectoriales se aplicarán obligatoriamente también a los que no sean miembros de asociaciones de empleadores sectoriales y, al mismo tiempo, estarán por encima de los términos de los convenios de empresa.

Por otra parte, las decisiones sobre los despidos colectivos se realizarán en el ámbito del Consejo Superior del Trabajo, mientras que la dirección política del Ministerio del Trabajo no puede poner veto. Sin embargo, el acuerdo preliminar entre gobierno e instituciones mantiene el porcentaje límite para despidos colectivos en el 5%.

En cuanto a las contramedidas para los pensionistas, trabajadores y desempleados a partir de 2019, si se alcanzan los objetivos fiscales, también se acordó lo siguiente:

- Subsidio de alquiler de 1.000 euros anuales para 600.000 familias
- Aumento de la ayuda familiar para el primero y el segundo hijo (gasto anual adicional de 260 millones de euros).
 - La extensión de las comidas escolares para el 50% de los alumnos de primaria y secundaria
 - Ampliación del programa de guardería para niños de hasta 4 años
 - Reducción de del copago en medicamentos para toda la población (no sólo para los jubilados como estaba previsto) según criterios de renta. El copago será cero para los pensionistas y los empleados con ingresos hasta 700 euros, y se reducirá al 50% para los que tienen ingresos hasta 1.200 euros.
- Creación de nuevos puestos de trabajo por un coste total de 250 millones de euros y financiación de otras medidas de desarrollo por otros

Seguridad Social

El previsto recorte de las pensiones.

El acuerdo entre gobierno y prestamistas llevará a nuevas pérdidas en las pensiones entre 45 y 300 euros para 1.100.000 pensionistas. En concreto, el peso de reducciones adicionales afectará tanto las pensiones principales como las complementarias que serán sometidas a un recorte del 18% cada una. Además, teniendo en cuenta la disminución del umbral de renta exenta de impuestos, se estima que los jubilados perderían anualmente el valor de hasta una pensión y media.

Sin embargo no hay ninguna referencia a la protección de las pensiones de invalidez, de viudedad y las pensiones de vejez no contributivas. Esto significa que la reducción afectará también a las pensiones muy bajas a partir de los 486 euros.

Por ejemplo, un jubilado de la Administración Pública que recibe un total de 1.050 euros (900 pensión básica y suplementaria 150) después del nuevo cálculo de las pensiones mostraría una diferencia personal de 180 euros en la básica y de 28,61 en la suplementaria, por un total de 208,61 euros menos. Mediante la aplicación del techo de protección del 18% perderá 162 euros de la primaria y 27 euros de la subsidiaria, por un total de 182 euros. Por lo tanto, la pérdida total sería muy superior a la totalidad de la pensión suplementaria. Eso quiere decir que esta medida que será aplicable a partir de 2019 llevará gradualmente a la eliminación de las pensiones suplementarias.

Por otra parte, en abril se ha puesto en marcha el nuevo sistema de cálculo de pensiones que puede reducir hasta un 30% los importes de las pensiones de los nuevos jubilados. Este nuevo sistema es el que forma parte de la reforma de pensiones que se aprobó en el Parlamento griego en mayo de 2016, en el marco de los acuerdos para firmar el tercer rescate que ahora se está evaluando. Con la reforma de 2016, la pensión mínima baja de 486 euros a 384 euros y además se eleva de 15 a 20 años el mínimo de años cotizados para tener derecho a la pensión. También se limitan las posibilidades de acceder a la jubilación anticipada, a la de viudedad y a la de incapacidad.

Empleo

Los datos provisionales de febrero

En febrero de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,2%, frente al 23,9% de febrero de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.656.783 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.104.604 y el de inactivos 3.263.180. El

número de empleados aumentó en 7.589 personas (+0.2%) en comparación con febrero de 2016 y aumentó en 7.032 personas en comparación con enero de 2017 (+0,2%). Los desempleados disminuyeron en 43.387 personas en comparación con febrero de 2016 (-3,8%) y en 6.915 personas en comparación con enero de 2017 (-0,6%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 804 personas en comparación con febrero de 2016 y en 2.953 personas en comparación con enero de 2017 (-0,1%).

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

	FEBRERO					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empleados	3.807.294	3.530.348	3.498.563	3.538.771	3.649.194	3.656.783
Desempleados	1.081.618	1.288.267	1.301.796	1.229.065	1.147.991	1.104.604
Inactivos	3.388.224	3.381.844	3.354.235	3.334.095	3.263.984	3.263.180
Tasa de paro	22,1	26,7	27,1	25,8	23,9	23,2

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

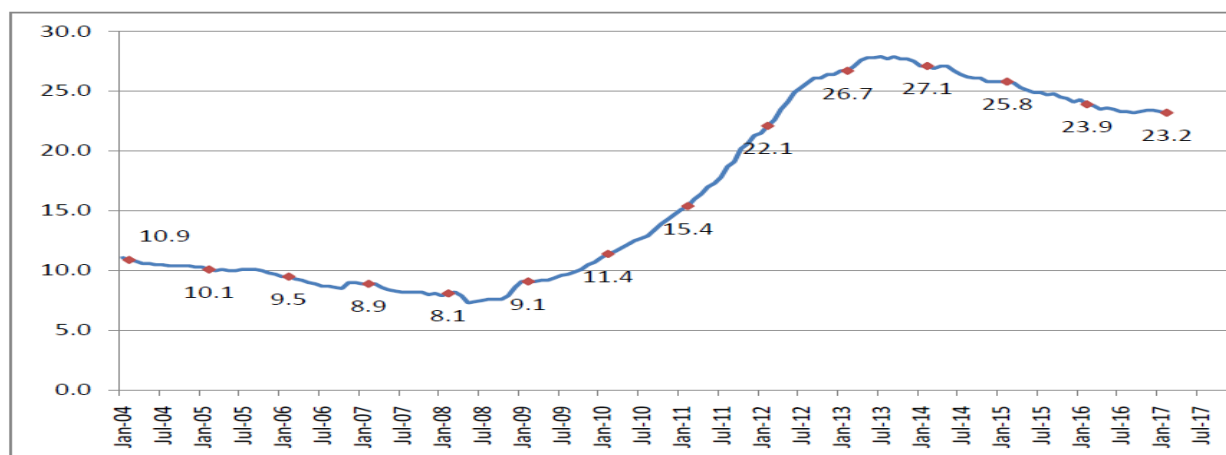
Género	FEBRERO					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	19,3	24,0	24,4	22,6	20,3	19,7
Mujeres	25,9	30,3	30,6	29,8	28,4	27,5
Total	22,1	26,7	27,1	25,8	23,9	23,2

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

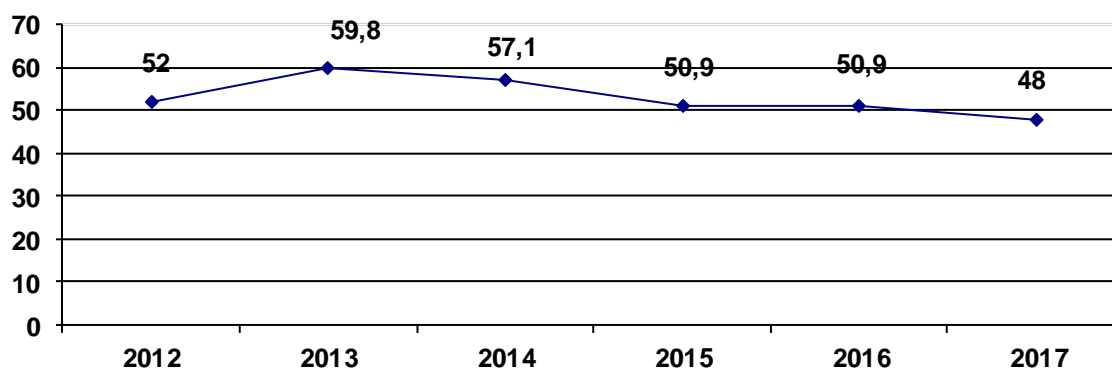
Tramos de edad	FEBRERO					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	52,8	59,9	56,5	51,8	50,6	47,9
25-34 "	29,3	34,7	35,7	32,8	30,5	30,4
35-44 "	18,8	23,2	24,4	22,5	20,6	20,3
45-54 "	16,6	20,3	20,5	20,9	19,8	18,2
55-64 "	11,7	16,0	17,9	18,3	20,2	19,7
65-74 "	3,5	8,1	14,6	10,5	11,2	14,8
Total	22,1	26,7	27,1	25,8	23,9	23,2

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (Febrero 2004 – Febrero 2017)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL (meses de febrero 2012-2017)



Migraciones

El problema de la reubicación de los refugiados

Tan sólo un tercio de los más de 60 mil refugiados atrapados en Grecia desde el cierre de las fronteras cumplen los requisitos para su reubicación en otro país europeo, anunciaron hoy en rueda de prensa el Ministerio de Migración heleno y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).


De los alrededor de 62.000 refugiados que, según los datos oficiales, se encuentran actualmente en Grecia, sólo 14 mil personas son reubicables, a las que se añaden otras cuatro mil que responden a los criterios de reunificación familiar.

Si los criterios establecidos se mantienen, esto significa que Grecia deberá dar asilo a más de 30 mil personas o bien devolverlas a su país de origen, o a Turquía para los que se encuentran en las islas.

Los países europeos se habían comprometido a acoger a cerca de 66 mil personas desde Grecia, pero hasta el momento han sido reubicadas 12 mil 496. De ese total comprometido, los Estados miembros de la Unión Europea han reservado ya 20 mil 937 plazas, una cifra casi idéntica a las peticiones formuladas hasta ahora por Grecia (20 mil 871).

Esto significa que, si se aplican los criterios que rigen en la actualidad, la Unión Europea (UE) no deberá cumplir con las cifras previstas inicialmente.

Según los criterios de la UE, actualmente sólo pueden ser reubicados los solicitantes cuya tasa de reconocimiento de protección internacional sea superior a 75%; pero por ahora esto se aplica únicamente a tres nacionalidades: sirios, iraquíes y eritreos



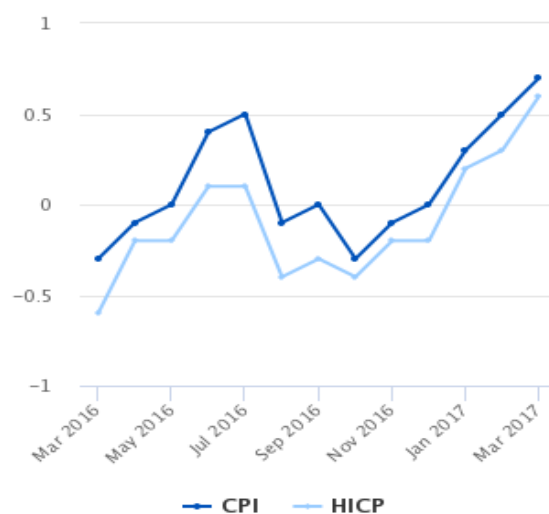
IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de marzo de 2017 un 0,7% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

Figure 1: CPI/HICP – ALL ITEMS Annual Percentage Change



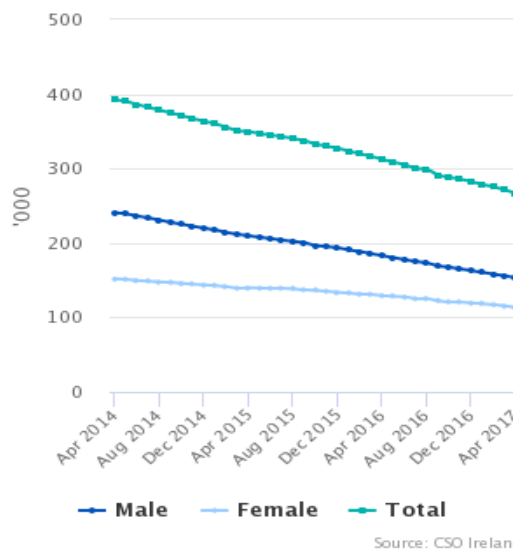
Source: CSO Ireland

Mercado de trabajo

Estadísticas mensuales

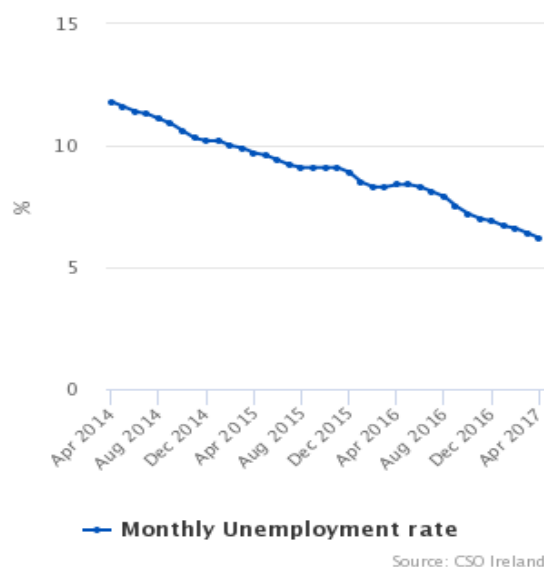
Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de abril el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 266.600, habiéndose registrado un descenso de 4.600 personas con respecto al mes anterior. Es el nivel más bajo registrado desde octubre de 2008, con un descenso del 13,8% en términos anuales. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 111.807, lo que supone una caída del 19,1% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes desempleados de menos de 25 años ha descendido un 19,5% en términos anuales, alcanzando los 29.725.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



La tasa de desempleo en abril ha descendido al 6,2%. En este gráfico puede verse la evolución de la misma:

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), April 2014 to April 2017



Prioridades de Irlanda para el Brexit

El Gobierno irlandés ha hecho público en abril un documento donde se recogen las prioridades del país para el Brexit. Este informe señala los desafíos políticos, económicos y diplomáticos a los que se va a enfrentar el país como consecuencia de la decisión de Reino Unido de abandonar la Unión y expone las cuatro áreas principales en la agenda de Irlanda para el Brexit.

1. Proceso de paz en Irlanda del Norte

El Acuerdo de Belfast de 1998 puso fin a más de 30 años de conflicto violento. La membresía de Irlanda y Reino Unido a la UE ha sido un factor determinante para consolidar el proceso de paz y de apoyo a la reconciliación. El Brexit podría dañar este proceso de paz, por lo que se necesita:

- Proteger todas disposiciones del Acuerdo de Belfast.
- Mantener el apoyo de la UE para el proceso de paz.
- Evitar la imposición de fronteras rígidas en la isla.
- Continuar apoyando la cooperación norte-sur.

2. Economía y Comercio

Irlanda es una de las economías más globalizadas del mundo. La exportación de mercancías y servicios es muy importante para la economía del país pero la conexión con Reino Unido en sectores claves de la economía irlandesa se verá fuertemente afectada por el Brexit.

Exportación/Turismo		Importación	
80%	Más del 80% de los bienes producidos por empresas del sector agroalimentario se exportan a Reino Unido	55%	Más de la mitad del combustible importado procede de Reino Unido
45,6%	El 45,6% de la comida y animales vivos exportados, van a Gran Bretaña o Irlanda del Norte	41%	Casi la mitad de toda la comida importada proviene de Reino Unido
40%	Los visitantes británicos constituyen el 40% del total de los turistas	33%	Un tercio de los productos manufacturados procede de Reino Unido

Las prioridades de Irlanda:

- Mantener estrechas relaciones comerciales con Reino Unido y con la UE.
- Minimizar la carga administrativa para transportar mercancías a Reino Unido.
- Mejorar el entorno empresarial -más competitividad, diversificación de mercados y mejora de la infraestructura.
- Buscar oportunidades de comercio e inversión como consecuencia del Brexit.

3. Zona de Circulación Común (CTA)

Desde 1922 existe una zona de circulación común entre Reino Unido e Irlanda, permitiendo el libre movimiento de personas entre ambas islas. Esto permite a los irlandeses y a los británicos acceder a varios servicios y beneficios en cada país como a residir, trabajar, acceder a los servicios públicos y participar en algunas elecciones.

Turismo		Viajes y Transporte	
41%	de los turistas que visitaron Irlanda en 2015 procedían de Reino Unido	1ª	Dublín-Londres es la ruta aérea internacional más ajetreada de Europa
32%	de los viajes extranjeros en 2015 fueron a Reino Unido	87	rutas aéreas y 8 aerolíneas
		9	rutas de ferries y 4 operadores

Para mitigar los riesgos de restringir el área de circulación común se necesita:

- Compromiso común con Reino Unido para mantener la CTA.
- Confirmar los derechos y beneficios de la CTA.
- Conseguir el entendimiento y concienciar al resto de países de la UE.
- Defender la libre circulación de movimiento en el territorio comunitario.

4. Futuro de la UE

La UE ha traído paz, justicia y prosperidad al continente y se mantiene como una fuerza indispensable de estabilidad en estos momentos. Las prioridades de Irlanda para el futuro de la UE:

- Fortalecer las alianzas existentes y construir nuevas.
- Influir en la futura dirección de la UE.
- Promover un mayor conocimiento de la función de la UE, sus valores y sus logros.
- Mantener una estrecha relación Reino Unido-Irlanda y Reino Unido-UE.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Este mes de abril se han celebrado elecciones primarias en el Partido Democrático (PD), partido al que pertenece el primer ministro Paolo Gentiloni. Tras la dimisión, en diciembre, de Matteo Renzi como primer ministro, tras perder el referéndum sobre su reforma constitucional, se sucedió, en febrero, su dimisión como secretario general con la intención de se convocasen inmediatamente un congreso y un proceso de primarias con los que pretendía salir reforzado. Tras numerosas discusiones sobre el calendario a seguir, y la escisión formal de una parte del partido, que ha constituido grupo propio en el Parlamento, se fijó la fecha de 29 de abril para la celebración de las primarias. De los tres candidatos, Matteo Renzi, obtuvo más del 70% de los votos, frente al 20% del ministro de Justicia, Andrea Orlando, y poco más del 10% del gobernador de la región Puglia, Michele Emiliano, sus dos rivales en unas elecciones muy concurrecidas.

La prioridad para Renzi es ganar las próximas elecciones que, según el calendario natural, se deberán celebrar en primavera de 2018. Su adversario principal es el Movimiento 5 Estrellas (M5S), que según muchos sondeos de opinión, es ahora el primer partido del país. En este escenario, el PD tendría que pactar con otras fuerzas políticas para vencer a los seguidores de Beppe Grillo.

Este mes se ha conocido el programa de política exterior del M5S, votado online por 23.481 personas inscritas. El Movimiento aclaraba que no quieren ser juzgados como populistas o como alineados a ningún líder internacional, explicando que no son "ni filo Trump, ni filo Putin", aunque recordaban que es fundamental tener buenas relaciones con ambos. Con respecto a las instituciones internacionales se han mostrado críticos pero sin manifestar ruptura radical. En relación con la OTAN, por ejemplo, "si cambia, permaneceremos, si no, tendremos que reflexionar sobre continuar o no". En el caso de la Unión Europea tampoco han definido claramente su postura manifestando que la UE se está desmantelando sola y dejaban el tema de la moneda única para el programa económico.

Por otro lado, el centroderecha sigue dividido. A pesar de los intentos de Silvio Berlusconi de unificar, desde Forza Italia, a todos los partidos de la derecha, la alianza con los denominados "soberanistas" (Matteo Salvini y Giorgia Meloni) no parece ser posible, debido a sus posturas anti europeas y cercanas a la extrema derecha, por lo que se habla también de volver a juntarse con sus antiguos aliados, los partidos de Ferdinando Casini y de Angelino Alfano (líder del Nuevo Centroderecha y actual ministro de Exteriores).

Algunas alianzas y pactos se deberán cerrar antes del próximo 11 de junio, fecha en la que se celebrarán elecciones en 1.022 ayuntamientos de los que 25 pertenecen a capitales de provincia como Génova o Palermo. En algunos municipios o ciudades irán juntos el PD y el nuevo Movimiento de Demócratas y Progresistas (MDP), recién escindido del PD, como en Génova. En otros, como en Carrara, la división de la izquierda podrá dar la victoria al Movimiento 5 Estrellas. También la derecha establecerá diferentes alianzas según los territorios y sus líderes.

Mientras tanto, y después de numerosas discusiones entre el ministro de Economía y el PD, el Consejo de Ministros aprobaba el Documento de Economía y Finanzas que incluye tres secciones. En primer lugar el Plan de Estabilidad, en una segunda sección se realiza un análisis y evolución de las finanzas públicas, y el tercer apartado es el Plan Nacional de Reformas. Junto al DEF, se ha aprobado un Decreto Ley de disposiciones urgentes en materia financiera que deberá pasar por las Cámaras para su conversión en ley.

Según publicaba en la nota de prensa del Ministerio de Economía, la evolución del PIB mantiene una evolución positiva (+0,1% en 2014, +0,8% en 2015, +0,9% en 2016). El objetivo del gobierno es acelerar el ritmo de crecimiento gracias al programa de reformas y a las inversiones propuesta y llegar al 1% en 2017. En cuanto al déficit, ha disminuido desde el 3% en 2014 al 2,5% en 2015 y al 2,4% en 2016. Se prevé un 2,1% en 2017 y el 1,2% para 2018.

En síntesis, los principales objetivos del Documento de Economía y Finanzas son: reducción de la cuña fiscal que se centrará en una rebaja de las cotizaciones en los colectivos de trabajadores más débiles (mujeres y jóvenes); puesta en marcha de la nueva Renta de Inclusión (se beneficiarán 400.000 familias); disminución de la Deuda con privatizaciones y reformas en las concesiones; liberalizaciones y Ley de competitividad; actualización del catastro; revisión de deducciones y reducciones fiscales; reducción del gastos de funcionamiento de los ministerios; reforma de la justicia; e impulso a la financiación de las start-up innovativas.

Al mismo tiempo, en las normas aprobadas se incluye un ajuste de 3.400 millones de euros, solicitado por la Comisión Europea. Según declaraciones del ministro de Economía, este ajuste del 0,2% en las cuentas públicas es completamente estructural, y se ha obtenido con una mejora en la gestión tributaria, con medidas de lucha contra la evasión fiscal y sólo en parte, con un recorte en los gastos.

Por primera vez, se han incluido en los presupuestos 4 indicadores que miden el bienestar de la sociedad: ingresos medios disponibles, índice de desigualdad, tasa de participación en el mercado laboral y emisiones de CO2 y otros agentes que alteran el clima.

Situación económica

Según los datos publicados por el Instituto de Estadística en este mes de abril, el poder adquisitivo de las familias ha aumentado en 2016 el 1,6%, el incremento más elevado desde 2001. Al mismo tiempo, se señala que es el tercer año consecutivo en el que se registra un aumento del consumo familiar. En 2016 se incrementó un 1,3%.

El ISTAT ha publicado también en abril los datos sobre producción industrial correspondientes al mes de febrero de 2017 según los cuales, la producción industrial ha aumentado el 1% con respecto a enero lo que supone una importante subida después del resultado negativo de principios de año. Respecto a febrero de 2016, la producción industrial ha aumentado el 1,9% según los datos corregidos por los efectos de calendario y ha disminuido el 2% en datos brutos. En términos mensuales los datos mejoran en bienes instrumentales y en bienes intermedios y disminuyen en energía y en bienes de consumo.

Por último, en abril, el índice que mide el clima de confianza de las empresas ha pasado de 105,1 puntos a 107,4, lo que confirma una tendencia hacia la mejora ya que es el cuarto mes consecutivo que aumenta, alcanzando el nivel más elevado desde octubre de 2007 y se registra en todos los sectores empresariales, desde la industria manufacturera a los servicios.

El nivel de confianza de los consumidores se mantiene estable con peores perspectivas en relación con la situación económica del país que con respecto a su situación personal.

Situación social

La evolución de la situación laboral italiana puede ser ilustrada a través de una atenta lectura de las últimas estadísticas. Un dato interesante, por ejemplo, es el aumento de la contratación a través de las ETTS, o, como se denomina en Italia, el trabajo "suyministrado". En diciembre del año pasado 409.000 trabajadores fueron contratados mediante este procedimiento. Hasta ese momento nunca se había superado la cifra de 400.000. En 2016 se ha registrado un número medio de trabajadores "in affitto" (en alquiler) al mes de 378.000, un 9% más que en 2015. Aumentan también el número de personas contratadas a tiempo indefinido por estas agencias que después son enviados a trabajar a empresas. El Corriere de la Sera explica que cuando se introdujo en la normativa el contrato de *somministrazione*, en 1997, muchos lo consideraron la representación de todos los males de la flexibilidad. Hoy, después de la de otros tipos de contratación flexible como el cheque empleo o el trabajo a llamada, incluso los sindicatos lo consideran como una solución con aspectos positivos. "En Italia, la ley establece una igualdad de trato retributivo y normativo con

respecto a los trabajadores de la empresa, cosa que, por ejemplo, no sucede en Alemania” ha hecho notar Roberto Benaglia, de la CISL.

Entre los efectos sobre el empleo de las últimas reformas del trabajo, se observa una fuerte reducción del número de trabajadores con contratos autónomos continuados en empresas y con cotizaciones a la “Gestión Separada” del Instituto Nacional de Previsión Social (es decir los autónomos dependientes). Han bajado en 311.000 personas, es decir, el 17,8%. Según algunos observadores el descenso sería una consecuencia de las restricciones introducidas con la Reforma Fornero (2011) y de las reducciones en las cotizaciones para la contratación indefinida (Jobs Act-2015) que han hecho más conveniente para muchas empresas la contratación indefinida por cuenta ajena respecto a los contratos de colaboración semiautónoma.

Han disminuido sobre todo los denominados “colaboradores” (-24,1% entre 2011 y 2015). En cuatro años han bajado de 1.464.740 a 1.111.684, de los que 994.491 trabajan para un mismo empresario.

Se refleja una gran brecha de género en los salarios ya que si la retribución media es de 20.475 euros al año, ésta baja a 13.248 si se trata de una trabajadora y sube hasta 25.117 si es un hombre.

El futuro de los trabajadores autónomos dependientes parece ser muy poco estimulante ya que, según los datos del INPS, en el primer trimestre de este año, el importe medio de una pensión pagada a un excolaborador es de alrededor de 223 euros, (-1/%) respecto a los 1.307 euros de media de los trabajadores por cuenta ajena

Por otra parte, durante los dos primeros meses de 2017 se han suscrito 258.952 contratos indefinidos (incluidas las conversiones) lo que supone una disminución del 12,7% sobre el mismo periodo de 2016. Según el Observatorio de la Precariedad del Instituto Nacional de Previsión Social, en este periodo han finalizado 240.368 contratos, por lo que el saldo positivo de contratos es de 18.584 (muy inferior al saldo de 31.366 contratos de 2016 y al de 135.734 de los dos primeros meses de 2015, cuando estaban en vigor las reducciones totales de cotizaciones a la contratación indefinida).

Además han aumentado los despidos. Los realizados por motivos disciplinarios en empresas de más de 15 trabajadores, en los dos primeros meses de 2017, han sido 5.347, con un incremento del 30% con respecto a los registrados en el mismo periodo de 2016 y un 64% más en comparación con 2015 cuando todavía no había entrado en vigor la nueva legislación sobre el despido.

El saldo entre nuevas contrataciones, de todo tipo, y finalizaciones de contratos ha sido de 211.000, superior al de 2016 (+182.000) e inferior al

de 2015 (+244.000). El saldo anual a finales de febrero era de 352.000 contratos.

En **otro artículo** publicado en esta revista se reproduce una encuesta sobre la percepción que tienen los italianos de la situación laboral actual y futura; la encuesta ha sido realizada para el diario La Repubblica, que ha publicado el 29 de abril, en vísperas de la fiesta del trabajo, bajo el título **"LOS DECEPCIONADOS DEL TRABAJO"**, con subtítulo *"La flexibilidad no ha ganado - Se vuelve a pedir el puesto fijo"*

Seguridad social

La nueva normativa sobre el Anticipo de Pensión (APE) tanto voluntario (con coste para el trabajador) como social (el coste lo asume el estado) está a punto de enviarse al Consejo de Estado para su informe preceptivo. Se espera que en breve su publicación para que pueda entrar en vigor el 1 de mayo tal como ha anunciado el ministro de Trabajo, Giuliano Poletti.

Mientras, continúan las negociaciones entre Ministerio y sindicatos sobre otros asuntos. A primeros de abril se ha mantenido una reunión para tratar las futuras pensiones de los jóvenes de hoy, aplazando la próxima reunión al 4 de mayo. Hasta entonces – ha explicado el ministro- profundizaremos en las diferentes situaciones y en el número de jóvenes que pueden verse afectados en el futuro. El objetivo en general son los jóvenes con carreras discontinuas pero tenemos que establecer cuáles son los elementos concretos que definirían a este grupo. Además, en esta nueva reunión, ha añadido el ministro, haremos una reflexión sobre la previsión social complementaria.

Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

Crisis en Alitalia

La aerolínea que durante 70 años fue compañía de bandera de Italia entra nuevamente en crisis y se dirige hacia un proceso de administración controlada.

Tras este periodo, Alitalia podría ser vendida en versión reducida o liquidada a pedazos. Así lo ha dejado entrever su consejo de administración después de que los trabajadores optasen por rechazar el plan de reestructuración que la compañía había consensuado con el Gobierno para hacer frente a la situación límite.

Hay dinero para funcionar hasta mediados de mayo. A partir de ahí, según fuentes sindicales, se prevén congelaciones de pagos a proveedores y demás medidas que permitan cumplir con sus obligaciones con los pasajeros. Alitalia, asegura, garantiza la operatividad.

Los sindicatos habían firmado la propuesta de reestructuración de la empresa, que suponía el despido de unos 1.000 trabajadores de una plantilla de 12.000, bajadas de sueldos (hasta un 20 % y una media del 8 %) y la profunda reformulación del negocio, que encamina a Alitalia a un modelo cercano a una compañía de 'bajo costo'.

Todo ello incluía una nueva inyección de unos 2.000 millones repartida entre sus propietarios (los bancos Unicredit e Intesa Sanpaolo y Etihad) y un porcentaje menor del Estado. Pero la votación de los trabajadores rechazó esa vía con un 'no' mayoritario (65,7 % con gran participación) y abocó a la empresa al abismo de su tercera quiebra en 20 años.

Pero los trabajadores optaron por un voto de protesta contra lo que consideraron un chantaje basado en la tajante premisa de 'o recortes o quiebra'. El Gobierno se reunió de urgencia para estudiar este nuevo escenario.

La decisión está tomada: Alitalia no se nacionalizará. "Hemos hecho todo lo que podíamos hacer", dijo el ministro de Economía, Pier Carlo Padoan. La asamblea de socios se reunirá el 2 de mayo para tomar la decisión definitiva. Si opta por el concurso de acreedores Etihad y los bancos perderían el control definitivo de la compañía y un administrador del Estado la gestionaría.

MÉXICO

EL FISCAL DE SINALOA HABLA DE GARANTÍAS A PERIODISTAS AMENAZADOS Y LOS HECHOS LO DESMIENTEN³.

La Unidad de Datos de SinEmbargo lanza este ejercicio, llamado simplemente "Dichos y Hechos", para revisar frases, afirmaciones o documentos de figuras públicas para saber si están sustentados.]

EL DICHO: "La garantía, por lo menos inmediata, es que la institución está abierta a escuchar la inquietud que genera esto [la violencia en contra del gremio periodístico]; a resolver inmediatamente ahorita mecánicas de atención que debemos de generarle al gremio [...]; aquí merecemos generar un programa y un proyecto para el resguardo en materia preventiva de todo el gremio periodístico" (Juan José Ríos Estavillo, titular de la Fiscalía General del Estado de Sinaloa, en entrevista con RíoDoce, respecto del homicidio del periodista Javier Valdez Cárdenas, el 15 de mayo de 2017).

EL HECHO: El lunes pasado, en Culiacán, Sinaloa, le fue arrancada la vida al periodista Javier Valdez Cárdenas. Su crimen: cumplir con su labor periodística; escribir acerca del narcotráfico. Con su asesinato, suman seis en lo que va del año en curso, y hasta el momento, no hay situación que indique que el Estado sea capaz de ofrecer garantías para resolver un conflicto que atenta en contra de la salvaguarda de quienes representan al ejercicio de la libertad de expresión: los periodistas. Lo expresado por el Fiscal de Sinaloa, Juan José Ríos Estavillo, más que hablar de garantías habla de estribillos, frases repetidas hasta el cansancio sin que llegue a consecuencias -no que sea su caso-. Cuando reporteros de RíoDoce le preguntaron "¿Qué garantías hay para los demás periodistas aquí en Sinaloa, señor Fiscal? ¿Qué garantías tenemos, o perdimos las garantías?", el funcionario público habló de "garantías" que ni él supo explicar: escuchar las inquietudes; mecánicas de atención; un programa preventivo. En fin, generalidades que vacilan y hablan de un hueco. Y mientras las autoridades responden, son cientos los comunicadores que han muerto en los últimos 17 años "en posible relación con su labor periodística": al menos 104, refiere la organización Artículo 19. Al día de hoy, la expectativa y la demanda son lo mismo, sea para periodistas, desaparecidos, víctimas de algún crimen: que los casos dejen de ser mera estadística y que la impunidad no prosiga.

#DichosyHechos dice que lo expresado por Ríos Estavillo no es suficiente para convencer acerca de que los asesinatos como el de Javier Valdez Cárdenas, y como el de muchos otros periodistas, no volverán a repetirse.

³ . (Sin Embargo, 19.05.16)

La información que a continuación se presenta no habla de garantías por parte del Estado, sino de su ineficacia.

La incapacidad de la FEADLE: A unas horas del asesinato de Valdez Cárdenas, el Presidente Enrique Peña Nieto anunció haber dado "indicaciones a la PGR [Procuraduría General de la República] para que la FEADLE [Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión] apoye a las autoridades locales en la investigación de este indignante crimen". Sin embargo, la FEADLE, encargada de investigar y perseguir los delitos cometidos en contra de periodistas, el derecho a la información y la libertad de prensa y expresión, tiene un 97 por ciento de ineficacia en la investigación y sentencia de los crímenes cometidos en contra de los informadores mexicanos. Un artículo publicado por este medio (Linaloe R. Flores/SinEmbargoMX/15-V-2017), dio cuenta de la magnitud del fracaso de la dependencia, basado en la información hecha pública, el mes pasado, por la Subprocuradora de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad de la PGR, Irene Herrerías Guerra, quien expuso ante el Senado de la República que, de 2000 a 2017, habían ocurrido 114 homicidios, de los cuales, la fiscalía especializada sólo había atraído 48. De ese centenar, dijo, sólo se habían emitido tres sentencias (el 3 por ciento de los casos).

Mucha Ley, pocas garantías: En nuestro país existen varias leyes que hablan de protección a periodistas -como también hablan de infinidad de derechos-. Empero, la realidad jurídica dista de ajustarse al acontecer diario, y por muy bien que la Ley esté redactada, por no resolver las problemáticas nacionales, no funciona. Entonces no puede haber garantías. Así fue con la reforma constitucional al Artículo 73 (fracción XXI), que en 2012, otorgó a la FEADLE la capacidad de atraer y resolver investigaciones. Hasta ahora la institución no ha dado resultados. Lo mismo pasa con la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, que entre otras muchas cosas, establece (artículos 32 a 34) medidas preventivas (manuales, cursos de autoprotección, observadores, entre otros), de protección (entrega de equipos de comunicación; instalación de cámaras, cerraduras y otras medidas de seguridad, chalecos antibalas, autos blindados, etc.) y urgentes (incluye reubicación temporal, escoltas especializados, protección de inmuebles, entre otros) para todas aquellas personas (defensoras de Derechos Humanos o periodistas) y sus familiares, cuyas vidas estén bajo amenaza. El problema es que en muchos casos la normatividad no se aplica. Así el caso de la activista Miriam Elizabeth Rodríguez Martínez, dirigente del Colectivo de Desaparecidos de San Fernando, quien fue asesinada hace seis días en su casa, a manos de un comando. Según el gobierno local, la protegieron. Según se difundió en medios nacionales, Rodríguez Martínez, antes de ser asesinada, solicitó protección pero nunca la ayudaron. Otra es la decisión tomada a principios de marzo por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que determinó que los jueces federales, no los locales, deben enjuiciar los delitos cometidos contra periodistas. Sin embargo, como lo

señala un análisis del New York Times, el problema radica en que “la decisión de la corte todavía no es vinculante y solo aplica para delitos nuevos, lo cual quiere decir que una gran cantidad de casos se quedarán en los tribunales locales donde actualmente están. Estos cuentan con pocos recursos y son muy vulnerables a la corrupción”.

El incesante problema: De acuerdo con la información de Artículo 19, entre los años 2000 y 2006, durante el sexenio de Vicente Fox Quezada, hubo al menos 22 comunicadores asesinados. La crisis se desataría durante la administración de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), luego de iniciada la denominada “guerra contra el narco” (2006). Entonces perecieron 48 periodistas por “su posible relación con su labor periodística”. En lo que va del sexenio de Enrique Peña Nieto, la organización refiere que hubo 31 homicidios de comunicadores. Quedan 17 meses y 15 días para que concluya este gobierno, y al día de hoy, existen quienes vaticinan que las matanzas no cejarán. No hay garantías. Al respecto -luego del asesinato de Javier Valdez Cárdenas-, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, por medio de un comunicado, expresó que “los agravios a periodistas que no se atiendan hasta su esclarecimiento total, reparación integral del daño a la víctimas y castigo a los responsables, generan la reiteración de prácticas criminales que lastiman y afectan la vida nacional en sus valores cívicos y democráticos; así como la privación de vida de periodistas y defensores de Derechos Humanos”.

México, líder americano: De acuerdo con la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), México es el país con más asesinatos de periodistas en el continente americano. “Uno de cada tres de los asesinatos documentados por la Relatoría ocurrió en México (55 en total) y casi uno de cada cinco en Honduras (28 en total)”, refiere el organismo. A estos países le siguen Brasil (25), Colombia (11), Guatemala (nueve), Perú y Paraguay (seis casos cada uno). Para la CIDH, el problema es tanto la impunidad como la corrupción, ya que menciona que son “muy pocos” los autores intelectuales de asesinatos de periodistas que “han recibido algún tipo de condena”, además de que “en muchos casos, lamentablemente, se ha verificado que estas organizaciones ejercen la violencia en colusión con agentes estatales”.

#DichosyHechos dice que existen más indicios acerca de que en nuestro país no hay garantías en lo que refiere a la protección de periodistas y defensores de Derechos Humanos amenazados, que la certidumbre de que el Gobierno federal sea capaz de resolver este tipo de casos de violencia. El reciente asesinato de Javier Valdez Cárdenas, y los cientos de casos que lo anteceden, hablan de un estado de emergencia, en términos de seguridad, para todos aquellos que hacen de la libertad de expresión y de la defensa de sus derechos, un modo de vida

PAÍSES BAJOS

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL⁴

La inflación se eleva al 1,6 por ciento en abril

La inflación según el índice de precios al consumidor (IPC) subió al 1,6 por ciento en abril, informa la Oficina Central de Estadística CBS. En marzo, los precios de bienes y servicios para los consumidores fueron un 1.1 por ciento más caros que un año antes.

La evolución de precios de los parques de vacaciones y los pasajes de avión hacen aumentar la inflación

La evolución de precios de las vacaciones en parques y de los vuelos hizo aumentar la inflación en abril. En parte porque la Pascua cayó en abril este año y no en marzo como el año pasado. Por otro lado, las fiestas de mayo de este año cayeron abril y no en mayo. En los periodos en torno a periodos de fiestas y vacaciones, estos servicios son caros y esto tiene un efecto creciente sobre la inflación.

Aumenta la inflación sin tener en cuenta los precios de la energía, los alimentos, el alcohol y el tabaco

Debido a las frecuentes fluctuaciones en la evolución de los precios de la energía (carburantes, electricidad y gas) y los alimentos y a los precios del alcohol y el tabaco que aumentan muchas veces a causa de medidas fiscales, se estudia también la inflación excluyendo este grupo de productos. La inflación en abril atendiendo a este criterio se elevó al 1,3 por ciento. En marzo esta cifra fue del 0,6 por ciento.

La inflación de la zona euro aún mayor

Además del índice de precios al consumidor (IPC), la CBS calcula también el índice armonizado de precios europeo (IAPC).

La inflación medida por el IAPC en Países Bajos aumentó de 0,6 por ciento en marzo a 1,4 por ciento en abril. La inflación aumentó en la zona euro de 1,5 por ciento a 1,9 por ciento. La inflación en los Países Bajos es desde mayo de 2016 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,

⁴ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, 09.05.2017

hay estabilidad de precios cuando la inflación está por debajo, pero cerca del 2 por ciento.

El IAPC a diferencia del IPC ignora el costo de vida en la propia casa. El IPC calcula estos costes sobre la base de la evolución de los precios de la vivienda de alquiler.

Seguridad social⁵

Gabinete e inversores de riesgo prestarán más ayuda a las empresas emergentes

El gobierno pone una partida presupuestaria de 10 millones de euros anuales a disposición de los inversores que ayuden a financiar empresas emergentes con sus fondos. El Ministro de Economía Kamp ha hecho público este nuevo reglamento durante el comienzo de la Semana del Emprendedor de Utrecht. Las nuevas empresas pueden obtener más fácilmente los fondos necesarios para sus primeras etapas de crecimiento a través de este reglamento. Con estos inversores de riesgo, conocidos como *Ángeles de Negocios*, el Gobierno ayuda a las nuevas empresas a dar más rápidamente el siguiente paso adelante. Existen de 2.300 a 3.500 nuevas empresas en los Países Bajos, por un valor total de 12,9 mil millones de euros.

El ministro Kamp defiende que los inversores de riesgo son vitales para el clima de inversión de Países Bajos y para el crecimiento económico. Los *Business Angels* están dispuestos a invertir en la fase arriesgada de una empresa y a ayudar con sus conocimientos de redes de contactos a nuevas empresas para ampliar sus operaciones. El gobierno quiere apoyar a los aproximadamente 3000 *Business Angels* en sus inversiones en estas empresas innovadoras y de rápido crecimiento del futuro.

Invertir conjuntamente en nuevas empresas

La inversión anual extra se ha fijado en 10 millones de euros y se inserta en el actual Reglamento de Capital de apoyo a empresas emergentes SEED. A través de este Reglamento, la Administración apoya a las empresas innovadoras en tecnología y creatividad en la obtención de capital de riesgo. El Gobierno ha proporcionado aquí un préstamo sin intereses de hasta 1 millón de euros a un fondo en el que también dos *Business Angels* son activos. Los inversores de riesgo ponen al menos la misma cantidad en el fondo. Este dinero puede ser entonces invertido por los *Business Angels* en empresas de rápido crecimiento. En el marco de este esquema de financiación, en funcionamiento desde hace 11 años, se han creado 59 de estos fondos que han invertido en más de 300 empresas emergentes.

⁵ Fuente: Boletín de Noticias de la Administración Central del Estado, 09.05.2017

Este esquema para ayuda a nuevas empresas es parte de una inversión adicional del Gobierno de 52 millones de euros para el año 2017, para la promoción del rápido crecimiento de empresas innovadoras. Así, hay también 29 millones para una relajación del sistema de salario habitual para las empresas innovadoras. Los fundadores de nuevas empresas ya no están obligados a abonar un sueldo imponible de 44.000 euros, sino que pueden ajustar el salario mínimo en los tres primeros años. Con lo que queda más dinero de sobra para invertir en la propia empresa.

Mercado de trabajo⁶

Disminuye la preocupación de los trabajadores por la estabilidad del empleo

Cada vez menos trabajadores están preocupados por mantener su puesto de trabajo. En 2016, el 24 por ciento de los jóvenes de 15 a 65 años con un empleo estaban preocupados por la precariedad temporal de su puesto de trabajo. Antes de la crisis económica, en 2007, el 16 por ciento de los trabajadores estaban preocupados. La incertidumbre en la seguridad del empleo alcanzó en 2013 el nivel más alto desde el inicio de la crisis con un 34 por ciento. Desde entonces, ha ido disminuyendo anualmente. Según las nuevas cifras de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (NEA) de la Oficina Central de Estadística CBS y TNO.

La disminución en la preocupación por el mantenimiento del empleo principalmente en la construcción y la atención sanitaria social y domiciliaria

La proporción de trabajadores que estaban preocupados por mantener su puesto de trabajo entre 2013 y 2016 disminuyó en todas las industrias. Especialmente en la construcción hubo una fuerte disminución: del 39 al 22 por ciento. En la asistencia sanitaria, hubo un descenso significativo de esta inquietud. Sin embargo, la inseguridad laboral en todos los sectores es aún mayor que antes de la crisis. La preocupación por la conservación del empleo es más común entre los trabajadores de instituciones financieras. Relativamente muchos trabajadores en los sectores del transporte y almacenamiento, y en información y comunicación, expresan la preocupación por el mantenimiento del puesto de trabajo. Sectores en los que los trabajadores no sienten apenas inquietud por la estabilidad de su empleo son la agricultura y la pesca, la hostelería y la educación.

Menos inseguridad en los grandes cambios

La preocupación por la conservación del empleo está directamente relacionada con cambios importantes en las empresas, como recortes y/o reorganizaciones. En los últimos años, un menor número de trabajadores se ha visto afectado por estas cuestiones. La disminución de la inseguridad en el

⁶ Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS

empleo se debe en parte a esta reducción de cambios en las empresas. Sin embargo, incluso entre los empleados que de hecho han experimentado cambios drásticos, ha disminuido esta preocupación por la estabilidad de su puesto de trabajo. De los trabajadores que han tenido que hacer frente en 2016 a una reducción de puestos de trabajo y han sufrido un despido forzoso, el 44 por ciento estaba preocupado por la preservación de su propio empleo. En 2013 esa cifra era del 52 por ciento. El porcentaje de empleados en el mismo período, que estaba preocupado por una posible reorganización importante en su empresa disminuyó del 45 al 36 por ciento.

Los trabajadores jóvenes y sanos son los menos preocupados

Los jóvenes son los menos preocupados por mantener sus puestos de trabajo. Los empleados que se sienten sanos tienen también relativamente poca preocupación. De los empleados sanos entre 15 y 25 años, el 14 por ciento estaba preocupado por mantener su puesto de trabajo. En la misma franja de edad pero con peor estado de salud, el nivel de preocupación fue del 25 por ciento. La inseguridad laboral más elevada, con un 42 por ciento, se da entre los trabajadores de 45 a 55 años de edad que evalúan su salud como no muy buena.

Migración⁷

La polémica de los refugiados, consecuencias del problema europeo en la política de integración de Países Bajos

El flujo actual de refugiados se suma a una creciente conciencia de que no sólo han cambiado de forma permanente los datos demográficos de Países Bajos, sino de que van a seguir cambiando. Dada la creciente diversidad, la calidad y continuidad de las instituciones, es decir, cómo se organiza Países Bajos, debe constituir el enfoque y tener presente las políticas de implementación. Este proceso lleva consigo luchas y controversias internas.

El problema reciente de los refugiados parece ser más polémico que nunca. "El país de acogida" se siente atrapado entre la compasión por la situación de los refugiados y el temor a una pérdida de identidad nacional, de ocio y de cultura propias. Muchas personas se sienten divididas entre querer ayudar por un lado y el temor a lo que está por llegar como consecuencia de esta corriente de asilo por otro. La polarización emocional parece desembocar degenerando en una brecha insalvable. ¿Qué consecuencias tiene esto para el gobierno?

La diversidad se convierte en un proceso permanente, la problemática actual de los refugiados sitúa la política de integración de las últimas

⁷ Fuente: Plataforma de Conocimiento, Integración y Sociedad, KIS

décadas en el punto más crítico de mira. Los nuevos refugiados que llegan refuerzan cada vez más esta diversidad social. Los refugiados se añaden a la transformación de la estructura de la población que ha producido durante el último medio siglo.

En los Países Bajos viven cerca de dos millones de personas de origen no occidental y más de un millón y medio de extranjeros de procedencia occidental, en comparación con los más de trece millones de 'nativos'. Estas cifras son tan elocuentes como cuestionables.

Cuestionables, porque los términos "nativo" y "extranjero" pierden su significado. Hace ya más de un siglo desde que los primeros trabajadores invitados llegaron a Países Bajos. ¿De qué estamos hablando entonces? Sobre todo si tenemos en cuenta que la migración se ha producido en todos los siglos.

Sin embargo, las cifras también son reveladoras. Las tres ciudades más grandes de nuestro país se han convertido en medio siglo en las denominadas ciudades de mayoría-minoría, donde reside la mayoría de las minorías. El concepto de *superdiversidad* caracteriza esta situación, por lo que surge una perspectiva totalmente diferente de la 'integración'. Si este concepto todavía tiene sentido, es cuando se trata de una integración mutua entre los distintos grupos de la sociedad, en lugar del alzamiento o el auge de una identidad existente.

La diversidad se convierte en la nueva norma, no sólo en los tipos de minorías, sino también dentro de las minorías: situación de residencia, vivienda, religión, posición social y contactos con el país de nacimiento. La vida, cada vez más, sale de las fronteras nacionales. Ciudad, país y familia ya no coinciden en espacio, surgen amistades digitales internacionales y el ir y venir entre países este, oeste, norte y sur es cada vez mayor

En esta imagen de la sociedad "en red" son cada vez menos frecuente los colectivos únicos. Pensar en términos de super-diversidad trasciende y supera el pensamiento de integración de minorías en una perspectiva global. La diversidad es el estado real de la vida metropolitana de las grandes urbes, y por lo tanto constituye la base y el punto de partida de la gobernabilidad a nivel local, nacional e internacional.

REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Convocatoria de elecciones anticipadas

La primera ministra británica, Theresa May, anunció el pasado 18 de abril que va a convocar elecciones anticipadas el próximo 8 de junio. May ha explicado que tras su nombramiento como primera ministra, como consecuencia del cese de David Cameron por la victoria en el referéndum de los partidarios del Brexit, el país necesitaba estabilidad, seguridad y liderazgo y que ella lo ha proporcionado.

May ha recalcado que Reino Unido va a abandonar la UE y que no hay vuelta atrás. Además, ha reconocido que el Gobierno tiene un plan para el Brexit que va a permitir a Reino Unido recuperar el control de sus leyes y fronteras, pero que el resto de partidos políticos se oponen a ello. Ha insistido en que en este momento de enorme relevancia para el país se necesita unidad, sin embargo hay división. El partido laborista ha amenazado con votar en contra del acuerdo final con la UE, el partido Nacionalista Escocés votará en contra de la legislación para derogar la membresía de Reino Unido de la Unión y los miembros de la Cámara de los Lores han prometido batallar cada uno de los pasos que del Gobierno.

En este sentido, la primera ministra ha manifestado que no está preparada para que el resto de partidos pongan en riesgo las negociaciones para el Brexit, señalando que si no se celebran elecciones ahora este juego va a continuar. Asimismo, ha admitido que la división en el Parlamento pone en riesgo la posibilidad de que el Brexit tenga éxito y genera incertidumbre e inseguridad al país. Por este motivo, se necesita celebrar unas elecciones generales ahora, mientras que la UE negocia su posición ante la salida de Reino Unido y antes de que comiencen formalmente las negociaciones.

May ha apuntado que ha llegado a esta conclusión recientemente y muy a su pesar. Desde que llegó al cargo ha manifestado que no se celebrarían elecciones hasta 2020, pero ahora se ha dado cuenta de que la única manera de garantizar la estabilidad y seguridad del país en los próximos años pasa por convocar elecciones anticipadas y buscar el apoyo de la ciudadanía en las decisiones que tome.

May concluyó su intervención alabando su posición de fuerte liderazgo frente al resto de partidos y animando a los ciudadanos a votar por el partido conservador.

Principales acontecimientos del Brexit

La Cámara de los Comunes del parlamento británico ha publicado un informe⁸ titulado *Brexit Timeline: events leading to the UK's exit from the European Union* ("Calendario del Brexit: eventos sobre la salida de Reino Unido de la UE"), con los principales sucesos relacionados con el Brexit, desde la convocatoria del referéndum hasta la previsión de eventos los próximos meses.

A continuación se enumeran los sucesos más importantes acaecidos desde la votación a favor de la salida de Reino Unido de la UE:

- 23-24 de junio 2016: Celebración del referéndum para la permanencia de Reino Unido de la UE y anuncio del resultado del mismo: 48,1% a favor y 51,9% en contra. David Cameron comunica que en los próximos meses presentara su dimisión como primer ministro.
- 13 de julio 2016: Theresa May es nombrada primera ministra por la Reina.
- 13,17,18 de octubre 2016: Se presenta ante el Tribunal Superior de Justicia británico el caso Gina Miller, por el que se cuestiona la legalidad de que el Gobierno británico active el art. 50 sin el consentimiento del Parlamento.
- 3 de noviembre 2016: El Tribunal Superior británico falla a favor de que el Parlamento de luz verde a la activación del art. 50. El Gobierno británico recurre ante el Tribunal Supremo.
- 17 de enero 2017: La primera ministra pronuncia el primer discurso sobre el Brexit en el que revela los 12 objetivos del Gobierno para negociar la salida de la UE.
- 24 de enero 2017: El Tribunal Supremo dictamina que el Gobierno necesita el apoyo del Parlamento para activar el art. 50.
- 26 de enero 2017: El Gobierno presenta ante la Cámara de los Comunes el proyecto de Ley de la Unión Europea (Notificación de Salida), *European Union (Notification of Withdrawal) Act 2017*.
- 2 de febrero 2017: El Gobierno presenta el Libro Blanco para el Brexit en el que se detallan las 12 prioridades para la negociación anunciadas anteriormente por la primera ministra.
- 13- 16 de marzo 2017: Tras la presentación de enmiendas por la Cámara de los Lores y su posterior rechazo por los Comunes, el proyecto de Ley de la Unión Europea (Notificación de Salida) es aprobado por el Parlamento y recibe la Sanción Real.
- 29 de marzo 2017: Activación del art. 50.
- 30 de marzo 2017: El Gobierno publica el Libro Blanco de la Ley de Derogación por el que se revocará la Ley de Comunidades Europeas de 1972 (ECA) e incorporará la legislación comunitaria a la normativa nacional.

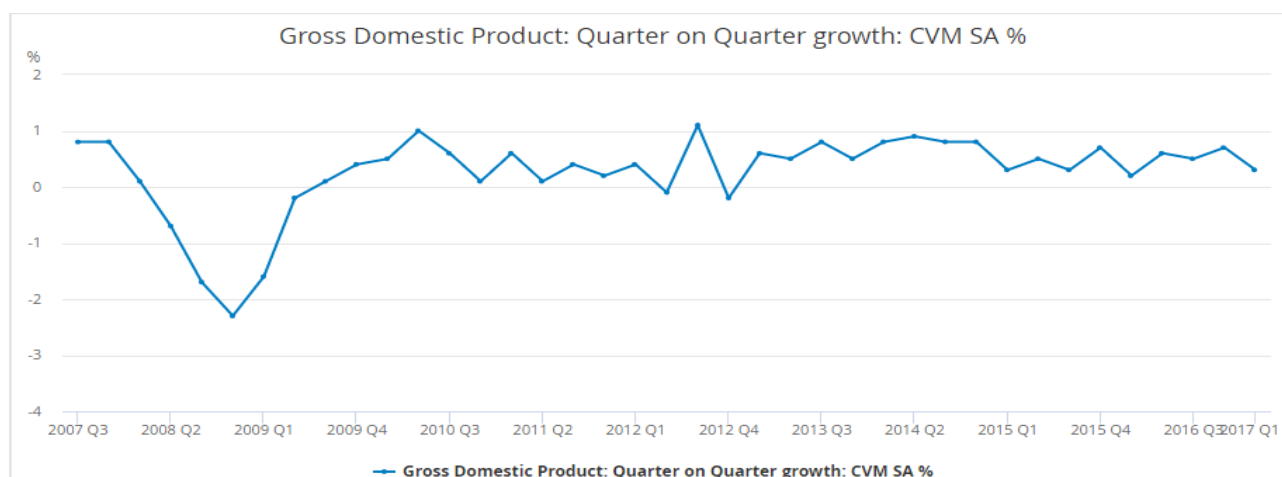
⁸ <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7960>

- 31 de marzo 2017: El presidente del Consejo Europeo presenta el borrador de las líneas de negociación de los 27 para el Brexit.
- 18-19 de abril 2017: La primera ministra anuncia la celebración de elecciones anticipadas y los diputados apoyan esta decisión.
- 29 de abril 2017: La UE aprueba por unanimidad las directrices de negociación para la salida de Reino Unido de la UE.
- 3 de mayo 2017: Disolución del Parlamento.

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,3%** en el primer trimestre de 2017 y un 2,1% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.

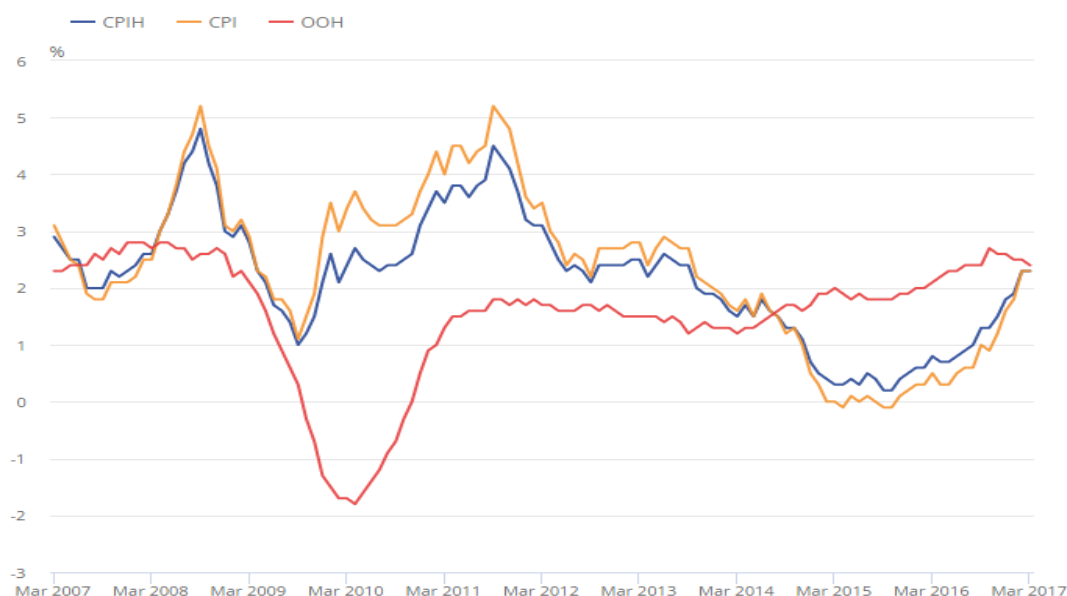


Fte: ONS

En el mes de marzo de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** se mantuvo en el **2,3%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015. La causa de esta subida ha sido el aumento de los precios de la comida, el alcohol y tabaco, la ropa y calzado, mercancías diversas y servicios.

En la siguiente tabla se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI.

Figure 1: CPIH, OOH component and CPI 12-month rates for the last 10 years: March 2007 to March 2017



Source: Office for National Statistics

Fte: Office for National Statistics

Celebración del 120 Congreso anual de los sindicatos escoceses

La Consejería de Empleo y Seguridad Social asistió al 120º Congreso Anual de los sindicatos escoceses, *Scottish Trades Union Congress (STUC)*, celebrado entre el 24 y 26 de abril de 2017, en Aviemore, localidad al norte de Escocia.

STUC con 39 sindicatos vinculados, que representa a 580.000 personas afiliadas, es una organización independiente coordinadora del movimiento sindical en Escocia, formada en 1897 como resultado del desacuerdo acerca de la decisión del TUC de 1895 de excluir los "consejos sindicales" de la representación directa en el Congreso, pero que mantiene un vínculo de hermandad con las Trades Union de Reino Unido.

En la presente edición se contó con la intervención de personalidades destacadas de la vida política británica como Nicola Sturgeon, Ministra Principal de Escocia y líder del Partido Nacional Escocés; Jeremy Corbyn, líder del Partido Laborista y de la Oposición, entre otros.

En sus intervenciones ambos resaltaron la oportuna llamada a las urnas por parte de la Primer Ministro, Theresa May y la convocatoria de elecciones generales convocadas para el próximo 8 de junio.

- En relación al contenido de las materias objeto de debate, se expusieron y votaron 113 mociones, agrupadas en 10 áreas: Reforma Constitucional, Consejo General STUC, Economía e Industria,

Transporte, Educación, Formación Continua, Servicios Públicos, Movimiento sindical y Derechos de los Trabajadores, Organización Sindical, Igualdad y Justicia Social, Internacional. Entre las que caben destacar las siguientes mociones:

- Empleo precario y derechos laborales: Se confirma durante el pasado año la existencia de más de 78.000 trabajadores en Escocia bajo la modalidad de contratos "cero horas".
- Derecho al trabajo: El Congreso propone abolir los contratos "cero horas" por trabajo debidamente remunerado.
- Trabajo gratis: Con más frecuencia se puede oír hablar del "trabajo gratis" o no remunerado. El Congreso aprueba poner en marcha medidas que prohíban dicha práctica.
- Derechos sindicales y de los trabajadores: El Congreso reconoce la importancia de mantener todos los derechos sindicales y de los trabajadores derivados de la Unión Europea.
- Equiparación en la edad de jubilación entre sexos: Frente a la decisión tomada por el Gobierno de equiparar a los 65 años la edad de jubilación entre hombre y mujeres, el Congreso es de la opinión que el Gobierno debe ofrecer a todas las mujeres nacidas después del 6 de abril de 1951 un paquete de medidas transitorias.
- Derechos de los nacionales de la UE para residir y trabajar en Reino Unido: El Congreso denuncia la posición actual del Gobierno británico de no garantizar tras el Brexit los derechos de los ciudadanos de la UE que en la actualidad se encuentren trabajando, residiendo o estudiando en Reino Unido. El Congreso insta a su Secretario General que exija al Gobierno de Reino Unido que garantice los derechos de los ciudadanos de la UE a permanecer en el país junto con sus familias; impulse vigorosamente campañas en contra de la salida de Reino Unido del Convenio Europeo de Derechos Humanos; y exija al Gobierno escocés que sufrague el asesoramiento legal a ciudadanos de la UE en Escocia.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

A los cuatro meses de la formación del actual Gobierno, sigue asistiéndose a un equilibrio precario entre las fuerzas que lo componen. Se recuerda que después de un año de gobierno técnico guiado por Dacian Cioloș y tras las elecciones de diciembre de 2016, que dieron la victoria, con un 45% de votos, al Partido Socialdemócrata (PSD), a principios del mes de enero de este año se formaba un nuevo Gobierno. El nuevo Primer Ministro es Sorin Grindeanu que formó un gobierno de coalición con el partido Alianza de Liberales y Demócratas (que obtuvo el 6% de los votos en las elecciones generales).

En los meses transcurridos desde la formación del Gobierno, se han producido algunos desencuentros entre la coalición y, en tan poco tiempo, se han producido cambios en cuatro carteras ministeriales: Justicia, Economía, Ámbito Empresarial y Fondos Europeos. El ministro de Justicia dimitió por la crisis política desencadenada después de la aprobación de un decreto ley que reformaba el Código Penal en un intento de reducir el número de reclusos en las cárceles rumanas tal como se les ha requerido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La amnistía de presos por corrupción y la reducción de penas que se incluía en la reforma provocaron una gran reacción social incluso desde el exterior de Rumanía, que obligó al gobierno a retirar la reforma.

Otra iniciativa de este Gobierno, en la que se sigue trabajando es la ley de salario unitario, concebida para aumentar y homogeneizar las retribuciones de los empleados públicos. Presentada como una prioridad por el gobierno, algunas de sus primeras medidas se aplicarán a partir del próximo 1 de julio. Se comenzará por el sector de la Sanidad, con quien la ministra de Trabajo ya ha estado negociando y se continuará con la Fuerzas de Seguridad y Orden Público cuyos sindicatos afirman que hay más de 80.000 empleados que no llegan al salario mínimo que es de aproximadamente 320 euros, para continuar después, con el sector de la Educación. En todo caso, las subidas, que pueden llegar a ser de hasta un 60%, se producirán de forma gradual. En los presupuestos hay consignados 7.000 millones de euros para los próximos cuatro años.

Situación económica

Las previsiones de crecimiento del PIB son de las más elevadas de Europa tanto en las estimaciones del gobierno como de organismos e instituciones internacionales. El gobierno prevé un incremento del PIB del 5,2% para 2017 y un déficit máximo del 3%. Por su parte, el FMI ha revisado al alza sus previsiones para Rumanía pero, no obstante, deja el aumento del PIB en el 4,2%. La Comisión Europea ha puesto en duda que Rumanía finalice

el año con un déficit del 3% y calcula que pueda llegar al 3,6%, al igual que el FMI. Hay que tener en cuenta que ya el gobierno técnico anterior al actual equipo de Sorin Grindeanu, había aprobado una reducción de impuestos en un nuevo Código Fiscal, que reduce el IVA al 19% en 2017. A ello se suma el aumento de los salarios previsto en las Administraciones Públicas, lo que añade más dudas para el cumplimiento de los objetivos. El gobierno rumano, sin embargo, ha reafirmado varias veces su compromiso de mantener el déficit presupuestario en los límites establecidos por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento e intentará tomar medidas suplementarias para reducir los gastos.

En cambio, según ha anunciado Eurostat, el pasado diciembre Rumanía se situaba entre los países con el nivel más reducido de la deuda pública en relación con el PIB, es decir un 37,6%, lo que significa muy por debajo del umbral del 60% establecido por el Tratado de Maastricht, como una de las condiciones de adhesión a la zona euro.

La paradoja de Rumanía es que, por un lado, se ha asistido a una reducción de la pobreza pero, por otro, han aumentado las desigualdades sociales. 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%, pero es constatable que el alto crecimiento económico no llega a toda la ciudadanía.

Según el último informe de Eurostat, en 2016 el déficit presupuestario de Rumanía alcanzó el 3% del PIB. Más exactamente, el PIB de Rumanía alcanzó unos 761.400 millones de lei (unos 170.000 millones de euros), con un déficit de unos 23.100 millones de lei (más de 5.000 millones de euros), en las condiciones en que el país se había comprometido a mantener el nivel del déficit por debajo del 3%, un umbral que, si es superado, permite iniciar el procedimiento de déficit excesivo por parte de la CE. Cabe recordar que el anterior Gobierno de Dacian Cioloş había asumido un déficit presupuestario de un 2,95% del PIB para 2016

En toda la UE, el año pasado se registró un déficit presupuestario de un 1,7% del PIB. En cambio, según ha anunciado Eurostat, el pasado diciembre Rumanía se situaba entre los países con el nivel más reducido de la deuda pública en relación con el PIB, es decir un 37,6%, lo que significa muy por debajo del umbral del 60% establecido por el Tratado de Maastricht, como una de las condiciones de adhesión a la zona euro.

En su pronóstico económico para el pasado invierno la CE advertía que este año Rumanía podría registrar el mayor aumento del déficit presupuestario de toda la UE, a pesar de haber registrado el mayor crecimiento económico de Europa el año pasado. Según estimaba la Comisión, este año el déficit presupuestario de Rumanía podría aumentar hasta un 3,6% del PIB, lo que significa un 2,98% más que el objetivo establecido por el Gobierno.

Pero el Ejecutivo rumano encabezado por Sorin Grindeanu se ha comprometido a mantener el déficit por debajo de un 3% del PIB. La CE también estima que este año el crecimiento económico de Rumanía alcanzará un 4,4%, por debajo de las estimaciones asumidas por el Gobierno para la elaboración del presupuesto, que indicaban un 5,2%.

Para aumentar el presupuesto en 2017, la única esperanza es aumentar el número de empleados, han dicho los analistas económicos. En su opinión, Rumanía podría crearse una "reserva" de ingresos, obtenidos a través de la reducción del trabajo en negro y el aumento del número de empleados con contrato legal. Las últimas estadísticas indican que en Rumanía la población activa (en edad de trabajar) ronda unos 8,9 millones de personas, pero de ellas, según datos oficiales, solo 4,78 millones trabajan con contrato legal. Unos 1,5 millones empleados trabajan en negro, según las últimas estadísticas económicas.

Situación social

El texto de la Ley sobre salario unitario entró en el Parlamento a primeros de abril. El Primer Ministro, Sorin Grindeanu ha precisado que desea una ley equitativa, mediante la cual cada empleado sea remunerado según las responsabilidades que tiene. En cuanto a la oposición, n cambio, en la oposición, la líder interina del PNL, Raluca Turcan, opina que el Ejecutivo debería asumir la responsabilidad del proyecto:

Turcan opina que la situación económica de Rumanía deja muchísimo que desear y que actualmente hay una presión sin precedente sobre el ámbito empresarial. En su opinión, es necesario tener predictibilidad en Rumanía para que el ámbito empresarial sea más fuerte y capaz de consolidar el presupuesto, mediante los ingresos producidos con el tiempo.

Por su parte, el Ministro de Hacienda, Viorel Ștefan, ha añadido que está esperando la ejecución presupuestaria en el primer trimestre para ver el impacto de los crecimientos salariales cuando entre en vigor la nueva ley del salario único. Ștefan ha explicado que esta ley es muy necesaria, en régimen de máxima urgencia, para dar estabilidad al sistema salarial del sector público de Rumanía.

El Ministro de Hacienda ha afirmado también que el proyecto de ley debe pasar por el debate del Legislativo, porque hasta ahora se han adoptado algunas ordenanzas del Gobierno que han causado confusiones en el sector de los salarios.

Según el líder del PSD, Liviu Dragnea, en la nueva versión, la diferencia entre el salario más bajo y el más alto de Rumanía pasará a ser de 1 a 15, siendo actualmente de 1 a 12. El jefe del Estado tendrá el mayor salario, seguido por los presidentes de las dos Cámaras del Parlamento y el presidente de la Alta Corte de Casación y Justicia (ICCJ). La Ministra de

Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, ha declarado recientemente tras las negociaciones con los sindicatos del sector público sobre el nuevo proyecto de ley, que los salarios de los empleados públicos aumentarán por etapas antes de 2021, siendo los empleados del sector sanitario los únicos que se beneficiarán del crecimiento íntegro en 2018. Las autoridades desean que la nueva ley del salario unitario entre en vigor a partir del 1 de julio.

Empleo

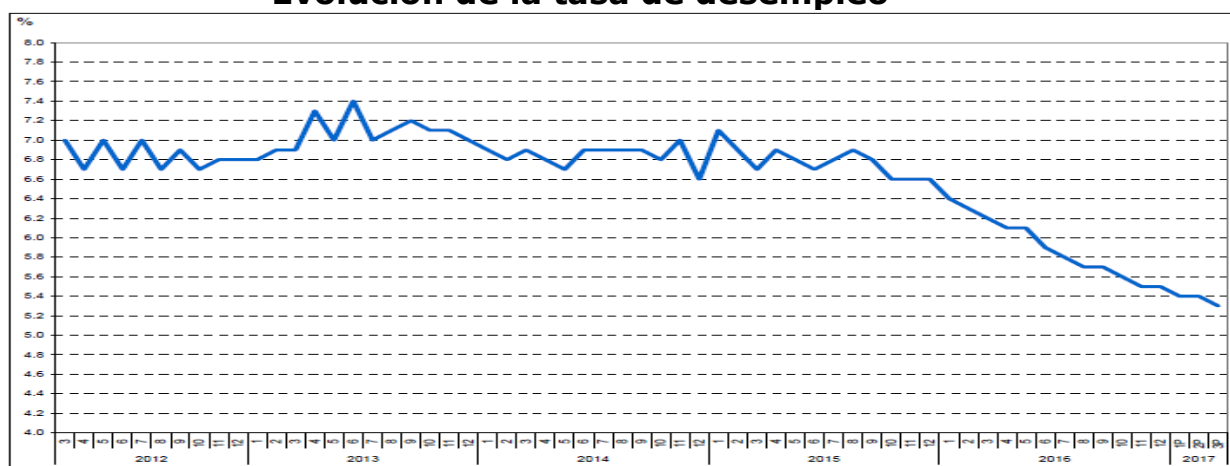
Desempleo en marzo

En contraposición a la mayoría de los países de la UE, en Rumanía el mercado de trabajo no da señales de sufrimiento. En marzo de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), publicados el 2 de mayo, la tasa de desempleo se estimó en un 5,3%, una décima menos que en el mes anterior.

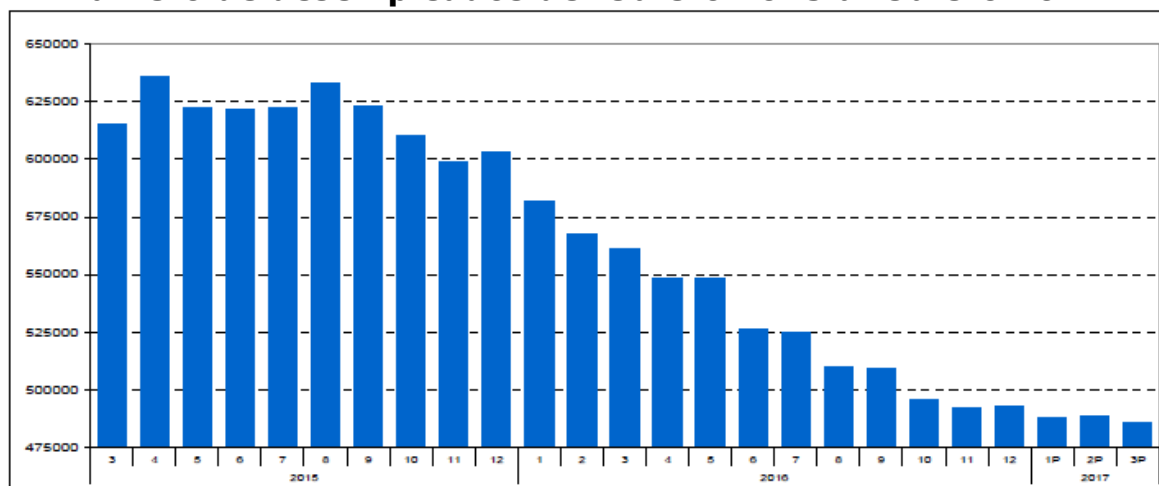
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de marzo de 2017 fue de 486.000 personas, frente a las 489.000 de febrero y los 561.000 de marzo del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,7% y 4,9%).

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.

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de febrero 2015 a febrero 2017



Los datos de enero y febrero y marzo son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2016										2017		
	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
Total													
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
Hombres													
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
Mujeres													
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 febrero y marzo de este año son provisionales

Asuntos sociales

El Plan Operativo Capital Humano.

Rumanía ha contado en el periodo de programación 2007/2013 con una asignación de más de 26.000 millones de euros que ha ejecutado con un porcentaje de absorción de entre el 60 y 70%.

Para el periodo de programación 2014/2020 tiene asignados 40.000 millones para el desarrollo de 6 Programas operativos entre los distintos Fondos.

Entre ellos hay un **Programa Operativo "Capital Humano"**, del Fondo Social Europeo, que cuenta con una asignación 4.100 millones de euros para una inversión total de 5.000 millones de euros. Este programa representa una importante fuente de inversión en el empleo, la educación, la lucha contra la pobreza y el apoyo a los servicios sociales

El programa tiene siete prioridades, con las siguientes asignaciones de la UE:

- Las Prioridades 1 y 2 se dedican a la ejecución de la Garantía Juvenil en Rumanía, con 211 millones de euros para las regiones elegibles para el YEI (Centro, Sudeste y Sur de Muntenia) y 362 millones de euros para el resto del país. Las medidas se adaptarán a los perfiles de los jóvenes que no tengan empleo, educación o formación (NEET). Estas medidas pueden incluir asesoramiento, orientación, formación, ayuda para la creación de empresas y apoyo a la movilidad, así como incentivos para que los empleadores creen empleos, programas de aprendizaje, etc.
- La prioridad 3, "Empleos para todos", cuenta con una asignación de la UE de 1.100 millones de euros. Apoyará el acceso al empleo, centrándose en los desempleados e inactivos, los desempleados de larga duración, los trabajadores más ancianos, los discapacitados y las personas con un nivel de educación inferior. Esto implicará la mejora de sus competencias, facilitando el reconocimiento de sus cualificaciones o experiencia; apoyando la movilidad laboral entre las diferentes regiones de Rumania y ayudando a los participantes a encontrar un empleo o crear microempresas y SMEs, entre otros.
- La prioridad 4, con 940 millones de euros, tiene como objetivo promover la inclusión social y la lucha contra la pobreza. Medidas integradas ayudarán a las personas desfavorecidas, incluidos los rom, a acceder al mercado de trabajo, mejorando sus capacidades y apoyando el espíritu empresarial y las empresas sociales, entre otras acciones. Se prestará apoyo a varios grupos vulnerables, como personas sin hogar, personas que sufren de dependencia, víctimas de violencia doméstica o tráfico, presos o ex infractores, ancianos y personas con discapacidad. También se prestará apoyo específico a los servicios sociales, como la asistencia social, servicio de salud y de atención, incluyendo apoyo a la llamada "desinstitucionalización" (asistencia a grupos con necesidades de cuidado que les permitan vivir con más independencia en lugar de estar comprometidos con las instituciones).

- La prioridad 5, con 201 millones de euros, apoya el desarrollo local bajo las responsabilidades de las comunidades. Cubre las zonas urbanas (ciudades de más de 20 000 habitantes), con especial atención a las comunidades desfavorecidas. Así, se complementará el apoyo a las zonas rurales y a las ciudades más pequeñas en el marco del Programa de Desarrollo Rural.
- La prioridad 6, educación y competencias, invertirá 1.200 millones de euros para apoyar a la educación de segunda oportunidad para jóvenes NEET, reducir el abandono escolar prematuro, mejorar el acceso y la calidad de la educación terciaria, apoyar los aprendizajes, los períodos de prácticas y el aprendizaje permanente, así como la formación profesional en general, con el objetivo siempre de aumentar su relevancia a las demandas del mercado de trabajo. Se presta especial atención a las personas desfavorecidas, como los rom o las personas de zonas rurales o de escasa calificación, por ejemplo mediante becas.
- La prioridad 7 incluye los 258 millones de euros restantes para asistencia técnica para ejecutar el programa.

Migraciones

Emigración

Rumanía ocupa el cuarto puesto en la Unión Europea en términos de emigrantes, según un informe de las Naciones Unidas. La mayor parte de los que se desplazan al extranjero para trabajar lo hace con el fin de dar apoyo financiero a sus familias que se quedan en Rumania. En los últimos cuatro años, 15.000 rumanos han remitido 280 millones de euros a Rumania a través de TransferGo.

Según el Banco Mundial, alrededor de cuatro millones de rumanos estaban establecidos en el extranjero a finales de 2015, habiendo transferido 3.200 millones de dólares. Los principales países desde los cuales los rumanos emiten las remesas son: Italia (937 millones de dólares), España (740 millones de dólares) y Alemania (422 millones de dólares).

Inmigración

En 2016, unas 1.850 personas solicitaron asilo en Rumanía, casi un 50% más que en el año precedente, señala un informe publicado por Eurostat. La mayoría de las solicitudes, más de 800, fueron presentadas por sirios, 460, por iraquíes y casi 100, por pakistaníes. Según la Eurostat, Rumanía figura entre los países de la UE menos atractivos para los inmigrantes. De los 1,2 millones de solicitantes de asilo en el espacio comunitario, unos 720.000 han optado por Alemania, seguida por Italia, con 120.000 y Francia, 76.000. En cuanto a los países de procedencia, la mayoría son sirios, (28%), afganos (15%) e iraquíes (11%), señala el informe.

SUECIA

“LOS SOCIALDEMÓCRATAS DEBEN PRONUNCIARSE YA SOBRE EL BIENESTAR”⁹

Los partidos de la Alianza desean un acuerdo sobre las condiciones del sector del bienestar y creen que ha llegado el momento de que los Socialdemócratas se definan. Escriben Anna Kinberg Batra (M), Annie Lööf (C), Jan Björklund (L) y Jakob Forssmed (CD).¹⁰

Debate sobre la prohibición de los beneficios

Para que Suecia funcione es necesaria una escuela que ofrezca buenos conocimientos, una sanidad accesible de alta calidad y una asistencia a niños y mayores que ofrezca a todo el mundo el apoyo y la ayuda necesarios en la vida cotidiana. Un bienestar de alta calidad es algo que nos garantizamos mutuamente, independientemente del grosor de la billetera o del lugar de residencia. Esto es algo que debemos defender.

Suecia cambia, la población envejece, y existe el riesgo de que sean menos los que pagan los impuestos necesarios para mayor bienestar para más personas. Es más necesario que nunca que se utilicen los medios comunes de la mejor forma posible para conseguir la máxima calidad. En este punto, los actores independientes del sector son determinantes. Son punteros y prueban nuevas técnicas, funcionan con distintos métodos de trabajo, introducen un valor añadido y son fuerza locomotriz del desarrollo en la escuela, la sanidad y la asistencia. Se debe aprovechar de todo ello, y no prohibirlo y clausurar empresas. La Alianza cree, que la diversidad y la libertad de elección son el motor de la calidad, y son, en sí mismas, calidad, debido a que todos somos distintos y tenemos distintas necesidades y deseos.

Ha llegado el momento que los Socialdemócratas se definan sobre el bienestar: o bien introducen las reformas sugeridas en el informe de *Ilmar Reepalu*, o bien lo tiran a la papelera para así contribuir a un amplio consenso sobre las condiciones a largo plazo del sector, que garanticen tanto una elevada calidad como la libertad de elección y la diversidad. Además, los Socialdemócratas deben pronunciarse sobre si desean introducir el “sorteo de plazas escolares” que la Comisión Escolar ha propuesto. Dicha propuesta limitaría enormemente la libertad de elección.

⁹ **Fuentes:** Svenska Dagbladet.

¹⁰ Anna Kinberg Batra, líder Moderados, Annie Lööf, líder del Centro, Jan Björklund, líder de los Liberales, y Jakob Forssmed, líder temporal de los Cristianodemócratas. Los cuatro partidos forman la Alianza

La Alianza desea un acuerdo a largo plazo sobre las condiciones del sector del bienestar, pero en el mismo no se incluye ni el techo de beneficios ni la lotería escolar, que tendrían, a su juicio, consecuencias imprevisibles para la diversidad y la libertad de elección. Los puntos de partido de la Alianza para garantizar el orden y concierto en el bienestar son:

Deben establecerse exigencias de calidad a nivel nacional para todas las empresas del sector del bienestar. Dichas exigencias partirán, principalmente, de los resultados obtenidos. El seguimiento de la calidad deberá concentrarse en resultados medible, no en la medida de los recursos invertidos. Las exigencias de calidad se aplicarán a todos los actores, tanto públicos como privados.

- Apertura y transparencia. Para crear las condiciones necesarias para que las personas puedan llevar a cabo una elección entre distintas alternativas dentro del sector del bienestar, son necesarias más apertura y transparencia. Todos los padres deben poder sentirse seguros de que la escuela que eligen para sus hijos tiene una calidad elevada.
- Obligatoriedad generalizada de obtención de permiso, así como examen y evaluación de las directivas de los actores para todo el sector. La obligatoriedad de obtención de permisos debería introducirse para todos aquellos que deseen abrir una escuela, un centro sanitario, un centro de asistencia para ancianos o una guardería. Una parte del proceso de obtención de permisos deberá consistir en el examen y validación de la directiva para los actores públicos y de los propietarios y la directiva para los actores privados. Las exigencias deben ser equiparables para ambos tipos de actores.
- Endurecimiento de las sanciones. Para eliminar las carencias en la calidad es necesario que las sanciones actuales se endurezcan y refuercen, tanto para actores privados como públicos. Si una escuela municipal no consigue resultados lo suficientemente buenos, el municipio debe poder perder la posibilidad de seguir administrando esa escuela.

Si el Gobierno decide no buscar un consenso amplio y, por el contrario, presenta propuestas en contra de la voluntad del Parlamento que limiten la libertad de elección, en la Alianza está dispuesta a utilizar los medios parlamentarios existentes para detener la introducción de dichas propuestas.

Stefan Löfven está entre la espada y la pared, entre las condiciones que le impone la Izquierda de *Jonas Sjöstedt* para apoyarle en los presupuestos, y un debate sobre lo que el sector del bienestar necesita. *Löfven* decidió él mismo ponerse en esa situación cuando asumió el poder con la ayuda de la Izquierda. Ahora los Socialdemócratas intentan estar, al mismo tiempo,

tanto a favor como en contra del informe de *Reepalu*. En su Congreso informaron que deseaban detener los beneficios en todas las empresas privadas del sector del bienestar, al mismo tiempo que representantes del Gobierno han señalado que solamente el sector escolar sería el afectado por un techo de beneficios. Esto es insostenible.

El futuro de las escuelas, los operadores sanitarios y las residencias de ancianos gestionadas por empresas privadas afecta, sobre todo, a niños, pacientes, mayores y personal. Casi 340.000 niños van todos los días a una guardería o a una escuela privada. Casi la mitad de todas las visitas a los centros de asistencia primaria tienen lugar en una empresa privada. Más de 200.000 personas reciben cada mes su sueldo de un actor privado en la escuela, la sanidad y la asistencia.

La incapacidad de los Socialdemócratas de pronunciarse sobre el bienestar debilita a Suecia. Los pequeños actores sanitarios no se atreven a contratar a personal nuevo, y empresas que podrían haber crecido se estancan. Este es un efecto directo del hecho de que los Socialdemócratas han elegido el poder frente a un buen sector del bienestar.

Ahora que los Socialdemócratas han tenido su Congreso y *Reepalu* pronto presentará su propuesta definitiva, el partido tiene una ocasión de oro para pronunciarse sobre cómo debe ser el bienestar. La Alianza ha asumido su responsabilidad y ofrecido una respuesta sobre sus puntos de partida para conseguir un acuerdo a largo plazo. La libertad de elección y la diversidad han venido para quedarse. Ha llegado el momento de que los Socialdemócratas se definan. Si el Gobierno decide presentar una propuesta en contra de la voluntad del Parlamento, la Alianza votará en su contra. Suecia no se puede permitir una política que ponga a la ideología por delante de un bienestar que funcione. En otros artículos de prensa, la Alianza presenta una alternativa a la política socialdemócrata.



SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

SITUACIÓN FINANCIERA DE LA SEGURIDAD SOCIAL ¹¹

El Banco Federal alemán (*Bundesbank*) ofrece en sus últimos informes mensuales (Banco Federal 2017a y 2017b) el balance financiero de las cuatro ramas de la Seguridad Social financiadas por las cotizaciones de trabajadores y empresarios: los seguros de pensiones, desempleo, enfermedad y cuidados de larga duración.

El balance financiero de las cuentas públicas en 2016

Según informa la Oficina Federal de Estadística en una nota de prensa de 7.4.2017, las cuentas públicas (Gobierno central, gobiernos regionales, municipios y Seguridad Social) cerraron el ejercicio de 2016 con un superávit de 25.800 millones de euros, inferior en 3.400 millones al de 2015.

Esta caída se debe sobre todo a que el superávit del Gobierno federal pasó de 20.6000 millones en 2015 a 5.000 millones en 2016, mientras que el resto de los entes públicos consiguió incrementar su superávit. Los gobiernos regionales cerraron el ejercicio con un superávit de 9.000 millones de euros (2015: 4.200 millones), los municipios con 5.400 millones (2015: 3.200 millones) y la Seguridad Social con 6.400 millones (2015: 1.200 millones).

La Oficina Federal de Estadística destaca que los ingresos de la Seguridad Social aumentaron en un 4,6% hasta los 603.800 millones gracias al fuerte incremento en la recaudación de cotizaciones sociales (+4,5%) y de asignaciones y transferencias estatales (+5,5%). La suma de gastos fue de 597.400 millones de euros, el aumento fue del 3,7% y, por lo tanto, más moderado que el de los ingresos.

¹¹ Deutsche Banco Federal (2017a): Monatsbericht Februar. http://www.BancoFederal.de/Redaktion/DE/Downloads/Veroeffentlichungen/Monatsberichte/2017/2017_02_monatsbericht.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Banco Federal (2017b): Monatsbericht März http://www.BancoFederal.de/Redaktion/DE/Downloads/Veroeffentlichungen/Monatsberichte/2017/2017_03_monatsbericht.pdf?__blob=publicationFile

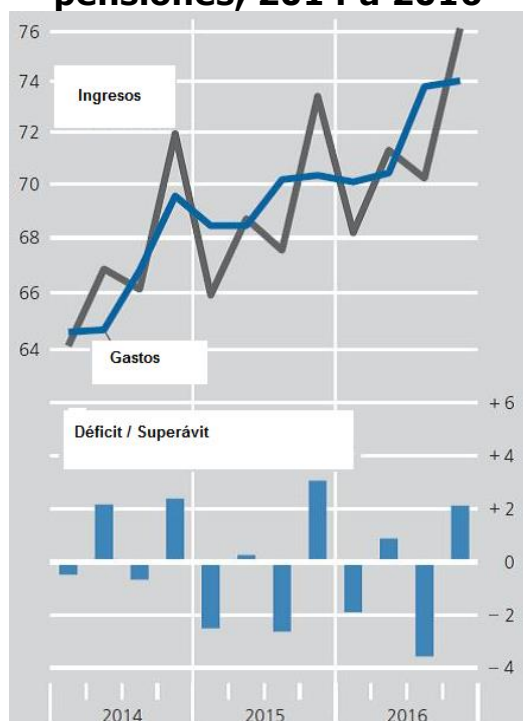
Oficina Federal de Estadística (nota de prensa del 7.4.2017): Öffentlicher Finanzierungs-überschuss von 25,8 Milliarden Euro im Jahr 2016 https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/04/PD17_121_7_1131.html

Gastos, ingresos y balance financiera de las cuentas públicas, 2015 y 2016, en miles de millones de euros					
Año	Total	de estos:			
		Gobierno federal	Gobiernos regionales	Municipios	Seguridad Social
Gastos					
2016	1 326,1	362,7	370,8	241,7	597,4
2015	1 272,8	341,2	355,2	227,7	576,1
Ingresos					
2016	1 351,9	367,6	379,7	247,1	603,8
2015	1 301,8	361,8	359,4	230,8	577,3
Saldo financiero					
2016	25,8	5,0	9,0	5,4	6,4
2015	29,1	20,6	4,2	3,2	1,2

A continuación detallamos los resultados financieros de las diferentes ramas de la Seguridad Social.

El seguro público de pensiones

Balance financiero del seguro público de pensiones, 2014 a 2016



Fuente: Banco Federal, 2017a

El seguro público de pensiones cerró el ejercicio con un déficit de 2.500 millones, 2.000 millones menos que el pronosticado. El fondo de reserva se mantiene estable en 1,6 mensualidades, de nuevo por encima del mínimo establecido por ley. En comparación interanual, el déficit del seguro público de pensiones aumentó (2015: 1.500 millones de euros), debido al fuerte incremento de las pensiones que se produjo a mediados de 2016 (Alemania occidental: 4,25%, Alemania oriental: 5,95%). El ingreso de cotizaciones sociales aumentó un 4% gracias a la buena situación del mercado de trabajo y a la evolución de los salarios. Probablemente se resienta en 2017 el capítulo de ingresos por la reducción en 1.000 millones de euros de la asignación de fondos estatales. Además, es

previsible que la presión demográfica lleve a una reducción del fondo de reserva. El Banco Federal remite al informe del Gobierno federal publicado en otoño de 2016 que pronostica un incremento de las cotizaciones a

partir de 2022 para mantener dicho fondo por encima de las 0,2 mensualidades estipuladas por ley.

El Banco Federal se muestra sumamente escéptico con las recientes medidas aprobadas por el Gobierno en materia de pensiones, señalando que tendrán un efecto negativo en las cuentas del seguro público de pensiones. En concreto, critica la intención del ejecutivo de equiparar el importe de las pensiones en las dos partes del país e incrementar el importe de las pensiones por incapacidad laboral. La primera medida prevé una asignación continua de 2.000 millones de euros al año, lo que podría cubrir la mitad del gasto adicional que generará esta medida.

El seguro público de desempleo

El seguro público de desempleo cerró el año 2016 con un superávit de 5.500 millones de euros, 3.500 millones superior al del año anterior y muy por encima de los 2.000 millones previstos. El fondo de reserva se sitúa en 13.500 millones de euros y la reserva para asumir las pensiones de los funcionarios de la Agencia Federal de Empleo alcanza 5.500 millones de euros.

Los ingresos aumentaron un 3,5% mientras que los gastos cayeron un 1,5%. Caen sobre todo las partidas destinadas a la prestación contributiva por desempleo, mientras que el gasto en políticas activas de empleo aumentó debido sobre todo al incremento del número de refugiados que participan en estas medidas.

El plan financiero para 2017, aprobado en diciembre de 2016, prevé una fuerte contracción del superávit que se situará en 1.500 millones de euros. Aumentará un 25% el gasto en políticas activas hasta alcanzar los 9.000 millones de euros así como los fondos destinados a la prestación contributiva por desempleo. Sin embargo, el Banco Federal cree que el pronóstico en el que se basa este plan financiero es excesivamente pesimista por lo que el superávit podría ser superior. Recomienda revisar las políticas activas, que a veces incluso resultan ser contraproductivas y dejar de financiar prestaciones ajenas al seguro a través de cotizaciones. Asimismo cree factible reducir el importe de la cotización que en la actualidad se sitúa en el 3%.

El seguro público de enfermedad

El seguro público de enfermedad (cajas públicas de enfermedad y fondo de sanidad) cerró el año 2016 con un superávit de 500 millones, un incremento del balance de 4.000 millones en comparación a 2015.

Las cajas de enfermedad lograron un superávit de 1.500 millones de euros (2015: -1.000 millones de euros), gracias a un incremento de la parte de cotizaciones imputable solamente a los trabajadores, superior a la evolución del gasto.

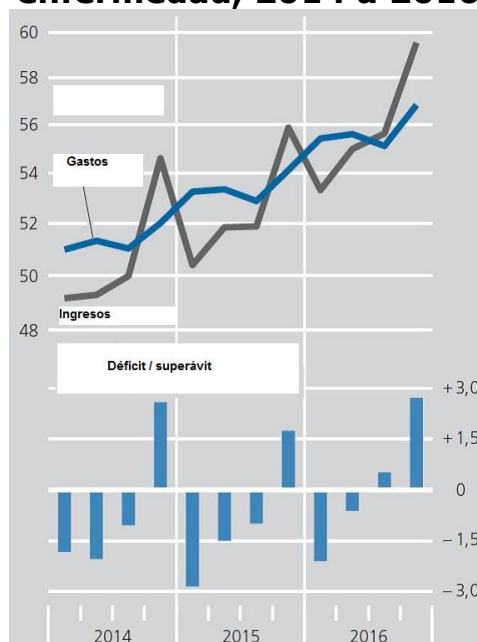
El fondo de sanidad recauda las cotizaciones de los asegurados y los transfiere a las cajas de enfermedad. Depende del Organismo Federal de Seguros (Bundes-versicherungsamt). Transfiere una cantidad global por afiliado más un suplemento por aquellos asegurados que padecen una enfermedad crónica. Existe un catálogo de 80 patologías con sus correspondientes 3.600 diagnósticos.

El fondo de sanidad cerró el año con un déficit de 1.000 millones debido a una evolución más moderada del ingreso por cotizaciones. No obstante, el déficit registrado por el fondo fue inferior en 1.500 millones al del año anterior gracias al incremento de la transferencia estatal que fue de 2.500 millones hasta los 14.000 millones de euros. El fondo de reserva aumenta hasta los 16.000 millones de euros, el del fondo de la sanidad cae hasta los 9.000 millones de euros.

Las cajas de enfermedad registraron un incremento de sus ingresos del 5,5% debido sobre todo al aumento de la asignación del fondo de sanidad, mientras que el gasto en la atención hospitalaria fue del 3,5%, haciéndose notar sobre todo el efecto de la ampliación de las prestaciones en el último trimestre del año. El gasto para los tratamientos locales y el gasto en medicamentos aumentaron un 4% respectivamente. El fondo de sanidad registró un incremento de sus ingresos del 6,5%, correspondiendo el 5,5% a las cotizaciones sociales.

El Banco Federal pronostica para el año en curso un incremento del déficit ya que el fondo deberá hacer efectiva una transferencia a las cajas por un total de 1.500 millones de euros para evitar un aumento de la cotización. El fondo de reserva del fondo de sanidad podría caer hasta los 7.000 millones de euros, mientras que las cajas podrían lograr de nuevo un superávit.

Balance financiero del seguro público de enfermedad, 2014 a 2016



Fuente: Banco Federal, 2017b

Sistema financiero del seguro público de enfermedad, en miles de millones de euros, 2015 y 2016					
Ingresos	2015	2016	Gastos	2015	2016
Fondo de sanidad					
Cotizaciones	184,57	191,93	Transferencia cajas de enfermedad	208,58	220,49
Cotizaciones complementarias solo trabajadores	10,22	13,89	Administración	0,05	0,05
Transferencia estatal	11,38	13,86			
Otros	0,00	0,00			
Déficit	2,46	0,86			
Total	208,63	220,54	Total	208,63	220,54
Cajas de enfermedad					
Transferencia fondo de sanidad	208,58	220,49	Gasto prestaciones	202,05	210,50
Otras cotizaciones	0,99	1,01	Gasto administrativo	10,43	10,92
Transferencia estatal sistema especial agrícola	0,12	0,14		1,20	1,49
Otros ingresos	2,87	2,67			
Déficit	1,12		Superávit		1,38
Total	213,68	224,30	Total	213,68	224,30
Conjunto sistema					
Cotizaciones	195,77	206,82	Gasto prestaciones	202,05	210,50
Transferencia estatal	11,50	14,00	Gasto administrativo	10,48	10,98
Otros ingresos	2,87	2,67	Otros gastos	1,20	1,49
Déficit	3,58		Superávit		0,52
Total	213,73	223,49	Total	213,73	223,49

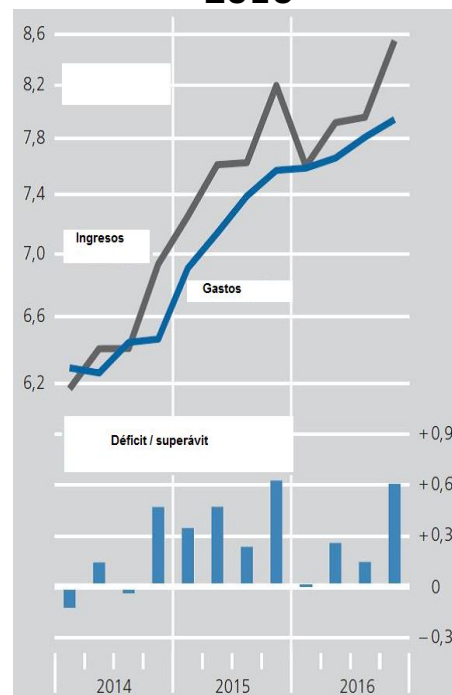
El seguro público de dependencia

El seguro público de dependencia cerró el año 2016 con un superávit de 1.000 millones de euros, 500 millones menos que el alcanzado el año anterior. La reserva del seguro público de dependencia se situó en 9.000 millones de euros, además se realizó una asignación de 1.500 millones de euros al fondo de previsión para los cuidados de larga duración que alcanzó los 2.500 millones de euros.

Los ingresos aumentaron un 4,5% gracias sobre todo al fuerte incremento de las cotizaciones en un 5%. No obstante, la evolución del gasto fue mucho más dinámica con un aumento del 7% debido a la ampliación de las prestaciones en servicios prevista por la reforma que entró en vigor en 2015. Además el seguro registró un fuerte aumento de la prestación económica para los cuidados por un familiar. Asimismo se produjo un fuerte aumento del gasto administrativo (12%).

El Banco Federal prevé un fuerte incremento del gasto debido a la profunda reforma del seguro de dependencia que entró en vigor el 1 de enero de 2017. La subida de las cotizaciones en 0,25 puntos a partir de esa misma fecha generará ingresos adicionales de 2.500 millones de euros, que no serán suficientes para cubrir el gasto de esta reforma. Por lo tanto, los autores del informe vaticinan un considerable empeoramiento de la situación financiera de este seguro.

Balance financiero del seguro público de dependencia, 2014 a 2016



Fuente: Banco Federal, 2017b

BÉLGICA

EMPLEO FLEXIBLE ("FLEXI-JOBS") EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS

Introducción

Desde el 1 de diciembre 2015, el sector belga de la hostelería, restaurantes y cafeterías (sector "Horeca") cuenta con un nuevo sistema de contratación laboral, el empleo flexible (los llamados en Bélgica "flexi-jobs") que sólo puede utilizarse en este sector de actividad de hostelería y restaurantes. Se trata de flexibilizar el régimen laboral para la contratación de personal extra. La normativa en vigor está contemplada en la Ley de 16 de noviembre 2015 sobre disposiciones varias en materia de Seguridad Social, modificada por la Ley-Programa de 26 de diciembre de 2015 y por el Real Decreto de 13 de diciembre 2016 y responde al objetivo del actual Gobierno de fomentar el empleo en este sector y de luchar contra el trabajo irregular.

La finalidad de este sistema de contratación flexible, además de legalizar un régimen de empleo complementario, consiste en facilitar el pluriempleo de los trabajadores que cuentan con otra actividad laboral principal (mínimo 4 días de trabajo a la semana). La norma permite a las personas que ya tienen un empleo fijo la obtención de un ingreso adicional en el sector Horeca, sin que esta actividad complementaria constituya un coste excesivo para el empleador. Por eso, tan sólo los trabajadores que dispongan de un contrato de trabajo en régimen de jornada completa (mínimo 4 días/semana) con uno o varios empresarios en el tercer trimestre anterior al que presten servicios en un empleo flexible, pueden recurrir a un empleo de esta naturaleza.

Los distintos estatutos de los trabajadores del sector Horeca

1. Régimen general de la Seguridad Social

Para los obreros, la cuota general básica para la Seguridad Social (ONSS) a cargo del trabajador es del 13,7% y la cuota empresarial es del 35,64%. Para los empleados, asciende a 13,7% para el trabajador y a 30,3% para el empleador.

Dado que estos trabajadores están sujetos a todas las ramas de la Seguridad Social, entran igualmente en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones sociales patronales y para las reducciones de cotizaciones patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables en cuanto a inserción en el mercado laboral. Este sector se beneficia asimismo de las ventajas fiscales introducidas por la reforma fiscal llamada "Tax-Shift", que reduce la fiscalidad del trabajo y por consiguiente disminuirá en los próximos años las cotizaciones a la

Seguridad Social. Sin embargo, es de resaltar que estas reducciones de las cotizaciones sociales patronales sólo son aplicables si el trabajador dispone de un contrato de trabajo en régimen mínimo de un 50% de la jornada completa o si ha prestado realmente en un trimestre un mínimo de un 27,50% de los días de trabajo correspondiente a una jornada completa.

2 Regímenes especiales

2.1. Retribuciones a través de propinas

La retribución de los trabajadores que sólo cobran una prestación compensatoria en forma de propinas y la retribución de los trabajadores que cobran propinas que sobrepasan el 108% del salario pagado por el empresario, se cotizan al ONSS como salario base global.

La base reguladora del salario base global varía en función del régimen de trabajo (jornada de cinco o seis días por semana) y de la función ejercida por el trabajador. Para un camarero empleado en un café, la base reguladora del salario base asciende a 106,82 euros por día (14,18 euros por hora) en un régimen de 5 días laborables, lo que equivale aproximadamente a 2.400 brutos por mes.

Para los obreros retribuidos con un salario base, es decir una retribución ligada de forma global y abstracta a la prestación laboral del trabajador, las cuotas básicas de Seguridad Social ascienden a 13,07% para el trabajador y a 28,9% para el empleador. La cotización de moderación salarial no es aplicable para esta categoría de trabajadores, por lo que reduce el tipo de la cuota de las cotizaciones de Seguridad Social

Dado que estos trabajadores están sujetos a todas las ramas de la Seguridad Social, entran igualmente en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones sociales patronales y para las reducciones de cotizaciones patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables frente al mercado laboral. Este sector se beneficia asimismo de las ventajas fiscales introducidas por la reforma fiscal llamada "Tax-Shift" que reduce la fiscalidad del trabajo y por consiguiente disminuirá en los próximos años las cotizaciones a la Seguridad Social.

2.2 Los trabajadores ocasionales

El trabajo ocasional en el sector Horeca es un régimen especial peculiar de este sector. Las personas contempladas por la normativa belga en vigor son trabajadores que son ocupados en un régimen de jornada completa de máximo 2 días consecutivos y que disponen de un contrato de trabajo de duración limitada o de duración claramente definida. La duración máxima de la ocupación del trabajador es de 50 días por año calendario y la utilización máxima del trabajo ocasional para el empleador es de 200

días por año calendario. El trabajo realizado fuera de estos límites está autorizado a condición de ser vinculado al régimen general de Seguridad Social. El trabajador puede remitir al empleador un certificado de la Seguridad Social acompañado por un código de acceso que permite consultar el número de horas trabajadas por la persona en calidad de trabajador ocasional.

Desde el 1 de octubre de 2015, la cuota para la Seguridad Social del trabajador ocasional se calcula en base a una retribución ligada de forma global y abstracta a la prestación laboral del trabajador y asciende actualmente a 47,40 euros/día para una jornada completa de trabajo (6 horas o más) o 7,90 euros por hora trabajada en el supuesto de trabajadores que realizan horas sueltas (prestación laboral inferior a 6 horas)

Las cuotas básicas de Seguridad Social ascienden a 13,07% para el trabajador y a 28,9% para el empleador, no siendo tampoco aplicable la cotización de moderación salarial para esta categoría de trabajadores.

Dado que esta categoría de trabajadores también está sujeta a todas las ramas de la Seguridad Social, entra también en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones patronales de Seguridad Social y para la reducción de las cuotas sociales patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables en cuanto a inserción en el mercado laboral.

Cabe reseñar que las horas realmente trabajadas siempre deben de comunicarse al ONSS. Los derechos sociales de los que se beneficia el trabajador se calculan en base al número de horas trabajadas y en base al salario base global. Se recalca nuevamente que para un camarero empleado en un café, el salario base asciende a 106,82 euros por día (14,18 euros por hora) en un régimen de 5 días laborables, lo que equivale a cerca de 2.400 brutos por mes.

2.3 Los trabajadores flexibles que trabajan en el marco de los "flexi-jobs"

Los trabajadores de empleos flexibles solo pueden ser empleados por el sector de la hostelería, restauración y de los cafés.

¿Qué trabajadores entran en el ámbito de aplicación de los empleos flexibles?

Tan sólo los trabajadores que dispongan de un contrato de trabajo en régimen de jornada completa (mínimo 4 días/semana) con uno o varios empresarios en el tercer trimestre anterior (T-3) al que presten servicios en un empleo flexible pueden recurrir a un empleo de esta naturaleza.

Para el cómputo de los días de ocupación en el T-3 se tienen en cuenta, además de los días realmente trabajados, los abonados por el empresario y asimilados al alta (primer mes de enfermedad, paga extra de vacaciones, permisos por enfermedad de un familiar, permisos especiales para contraer matrimonio, por fallecimiento de algún familiar, para el cumplimiento de obligaciones civiles, etc.), así como determinados periodos de suspensión del contrato que no corren a cargo del empleador, sino que son remunerados por fondos específicos como las mutualidades (bajas por maternidad, prestaciones por desempleo temporal, etc.).

De otra parte, algunas prestaciones laborales realizadas en el trimestre de referencia T-3 están excluidas del cómputo de días ocupados para acogerse al régimen de empleos flexibles. Se trata, por ejemplo, del trabajo prestado en empleos que ya disfrutaban de algún beneficio de seguridad social, del trabajo realizado en el propio régimen de empleo flexible, del tiempo trabajado en el régimen de estudiantes y de los trabajos que se realicen ocasionalmente en los sectores de la agricultura, la horticultura y Horeca. Por otro lado, las prestaciones laborales realizadas por menores de edad o las realizadas en el marco de un contrato de aprendizaje tampoco son tenidas en cuenta en el cómputo de días trabajados para cumplir el requisito de la ocupación principal (4/5 días a la semana) en el T-3.

¿Qué trabajadores están excluidos del régimen de empleos flexibles?

Para evitar el despido de trabajadores contratados indefinidamente y su contratación posterior mediante un empleo flexible con el fin exclusivo de beneficiarse de este régimen de contratación, que es más favorable para los empresarios, los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes no pueden acceder a este tipo de empleos:

- Trabajadores que tienen un contrato de al menos 4 días/semana a tiempo completo con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que han recibido una indemnización de despido o una prestación compensatoria de extinción del contrato de trabajo por parte del mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que están en situación de preaviso de extinción de su contrato con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles.

Formalidades del sistema de empleos flexibles

Con anterioridad a la contratación de trabajadores en régimen de empleo flexible, los empresarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Elaborar un contrato marco por escrito que sirva de referencia para las futuras contrataciones de empleos flexibles. El citado contrato marco debe incluir obligatoriamente algunas menciones: identidad de las partes, breve descripción de la función y el salario convenido. Cuando el empleo flexible vaya a realizarse en régimen laboral de interinidad no existe obligación de redactar este contrato marco. La elaboración de un contrato marco no constituye por sí mismo, en ningún caso, obligación alguna de realizar futuras contrataciones en régimen laboral de empleo flexible.
- b. Contrato de trabajo: el contrato en régimen de empleo flexible debe realizarse necesariamente por un periodo de duración determinada o para la realización de una tarea específica, lo que implica la comprobación, con carácter previo al inicio de la prestación del empleo flexible, de que el trabajador contratado cumple el requisito de haber tenido una actividad principal (4 de 5 días a la semana) en el trimestre T-3. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, en cuyo caso debe conservarse una copia en el lugar de trabajo.
- c. Declaración Dimona: la contratación de uno o varios trabajadores en empleos flexibles conlleva ciertas obligaciones relativas a la declaración electrónica inmediata de alta en la Oficina Nacional de Seguridad Social y al registro de presencia. Una de ellas es el registro de la fecha de inicio y fin de la actividad laboral y el alta en la Seguridad Social.

Condiciones salariales y de trabajo aplicables a los empleos flexibles

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, tanto la normativa belga relativa a los contratos de trabajo como los convenios colectivos del sector Horeca son de aplicación en su práctica totalidad a los empleos flexibles. Por lo tanto, los trabajadores contratados mediante este sistema tienen derecho a la paga extra de fin de año (si se ha trabajado ininterrumpidamente durante dos meses), a la prima dominical, a la prima por trabajos nocturnos, a la indemnización por ropa de trabajo, a los gastos de desplazamiento, a los eco-cheques, etc.

El salario mínimo neto de los empleos flexibles es de 9 euros/hora. Añadiendo la parte proporcional de la paga extra de vacaciones (0,69 euros/hora) el salario neto/hora se eleva actualmente (abril de 2017) a 9,69 euros netos/hora. A este importe se aplican las reglas de indexación de las prestaciones sociales.

Por lo que se refiere a las cotizaciones de Seguridad Social, el empleador sólo debe abonar una cuota equivalente al 25% del salario percibido por el trabajador.

El salario cobrado por el trabajador es un salario neto íntegramente exento del pago de cotizaciones personales de Seguridad Social. En materia fiscal, los ingresos generados por el empleo flexible están exentos de tributación para el trabajador.

La reducción estructural de las cotizaciones de Seguridad Social no es aplicable al empleo flexible.

2.4 Los estudiantes

El trabajo de los estudiantes que tiene una duración anual máxima de 475 horas (50 días) está regulado por la Ley de 3 de julio de 1978 relativa a los contratos de trabajo que, además de prever un conjunto de disposiciones relativas a los contratos de trabajo en general, también prevé disposiciones específicas para el contrato de ocupación de estudiantes. Aunque el trabajo de los estudiantes no se dirige exclusivamente al sector Horeca, tiene mucho éxito en este sector.

¿Qué jóvenes entran en el ámbito de aplicación del trabajo de estudiantes?

Pueden firmar un contrato marco por escrito que sirva de referencia para la contratación como trabajador estudiante:

- los jóvenes con 15 años o más y que no están sometidos a la obligación escolar a tiempo completo y que sigan estudios con un programa completo de formación. La obligación escolar en Bélgica se acaba a partir de los 16 años o a partir de los 15 años cuando el joven siguió los 2 primeros años de formación de la enseñanza secundaria de pleno ejercicio
- los jóvenes con 15 años o más que siguen una enseñanza a tiempo parcial que no cobran una prestación (no contributiva) de transición;

Quedan excluidos de la aplicación del trabajo de los estudiantes los trabajadores en prácticas.

El contrato de ocupación de estudiante

El contrato de trabajo en régimen de trabajo de estudiante debe realizarse necesariamente por un período de duración determinada (máximo 12 meses) a más tardar en el mismo día de la incorporación al trabajo del joven estudiante. Los tres primeros días se consideran automáticamente como período de pruebas. El estudiante recibe una copia del reglamento de trabajo y firma un acuse de recibo.

Otras Formalidades

Declaración Dimona: La contratación del joven estudiante conlleva la obligación relativa a la declaración electrónica inmediata de alta a la Seguridad Social en la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) y la obligación de registro de presencia con fecha de inicio y fin de la actividad laboral. La ONSS controla automáticamente la duración del trabajo realizado por el estudiante a través de un sistema de contador electrónico que también puede consultarse en línea por el estudiante y el empleador en el link Student@Work. La ONSS prevé un contingente anual máximo de 475 horas (50 días) por estudiante. Los días de trabajo que sobrepasan esta duración anual máxima son días de trabajo para los que se pagan cotizaciones generales de Seguridad Social.

Se hace hincapié en que la contratación para un mismo empresario con un contrato en régimen de trabajo de estudiante (máximo 50 días) seguida por otra contratación con un contrato en régimen de trabajo ocasional (máximo 50 días) está autorizada.

Condiciones salariales y de trabajo aplicables a los empleos flexibles

El salario del joven estudiante es, en principio, el mismo que el establecido para un trabajador ordinario. Pero está exento del pago de cotizaciones del Régimen General de Seguridad Social. En cambio, por lo que se refiere a las cotizaciones de solidaridad, el salario percibido por el trabajador no está exento del pago de esta cotización equivalente al 2,71% para el trabajador y al 5,42% para el empresario.

No se aplica una reducción estructural de las cotizaciones patronales de Seguridad Social para este tipo de trabajo prestado.

3. Beneficios sociales suplementarios

3.1 Reducción para el Sector Horeca de las cotizaciones de Seguridad Social de los trabajadores fijos

Con el fin de impulsar el empleo en el sector Horeca, el Gobierno adoptó una medida de reducción de las contribuciones patronales previstas en el régimen general de la Seguridad Social de los trabajadores fijos que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2014. Esta iniciativa también tiene como objetivo compensar en parte las posibles repercusiones económicas desfavorables para las empresas de este sector tras la instalación obligatoria de una Caja registradora equipada de un módulo de control fiscal para luchar contra el fraude social y fiscal.

Esta reducción de cotizaciones patronales de Seguridad Social para un máximo de cinco trabajadores fijos ocupados a tiempo completo (no aplicable ni a los trabajadores ocasionales ni a los estudiantes), alcanza

800 € /trimestre para los menores de 26 años y 500 €/trimestre para los mayores de 26 años.

Para tener derecho a esta reducción de las cuotas patronales, las empresas tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- Ocupar a un máximo 49 trabajadores en plantilla en un período de referencia determinado y ello, independientemente de la Comisión mixta a la que pertenecen los trabajadores.
- Tener un sistema de registro de las actividades destinado a las autoridades fiscales (caja registradora) y proceder diariamente al control y archivo del registro de presencias con la correspondiente indicación de la hora de inicio y fin de la actividad laboral de todos los trabajadores fijos ocupados (incluso los que no pertenecen a la Comisión Paritaria nº 302. El sistema de caja registradora equipada de un módulo de control fiscal debe estar activo desde el primer día del trimestre de referencia para tener derecho a las reducciones de las cotizaciones en ese trimestre.

3.2. Horas Extraordinarias

La Ley de 16 de noviembre 2015 sobre disposiciones varias de Seguridad Social que introduce el empleo flexible establece también una disposición de reducción del coste de determinadas horas extraordinarias realizadas en el sector Horeca. Las horas extraordinarias a las que se refiere el artículo 3.5º de la Ley de 16/11/2015 son las establecidas por el artículo 26 bis, par.2 bis, tercera línea de la Ley Orgánica del Trabajo de 16/03/1971. Globalmente se refieren a las horas extraordinarias que responden a necesidades excepcionales y a necesidades imprevisibles que optativamente por parte del personal pueden ser cobradas por los trabajadores en vez de ser recuperadas. La ocupación del trabajador debe corresponder a una ocupación a jornada completa en régimen ordinario.

El artículo 31 de la Ley de 16/11/2015 establece que el número de horas extraordinarias no recuperadas está limitado a un máximo de 300/360 horas por año civil.

Las horas extraordinarias no recuperadas no dan derecho a una compensación económica por encima del salario habitual. Están exentas del pago de cotizaciones de Seguridad Social y en materia fiscal están exentas de tributación. Desde 2017 dejó de existir un convenio colectivo de trabajo que prevé una compensación económica por encima del salario habitual para la realización por los trabajadores de horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a la declaración electrónica de alta en la Oficina de Seguridad Social (ONSS), la declaración Dimona que se hace por cada trabajador ocupado en empleos flexibles debe indicar el inicio y el fin de

las horas extraordinarias, así como el salario pagado en este concepto a pesar de que las horas extraordinarias están exentas del pago de cotizaciones de Seguridad Social y de tributación para Hacienda.

ESTONIA

LA REFORMA DE LAS PENSIONES¹²

El 20 de enero, el gobierno dio a conocer el esquema general de una reforma de pensiones diseñada para eliminar esquemas especiales y animar a los trabajadores a trabajar por más tiempo.

A fin de garantizar el futuro del sistema de pensiones a la luz del envejecimiento de la población (si durante los últimos 20 años Estonia ha tenido más de dos trabajadores por pensionista, ese coeficiente será inferior a 1,3 en 2060), el Gobierno planea poner fin a ciertos regímenes especiales de pensiones y alentar a los estonios a trabajar por más tiempo. Los regímenes especiales en cuestión abarcan a los miembros de las fuerzas armadas, los fiscales, los agentes de policía y los guardias de fronteras. Toda persona contratada después del 1 de enero de 2020 estará sujeta al régimen general. Las pensiones del régimen general se calcularán sobre la base del número de años de cotización, lo que, en comparación con el sistema actual, pondrá en desventaja a los que tienen carreras cortas y bajos ingresos. Esta reforma se introducirá gradualmente entre 2020 y 2037. Además, el tamaño de las pensiones dependerá de la esperanza de vida a partir de 2027. Los Ministros de Asuntos Sociales y Finanzas presentarán un proyecto de ley para su adopción en 2018, después de celebrar las consultas necesarias.

El Presidente de la Confederación de Sindicatos de Estonia (EAKL), Peep Peterson, ha escrito al Primer Ministro, Jüri Ratas, para decir que la EAKL está dispuesta a ayudar al gobierno a poner en marcha los cambios necesarios ya que es consciente de la actual problemática, pero también ha pedido que las pensiones se fijen en no menos del 55% del salario medio de una persona, en comparación con el 40% actual. En cualquier caso, es improbable que los sindicatos acepten el crecimiento de las desigualdades que el nuevo sistema traerá consigo. Las consultas tripartitas, sin duda, serán difíciles.

Pero, vayamos al comienzo. Actualmente, el sistema estonio de pensiones de vejez consta de tres pilares:

- Pension del Estado;
- pensiones obligatorias;
- pensión complementaria o de capitalización.

La pensión estatal se financia íntegramente con las contribuciones sociales de los contribuyentes actuales. El importe del seguro de pensión en el impuesto social es del 20% o 16% del salario bruto de una persona,

¹² Fuentes: Eurofound

dependiendo de si esa persona se ha unido al segundo pilar (un sistema de reparto).

Hasta 1999, el sistema sólo tenía en cuenta el servicio pensionable de una persona (es decir, los años trabajados antes de la jubilación), que se añadía a un importe base a tanto alzado. A partir de 1999, se agregó al cálculo un componente de seguro, calculado sobre la base del impuesto social pagado por el trabajador antes de la jubilación, lo que hace que el primer pilar dependa más de los ingresos de las personas.

El segundo pilar se creó en 2002 y es obligatorio para todos los nacidos desde 1983. A las personas mayores se les permitió incorporarse al segundo pilar hasta 2010. En este pilar, una persona contribuye con el 2% de su salario bruto, mientras que el Estado añade un 4% adicional del impuesto social pagado por el empleador (como parte del total 20 % de la contribución del seguro de pensiones del impuesto social).

El tercer pilar permite a todos hacer contribuciones suplementarias a sus años de jubilación. Sin embargo, esto no es muy utilizado.

De acuerdo con las normas de política actuales, la edad de jubilación está aumentando en tres meses con cada cohorte desde la edad de 63 a 65 hasta 2026.

En Estonia, al igual que en muchos países europeos, el primer pilar no es financieramente sostenible debido al envejecimiento y la disminución de la población. Además, las pensiones son bastante bajas en Estonia, a menudo cerca del umbral de pobreza relativa. Según los datos de Estadísticas de Estonia, el ratio medio de la pensión estatal sobre la ganancia neta (tasa de reemplazo) es del 42%. Las cifras de Eurostat a partir de 2015 muestran que el 37% de los estonios de 65 años o más están en riesgo de pobreza, la tercera tasa más alta de la UE (la tasa para la UE28 es del 17,4%).

También es probable que la desigualdad de las pensiones aumente en el futuro. Un estudio de 2015 realizado por investigadores del Centro de Estudios Políticos PRAXIS reveló que, para 2048, la pensión estatal se calcularía sobre la base del 70% de las ganancias individuales de una persona durante toda una vida laboral (44 años) con el sistema actual de pensiones.

Además, el actual índice de pensiones, que aumenta la pensión estatal cada año, tiene en cuenta los cambios en el número de contribuyentes al sistema pero no el número de pensionistas (actualmente el 20% se basa en el incremento anual del índice de precios al consumidor Y el 80% sobre el incremento anual de los ingresos fiscales sociales).

Es para hacer frente a estos retos que el gobierno ha promovido la reforma del sistema.

Las discusiones y los preparativos para la reforma comenzaron en 2015, con la participación de grupos de interés y especialistas. En septiembre de 2016, se iniciaron discusiones más profundas dentro del gobierno cuando se publicó un informe, *el análisis estatal sobre sostenibilidad de las pensiones de vejez*. Con base en esto el gobierno tenía varias opciones, incluyendo el aumento de la edad de jubilación a 70 años o la vinculación a la esperanza de vida.

También se discutió cómo cambiar el primer pilar (es decir, introducir una pensión de vejez a tanto alzado o unir la pensión íntegramente al número de años trabajados) y si el segundo pilar era sostenible. También se sugirieron cambios en las reglas de indexación de las pensiones.

En noviembre de 2016, el gobierno de entonces perdió un voto de confianza y renunció, pero el nuevo gobierno ha continuado con los planes de reforma.

Así, en enero de este año, el nuevo gobierno acordó cambios para hacer el sistema de pensiones más flexible y estable. Los principales cambios son:

- una mayor flexibilidad en cuanto al momento de jubilarse, con la opción de retrasar el cobro de una pensión, lo que conduce a mayores prestaciones en los años siguientes y la opción de jubilarse antes, pero con una reducción de la pensión de vejez (ambas alternativas dejarían inalterada la riqueza total de la pensión) ;
- la oportunidad de recibir una pensión parcial, además de poder elegir el año de retiro;
- vinculación de la edad de jubilación a la esperanza de vida en 2027 (tras el aumento de la edad de jubilación a 65 en 2026);
- vincular los nuevos derechos del primer pilar al número de años de trabajo a partir de 2037, con un período de transición de 2020 a 2036 - 50% del componente de seguros (calculado sobre la base de los ingresos) y 50% del componente de servicios Base de los años trabajados) se tendrán en cuenta durante la transición;
- hacer que la indexación de las pensiones dependa totalmente de los ingresos fiscales sociales y del número de jubilados a partir de 2023;
- la posibilidad de que las cohortes nacidas entre 1970 y 1982 se unan al segundo pilar (alrededor de una cuarta parte de las personas elegibles no se han unido).

El gobierno también continúa con la reforma de las pensiones especiales pagadas a algunos grupos de funcionarios públicos (como vimos más arriba). El sistema actual no es financieramente sostenible y se considera injusto en comparación con otros pensionistas. Las pensiones especiales finales (aparte de la pensión presidencial) se suprimirán a partir de 2020.

Además, también está previsto abolir los regímenes especiales de jubilación para los trabajadores en trabajos arduos o peligrosos, que actualmente permiten que estos trabajadores se jubilen antes. Alrededor del 10% de los pensionistas reciben esta pensión. Las consultas, no obstante, continúan.

La reforma ha sido recibida de distinta forma, pues el tema del Sistema de pensiones, en general, y de los pilares, en particular ha sido un tema de discusión en los medios de comunicación entre los políticos, agentes sociales y los expertos.

Esta discusión ganó impulso con la propuesta del Ministro de Protección Social de aumentar la edad de jubilación a 70 en 2040 (así como hacerlo más flexible). Los socios de la coalición, los políticos de la oposición, los expertos y los sindicatos criticaron esta idea, con algunos recomendando un vínculo entre la edad de jubilación y la esperanza de vida, con una compensación sin correlación entre la esperanza de vida y los años de vida sanos. La edad oficial de jubilación puede aumentar, pero no hará que el sistema sea sostenible si la edad efectiva de jubilación no aumenta.

Los interlocutores sociales han participado en varios seminarios sobre la reforma de las pensiones y apoyan el plan general de reforma. Sin embargo, EAKL también ha criticado al Gobierno por no iniciar un diálogo tripartito formal y consultas con los interlocutores sociales sobre las propuestas y el proyecto de ley.


EAKL también sugirió que la pensión mínima debería ser por lo menos 1,25 veces superior al umbral de pobreza absoluta y que la pensión media debería ser del 55% de los ingresos medios, calculada a partir de los tres pilares. La Confederación de Empleadores de Estonia (ETTK) no ha hecho declaraciones públicas sobre la reforma. La Asociación de Contribuyentes de Estonia (EML) dijo que, si la futura pensión estatal ya no dependía de la cuantía de las contribuciones sociales, entonces sería apropiado establecer un techo de impuestos sociales para los contribuyentes actuales.

Otros grupos también han criticado el plan para disminuir el componente de ingresos en los cálculos de pensiones, ya que penalizaría a los mayores ingresos. Sin embargo, el gobierno argumenta que continuar con el sistema actual haría inaceptablemente alto el déficit de pensiones entre altos y bajos ingresos. Considera que la pensión estatal debe proporcionar un reemplazo de ingresos aceptable para todos los trabajadores, mientras que las contribuciones del segundo y tercer pilar reflejan las diferencias de ingresos y aumentan la pensión para aquellos con ganancias más altas.

EAKL, junto con otros expertos, ha enfatizado la necesidad de explorar oportunidades de formación y aprendizaje permanente, y de considerar la

salud y las habilidades de los trabajadores para que puedan estar activos por más tiempo en el mercado de trabajo.

Aunque el gobierno ha acordado las propuestas, el siguiente paso es preparar el proyecto de ley, que debe ser finalizado en el primer trimestre de 2018. De acuerdo con las directrices de buenas prácticas del gobierno sobre la participación, todos los grupos de interés deben ser informados y consultados durante la preparación de los proyectos de ley, dando así a los interlocutores sociales oportunidades formales de consulta. Sin embargo, los sindicatos siguen recordando al gobierno que están interesados en consultas más amplias, idealmente tripartitas. Aunque el gobierno no ha respondido a sus propuestas todavía y no hay señales de que lo harán pronto, los sindicatos no están planeando ninguna acción industrial.



FRANCIA

ACUMULACIÓN EMPLEO-JUBILACIÓN. DE LA SUSPENSIÓN A LA NIVELACIÓN¹³

El decreto sobre la gestión del límite superior en los casos en que se procede a la acumulación de una actividad remunerada y la jubilación se ha publicado en el Diario oficial¹⁴. Hasta ahora, el abono de la pensión quedaba suspendido al superarse el nivel máximo autorizado de recursos. A partir del 1 de abril, si se produce esta situación, la cuantía de la pensión sólo se ve reducida.

Aunque esta posibilidad ya estaba prevista en la Ley de 20 de enero de 2014, para la garantía del futuro y de la justicia del sistema de jubilación, así como en la Ley de financiación de la Seguridad social para 2016, ha sido un decreto de fecha 27 de marzo el que ha establecido las condiciones de esta reducción.

Existen dos modalidades para la autorización de la acumulación de los ingresos procedentes del trabajo y de la pensión –o pensiones- de jubilación:

1. La acumulación integral, que se autoriza cumpliendo tres condiciones:
 - a) Debe tratarse de un beneficiario incluido en el régimen general que haya alcanzado la edad legal de acceso a la jubilación (62 años).
 - b) Debe tratarse de un beneficiario de la pensión a tipo completo (bien sea por la duración, bien sea por la edad).
 - c) Debe haber liquidado el conjunto de sus pensiones.

2. En el caso de que no reúna estas tres condiciones, el asegurado tiene derecho a la acumulación empleo-jubilación con un límite máximo. Esta modalidad presenta las siguientes características:
 - a) Se refiere a la reanudación de la actividad dentro del régimen general, de los asalariados agrícolas y de los regímenes especiales regulados en el artículo L. 711-1 del Código de la seguridad social.
 - b) Se autoriza si la reanudación de la actividad con el último empleador se ha producido después, al menos, de un plazo ¹⁵de seis meses.
 - c) Permite la acumulación de las pensiones de base y de las complementarias –en su caso- con el ingreso procedente de una

¹³ Liaisons Sociales Quotidien nº 17298, de 31 de marzo de 2017.

¹⁴ Decreto nº 2017-416 de 27 de marzo de 2017 (JO de 29 de marzo).

¹⁵ En el caso de que se vuelva a la actividad con otro empleador, no se fija un plazo limitado.

actividad, con el límite del último salario o de 1,6 veces el SMIC mensual (si este límite resultase más ventajoso).

- d) Entraña, en virtud de las reglas hasta ahora en vigor, la suspensión del pago de la(s) pensión(es) en caso de que se sobrepase el límite superior de recursos. El servicio de abono de la jubilación se restablece cuando deja de superarse ese límite o cuando el interesado cesa en su actividad.

El Decreto de 27 de marzo sustituye este mecanismo de suspensión de las pensiones por otro de reducción de las mismas, con efecto desde el 1 de abril de 2017. De esta manera, la cuantía de la reducción, que se aplica a cada una de las pensiones de jubilación abonadas, es igual a la cuantía en la que se exceda el límite de acumulación autorizado (sea el último salario de actividad, sea 1,6 veces el SMIC). Si el importe calculado de la reducción es superior al montante de la pensión, ésta no se abona.

El mencionado decreto precisa además las modalidades de evaluación (inclusión) de las pensiones en función de la periodicidad de su abono (mensual o trimestral), de las fechas de efecto de la reducción y el régimen competente para la realización de los controles *a posteriori*.

Ejemplo.

Un jubilado percibe una pensión del régimen general, otra de la MSA (régimen de protección social de los trabajadores del campo) y una tercera complementaria. Además tiene ingresos económicos procedentes de una actividad laboral. La suma de todas estas cantidades alcanza los 2 600 euros mensuales.

El límite de acumulación es de 2 347 euros mensuales (1,6 veces el SMIC).

La cuantía de la reducción es de 253 euros mensuales (resultado de sustraer 2 347 a 2 600).

Con el anterior sistema, la superación del límite superior suponía la suspensión del abono de la(s) pensión(es).

En el régimen social de los trabajadores independientes (RSI), cuando no se dan todas las condiciones para beneficiarse de la acumulación empleo-jubilación integral, el asegurado puede acumular sus ingresos en tanto que profesional independiente y su pensión del RSI, siempre que los anteriores no superen un límite (19 614 euros durante 2017 o, en el caso de que la actividad laboral se realice en una zona de revitalización rural o en un barrio prioritario, 39 228 euros).

Hasta finales de 2016, la superación de los límites de acumulación suponía que el abono de la pensión base podía suspenderse en cada año de acumulación, durante un período máximo de doce meses. Con el decreto de 27 de marzo, las actividades que reportan ingresos reciben un tratamiento distinto desde enero de 2017. Si se sobrepasa la cifra que fija el límite superior de los recursos, ya no se produce la suspensión del abono de la pensión, sino una reducción de la cuantía de la misma, y únicamente durante los meses en que se ha producido la incidencia a lo largo del año. El mismo procedimiento se aplica también ahora a las profesiones liberales.

LA CARTA DE OBSERVACIONES RESULTADO DE UN CONTROL DE LA URSSAF ¹⁶

Al término de las acciones de control realizadas por los agentes de la Urssaf, estos están obligados a comunicar sus observaciones, con independencia de que se contemple o no una rectificación. Esta exigencia, cuyo respeto es una de las condiciones que dan validez al procedimiento, está destinada a asegurar el carácter contradictorio de las modalidades del ejercicio de control. Por lo tanto, el escrito de observaciones constituye un elemento clave¹⁷.

Función de la carta de observaciones

En primer lugar, mediante este documento, se informa al cotizante sobre el resultado del control.

La ley prevé de manera expresa que, al finalizar un control de la Urssaf, el agente dirija a la persona controlada una carta mencionando, si ello fuera necesario, las observaciones constatadas durante el transcurso de aquélla. El artículo L. 243-7-1 del Código de la seguridad social (CSS) indica que esta comunicación inicia el período contradictorio previo al envío de un requerimiento o de una advertencia. De esta manera, el escrito de observaciones permite al cotizante acceder a la información sobre las constataciones señaladas (esté previsto o no una corrección) y, en su caso, realizar las observaciones ¹⁸pertinentes. De esta manera queda garantizado ¹⁹el principio de contradicción. A diferencia de los procesos verbales de control o de los informes de control, en este procedimiento las constataciones no son definitivas.

En segundo lugar, permite delimitar las cuestiones planteadas para un futuro.

En el marco de un futuro control, el cotizante podrá hacer valer una carta de observaciones en la que sus prácticas hayan sido consideradas válidas.

¹⁶ Las Uniones de recaudación de las cotizaciones de la Seguridad social y de las ayudas familiares, constituyen una red de organismos privados con un cometido de servicio público.

¹⁷ Liaisons Sociales n° 17294, 27 de marzo de 2017.

¹⁸ Artículo R. 243-59 del CSS.

¹⁹ El Tribunal de casación y el Acooss (la Agencia central de organismos de Seguridad social, que coordina todos aquéllos que participan a la recaudación dentro del régimen general) consideran que la comunicación de las observaciones constituye una formalidad substancial. La inexistencia de la carta de observaciones produce la nulidad plena del control, así como la de las operaciones de recuperación correspondientes. Lo mismo sucede con la omisión de la facultad de hacerse asistir, con el defecto en la indicación del modo del cálculo recuperación a aplicar e, incluso, con la falta de la firma de uno de los inspectores que participe en la acción de control.

Una rectificación no puede referirse a elementos que no hayan sido objeto de observaciones en un control anterior, desde el momento que el organismo encargado de realizar el control ha tenido ocasión, a la vista del conjunto de los documentos consultados, de pronunciarse con pleno conocimiento de causa sobre dichos elementos, y siempre que los hechos y los fundamentos de derecho, en relación con los cuales se ha procedido al examen de los mismos, no hayan cambiado²⁰.

Además, en el escrito de observaciones, los agentes que realizan el control pueden formular observaciones para un futuro y exigir al cotizante que modifique sus prácticas. Cuando proceda, a la finalización del control, el organismo de recaudación comunicará estas observaciones que, sin conducir a una rectificación, llamen a la entidad controlada a una adecuación con vistas a períodos posteriores a los ejercicios controlados. De esta manera, la empresa tendrá el mayor interés en tomar en cuenta estas consideraciones, so pena de ver cómo se le notifica una rectificación con motivo de un control ulterior.

Además, en caso de reiteración de una práctica que ya hubiera sido objeto de una observación o de una corrección, con motivo de un control anterior, la carta de observaciones notificada con motivo de un nuevo control detallará cuáles son los elementos que caracterizan la constatación de una falta ²¹de cumplimiento, dando lugar al recargo específico previsto en el artículo L. 243-7-6 del CSS.

Finalmente, el escrito de observaciones constituye el primer acto formal dentro de la ejecución del procedimiento por abuso de derecho²². La decisión sobre la ejecución de este procedimiento le corresponde al director del organismo encargado de la recaudación que, a estos efectos, refrenda la carta de observaciones.

Procedimiento y plazo para su entrega al cotizante

El CSS ²³indica que los agentes encargados de realizar el control deberán comunicar a la persona jurídica o al trabajador independiente objeto del mismo un escrito de observaciones. Si bien las modalidades de la comunicación y los medios de prueba quedan precisados, no sucede lo mismo con el plazo del envío.

Las observaciones deben **formalizarse** mediante una carta de observaciones fechada y firmada por los agentes encargados de realizar el control. El Tribunal de casación ha precisado que, cuando son varios los inspectores que participan en la operación de control, todos ellos deben

²⁰ Artículo R. 243-59-7 del CSS.

²¹ Artículo L. 243-59, III, al. 2 del CSS.

²² Artículo L. 243-7-2 del CSS.

²³ Artículo L. 243-7-1, A nueva.

firmar el documento. En otro caso se considera irregular y conlleva la nulidad de las operaciones de control y de restablecimiento de cuotas.

La comunicación del escrito de observaciones no está sometida a **plazo** alguno. Así, si una Urssaf envía una primera carta no debidamente notificada, puede remitir una segunda que, en su caso, producirá todos los efectos. Sin embargo, esta carencia de plazo ha sido encuadrada por la jurisprudencia: el silencio mantenido durante quince meses, entre las últimas operaciones de control y la carta de observaciones equivale a un acuerdo tácito y es contrario al principio de seguridad jurídica, por una parte, y al derecho a un proceso justo, por otra²⁴.

El escrito de observaciones debe enviarse por correo certificado con aviso de recibo (LRAR). La carga de la prueba de la comunicación efectiva corre a cargo de la Urssaf. Para ello debe conservar la prueba de la recepción del envío: el aviso de recibo propiamente firmado.

Las menciones obligatorias

La carta de observaciones debe estar constituida por los cuatro elementos siguientes:

1. Objeto del control.

La mención del objeto del control permite delimitar el campo del mismo. Está destinada a informar al cotizante de la naturaleza de las verificaciones y a precisar el alcance del control. De esta manera, el organismo de recaudación debe precisar que actúa en el marco de su tarea de verificación del cumplimiento de las disposiciones del CSS. Suele bastar con hacer referencia al artículo L. 243-7 del mismo, cuya formulación general permite cubrir el conjunto de los objetos de control posibles.

2. Documentos consultados.

Teniendo en cuenta la diversidad y el volumen de los mismos, es difícil para los agentes encargados del control establecer en el escrito de observaciones una lista exhaustiva de los documentos consultados en el control. La Dirección de la Seguridad Social les pide que, en cualquier caso, realicen la enumeración con la mayor precisión posible, de manera que, en un control posterior, los derechos del cotizante y los de la propia Urssaf en materia de un acuerdo tácito queden garantizados. En la práctica, se trata de los documentos sobre los que los inspectores tienen derecho a acceder. Las Urssaf utilizan un modelo tipo que integra un cuadro que hace referencia a la lista de documentos consultados por parte del cotizante.

²⁴ Sentencia nº 14-17.618, de 28 de mayo de 2015, de la 2ª de lo Civil del Tribunal de Casación.

3. Período verificado.

La mención en el documento al período verificado tiene por objeto asegurar que los plazos de prescripción en materia de control y de recaudación han sido respetados y que ese período no ha sido ya controlado. Las cotizaciones y las obligaciones sociales prescriben a los tres años²⁵, a contar desde el final del año civil en relación con el cual existe la deuda. Tanto la Administración como el Tribunal de casación han precisado que las investigaciones pueden en todo caso abarcar elementos y documentos anteriores, tales como los estatutos de la empresa, el acuerdo de participaciones o la evolución de los efectivos de la misma.

4. Fecha de la finalización del control.

La carta de observaciones debe precisar la fecha de finalización del control. Debe corresponder con la fecha de su firma por el agente (o los agentes) a cargo del mismo.

Las observaciones realizadas en el curso del control

Además de los cuatro elementos arriba reseñados, el escrito de observaciones recoge las observaciones realizadas en el curso de las operaciones de control. A la finalización de éstas, pueden producirse tres resultados distintos.

1. Si la operación de control no pone de manifiesto infracción alguna por parte del cotizante, los agentes están obligados a dirigirle un escrito de observaciones en el que se mencione expresamente tal circunstancia. No está de más recordar que el documento no puede enjuiciar elementos que hubieran sido objeto de un control anterior y que no hubieran dado lugar a observaciones por parte del organismo de control.
2. Los inspectores, sin considerar la procedencia de una rectificación, formulan en el documento observaciones para el futuro, para que el cotizante modifique sus prácticas²⁶. La realización de este tipo de observaciones en tono imperativo constituye una decisión del organismo de recaudación que es susceptible de ser recurrida ante la jurisdicción general de lo contencioso de la Seguridad social.

²⁵ Artículo L. 244-3 del CSS.

²⁶ Artículo R. 243-59, IV, al. 2 del CSS.

3. Cuando los agentes prevén dar curso al control, deben reflejar sus observaciones en el documento de control. Éstas deben ser ya motivadas por el jefe del servicio de rectificaciones. Las observaciones están constituidas por los siguientes elementos:
- Los hechos considerados y los fundamentos de derecho.
 - En su caso, la cuantía de las bases correspondientes.
 - El modo de cálculo ²⁷y el monto de la reparación, de los eventuales recargos y las sanciones previstas.

Los recargos y las sanciones
 En el caso de actos constitutivos de un abuso de derecho, se aplica una sanción equivalente al 20 % de las cotizaciones y contribuciones debidas.
 Procede un recargo del 10 % sobre la cuantía de la rectificación cuando se constata la ausencia de adecuación.
 Si se constata la existencia de trabajo disimulado la cuantía de la recuperación se incrementa un 25 %. Si el trabajador es menor de edad y obligado a la escolarización, o es una persona vulnerable o la actuación se realiza mediante banda organizada el recargo llega hasta el 40 %.

Si se hubiera recurrido al método de verificación mediante un muestreo y una extrapolación, deben precisarse las poblaciones que han sido objeto de las verificaciones, los criterios tenidos en cuenta para proceder a la realización del muestreo, su contenido, los casos atípicos que han sido excluidos, los resultados obtenidos en cada uno de los muestreos, el método de extrapolación utilizado y los resultados que éste ha arrojado. El empleador puede proceder él mismo al cálculo de las sumas de las que es deudor, si informa de ello a la Urssaf.

En el caso de una reiteración de una práctica que ya hubiera sido objeto de una observación o de una rectificación, con ocasión de un control anterior, el escrito de observaciones debe mencionar los elementos que caracterizan la constatación de la ausencia de cumplimiento y que dan lugar al recargo específico. La constatación es refrendada por el director del organismo encargado de la recaudación²⁸.

En su caso, corresponde al director del organismo encargado de la recaudación tomar la decisión de ejecutar el procedimiento por abuso de derecho. A tal efecto, refrenda la carta de observaciones, en la que deberá hacerse mención ²⁹a la posibilidad de someterla al comité de abusos de derecho y los plazos que son de aplicación.

²⁷ No satisface estas exigencias la carta de observaciones que no indique con claridad el modo de cálculo de la rectificación (sentencia nº 13-21.682, de fecha 23 de noviembre de 2006, de la Sala 2ª de lo civil del Tribunal de Casación).

²⁸ Artículo R. 243-59, III, al. 2 del CSS.

²⁹ Artículo R. 243-60-3 del CSS.

Finalmente, el escrito de observaciones debe indicar al cotizante que dispone de un plazo de treinta días para responderlas, utilizando cualquier medio que permita la comprobación de la fecha de su recepción, así como del derecho que le asiste, a estos efectos, a recibir la asistencia de un abogado de su elección.

La respuesta a las observaciones

A partir de la fecha en la que el empleador tenga conocimiento de las observaciones del inspector de la Urssaf, aquél dispone de un plazo de treinta días para responder a las mismas. El no respeto de este plazo por parte del organismo recaudador implica la nulidad ³⁰de las posibles actuaciones de la Urssaf.

La respuesta de la persona o entidad controlada, puede dar lugar a una de estas cuatro situaciones:

- Aceptación de todas las observaciones.
- Aceptación parcial de las observaciones y contestación a parte de las rectificaciones.
- Rechazo de todas las correcciones.
- Formulación de observaciones respaldadas por documentos justificativos en relación con una o más de las bases de rectificación

En su respuesta, la persona objeto del control puede hacer valer todos los argumentos en relación con los hechos y los fundamentos de derecho, según los principios del procedimiento contradictorio, susceptibles de demostrar que las disposiciones del CSS han sido respetadas; pudiendo realizar cualquier precisión o aportar los complementos que juzgue necesarios, proponiendo adiciones a la lista de documentos consultados durante la actuación de control.

Finalización del procedimiento

Si el empleador no responde dentro del plazo estipulado, los agentes encargados de realizar el control transmiten a la Urssaf el proceso verbal del mismo, en el que harán constar sus observaciones. Es entonces cuando este organismo puede entablar el cobro de las cotizaciones, de los recargos y de las sanciones objeto de la rectificación. En cualquier caso, el silencio del empleador durante el plazo de treinta días para presentar sus alegaciones no le priva de invocar ante la jurisdicción de lo contencioso ³¹las posibles insuficiencias de los agentes de control.

³⁰ Sentencia nº 96-21.843, de 5 de noviembre de 1999 de la Sala de lo social del Tribunal de casación.

³¹ Sentencia nº 04-30.535, de 9 de febrero de 2006, de la Sala 2ª de lo civil del Tribunal de casación.

Si el empresario ha respondido, dentro de plazo, a las observaciones no cabe por parte de la Urssaf realizar actuación recaudatoria alguna hasta que los agentes encargados del control hayan respondido a las mismas. Si bien no existe un plazo para la realización de esta actuación, a la Urssaf le interesa una respuesta rápida, de manera que pueda proceder sin dilación a recaudar las cotizaciones, los recargos y las sanciones.

Cada observación manifestada por la persona controlada debe ser objeto de una respuesta motivada y concreta que detalle, para cada motivo de corrección, las cantidades que, en su caso, no son retenidas o seleccionadas, así como las reparaciones que queden contempladas total o parcialmente. Los inspectores pueden también solicitar al cotizante, en relación con las nuevas informaciones que éste pudiera aportar, la presentación por parte del controlado de los documentos justificativos complementarios. En cualquier caso, la respuesta de los agentes a las alegaciones del cotizante no abre un nuevo plazo para que éste pueda continuar ejerciendo una actuación contradictoria. Transcurrido el plazo de treinta días del que dispuso el empleador para presentar alegaciones a la carta de observaciones y habiendo respondido ³² -en su caso- el agente controlador a aquéllas, la Urssaf puede notificar el requerimiento sin estar obligada a responder a las nuevas observaciones del empleador en relación con la respuesta del agente controlador. Éste último remite a la Urssaf el proceso verbal del control, indicando sus observaciones, adjuntado la respuesta del interesado y la *réplica* del propio agente. Sólo entonces puede la Urssaf iniciar el cobro de las cotizaciones, de los recargos y de las sanciones que son objeto de la rectificación. La falta de la respuesta de los agentes de control a las alegaciones del cotizante conlleva la nulidad de las actuaciones y del restablecimiento considerado.

³² En el caso de que, a la vista de las alegaciones del empleador, los agentes de control decidieran mantener o minorar la rectificación prevista, no es necesaria la notificación de una nueva carta de observaciones.

FINLANDIA

EL EXPERIMENTO DE INGRESOS BÁSICOS ³³

Cuatro meses después de que la institución de seguridad social de Finlandia, Kela, lanzara un experimento de dos años en ingresos básicos, un sistema de distribución de la riqueza en el que las personas reciben un salario por estar vivo, algunos de los 2.000 beneficiarios ya están reportando niveles más bajos de estrés.

El dinero que reciben cada mes podrían no ser mucho, pero es suficiente para alejar la ansiedad de algunas personas, según Marjukka Turunen, jefe de la unidad de beneficios legales de Kela, dijo a Kera News.

"Había una mujer que decía:" Tenía miedo cada vez que sonaba el teléfono de que los servicios de desempleo me estuvieran llamando para ofrecerme un trabajo", recordaba Turunen refiriéndose a una mujer que necesitaba cuidar a sus padre, y que, por tanto, no podía trabajar.

El ingreso básico es ante todo una solución a la pobreza. Los defensores dicen que el sistema da a la gente pobre exactamente lo que les falta: dinero en efectivo. Pone dinero en su bolsillo para arreglar un techo con goteras, comprar un coche para ir a trabajar, o ahorrar para los fondos de emergencia. No es suficiente para vivir, pero evita que la gente se desangre por cosas pequeñas.

Con esa seguridad financiera se obtienen beneficios adicionales, dice Scott Santens, un defensor de los ingresos básicos y escritor. Santens ha estado recibiendo un ingreso básico durante los últimos dos años desde el sitio de crowdfunding Patreon. Él dice que el ingreso básico redistribuye el poder en la clase media -es decir, rechazar empleos poco atractivos- y promueve la confianza.

El ingreso básico "dice que todos deben recibir un mínimo de confianza, porque la forma en que actualmente usamos papeles para medir y distribuir la confianza es fatalmente defectuosa sin ella", dice, ofreciendo el ejemplo de que los supermercados están llenos de comida mientras millones de Las personas hambrientas no pueden acceder a ella. "Todo el mundo merece la suficiente confianza para permitir su supervivencia básica."

El programa de Finlandia es una versión modificada del ingreso básico, ya que la mayoría de los defensores del modelo afirman que el sistema debe ser incondicional. Los finlandeses, sin embargo, tenían que haber estado desempleados cuando se presentaron en 2016 para recibir los beneficios.

³³ **Fuentes:** Página web de World Economic Forum

Sin embargo, si los beneficiarios han encontrado un trabajo después de solicitar el ingreso básico o después de que el experimento comenzara, ellos seguirán recibiendo el ingreso cada mes.

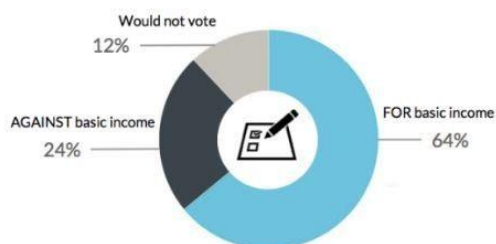
Turunen enfatiza que Kela no proporcionará datos formales sobre la efectividad del ensayo hasta 2018. Los participantes que hablan a la prensa pueden no representar a la totalidad de los receptores, dijo a Basic Income Earth Network. "Los resultados deben ser cuidadosamente analizados de acuerdo a la información que sólo obtenemos a finales del próximo año".

Turunen ha expresado grandes esperanzas en esta prueba. Experimentos en Kenia y en otros lugares han demostrado que los ingresos básicos pueden funcionar a pequeña escala. Sin embargo, como dijo a Business Insider en enero, los datos a largo plazo aún no existen.

"Algunas personas podrían permanecer en sus sofás, y algunos podrían ir a trabajar", dice. Todavía no lo sabemos.

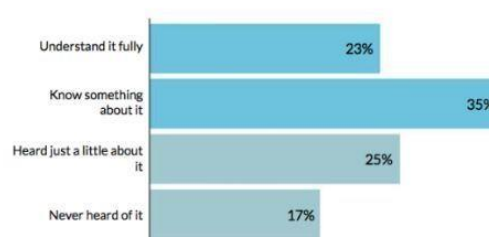
64% of Europeans would vote for basic income

% of respondents answering to the question: "If there would be a referendum on introducing basic income today, how would you vote?"



58% of Europeans are familiar with basic income

% of respondents answering to the question: "How familiar are you with the concept known as 'basic income'?"



basicincome.org

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

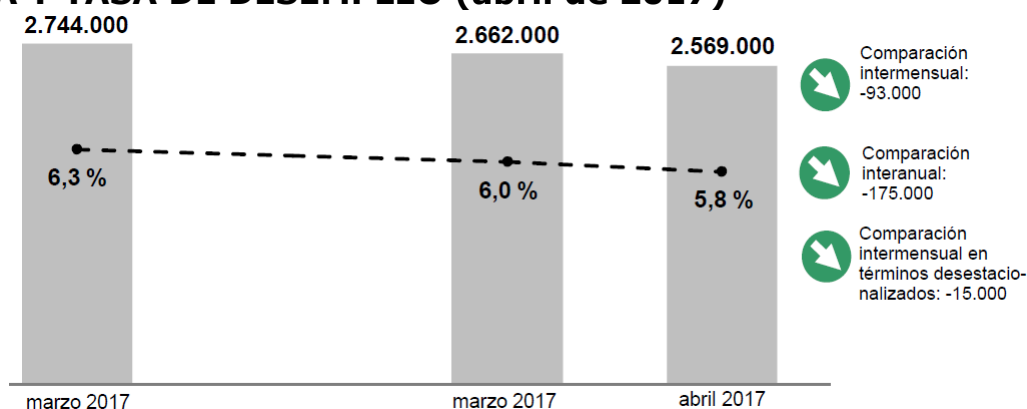
ALEMANIA

EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN ABRIL DE 2017 ³⁴

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

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en abril en 93.000 personas frente al mes anterior_(-15.000 parados en términos desestacionalizados). Hay que señalar que en los últimos tres años el desempleo había descendido durante ese mes un promedio de 100.000 personas. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.569.000 personas. En comparación interanual se registraron 175.0000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,8% (-0,2%).

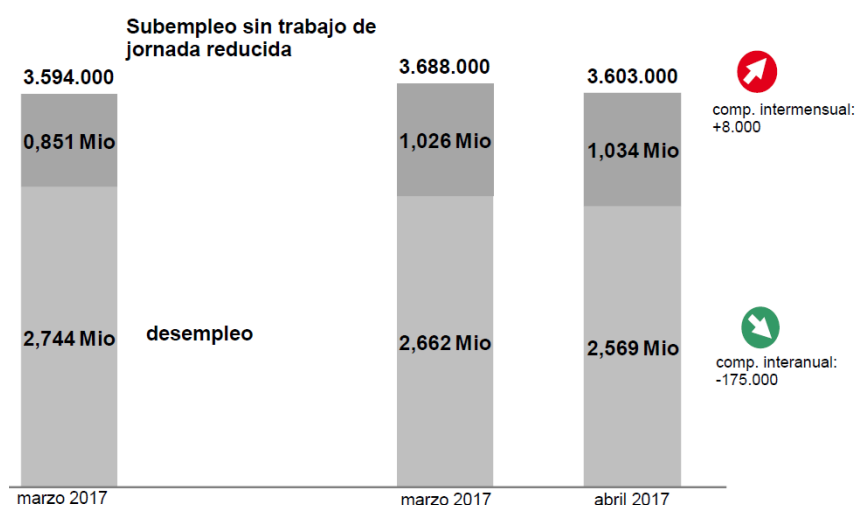
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (abril de 2017)



El **subempleo**, que comprende, junto a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, apenas ha variado en términos desestacionalizados. En total se cifró en 3.603.000 personas, es decir 8.000 más que hace un año. Este aumento interanual hay que atribuirlo ante todo a la descongestión generada por la política del mercado laboral, especialmente para refugiados y solicitantes de asilo en comparación al año anterior.

³⁴ Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

CIFRA DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO (abril de 2017)

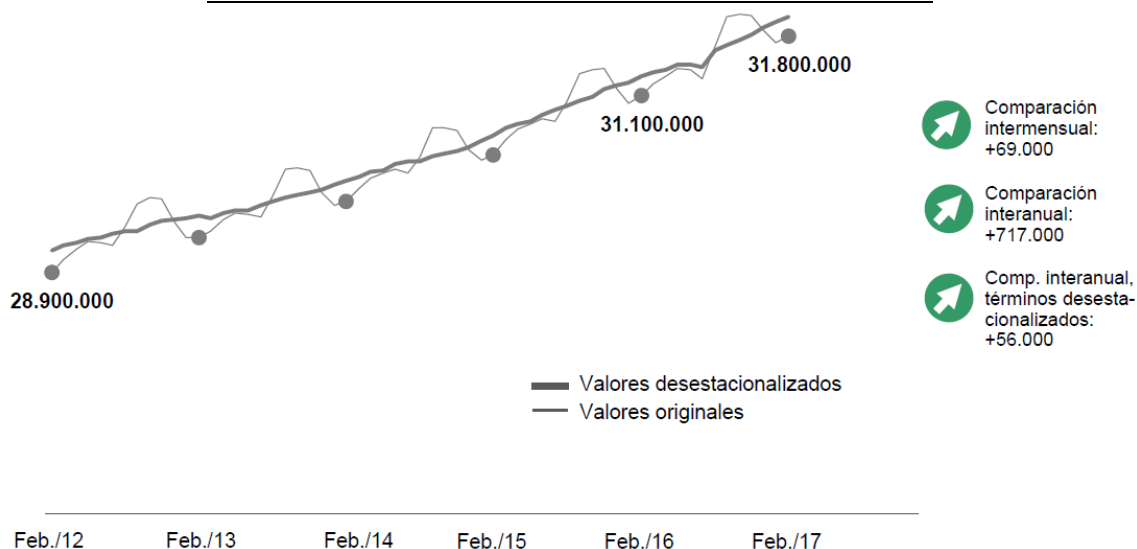


Según los **criterios estadísticos de la OIT** ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (destatis), en marzo se registró una cifra de desempleo de 1.700.000 personas y una tasa de desempleo de 4,0%.

Continuó registrando un notorio crecimiento la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por destatis siguiendo **criterios nacionales**, la **ocupación** aumentó de febrero a marzo en 42.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 43.820.000 personas, 638.000 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 enero a febrero en 56.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.77.000 personas afiliadas, se registró en febrero un crecimiento de 717.000 personas en comparación interanual.

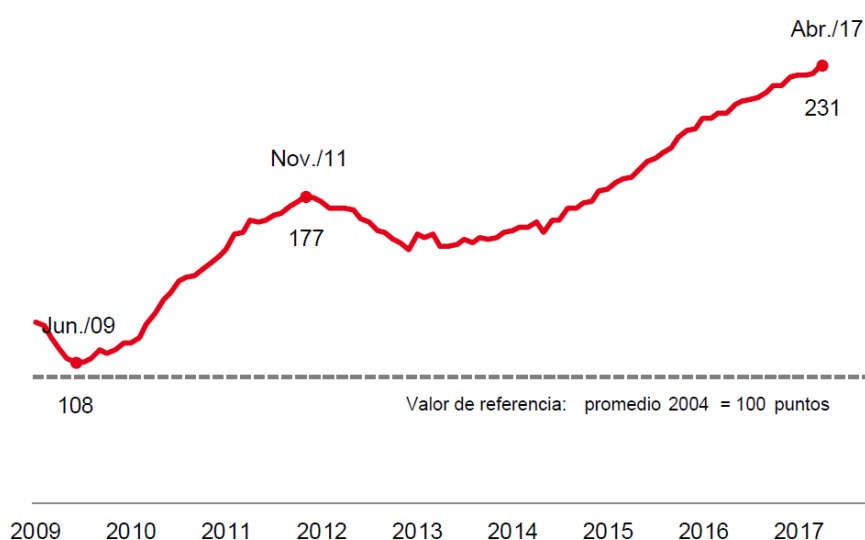
AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO

Evolución de enero de 2012 a enero de 2017



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En abril había registrados en la Agencia Federal de Empleo 706.000 puestos de trabajo vacantes, 66.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó en 10.000 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 231 puntos, aumentando 3 puntos frente a marzo y 20 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a abril de 2017)



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 750.000 personas percibieron en el mes de abril la prestación contributiva por desempleo, 41.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.422.000 personas,

95.000 más en comparación interanual. Con ello, un 8,1% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

Las cifras actuales del **mercado de formación profesional** apuntan a una situación estable en el nuevo año de formación 2016/2017. De octubre de 2016 a abril de 2017 estaban registrados en las agencias de empleo y *jobcenter* 443.000 solicitantes a un puesto de formación, 4.000 más que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificado 463.000 puestos de formación, también 4.000 más en comparación interanual. Los puestos de formación notificados más habituales fueron comerciantes en comercio minorista (28.000 ofertas), vendedores (19.900) y comerciantes en gestión de oficinas (18.900). Al igual que en el año anterior, se presentan para el año 2016/2017 disparidades tanto regionales como en cuanto a la cualificación y las profesiones, que dificultan considerablemente el equilibrio entre oferta y demanda. No obstante, debido al movimiento registrado en el mercado de formación en abril no es posible para realizar una valoración sólida.

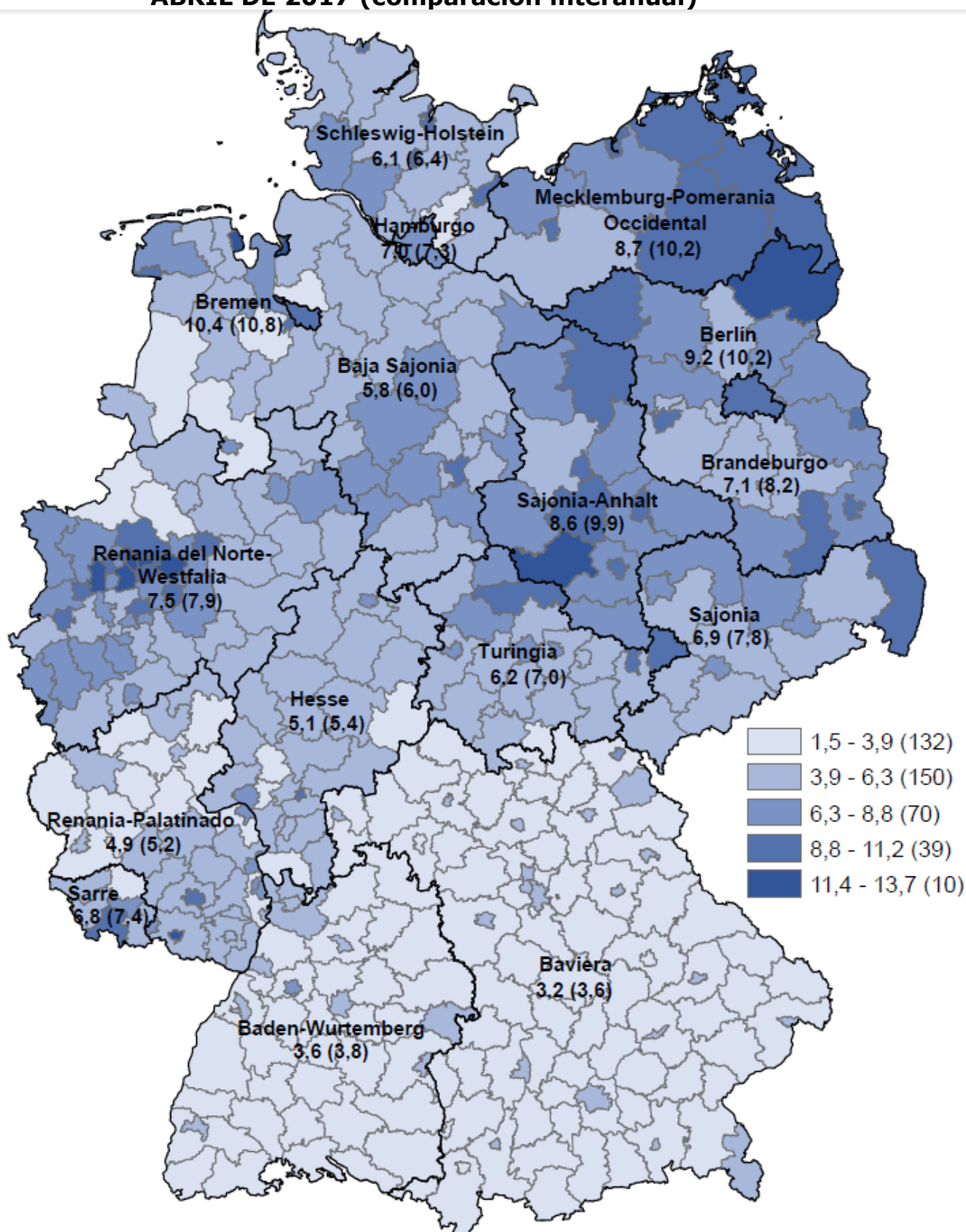
Comentarios

La **Ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, subrayó las "satisfactorias cifras" del mercado laboral y espera que continúe esta evolución en vista de la tendencia de la ocupación y los puestos de trabajo vacantes. Nahles no solo destacó la buena evolución de la economía y del mercado laboral, sino que también elogió el buen trabajo de los empleados de la Agencia federal de Empleo a la hora de reducir el desempleo, que en cuanto a los desempleados de larga duración se ha situado por debajo del millón. Nahles destacó la importancia de posibilitar una mayor participación social a aquellos desempleados que desde años no se benefician de la buena coyuntura económica y apenas tienen oportunidades realistas de entrar en el mercado laboral; concretamente demanda para el nuevo periodo legislativo establecer como instrumentos regulares de apoyo subvenciones salariales y un *coaching* personalizado para las personas que perciben prestaciones sociales durante un periodo superior a siete años.

Ingo Kramer, presidente de la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), comentó sobre las cifras publicadas que la buena situación del mercado laboral es consecuencia de la estabilidad que registran los costes no salariales, poniendo de relieve que las contribuciones sociales se sitúan hasta ahora por debajo de la marca del 40%. Con respecto a las recientes demandas del SPD de incrementar las contribuciones del empresariado al seguro de enfermedad, afirmó que tales demandas ponen en peligro el crecimiento económico y puestos de trabajo, al mismo tiempo que afirma que no hay que reinvertir reformas adecuadas ya implantadas.

Stefan Körzel, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), afirmó al comentar las “gratas cifras” del mercado laboral de abril que, a pesar de la buenas situación del mercado laboral, sigue existiendo un lado oscuro: detrás de los muchos puestos de trabajo se esconde una elevada cifra de trabajos precarios: personas que en contra de su deseo trabajan con jornada parcial, contratos temporales, miniempleos, contratos de obra, cesión laboral. Acentúa que, a pesar de que muchas empresas se lamentan de la falta de profesionales especializados, cada vez hay menos empresas que ofrecen puestos de formación y censura que en muchos ramos se siga eludiendo la aplicación del salario mínimo interprofesional, en parte debido a la escasez de controles. Por ello, solicita poner fin al sector de bajos salarios, fortalecer la cobertura de los convenios colectivos y ampliar los controles de aplicación del salario mínimo interprofesional en las pequeñas empresas. Además, solicita a la coalición que cree las condiciones marco antes de las elecciones para que, facilitando declaraciones generales de aplicación, se obligue a pagar salarios negociados colectivamente a aquellos empresarios que intenten el dumping salarial.

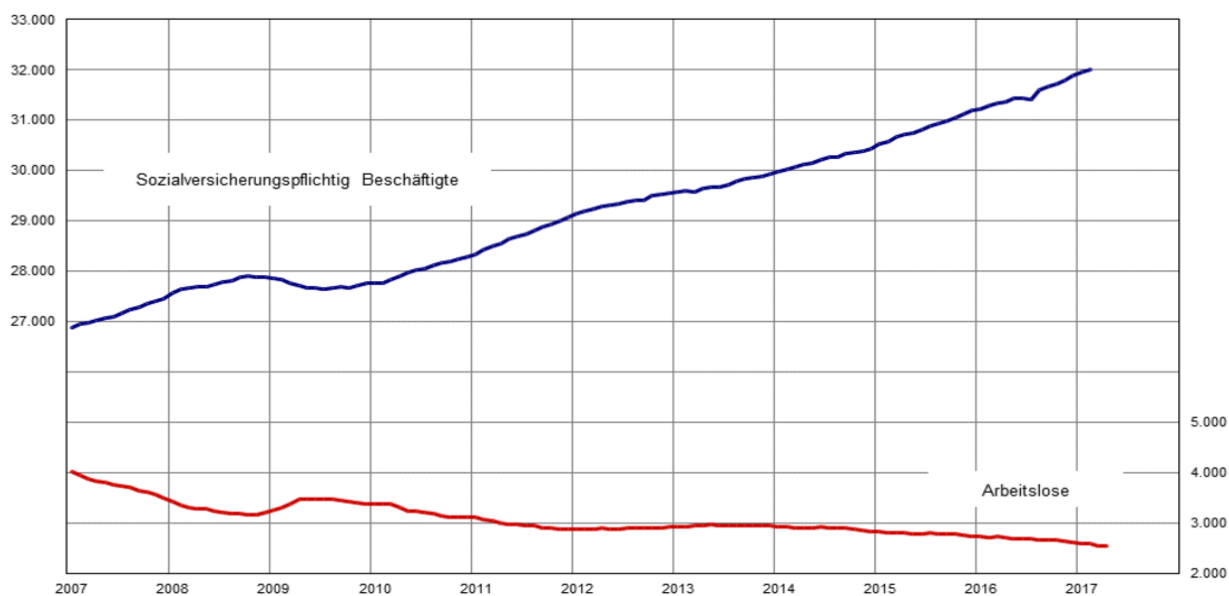
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
ABRIL DE 2017 (comparación interanual)**



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

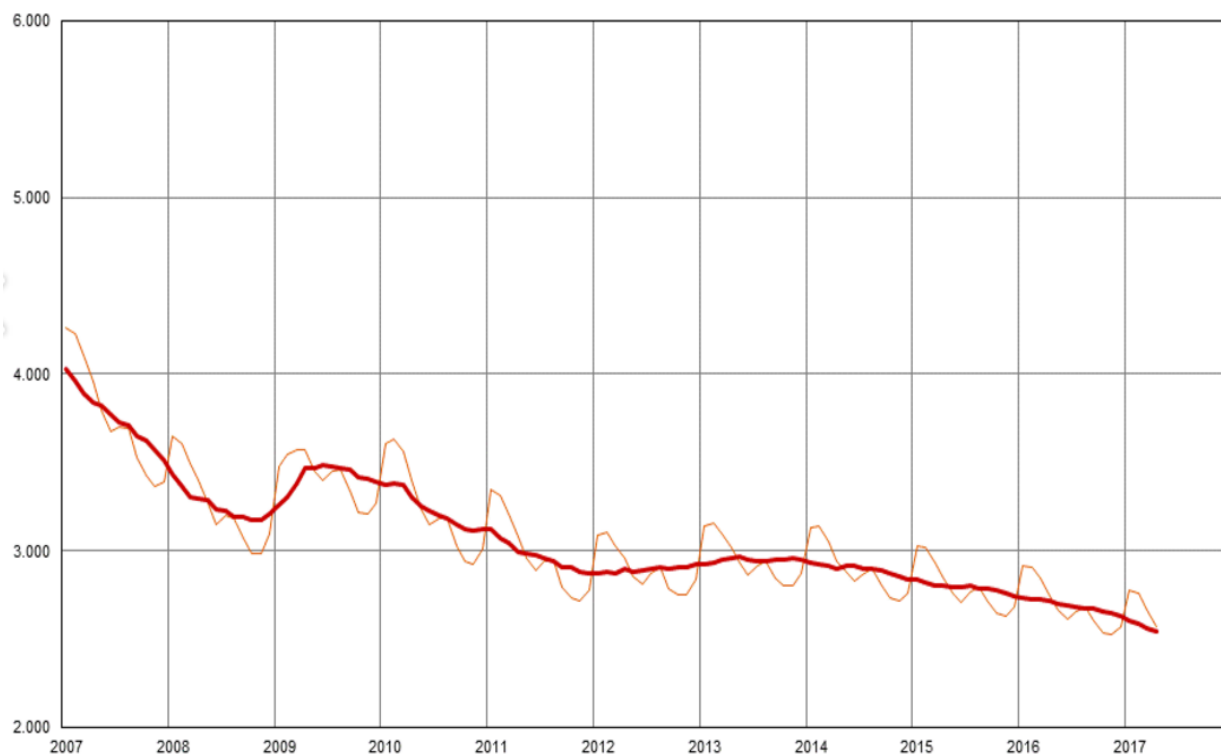
--- Ocupados cotizantes a la seguridad social ---

Desempleados



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

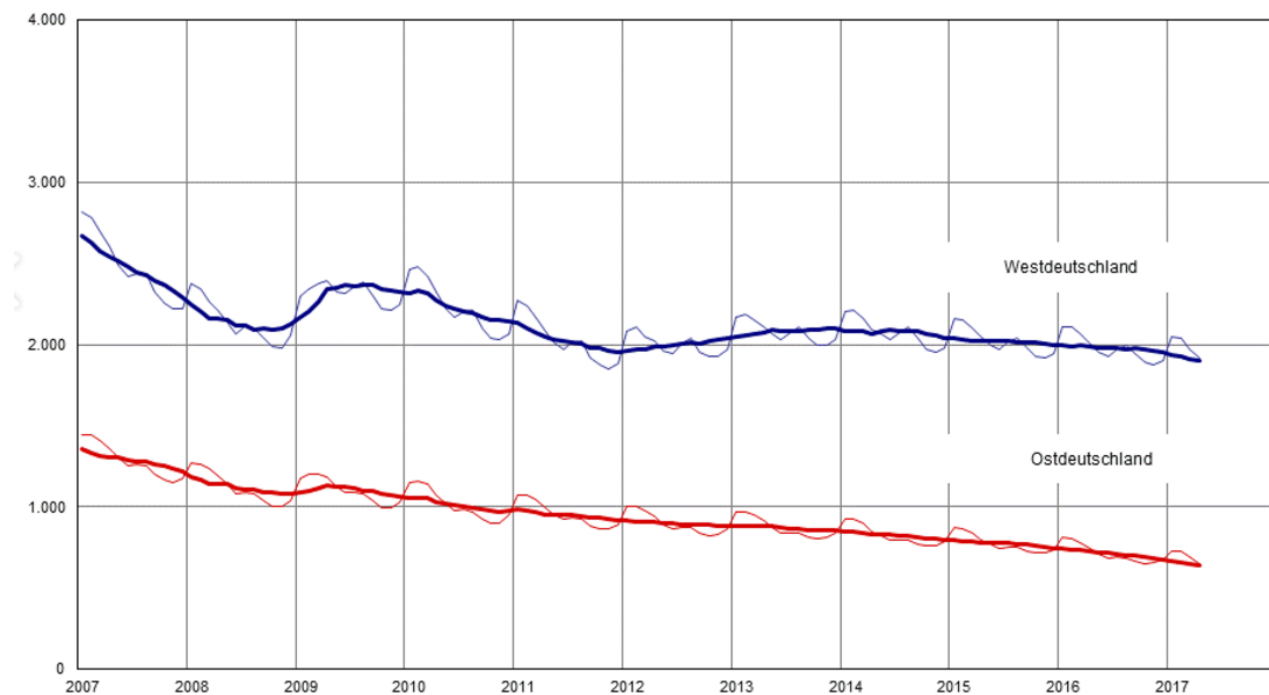
--- Valores originales --- --- Valores desestacionalizados ---



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA

(en miles, cifras desestacionalizadas)

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



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

ABRIL 2017	2017				2016	Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores del año anterior)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero	
					v. absoluto	%	%	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
POBLACION OCUPADA									
Ocupados (promedio mensual)	...	43.818.000	43.662.000	43.615.000	1,5	1,5	
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	31.771.700	31.702.90	2,3	
Arbeitslosigkeit registriert nach § 16 SGB III	2.568.612	2.662.111	2.762.095	2.777.387	-175.252	- 6,4	- 6,4	- 5,1	
dar. 33,5% en el Código Social III ¹	861.454	935.147	1.014.298	1.010.476	44.501	5,4	5,3	7,1	
66,5% en el Código Social II	1.707.158	1.726.964	1.747.797	1.766.911	-219.753	- 11,4	- 11,7	- 11,0	
55,4% hombres	1.424.259	1.494.839	1.566.667	1.567.694	-	- 6,1	- 6,0	- 4,2	
44,6% mujeres	1.144.343	1.167.268	1.195.424	1.209.687	93.260	- 6,7	- 6,9	- 6,3	
8,8% ≥15 y <25 años	225.530	238.775	248.451	239.192	-	- 3,9	- 2,6	0,1	
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	44.571	47.037	48.587	48.090	82.002	- 4,6	- 2,2	1,9	
20,9% ≥55	535.749	552.888	570.773	574.327	-9.184	- 6,0	- 6,4	- 5,5	
25,8% extranjeros	661.996	675.186	689.856	692.556	-2.127	5,8	7,5	9,8	
74,0% alemanes	1.900.189	1.980.235	2.065.413	2.077.820	-	- 10,1	- 10,5	- 9,3	
6,4% con seria discapacidad	163.642	166.183	168.964	170.450	33.899	- 5,6	- 6,3	- 5,8	
CUOTA DE DESEMPLEO									
- en relación con la población activa	5,8	6,0	6,3	6,3	6,	-	6,5	6,6	
hombres	6,1	6,4	6,7	6,7	6,	-	6,9	7,1	
mujeres	5,5	5,6	5,7	5,8	5,	-	6,1	6,2	
≥15 y <25 años	5,0	5,3	5,5	5,3	5,	-	5,4	5,5	
≥15 y <20 años	3,4	3,6	3,8	3,7	3,	-	3,8	3,8	
≥55 y <55 años	6,5	6,7	6,9	7,0	7,	-	7,4	7,6	
extranjeros	15,7	16,0	16,3	16,	16,	-	16,1	16,1	
alemanes	4,8	5,0	5,2	5,2	5,	-	5,5	5,7	
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,5	6,7	6,9	7,0	7,	-	7,2	7,4	
SUBEMPLEO									
Desempleo en sentido amplio	2.974.271	3.070.975	3.164.801	3.143.60	-	- 3,8	- 3,6	- 2,3	
Subempleo en sentido estricto	3.576.885	3.662.731	3.736.381	3.687.89	9.57	0,3	0,5	1,4	
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.602.698	3.688.499	3.761.697	3.712.85	8.23	0,2	0,5	1,3	
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,0	8,2	8,4	8,3	8,1	-	8,2	8,3	
PERCEPTORES DE PRESTACIONES									
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	750.173	819.961	894.997	890.16	-	- 5,2	- 5,4	- 3,8	
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.421.711	4.419.226	4.402.520	4.364.73	95.14	2,2	2,1	2,1	
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.701.558	1.697.110	1.688.190	1.675.29	97.57	6,1	5,8	5,5	
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,1	8,1	8,1	8,0	8,0	-	8,0	7,9	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS									
- Nuevas en el mes	207.961	210.008	223.027	152.07	19.76	10,5	9,4	5,4	
- Nuevas desde inicios de año	793.074	585.113	375.105	152.07	44.07	5,9	4,3	1,7	
- Total de ofertas	705.949	691.924	674.661	646.99	65.81	10,3	9,0	9,9	
Índice de empleo BA-X	231	228	227	227	x	x	x	x	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	941.534	940.822	925.017	900.75	98.320	11,7	14,2	15,3	
de ellos: Activación y reinserción profesional	245.828	249.604	243.910	222.12	59.876	32,2	39,7	45,6	
Orientación y formación profesional	202.547	203.417	201.650	207.18	2.512	1,3	0,5	- 0,0	
Formación continua	178.670	178.763	174.805	170.99	7.912	4,6	6,3	6,1	
Inicio de una ocupación	133.309	131.356	129.875	127.68	17.513	15,1	19,2	21,6	
Medidas especiales para discapacitados	67.721	67.654	68.136	69.35	122	0,2	- 0,1	- 0,1	
Medidas de creación de empleo	99.553	95.567	92.205	89.31	10.132	11,3	14,0	14,7	
Otros tipos de fomento	13.906	14.461	14.436	14.09	253	1,9	10,1	12,7	
Datos desestacionalizados	Abr./17	Mar./17	Feb./17	Ene./17	Dic./16	Nov./16	Oct./16	Sep./16	
Población ocupada	...	42.000	56.000	81.0	69.00	74.000	48.000	59.000	
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	56.000	68.0	100.00	60.000	62.000	54.000	
Desempleados	-15.000	-29.000	-16.000	-	-	-8.000	-16.000	-2.000	
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	0	-12.000	2.000	-	-	-4.000	3.000	10.000	
Ofertas de trabajo notificadas	10.000	2.000	0	8.0	7.00	3.000	5.000	6.000	
Cuota desempleo en relac. con total de la población act.	5,8	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	3,9	4,0	4,1	

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ABRIL

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de abril de 2017 había 517.998 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.755 personas en base intermensual y un descenso de 25.978 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 10,1%, lo que supone un descenso del 0,2% en términos intermensuales y un descenso de 0,5 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de abril hubo 403.356 ciudadanos belgas, 52.068 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.705 españoles) y 62.574 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 marzo de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM- DIRECTION DES STATISTIQUES

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET							
FIN AVRIL 2017							
			dont				
	FLANDRE	WALLONIE	Commun.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
			Germanoph.				
1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :							
Hommes	112.884	114.492	1.279	49.048	276.424	-6.945	14.408
Femmes	96.288	101.586	1.192	43.700	241.574	-4.810	11.570
Total	209.172	216.078	2.471	92.748	517.998	11.755	25.978
- 1 m.	-4.334	-4.787	-104	-2.634	-11.755		
- 12 m.	-9.553	-10.652	-126	-5.773	-25.978		
2. dont les DEI de moins de 25 ans :							
Hommes	22.769	22.132	195	5.076	49.977	-2.716	-2.724
Femmes	15.110	17.730	170	4.204	37.044	-2.257	-3.436
Total	37.879	39.862	365	9.280	87.021	-4.973	-6.160
- 1 m.	-2.118	-2.195	-56	-660	-4.973		
- 12 m.	-2.064	-2.774	-27	-1.322	-6.160		
3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :							
Hommes	36.768	46.045	451	23.797	106.610	-1.165	-6.227
Femmes	29.210	37.510	444	20.580	87.300	-642	-4.939
Total	65.978	83.555	895	44.377	193.910	-1.807	11.166
- 1 m.	-385	-718	-25	-704	-1.807		
- 12 m.	-2.876	-5.726	+3	-2.564	-11.166		
4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :							
Hommes	6.626	13.998	87	2.377	23.001	-1.370	+975
Femmes	4.669	11.482	79	2.139	18.290	-1.303	+447
Total	11.295	25.480	166	4.516	41.291	-2.673	+1.422
- 1 m.	-1.057	-1.176	-22	-440	-2.673		
- 12 m.	-821	+2.844	-13	-601	+1.422		
5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)							
<i>(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)</i>							
Hommes	7,1%	13,7%	7,1%	16,3%	10,1%	-0,3%	-0,6%
Femmes	6,8%	13,7%	7,7%	17,1%	10,0%	-0,2%	-0,5%
Total	7,0%	13,7%	7,3%	16,7%	10,1%	-0,2%	-0,5%
- 1 m.	-0,1%	-0,3%	-0,4%	-0,4%	-0,2%		
- 12 m.	-0,3%	-0,7%	-0,4%	-1,0%	-0,5%		
*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2016 (clef EFT)							

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS
Répartition par nationalité, région et sexe
Situation du mois de avril 2017

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	212.808	20.694	190.548	16.106	403.356	36.800
Autriche	35	2	38	3	73	5
Bulgarie	1.587	82	1.803	79	3.390	161
Chypre	3	0	11	0	14	0
République Tchèque	207	12	217	18	424	30
Allemagne	657	32	710	15	1.367	47
Danemark	28	1	25	3	53	4
Espagne	2.770	69	1.935	74	4.705	143
Estonie	7	0	21	0	28	0
Finlande	26	0	41	2	67	2
France	4.273	249	5.045	281	9.318	530
Grande Bretagne	428	16	306	13	734	29
Grèce	547	9	454	15	1.001	24
Croatie	52	4	58	1	110	5
Hongrie	141	3	176	3	317	6
Irlande	53	1	44	1	97	2
Italie	6.368	153	4.426	151	10.794	304
Lituanie	39	0	103	3	142	3
Luxembourg	94	5	80	7	174	12
Lettonie	16	0	51	0	67	0
Malte	5	0	3	0	8	0
Pays-Bas	3.921	151	3.976	123	7.897	274
Pologne	1.626	79	1.609	54	3.235	133
Portugal	1.534	80	1.177	60	2.711	140
Roumanie	1.774	121	2.385	162	4.159	283
Slovaquie	517	37	516	24	1.033	61
Slovénie	15	0	26	1	41	1
Suède	48	1	61	1	109	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	26771	1107	25297	1094	52068	2201
TOTAL U.E.	239579	21801	215845	17200	455424	39001
Suisse	41	1	55	1	96	2
Congo (Rép. démocratique)	1.981	59	2.396	98	4.377	157
Algérie	1.384	29	588	24	1.972	53
Maroc	7.271	140	4.325	195	11.596	335
Macédoine	418	18	293	21	711	39
Norvège	18	1	28	0	46	1
Serbie + Monténégro	523	27	394	29	917	56
Tunisie	682	14	327	17	1.009	31
Turquie	2.560	48	1.495	53	4.055	101
Réfugiés et apatrides	2.340	179	1.331	95	3.671	274
Autres nationalités hors U.E.	19.627	684	14.497	557	34.124	1.241
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	36.845	1.200	25.729	1.090	62.574	2.290
TOTAL ETRANGERS	63.616	2.307	51.026	2.184	114.642	4.491
TOTAL GENERAL	276.424	23.001	241.574	18.290	517.998	41.291

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
30/04/2017	517.998	87.021	430.977			
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	6,9	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,9	9,6	8,1
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

¹ Taux de chômage harmonisé ajusté dessaisonnalisé (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO DESCIENDE AL 6,5%³⁵

A pesar de que el mercado laboral canadiense no experimenta cambios con respecto al mes anterior (+0,0%), la tasa de desempleo desciende 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,5% (1.265.000 desempleados), la tasa de desempleo más baja que se registra desde octubre de 2008, debido, principalmente, a un descenso en el número de jóvenes que buscan empleo.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 275.700 (+1,5%) puestos de trabajo, la tasa de desempleo se ha reducido en 0,6 puntos porcentuales y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 1,1%.

Distribución del empleo en abril

Empleo público, privado y autoempleo

En abril, con 18.500 (+0,7%) trabajadores autónomos más, el número de trabajadores por cuenta propia vuelve a crecer, lo que contribuye al incremento anual de 32.200 autónomos (+1,2%). El sector privado, en cambio, pierde 50.500 empleos con respecto a marzo aunque, en términos interanuales, registra un incremento de 151.600 puestos de trabajo (+1,3%). El sector público, por su parte, gana 35.200 (+1,0) puestos de trabajo y en términos interanuales registra un incremento de 92.000 empleos (+2,6%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En abril, el mercado laboral no experimenta cambios (0,0%) ya que el incremento en el empleo a tiempo parcial (+34.300) compensa las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo completo (-31.200). En términos interanuales, el empleo a tiempo completo aumenta en 189.600 (+1,3%) y el empleo a tiempo parcial, en 86.100 (+2,5%).

Distribución por sexo y edad

En abril, el empleo entre los mayores de 55 años aumentó en 24.000 puestos de trabajo, siendo prácticamente todos ellos a tiempo completo, lo que ha hecho descender la tasa de desempleo de este colectivo 0,6 puntos porcentuales al 5,6%. En términos interanuales, el empleo entre los mayores de 55 años es el que más rápido crece (+3,6% o +133.000) en

³⁵ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 5 de mayo de 2017.

comparación con los demás colectivos demográficos, lo que se debe, principalmente, al envejecimiento de la población.

En cambio, el empleo entre los hombres de entre 25 y 54 años desciende en 20.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo, y su tasa de desempleo aumenta 0,3 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,1%. Sin embargo, este colectivo registra un incremento de 81.000 puestos desde agosto de 2016 y, en términos interanuales, su tasa de desempleo ha descendido en 0,4 puntos porcentuales. Por su parte, el empleo entre las mujeres de entre 25 y 54 años continúa estable y su tasa de desempleo se mantiene en el 5,1%. En los últimos doce meses, este colectivo ha ganado 71.000 puestos de trabajo, siendo prácticamente todos ellos a tiempo completo.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 apenas experimentan cambios en abril, aunque su tasa de desempleo desciende 1,1 punto porcentual y se sitúa en el 11,7% debido al descenso del número de demandantes de empleo dentro de este colectivo. Se trata de la tasa de desempleo más baja registrada desde septiembre de 2008. En términos interanuales, empleo juvenil se mantiene estable.

Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes se mantiene estable en abril y registra 4.200 empleos más (+0,1%), ya que el incremento experimentado por la agricultura (+1,6%) compensa las pérdidas sufridas por el subsector energético (-1,1%). Los sectores de la construcción (+0,0%), la industria (+0,0%) y los recursos naturales (+0,4%) se mantienen estables. En términos interanuales, el sector productor de bienes tampoco experimenta cambios y se mantiene estable con un crecimiento de tan solo el 0,3%.

El sector servicios, aunque continúa sin cambios y estable con respecto al mes anterior (+0,0%), en los últimos doce meses ha ganado 265.300 puestos de trabajo (+1,9%). En abril, crece el sector del transporte y el almacenamiento (+8.800), los servicios educativos (+19.300) y los servicios de salud y de asistencia social (+12.400). En cambio, el empleo desciende en la hostelería (-12.300) y en los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (-18.700). En términos interanuales, el empleo crece en todos los subsectores, salvo en el de la hostelería (-1,7%). Los subsectores que más crecen con respecto a abril de 2016 son la Administración pública (+6,0%), los servicios de finanzas, seguros, e inmobiliarios (+5,1%) y el subsector otros servicios (+4%).

Distribución territorial

Columbia Británica gana 11.000 puestos en abril y la tasa de desempleo continúa en el 5,5%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado

80.000 puestos de trabajo, siendo la mayor parte de ellos a tiempo completo.

También aumenta el empleo en la Isla del Príncipe Eduardo, que gana 800 puestos en abril, aunque su tasa de desempleo se mantiene en el 10,3%. La isla del Príncipe Eduardo ha experimentado un crecimiento de empleo relativamente importante desde el pasado otoño. En los últimos doce meses ha ganado 2.500 puestos de trabajo (+3,5%).

En Ontario, el empleo se mantiene estable, aunque su tasa de desempleo baja 0,6 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,8%, debido a un descenso en el número de jóvenes que buscan empleo en esta provincia. Se trata de la tasa de desempleo más baja registrada desde enero de 2001. En los últimos doce meses, Ontario ha ganado 87.000 puestos de trabajo.

El mercado laboral en Quebec se mantiene estable en el mes abril. Sin embargo, en términos interanuales, la provincia registra un incremento de 88.000 puestos de trabajo (+2,1%), correspondiendo la mayor parte de este crecimiento a los últimos seis meses. La tasa de desempleo, que actualmente se sitúa en el 6,6%, ha descendido 0,8 puntos porcentuales respecto a abril de 2016.

Alberta, tras un periodo de crecimiento que comenzó en otoño de 2016, en abril apenas experimenta cambios. Sin embargo, su tasa de desempleo desciende 0,5 puntos porcentuales al 7,9% debido a un descenso del número de demandantes de empleo.

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

Comentarios a estos datos

El mercado laboral continúa estable en el mes de abril, aunque la tasa de desempleo ha descendido 0,2 puntos porcentuales situándose en el 6,5% (1.265.000 desempleados). Se trata de la tasa de desempleo más baja que se registra desde octubre de 2008.

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

Por provincias, el empleo crece en Columbia Británica (+11.300 o +0,5%) y en la Isla del Príncipe Eduardo (+800 o +1,1%). El resto de provincias se mantiene estable.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en los servicios educativos (+19.300 o +1,5%), en los servicios sanitarios y de asistencia social

(+12.400 o +0,5%) y en el transporte y almacenamiento (+8.800 o +1,0%); y desciende en los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (-18.700 o -2,4%) y en la hostelería (-12.300 o -1,0%).

Por último, en abril, el número de trabajadores por cuenta propia aumenta en 18.500 (+0,7%), lo que contribuye a un incremento interanual de 32.200 (+1,2%).

EE.UU.

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ABRIL

Datos generales

Según publicó el día 5 de mayo el Departamento de Trabajo, el mercado laboral recuperó su ritmo de creación de empleos, tras el revés de marzo, al generar 211.000 puestos de trabajo. La cifra mensual de creación empleo superó las previsiones de los analistas, que habían cifrado el incremento en 190.000. El informe, además, incluye una revisión al alza (+13.000) del dato de creación de empleos en febrero, y una a la baja del de marzo (-19.000).

La tasa de desempleo descendió una décima de punto, situándose en el 4,4 por ciento en abril, su nivel más bajo desde mayo de 2007. En los últimos doce meses la tasa ha descendido seis décimas de punto porcentual, desde el 5,0% de abril de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados descendió en 146.000, bajando a un total de 7.056.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de 850.000, puesto que en abril de 2016 se situaba en 7.910.000.

El número de activos en abril fue de 160.213.000, tras registrar un aumento de apenas 12.000 personas. En abril de 2016 el dato se situaba en 158.938.000. La tasa de actividad se contrajo una décima en abril, bajando al 62,9%, pero registrando una subida interanual de una décima 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 abril se crearon 174.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

Desempleados de larga duración, "infraempleados" y "desanimados"

A nivel nacional, en abril el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 61.000 trabajadores con respecto a la cifra de marzo, situándose en 1.626.000. El registro refleja un descenso interanual de 433.000 personas. El 22,6 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 38,0 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas creció en mil personas y el de parados entre cinco y catorce semanas en 26.000. Se produjo un descenso de 7.000 personas, en la cifra de parados durante entre 14 y 27 semanas.

Aproximadamente 1,5 millones de personas (100.000 menos que en marzo) 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, 455.000 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 8,6 por ciento, dato que refleja un descenso mensual de tres décimas y otro interanual de siete décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en abril se crearon 211.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 194.000 de ellos. El sector industrial entró en terreno negativo al perder 3.000 nóminas. La construcción moderó su crecimiento, al generar solamente 5.000 contrataciones.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la hostelería (+55.000), las ETTs (+39.000) y la sanidad (+37.000), sin que se registraran retrocesos de importancia en ningún sector. Las administraciones públicas ganaron 17.000 empleos, con una ganancia de 23.000 en las administraciones locales (condados y municipios) y la pérdida de 6.000 en la administración federal.

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor aumento (un punto porcentual) se produjo entre los menores de 20 años de edad, cuya tasa general sube al 14,7%. El otro aumento (del 0,1%) afectó a las mujeres adultas, subiendo su tasa al 4,1%. El mayor descenso fue el 0,3% de los varones adultos, bajando

su tasa a 4,0%. Hubo otros tres descensos, del 0,1%, entre las personas de raza blanca, las de raza negra y las de origen hispanos, situándose sus tasas en el 3,8%, el 7,9% y el 5,2%, respectivamente.

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 produjeron dos descensos del 0,3%, uno en la tasa de los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, y otro entre quienes tras terminar dichos estudios, no llegaron a iniciar estudios universitarios, bajando sus tasas respectivas al 6,5% y 4,6%. de paro al 6,8%. También se registró un descenso del 0,1% en la tasa de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado), cuya tasa baja al 2,4%. La tasa de paro de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios se mantuvo sin variación en el 3,7%.

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 marzo que el número de puestos de trabajo descendió significativamente en cuatro estados, creció en tres y se mantuvo sin cambios de importancia en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en los estados de New Jersey (-18.000) y Pennsylvania (-16.000), mientras que el mayor crecimiento se registró en el estado de Washington (+11.000), seguido por Tennessee (+9.000). Asimismo, el informe refleja que las tasas de desempleo descendieron en marzo en 17 estados y se mantuvieron estables en los otros 33 y en el Distrito de Columbia. Solamente dos estados registraban una tasa de paro superior al 6%. Nuevo Mexico cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, mientras que el 2,6% de Colorado es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos creció en 27 estados, bajó en dos y los otros 21 y el Distrito Federal se mantuvieron sin cambios de importancia. La mayor creación de empleos ha tenido lugar en California (+346.000), Texas (+249.000) y Florida (+246.000). Las tasas de paro han descendido en 18 estados, sin que se registraran incrementos porcentuales.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.052.086 durante la semana que terminó el 15 de abril, con una tasa de percepción de prestaciones del 29,08 por ciento.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado aumentó en 0,1 horas, situándose en 34,4 horas en el mes de abril. En el sector industrial la jornada media semanal también creció 0,1 horas, subiendo a 40,7 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó a su vez 0,1 horas, situándose en 33,7 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó siete céntimos de dólar en abril, subiendo a 26,19 dólares, tras haber crecido cinco céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó seis céntimos, situándose en 21,96 dólares por hora.

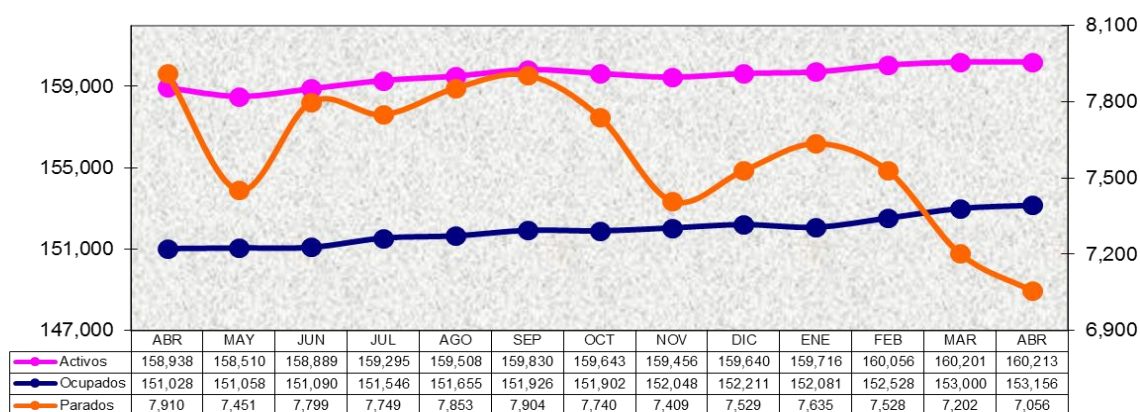
Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo son positivos, puesto que representan la recuperación del ritmo de crecimiento de meses anteriores tras el mal dato de marzo. El informe confirma que se mantiene la tendencia subyacente de crecimiento a ritmo sólido del mercado laboral.

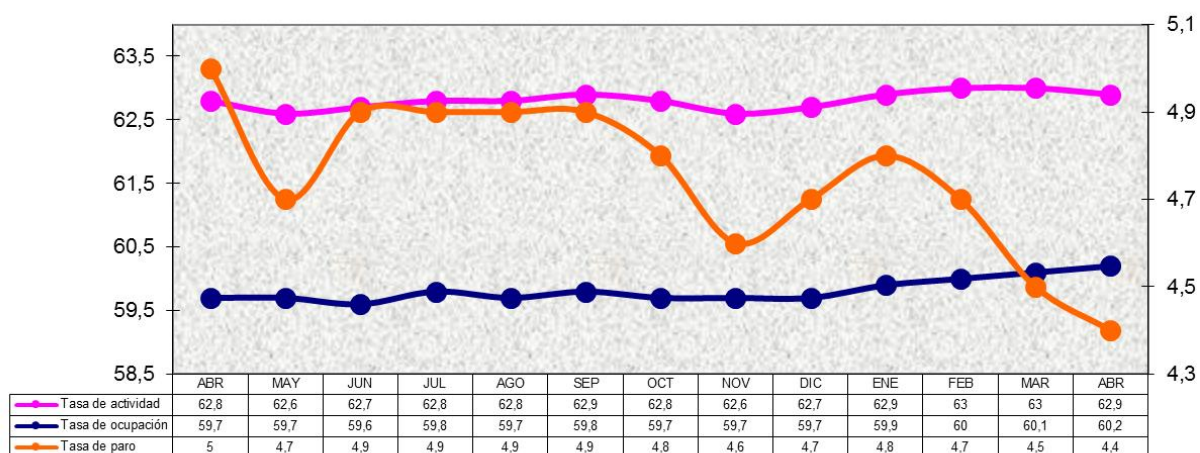
Como datos negativos, cabe resaltar la nueva contracción de la tasa de actividad, así como la pérdida de empleo industrial y la concentración de la creación de empleo en puestos de trabajo de ingresos bajos, como la hostelería.

La tasa de paro descendió al nivel de mayo de 2007, la cifra más baja desde el año 2001. Además del buen ritmo de creación de puestos de trabajo, cabe destacar el aumento sostenido, aunque no espectacular, de los salarios.

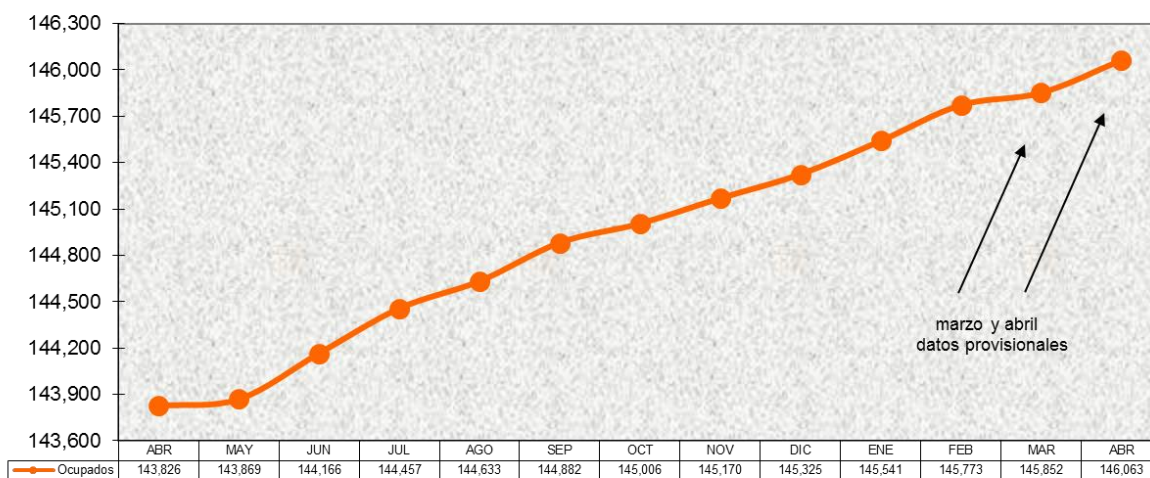
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Abril 2016 - Abril 2017
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

MODALIDADES DE AYUDA TEMPORAL A LA CONTRATACIÓN

Tras el éxito del dispositivo en relación con las pequeñas y medianas empresas a lo largo de 2016, y teniendo en cuenta que éstas son el principal yacimiento de empleos del país, el gobierno francés ha decidido prolongar por seis meses la ayuda a la contratación reservada a las empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores. De esta manera, y hasta el 30 de junio, cada nuevo contrato, y siempre que la remuneración bruta del asalariado no supere los 1 924 euros mensuales, producirá, durante los dos primeros años del contrato, el beneficio de una prima de trimestral de 500 euros.

Inicialmente, el dispositivo tenía vigencia entre el 18 de enero y el 31 de diciembre de 2016. Mediante el Decreto nº 2016-1952, de 28 de diciembre de 2016, ha sido prorrogado durante seis meses. Tan sólo se ha modificado la condición relativa a la determinación de los efectivos.

Condiciones para que las empresas puedan acceder a la subvención

Debe tratarse de **empresas privadas**, que estén situadas en la metrópoli o en los departamentos de ultramar, sea cual sea su estatuto jurídico: sociedades, asociaciones, artesanos, profesiones liberales, empresas individuales o microempresas. Incluso pueden acceder a la misma los comités de empresa y las agrupaciones de empleadores, en tanto que realicen contrataciones de trabajadores. La subvención no está destinada a los empleadores particulares ni a los empleadores de Derecho público ³⁶(el Estado, las colectividades territoriales), ni los EPA, ni los Epic³⁷.

Las empresas deben tener 249 ó menos trabajadores. Para realizar el cálculo, se tiene en cuenta el número de trabajadores con contrato el último día del mes, incluyendo los que pudieran estar ausentes³⁸. Se calcula tomando los establecimientos en su conjunto, en función de los efectivos determinados cada mes, en el curso de los doce meses que precedan al que tiene inicio la realización del contrato. Si la empresa se hubiera creado el año precedente al de la formalización del contrato, la media de sus efectivos únicamente tendrá en cuenta los meses de existencia de la entidad. De manera excepcional, cuando la creación de la empresa se produzca en el mismo año en que se ejecuta el contrato, el número de efectivos se evalúa en la fecha de su creación.

³⁶ Artículo 1 del Decreto nº 2016-40.

³⁷ EPA: establecimientos públicos de carácter administrativo. Epic: establecimientos públicos de carácter industrial y comercial.

³⁸ Artículos L 1111-2, L 1111-3 y L 1251-54 del Código de Trabajo.

Los contratos subvencionables deben ser duraderos, producirse en el primer semestre de 2017 y no sobrepasar un nivel retributivo.

1. El trabajador debe firmar un contrato indefinido ³⁹(CDI) o uno de duración determinada (CDD) por un período mínimo de seis meses. No se requiere el cumplimiento de una duración mínima de la jornada semanal. Cabe acceder a la subvención incluso en el caso de que se contrate a un asociado o a un coadministrador; también cuando un gerente minoritario ⁴⁰de una sociedad (con independencia de su forma jurídica) se convierte él mismo en asalariado (mediando una relación de subordinación).

La ayuda a la contratación puede atribuirse en virtud de un contrato de profesionalización, siempre que se lleve a cabo mediante un CDI o un CDD con una duración mínima de seis meses. Pero no daría acceso a la misma la realización de un contrato de aprendizaje.

Cabe incluso conceder la ayuda a dos empresarios por contratar a un mismo asalariado. Éste realizaría dos actividades laborales a tiempo parcial y la subvención se prorratearía entre sus empleadores en función de las distintas jornadas de trabajo.

2. En todo caso, la contratación debe efectuarse entre el 18 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2017. Una modificación del contrato que prolongue un primer CDD que no fuera subvencionable (al haberse concluido antes del 18 de enero de 2016 o no teniendo una duración de, al menos, seis meses) permite el acceso a la subvención, a partir de la fecha en que cause efecto, siempre que cumpla todas las condiciones. En la misma situación se encontraría si se convirtiese (el CDD no subvencionable) en contrato de duración indefinida (CDI). Un contrato de aprendizaje permitiría acceder a la ayuda al transformarse en CDI o en CDD con al menos seis meses de duración.
3. La prima sólo puede concederse cuando la remuneración del trabajador contratado no supere la cuantía del SMIC por hora bruto, incrementado en un 30 %. Para 2017, la cuantía referida equivale a 1 924,35 euros mensuales (23 092,16 euros anuales). Hay que tener en cuenta que la cifra debe corregirse cuando la duración colectiva

³⁹ Se incluyen los CDI de obra, en los que un empleador contrata a un asalariado para la realización de una obra de trabajos precisos encargados por un cliente, no pudiendo definirse con certeza cuál será la duración de los mismos.

⁴⁰ En una sociedad de responsabilidad limitada (SARL), un gerente minoritario o igualitario es el que no controla el 50 % (o más) de las partes sociales.

del trabajo ⁴¹es superior a la duración legal y/o ha sido aumentada para tener en cuenta las eventuales horas suplementarias o complementarias (sin tener en consideración los incrementos a los que puedan dar lugar).

La remuneración que se tiene en cuenta es la que viene definida en el contrato de trabajo en el momento de su realización. En la misma se considera el salario base y los elementos accesorios (primas, gratificaciones, retribuciones en especie, etc.). Sin embargo, sólo se tienen en cuenta los elementos conocidos en el momento de presentar la solicitud de la ayuda. Cabe incrementar la remuneración con posterioridad sin perder por ello la subvención.

La **cuantía máxima** de la ayuda es de 4 000 euros por cada trabajador asalariado. Cabe proceder a una prorrata de la misma en función de la cuota del tiempo de trabajo y de la duración del contrato de trabajo. La subvención se entrega trimestralmente, en un importe que no puede superar los 500 euros, y por un período máximo de veinticuatro meses. La cuantía de la ayuda en relación con el primer y con el último mes de ejecución del contrato se calcula procediendo al prorrateo de los días de trabajo documentados por el empleador. No corresponde la percepción de aquélla durante los períodos de ausencia no remunerados. A tal efecto, el importe trimestral de la ayuda se calcula deduciendo estos períodos. Estas suspensiones no prolongan la duración del abono de la subvención.

La solicitud para obtener esta ayuda se realiza *en línea*, en la sede del Ministerio de Trabajo. Una vez cumplimentada, impresa y firmada, debe enviarse a la ASP (la Agencia de servicios y de pagos), dentro del plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de inicio efectivo de la relación contractual. Este documento debe ir acompañado de una declaración jurada, en el sentido de que se cumplen las condiciones exigibles para la obtención de la ayuda. Para realizar el cálculo de la cuantía de la ayuda, la solicitud deber precisar cuál es la duración de la jornada semanal del trabajador contratado y cuál la del convenio que es de aplicación; así como la fecha en que tiene efecto el inicio de la relación laboral y, en el caso de los CDD, el momento en que esté prevista su finalización.

El empleador debe, después, hacer llegar a la ASP (mediante un documento digitalizado), en el plazo máximo de seis meses a contar desde la expiración de cada trimestre, un **certificado de asistencia** del asalariado. En este documento se indicarán los períodos de ausencia en los que la remuneración del trabajador no ha sido mantenida. La no remisión del

⁴¹ La duración colectiva del trabajo es el horario colectivo contractual efectivo de trabajo común a un grupo de asalariados en su lugar de trabajo. Sólo se aplica a los trabajadores con jornada de trabajo a tiempo completo.

certificado de asistencia, dentro del plazo fijado, supondrá para la empresa la pérdida definitiva de la ayuda en el trimestre afectado⁴².

La ASP está obligada a **controlar** la exactitud de las declaraciones hechas por la empresa sobre la presencia efectiva de los asalariados. Para ello tiene acceso a los datos que maneja la ACOSS⁴³. Además, los beneficiarios de la ayuda deben poner a disposición de la ASP cualquier documento necesario para realizar los pertinentes controles. Si cualquiera de ellos les es requerido, las empresas disponen del plazo máximo de un mes para aportarlo. De no hacerlo así, el pago de la ayuda queda interrumpido. Si la ASP constata la inexactitud de las informaciones suministradas por las empresas y ello significa que estas incumplen las condiciones para recibir la ayuda, deben devolver la totalidad de las cantidades recibidas. En el caso de que la inexactitud se refiera únicamente a los datos suministrados trimestralmente sobre la presencia efectiva de los trabajadores, la obligación del reintegro únicamente afectará a las sumas recibidas por el trimestre referido.

El cese de la ayuda se produce con la **ruptura del contrato** que ha dado lugar a la misma. Cuando se trata de un CDD que ha llegado a su término, la empresa puede seguir beneficiándose de la ayuda (dentro del límite máximo de veinticuatro meses), prolongando el contrato o transformándolo en un CDI. La fecha de efectos del nuevo contrato debe ser anterior al 30 de junio de 2017. En ningún caso, la cantidad total entregada a la empresa puede ser superior a los 4 000 euros. Más allá de los casos de renovación o prórroga, el empleador conserva la facultad de solicitar la ayuda en virtud de cualquier nueva contratación, mientras los efectivos de la empresa no alcancen los 250 trabajadores y se cumplan el resto de los requisitos.

Esta modalidad de ayuda no es compatible con cualquier otra procedente del Estado y que esté dirigida a la inserción, al acceso o a la vuelta al trabajo y que haya sido generada por el mismo asalariado. Sí es compatible, en cambio, con ese mismo tipo de ayudas en el caso de que no sean financiadas por el Estado (sino por las regiones, la Agefiph, etc.).

SEGURO DE DESEMPLEO: LOS INTERLOCUTORES SOCIALES LLEGAN A UN ACUERDO

El seguro de desempleo consiste en un régimen paritario de un seguro obligatorio y contributivo. Abonando una renta de sustitución, en caso de pérdida del empleo, el sistema juega un papel fundamental para las personas, las empresas y, en general, para el funcionamiento del mercado

⁴² Artículo 4 del Decreto nº 2016-40.

⁴³ La ACOSS es la Agencia central de los organismos de la Seguridad Social. Funciona como una caja que coordina el conjunto de los organismos que participan en la recaudación dentro del régimen general de la Seguridad Social.

laboral y, por lo tanto, para la economía francesa. Es, en consecuencia, un estabilizador económico y un amortiguador social.

En los últimos años, la crisis ha acentuado el paro de los jóvenes, de los mayores y el de larga duración. Éste último es muy heterogéneo y afecta a personas con dificultades y trayectorias distintas; en particular a los trabajadores *séniores*, a los que están alejados del empleo y a los que encadenan continuamente contratos cortos y períodos de desempleo. Son personas en situación de *desempleo recurrente*, cuya situación se explica por el incremento, desde los años 2000, de las actividades reducidas en lo temporal, que vienen ligadas al acortamiento notable de la duración de los contratos (CDD, y más concretamente, los CDD de uso⁴⁴, y contratos de interinidad). Si bien los trabajadores que realizan estas actividades reducidas pueden ser protegidos mediante indemnizaciones y encontrar en los CDD una puerta hacia el empleo duradero, en muchos casos corren el riesgo de quedar atrapados, de manera permanente, en la precariedad.

Se ha constatado que la recuperación económica, siendo demasiado débil e incierta, no es capaz de reducir fuertemente el desempleo. A partir de 2008, el sistema de gestión del seguro de desempleo ha pasado a ser deficitario (entre 3 500 y 5 000 millones de euros anuales). Hasta el punto de que la persistencia del sistema está hoy en tela de juicio por la amplitud de esta deuda acumulada (en diciembre de 2016 era de 30 000 millones de euros y la previsión apunta que alcance los 41 000 millones a finales de 2019). Un déficit tan elevado, que se explica no sólo por la profundidad de la crisis económica sino, también, por el propio funcionamiento del régimen y por las cargas que sobre el mismo deposita el Estado, debe ser reabsorbido para asegurar el mantenimiento de este instrumento paritario.

Continuando lo ya acordado en 2014, una reforma estructural del sistema de seguro de desempleo debe inscribirse dentro de una amplia transformación del mercado de trabajo, encaminada a facilitar la creación de empleo, a proteger a las personas y a las empresas, y a establecer un reparto equitativo de los esfuerzos a realizar. Debe reforzar el aseguramiento de los itinerarios profesionales y favorecer la recuperación duradera de una actividad profesional para los demandantes de empleo,

⁴⁴ El CDD *d'usage* (o contrato *extra*) es de aplicación en determinados sectores de actividad en los que los empleos son por naturaleza temporales. En tales ocasiones, se dice que la empresa recluta un *extra*, es decir, un trabajador cuya presencia en la empresa es ocasional y no es regular. En estos sectores de la actividad no se utilizan habitualmente los contratos de duración indeterminada (CDI) y la lista de aplicación está fijada mediante un decreto. El artículo L. 121-2 del Código de trabajo señala en qué sectores de actividad puede recurrirse a los CDD de uso. Entre ellos, y por citar unos pocos, figuran las explotaciones forestales, la reparación naval, las mudanzas, los espectáculos o el deporte profesional.

proponiendo unas indemnizaciones equitativas entre los beneficiarios, sea cual sea su actividad habitual.

Los interlocutores sociales se han felicitado por el compromiso encontrado en un contexto difícil de fracaso de las últimas negociaciones, de déficit del seguro de desempleo, del apretado programa que habían establecido y de la elección presidencial. "Hemos llegado a un acuerdo sobre el seguro de desempleo. Los compromisos han sido importantes. Nos alegramos de que, una vez más, el diálogo social haya demostrado su eficiencia", dijo Alexandre Saubot (de la organización patronal Medef), tras una última sesión de negociación que duró más de 12 horas. Por su parte, Denis Gravouil (de la central sindical CGT) considera el acuerdo como "sexista, anti-joven y anti-séniore".

A continuación se hace un balance del nuevo protocolo de acuerdo, alcanzado el pasado 28 de marzo.

Un compromiso sin verdaderos avances en lo que a los contratos cortos se refiere...

Mientras que los sindicatos presentaban un frente común pidiendo la creación de un dispositivo que permitiese reducir el número de contratos de corta duración (CDD) a nivel interprofesional, a imagen del sistema de *bonus-malus* propuesto por Fuerza Obrera, finalmente ha sido la patronal la que ha ganado.

La parte empresarial se ha mantenido inflexible en el tema de los contratos cortos. Por una parte, debido a la fuerte oposición de algunos sectores que los utilizan sin control. Por otra parte, debido a su componente altamente ideológico, tal y como lo consideran, al menos, los sindicatos. Así, el protocolo de acuerdo prevé finalmente un dispositivo no vinculante y sectorial. En los sectores más afectados, los interlocutores sociales tendrán pues que iniciar negociaciones con el fin de identificar las razones del uso de esta clase de contratos, así como las soluciones para la protección de las carreras profesionales (condiciones y organización del trabajo). Además, tendrán que definir, si fuese necesario, las medidas de regulación del uso de estos CDD.

...pero un aumento global inesperado de la cuota patronal

Por supuesto, no ha sido sin contrapartida que los sindicatos han aceptado modificar sus propuestas sobre los contratos de corta duración. Finalmente, la patronal ha concedido un aumento global de la contribución empresarial del 0,05 % sobre la totalidad de los contratos. Esta contribución "excepcional y temporal" se aplicará durante la duración del acuerdo y por un período máximo de 36 meses, salvo que el Comité de control (ver más abajo) decida su revocación antes. La Unedic obtendría así 270 millones de euros de ingresos adicionales al año.

Con este esfuerzo de las empresas en materia de financiación, la patronal ha obtenido la supresión ⁴⁵de la sobre tasación de los CDD de una duración igual o inferior a tres meses, cuya aplicación en el anterior acuerdo no tuvo ningún efecto, según la opinión general de los interlocutores sociales. La sobre tasación sólo se mantendrá en el caso de los CDD de uso y durante un período de 18 meses, salvo que el Comité de control interprofesional decida mantenerla en los sectores que más los utilicen y que no hayan realizado ningún esfuerzo para regular el uso de los contratos de corta duración.

Por otra parte, se ha decidido compensar la subida global de la cuota patronal con una reducción del 0,05 % de la cotización a la AGS, organismo patronal que garantiza el pago de los salarios y las prestaciones de las empresas con dificultades (la medida no figura como tal en el acuerdo). Otra decisión adoptada es la de suprimir la exención de cuotas patronales en los contratos de duración indefinida (CDI) que afecten a los jóvenes con menos de 26 años de edad, durante tres o cuatro meses, según el tamaño de la empresa.

Revisión de las normas de compensación en aras de la equidad

La observación estadística pone de relieve la creciente importancia, durante los últimos quince años, de los contratos con una duración inferior al mes. El seguro de desempleo tiene un importante papel en la estructuración del empleo en las actividades reducidas y, de manera relevante, en ciertos sectores de la actividad. Las reglas de acumulación entre subsidios e ingresos por una actividad reanudada son complejas y, en ocasiones, no son equitativas. Pueden conducir a situaciones en las que un beneficiario del seguro de desempleo que alterne con frecuencia cortos períodos de empleo y períodos de desempleo indemnizados gane más que un trabajador con un contrato indefinido (CDI) a tiempo completo remunerado sobre la misma base salarial horaria. La reflexión sobre las reglas de indemnización es indisociable de la que, en relación con el acompañamiento de los desempleados, pretenda la mejora y la aceleración de los itinerarios. Los interlocutores sociales han revisado varias normas relativas a la indemnización para "evitar lógicas de optimización". Se trata de hacer lo necesario para que la determinación de la cuantía de la prestación por

⁴⁵ Los módulos establecidos en el acuerdo nacional interprofesional de 11 de enero de 2013 quedan modificados de la siguiente manera:

- ✓ Quedan suprimidas las modulaciones de las tasas de contribución para los CDD (salvo en el caso de los CDD de uso).
- ✓ La modulación de las tasas de contribución para los CDD de uso se suprimirá a los 18 meses de la entrada en vigor de este acuerdo (salvo decisión en contra del comité de control referido en el artículo 11).

desempleo y el periodo de duración de su pago se base en los datos inherentes a los días trabajados. Así, se ha previsto:

- Establecer la condición mínima de afiliación en 88 días trabajados (en lugar de 122 días) o en 610 horas trabajadas (no ha cambiado), lo que permitirá que los trabajadores que enlacen contratos muy cortos puedan acceder con mayor facilidad a la prestación. Este sistema facultaría que cada año fuesen indemnizadas 34 000 personas más. Como consecuencia de este cambio, queda suprimido el anexo IV del Convenio del Seguro de Desempleo sobre el Trabajo temporal.
- Calcular el salario diario de referencia (SJR) dividiendo el salario de referencia ⁴⁶entre el número de días trabajados durante el período de referencia del cálculo. Ya no se tendrá en cuenta el número de días de pertenencia a la empresa por los que se han percibido los salarios.
- En relación con el cálculo y el abono del subsidio diario. Para tomar en consideración el número de días trabajados de manera homogénea, sea cual sea la duración de los contratos, el cálculo del subsidio y de su duración tiene en cuenta los días trabajados. Éstos se determinan en función de los días cubiertos por un período de empleo, sin que puedan sobrepasar cinco días por semana. La duración total del derecho se calcula a partir del principio "1 día trabajado = 1 día indemnizado". No puede exceder de 24 meses (salvo en los casos previstos en el artículo 6 del protocolo del acuerdo).
- Modificar las modalidades de aplicación y cálculo del diferido ⁴⁷específico de la indemnización. El límite superior de 180 días se reducirá a 150. El valor del divisor constante, igual a 90, queda ahora indexado a la evolución del techo anual de la Seguridad Social.

Endurecimiento de la entrada en la categoría de trabajadores séniores

La edad de acceso a la categoría *sénior*, establecida en estos momentos en 50 años, ya no se corresponde con la realidad del mercado de trabajo: la tasa de paro entre las personas con una edad de 50 años o más era del 6,9 % en el cuarto trimestre del 2016, frente a la del 10 % en el conjunto de la población.

⁴⁶ El salario de referencia es igual al total de las remuneraciones habituales sometidas a las cuotas del seguro de desempleo comprendidas y correspondientes al período de referencia del cálculo (PRC), cuya definición permanece inalterada.

⁴⁷ El pago diferido se aplica a los beneficiarios de la ayuda a la recuperación y a la creación de empresas (ARCE).

Una persona de más de 50 años tiene menos probabilidades que el resto de la población de quedar desempleada, pero, cuando sucede esto, tiene más probabilidades de permanecer en tal situación durante un período más largo. Por ello, los firmantes de la propuesta de acuerdo consideran que es necesario actuar de manera que este colectivo esté mejor armado para volver a encontrar su lugar en un mercado de trabajo en constante evolución, sin que la categoría *sénior* se utilice como una solución fácil, que genera una seguridad aparente en el corto plazo, pero que en el plazo medio resulta peligrosa para estas personas. Consecuentemente, el protocolo de acuerdo revisa las modalidades del sector de los desempleados *séniors*, que ofrece actualmente el derecho a un período de prestación de 36 meses para los mayores de 50 años. El compromiso final alcanzado entre los negociadores es un dispositivo de entrada progresiva en el sector, entre los 50 y los 55 años:

- Para las personas con edades comprendidas entre los 50 y los 52 años a la terminación de su contrato de trabajo, la duración de la prestación máxima continúa siendo de 24 meses (522 días indemnizables). En el caso de utilización de la cuenta personal de formación (CPF), se podrán incluir en la misma las horas extraordinarias necesarias para el proyecto de formación, con un límite de 500 horas.
- Para las personas con edades comprendidas entre los 53 y los 54 años a la terminación de su contrato de trabajo, la duración de la prestación máxima será de 30 meses (653 días de indemnización) con la misma posibilidad de utilización y abono de la CPF; además, en caso de formación, el período de pago de su prestación de retorno al empleo formación (AREF) viene a sumarse al periodo máximo de indemnización, con un límite de seis meses adicionales (es decir 131 días de indemnización).
- A partir de los 55 años, la duración máxima del pago de la prestación es de 36 meses (783 días de indemnización).

Mejora de los dispositivos para incentivar la creación o a la recuperación de empresas

El artículo 4 del protocolo del acuerdo pretende una mejora operativa de los dispositivos para incentivar la creación o a la recuperación de empresas. La aplicación operativa, en relación con las modalidades de la acumulación del subsidio de desempleo con una renta de actividad no asalariada conduce, a veces, a situaciones complejas en las que los desempleados que pretenden crear o retomar una empresa, deben hacer frente a sumas importantes que pueden poner en peligro la viabilidad

económica de su actividad. Es por ello que se introducen las siguientes modificaciones:

- Cuando el perceptor de un subsidio cree o recupere una empresa y pueda determinar las remuneraciones ⁴⁸profesionales extraídas de su actividad no salarial y las declaren con motivo de la actualización mensual de su situación, el número de días indemnizables, resultante de la aplicación de las reglas de acumulación de una actividad con el ARE, se verá afectado por el coeficiente 0,8.
- Cuando el perceptor de un subsidio cree o recupere una empresa y no pueda determinar las remuneraciones profesionales con una periodicidad mensual (trabajadores independientes), el subsidio abonado cada mes corresponderá al 70 % del que recibiría de no crear o recuperar una empresa.

Mejora de los acompañamiento de los demandantes de empleo

La eficacia de las reglas de indemnización no puede separarse de la calidad del acompañamiento de los demandantes de empleo. El retraso en la entrada en la formación es todavía excesivo en relación con el objetivo de garantizar los itinerarios y el acompañamiento hacia un empleo duradero. Por ello, los interlocutores sociales interpelan al Estado y a Pôle emploi sobre la necesidad de actuar rápidamente en la reducción del plazo medio de entrada en formación para mejorar el acompañamiento de los demandantes de empleo. Aquéllos se comprometen, en el marco de la renovación del convenio tripartito Estado-Unedic-Pôle emploi de 18 de diciembre de 2014, a incluir un objetivo de cuatro meses como máximo.

Creación de un comité de control

El artículo 11 del protocolo de acuerdo crea un comité de control interprofesional, compuesto por representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas. Éste se reunirá una vez al año para:

- Llevar a cabo el balance de la aplicación del nuevo acuerdo, su impacto sobre la seguridad de las carreras profesionales y el equilibrio financiero del régimen.
- Evaluar la efectividad y el correcto desarrollo de las conversaciones con el Estado en todos los temas anteriormente mencionados.

⁴⁸ El cálculo definitivo del subsidio se establecerá sobre la base de los documentos justificativos de estas remuneraciones profesionales declaradas a la Seguridad social. A falta de esta justificación, se procederá a la recuperación íntegra de las cantidades adelantadas.

- Comprobar el resultado de las negociaciones sectoriales y evaluar los resultados de las medidas para la protección de las carreras profesionales de los trabajadores asalariados.
- Evaluar la aplicación del dispositivo de abono de la cuenta personal de formación de los séniores, y sus consecuencias financieras sobre los recursos del Fondo paritario de protección de las carreras profesionales (FPSPP).

Un grupo de trabajo para la adaptación del seguro de desempleo

Su objeto principal es mejorar la adaptación de la indemnización a la situación efectiva del mercado de trabajo. La dificultad para encontrar un empleo depende de la coyuntura económica y de la situación del mercado de trabajo. La necesidad de asegurar a los asalariados contra el riesgo de la pérdida de su empleo varía en función de varios factores. El seguro de desempleo debe adaptar sus reglas según cambien estos factores.

Por ello, mediante el artículo 5 del protocolo, se crea un grupo de trabajo en relación con la adaptación del seguro de desempleo a la coyuntura socio-económica y al desarrollo de las nuevas formas de empleo.

Las transformaciones del empleo y del mercado de trabajo, así como las variaciones en la coyuntura económica, hacen necesaria una vigilancia permanente en lo que respecta a la pertinencia, la justicia, la sostenibilidad y el coste para los trabajadores y las empresas del régimen de indemnización por desempleo. Esto implica hacer evolucionar las reglas, dentro del respeto de la naturaleza del régimen: un seguro social que apunta a mantener un nivel de renta en relación con el nivel perdido y un acompañamiento que incentive una recuperación duradera de la actividad. Es por ello que los signatarios de este protocolo de acuerdo se comprometen a establecer un grupo de trabajo para reformular propuestas de cara a la negociación del convenio de seguro de desempleo que suceda a la contemplada en este protocolo de acuerdo. Las propuestas versarán sobre los asuntos siguientes:

- Los principios estructurales del seguro de desempleo: modalidades de indemnización y de contribución para reforzar el carácter contracíclico del dispositivo, así como la articulación entre la dimensión solidaria y la dimensión aseguradora.
- La posibilidad de instaurar el pago de ayudas a la movilidad, en el caso de recuperación duradera del empleo, a semejanza del dispositivo ya existente en el marco de la ARCE para los creadores o recuperadores de empresas.
- El análisis de las condiciones del desempleo involuntario, en concreto como consecuencia de la ruptura durante el período de prueba.
- La evolución de las formas de las relaciones laborales. Este grupo de trabajo buscará (con el apoyo de Unédic) la caracterización de las

situaciones, de los itinerarios y de las actividades en relación con estos nuevos trabajadores independientes. Identificará el impacto del desarrollo de estas nuevas formas de empleo sobre el sistema del seguro de desempleo y, en su caso, las modificaciones reglamentarias a introducir. De manera general, podrá realizar propuestas relativas a las modalidades de indemnización de los demandantes de empleo que creen o recuperen una empresa.

Solicitudes al próximo Gobierno

Los firmantes del protocolo quieren lograr el desendeudamiento del sistema de seguro de desempleo. En el protocolo de acuerdo, los interlocutores sociales han decidido solicitar al Estado que asuma sus responsabilidades en el déficit estructural y en relación con la deuda acumulada por el seguro de desempleo. En consecuencia, proponen actuaciones en cuatro áreas.

- Si bien el Código de Trabajo indica que, al menos, el 10 % de la contribución que realizan los empleadores y los asalariados al sistema de seguro de desempleo se transforme en una contribución global al funcionamiento de Pôle emploi, la contribución que en 2001 era del 10 % ha pasado a convertirse, en la actualidad, en dos tercios del presupuesto de Pôle emploi. De manera inversa, la contribución del Estado al presupuesto de dicha entidad ha pasado del 80 % (2001) a tan sólo un tercio en estos momentos. Los firmantes del protocolo emplazan al Estado a llegar a un acuerdo con ellos, antes de final de año, para revisar el mecanismo del cálculo de la contribución del seguro de desempleo al presupuesto de Pôle emploi según dos principios:
 - La fijación de una trayectoria presupuestaria para Pôle emploi en la renegociación de cada acuerdo tripartito, en función de la coyuntura económica, de los objetivos definidos y de los resultados obtenidos.
 - El Estado y la Unédic deberán financiar el Pôle emploi de manera paritaria.
- El Reglamento CE nº 883/2004 prevé las modalidades de coordinación entre los regímenes de la seguridad social y del seguro de desempleo entre los países de la UE, del EEE y Suiza. Se ha constatado un desequilibrio creciente entre las prestaciones pagadas por el régimen francés (por los períodos de trabajo realizados por asalariados franceses en esos países fronterizos) y las cuantías reembolsadas por muchos de dichos países al sistema de seguro de desempleo francés. En estos momentos, Suiza genera 600 millones de euros de déficit en este régimen. Los firmantes del protocolo piden al Estado que apoye las reformas sobre las que trabaja, desde el pasado mes de diciembre, la Comisión Europea, que prevén un

cambio en el sistema de indemnización y de compensación entre los Estados en relación con las prestaciones por desempleo de los trabajadores transfronterizos, según el principio de que el país que recaude las cotizaciones debe hacerse cargo del pago del seguro de desempleo.

- Reafirmando la universalidad ⁴⁹del régimen de seguro de desempleo, los interlocutores sociales firmantes del protocolo solicitan al Estado que negocie con ellos, antes de final de 2017, el establecimiento de una afiliación obligatoria a este régimen de todos los asalariados no estatutarios o no titulares, teniendo los empleadores públicos que adherirse al sistema de seguro de desempleo de manera revocable o irrevocable.
- Los interlocutores sociales piden al Estado que garantice cualquier desviación económica que pueda producirse en relación con el objetivo de ahorro fijado mediante la reducción del saldo entre los gastos y los ingresos de los trabajadores intermitentes ⁵⁰del espectáculo.

Entrada en vigor las nuevas normas

El protocolo de acuerdo que da lugar a la elaboración de un convenio relativo a la indemnización por desempleo se concluye con una duración de 36 meses y se aplica a los asalariados involuntariamente privados de empleo, cuya fecha de finalización del contrato sea posterior al 1 de septiembre de 2017. En el caso de los trabajadores incluidos en un procedimiento de despido económico, las disposiciones se aplicarán únicamente a aquellos inmersos en un expediente en relación con un contrato cuya fecha de efectos sea posterior al 1 de septiembre de 2017. Sin embargo, para las medidas que tengan un impacto operativo consecuente, el convenio relativo a la indemnización del paro podrá adaptar esta fecha sobre la base de estudios de impacto, pero sin establecer una fecha de aplicación posterior al 1 de diciembre de 2017.

La ministra de Trabajo ha firmado (el pasado cuatro de mayo) el correspondiente decreto en relación con el acuerdo, de manera que éste entrará en vigor el próximo otoño.

⁴⁹ El artículo L. 5422-13 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad de los empleadores de proceder a la afiliación de sus asalariados frente al riesgo de la pérdida del empleo. Pero el artículo L. 5424-1 prevé las excepciones de la afiliación al régimen de seguro de desempleo interprofesional.

⁵⁰ Artículos L. 5424-22 y L. 5424-23 del Código de Trabajo.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO

En marzo de 2017, la estimación de los empleados es prácticamente igual a la de febrero. El número de hombres empleados es casi el mismo, registra una disminución el de las mujeres. El empleo de los mayores de cincuenta años baja respecto al mes pasado (-55 mil) y aumenta en los otros grupos de edad, especialmente los más jóvenes (44 mil personas entre 15-34 años de edad). Crece el número de empleados por cuenta ajena (+63 mil), tanto fijos (+41 mil), como temporales (+22 mil), mientras que los independientes bajan (-70 mil). La tasa de empleo se mantiene estable al 57,6%.

En el periodo de enero a marzo hubo un aumento en el empleo en comparación con el trimestre anterior (+ 0,2% a + 35 mil), debido a un aumento tanto de los empleados permanentes como temporales. El aumento se refiere a ambos componentes de género y se distribuye entre todas las clases de edad con excepción de los que van de 35 a 49 años.

La estimación de las personas que buscan empleo en marzo es cada vez mayor sobre una base mensual (+ 1,4% + 41 mil). El aumento es atribuible exclusivamente a los hombres, y de manera predominante a los mayores de cincuenta años. La tasa de desempleo se eleva a 11,7% (+0,1), la de los jóvenes baja de 0,4 puntos, alcanzando un 34,1%.

Sobre una base anual, en marzo se confirma la tendencia al aumento en el número de empleados (+ 0,9% o +213 mil). El aumento se refiere a los empleados por cuenta ajena (+310 mil de los cuales +167 mil temporales y permanente +143 mil), mientras que bajan los autónomos (-97 mil). Aumenta el número de puestos de trabajo para los dos componentes de género; el crecimiento se acentúa particularmente entre los mayores de cincuenta (267 000) y en menor medida entre las personas de edad 15-34 (62.000), mientras que bajan los que tienen entre 35-49 años (-116 mil). Al mismo tiempo también aumentan los parados (+ 2,9%, igual a 86 mil) y bajan significativamente los inactivos (-2,8%, igual a -390.000).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (marzo 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,7	0,1	-0,1
Tasa de desempleo juvenil	34,1	-0,4	-3,5
Tasa de empleo	57,6	0,1	0,1
Tasa de inactividad	34,7	-0,1	-0,1

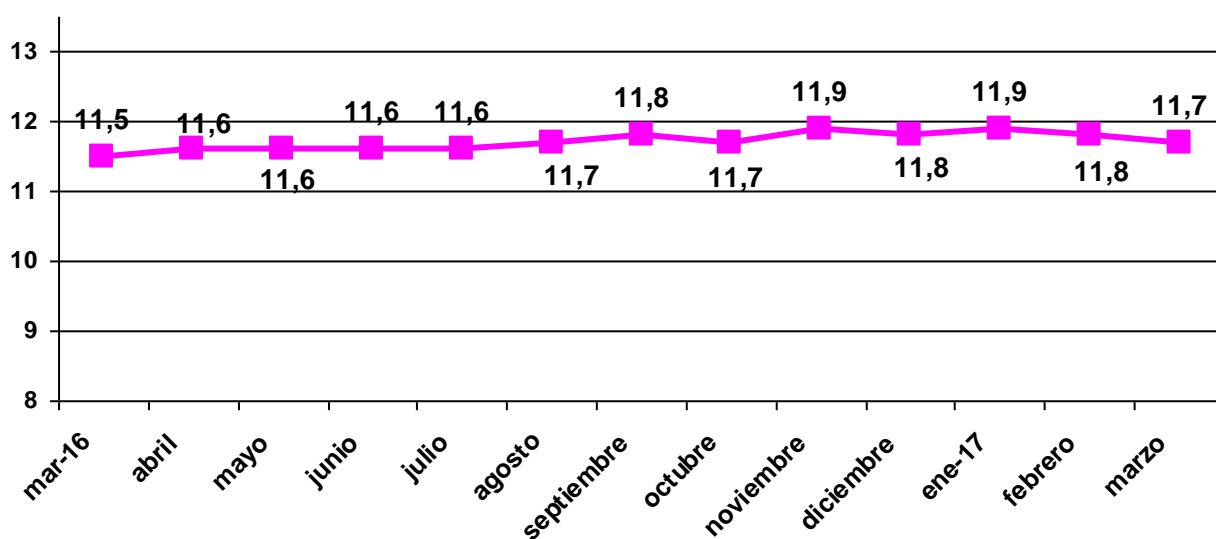
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre febrero 2017)		Variación interanual (sobre marzo 2016)	
		V. Absol.	%	V. Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	22.870	-7	0,0	+213	+0,9
Por cuenta ajena	17.405	63	0,4	+310	+1,8
• Fijos	14.973	41	+0,3	+143	+1,0
• Temporales	2.538	22	+0,9	+167	+7,0
Autónomos	5.359	-70	-1,3	-97	-1,8

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

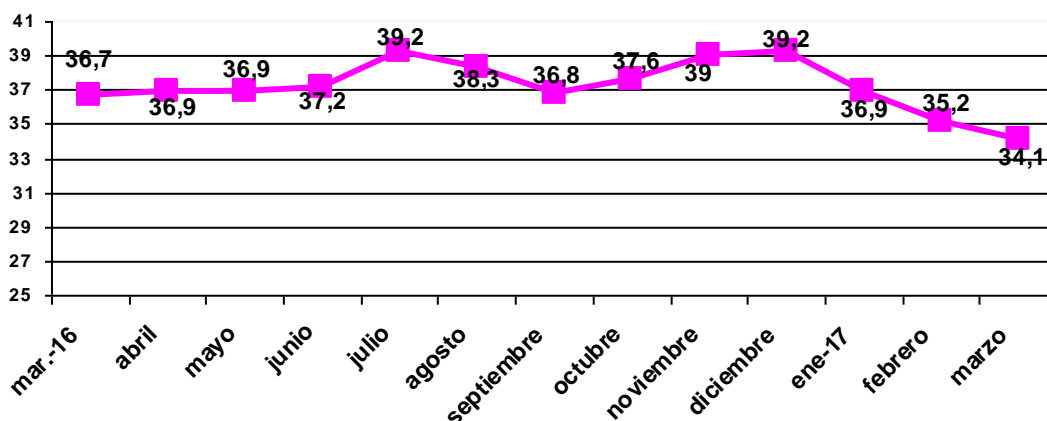


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (marzo 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	524.000	3.000	0,6	-48.000	-8,5
Empleados	1.013.000	24.000	+2,5	+42.000	+4,3
Inactivos	4.349.000	-28.000	-0,6	-19.000	-0,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	34,1	-0,4	-3,0
Tasa de empleo	17,2	0,4	+0,8
Tasa de inactividad	73,9	-0,5	0,0

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 4 de mayo, el número de usuarios registrados era de 1.345.084. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.156.202. Las cancelaciones pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta.

Sigue aumentando el porcentaje del número de entrevistas realizadas sobre el total de jóvenes registrados, así como el porcentaje de jóvenes a los que se ha propuesto una medida. La tabla siguiente ilustra los incrementos en lo que va de año.

	31.12.15	04.05.17	Var.%
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.345.084	+47,1%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	928.850	+61,6%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	494.790	+94,6%

La participación en el Programa

Entre los usuarios globalmente registrados a 4 de mayo 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, 181.663, equivalentes al 12% 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 14% del total (184.569 adhesiones), Campania con el 11% (159.466 adhesiones) y Lombardía, con casi el 11% (160.835). Estas tres Regiones juntas absorben más del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.345.084) e inscripciones (1.156.202) 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 4 de mayo ha sido de 188.882. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.156.202. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 928.850.

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 4 de mayo de 2017

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	85.697	57.904
VALLE DE AOSTA	1.892	2.224
LOMBARDÍA	147.093	106.896
TRENTO	5.189	5.195
VÉNETO	39.373	53.899
FRIULI	24.117	18.834
LIGURIA	20.195	14.950
EMILIA ROMAÑA	88.238	71.439
TOSCANA	72.375	63.544
UMBRIA	22.521	18.159
MARCAS	38.405	20.182
LAZIO	87.960	81.107
ABRUZOS	25.460	22.732
MOLISE	9.146	6.824
CAMPANIA	123.894	88.703
73405APULIA	86.999	73.405
BASILICATA	16.477	15.269
CALABRIA	54.408	37.763
SICILIA	155.306	130.861
CERDEÑA	40.935	38.960
TOTAL	1.146.400	928.850

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto "Crecer en digital".-

Después de ochenta y seis semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado "crecer en digital", (www.crescereindigitale.it)

promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 95.286 los jóvenes que se han adherido a él y 9.366 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 2 de mayo de 2017 eran 5.763 las empresas disponibles para acoger a un total de 8.209 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 3 de mayo eran 2.925 los jóvenes que habían desarrollado y superado el test online; 1.675 los que habían comenzado el recorrido previsto y 1.323 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 3 de mayo los jóvenes que han comenzado el recorrido para ser admitidos al crédito eran 1.455. Las solicitudes que están en fase de valoración son 1.256.
- 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 deñ 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"
-

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 12 de abril, referentes al trimestre diciembre 2016-febrero 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad⁵¹.

Lo mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*⁵², equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **31,84 millones de personas trabajando**, 39.000 más que en el periodo entre septiembre y noviembre de 2016 y 312.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**⁵³ **fue del 74,6%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,56 millones de personas desempleadas**, 45.000 menos que en el trimestre septiembre-noviembre de 2016 y 141.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**⁵⁴ **fue del 4,7%** frente al 5,1% del mismo periodo del año anterior. Este indicador no había sido tan bajo desde el trimestre junio-agosto de 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**⁵⁵ **fue 8,8 millones**, 10.000 menos que en el trimestre septiembre-noviembre de 2016 y 36.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,6%**, ligeramente inferior que entre septiembre y noviembre de 2016 (21,7%) y que hace un año (21,8%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**⁵⁶ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,3%** incluyendo bonificaciones salariales, y un **2,2%** excluyéndolas, en comparación con el año anterior. Por su parte, el **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación) **aumentó un 0,2%** incluyendo las bonificaciones salariales y un **0,1%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

⁵²<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/lfs>

⁵³ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

⁵⁴ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

⁵⁵ En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

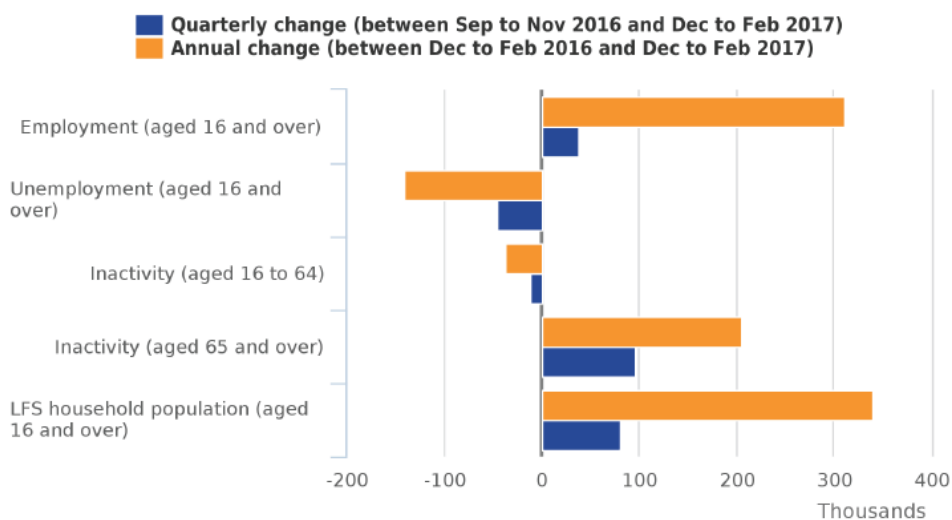
⁵⁶ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

El siguiente cuadro recoge un resumen de las estadísticas del mercado de trabajo británico para el trimestre de referencia, con ajuste estacional.

	Number (thousands)	Change on Sep to Nov 2016	Change on Dec to Feb 2016	Headline Rate (%)	Change on Sep to Nov 2016	Change on Dec to Feb 2016
Employed	31,841	39	312			
Aged 16 to 64	30,668	83	310	74.6	0.1	0.5
Aged 65 and over	1,173	-44	2			
Unemployed	1,559	-45	-141	4.7	-0.1	-0.4
Aged 16 to 64	1,546	-40	-134			
Aged 65 and over	13	-5	-7			
Inactive	19,235	87	170			
Aged 16 to 64	8,884	-10	-36	21.6	0.0	-0.2
Aged 65 and over	10,351	97	206			

Source: Office for National Statistics

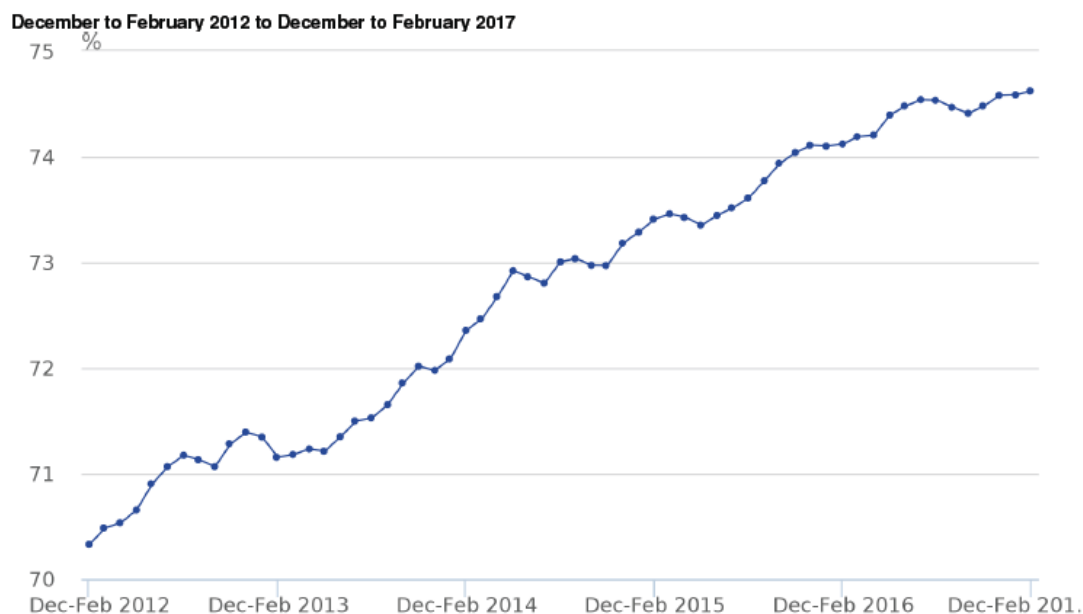
Este gráfico muestra, en miles, la variación trimestral (en azul) y anual (en naranja) del número de personas en el mercado laboral británico, con ajuste estacional.



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

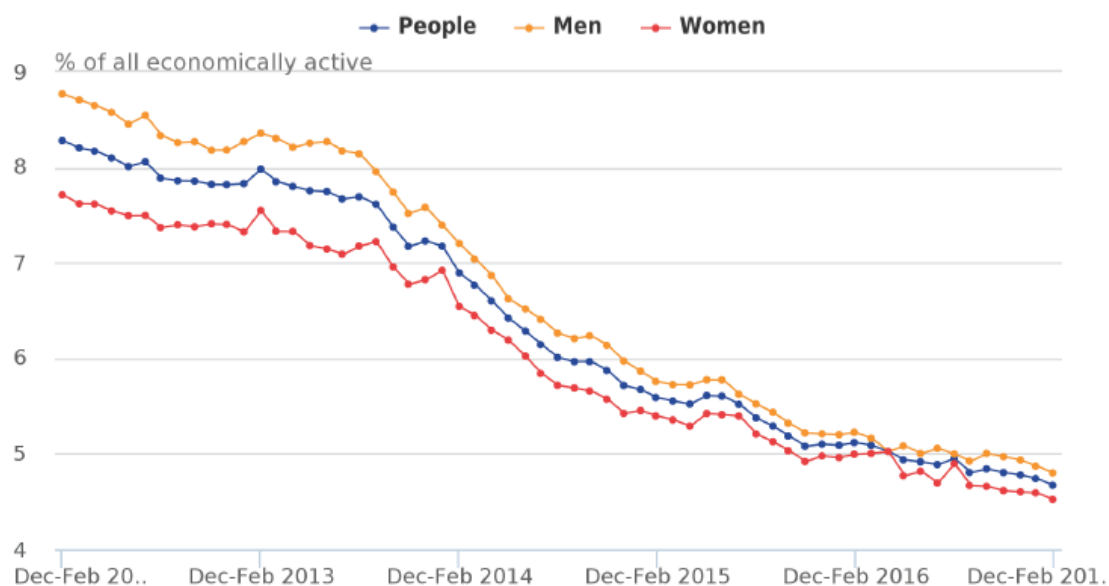
A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo para el trimestre diciembre-febrero en los últimos cinco años.

Tasa de empleo



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

Tasa de desempleo

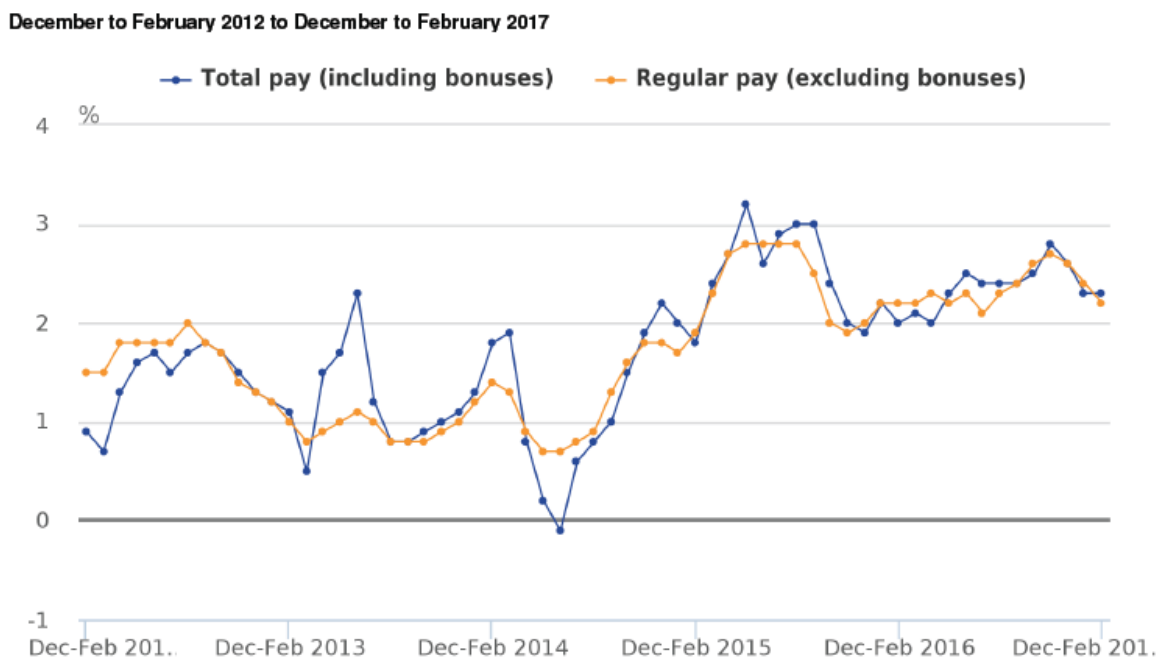


Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de febrero de 2017 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 478 libras semanales brutas. En febrero de 2016 fue de 469 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 509 libras semanales brutas. Un año antes era de 494 libras.

Esta gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre diciembre-febrero de los últimos cinco años, con ajuste estacional.

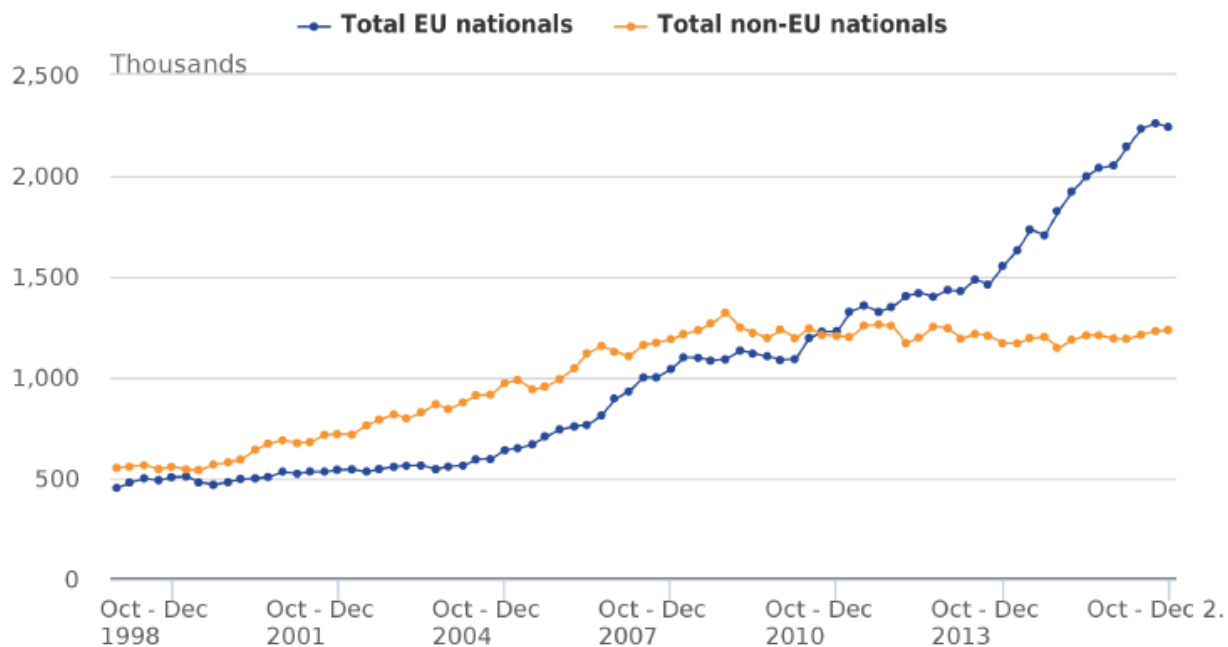


Source: Monthly Wages and Salaries Survey: Office for National Statistics

Por último, desde el pasado mes de febrero las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen. Según los mismos, entre octubre-diciembre de 2015 y octubre-diciembre de 2016 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 190.000, hasta alcanzar los 2,24 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE se incrementó en 42.000 hasta alcanzar los 1,24 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre octubre-diciembre desde 1998, del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.

October to December 1997 to October to December 2016



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

INFORME GUBERNAMENTAL SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN 2016 PRIORIDADES EN MATERIA DE POLITICA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Formacion profesional en Alemania

A la hora de realizar una formación profesional existen dos alternativas:

- La formación en escuelas técnicas profesionales, en donde se proporcionan los contenidos que son complementados con fases de prácticas largas.
- Sistema de formación dual, en el que los aprendices son al mismo tiempo estudiantes y empleados. En las escuelas técnicas se aprenden los contenidos y mediante un contrato de formación aprenden la práctica en las empresas. Una gran ventaja de la formación dual, que por regla general suele durar entre dos y tres años, es su proximidad al mercado de trabajo. La gran proporción de práctica hace que los conocimientos profesionales adquiridos sean realmente los requeridos.

Base del éxito internacional del Sistema Dual alemán es la interacción coordinada del Gobierno, los *länder* y los agentes sociales y la consciente asunción de la responsabilidad por las empresas a la hora de formar a la gente joven. El Informe Gubernamental sobre la Formación Profesional de 2016⁵⁷ realza el interés de todas las partes en seguir asegurando e incrementar en el futuro el valor, el atractivo y la calidad de la Formación Dual y buscar el equilibrio –tan importante para el sector económico– entre las personas que disponen de una buena formación profesional y una formación universitaria. Además consideran necesario realizar mayores esfuerzos, también por parte de las empresas, para hacer frente a los pronósticos de algunos institutos, como el Instituto Federal de Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BIBB por sus siglas en alemán) y el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, IAB), según los cuales podría darse a mediano plazo carencia de personal especializado también en los niveles medios de cualificación, es decir, en el nivel de personal con formación dual.

⁵⁷ Informe de Gobierno sobre formación Profesional 2016, Ministerio de Educación e Investigación (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF) https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf

Balance del año formativo 2016

Las valoraciones del presente informe se realizaron en base a distintos indicadores. Para ello se aunaron los datos de una encuesta realizada por el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) sobre los nuevos contratos de formación a fecha 30 de septiembre con las cifras que ofrecen las estadísticas de la Agencia federal de Empleo (BA) sobre el mercado de formación profesional. En particular, el año formativo 2016 está caracterizado por la siguiente evolución:

- **Oferta estable de formación: nuevamente mayor oferta de puestos para realizar una formación dual**

Con 563.809 ofertas, teniendo en cuenta los nuevos contratos de formación (520.331) y los puestos de FP que quedaron vacantes (43.478), se mantuvo estable en 2016 el nivel de ofertas en comparación interanual. La oferta de puestos de formación dual (sin incluir los puestos de formación subvencionados predominantemente con fondos públicos) se situó en 546.300. Con ello, las empresas notificaron 1.400 puestos de formación más (+0,3%) que en el año precedente.

Por tercera vez consecutiva aumentó también la cifra de puestos de formación notificados a la BA, que con 546.947 representa un aumento de 15.949 puestos (+3,0%): En el oeste de Alemania 456.533 puestos de formación (+11.595, +2,6%) y en el este 90.280 puestos (+4.458, +5,2%). El aumento registrado hay que atribuirlo especialmente al mayor número de puestos de formación dual, que con 517.789 puestos registró un aumento de 18.386 en comparación interanual (+ 3,7%). En el oeste de Alemania aumentaron los puestos de formación dual notificados a 434.851 (+14.455; +3,4%) y en el este del país a 82.804 (+4.035; + 5,1%)

A fecha 30 de septiembre de 2016, se encontraban todavía vacantes unos 43.478 puestos de FP, 1.886 más (+4,5%) frente a 2015. Este aumento se registró tanto en el oeste de Alemania como en el este del país con 35.532 puestos (+1.543; + 4,5%) y 7.932 (+396, +5,3%) respectivamente en comparación interanual.

PUESTOS DE FP OFERTADOS POR LAS EMPRESAS Y PUESTOS DE FP VACANTES a fecha 30 de septiembre										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variación frente a2015	
									absoluto	%
Alemania										
Puestos de FP notificados	478.455	486.947	524.378	523.092	513.932	520.144	530.998	546.947	15.949	3,0
Puestos de Formación Dual	411.499	429.057	473.722	484.593	481.650	489.676	499.403	517.789	18.386	3,7
Puestos de formación vacantes	17.564	19.802	30.446	34.051	34.625	38.269	41.592	43.478	1.886	4,5
Oeste de Alemania										
Puestos de FP notificados	383.588	397.502	429.032	433.924	428.172	434.343	444.938	456.533	11.595	2,6
Puestos de Formación Dual	343.626	359.631	396.023	405.632	404.817	412.214	420.396	434.851	14.455	3,4
Puestos de formación	14.772	16.011	25.084	27.685	28.219	31.363	33.989	35.532	1.543	4,5
Este de Alemania										
Puestos de FP notificados	94.052	89.003	94.878	88.785	85.559	85.584	85.822	90.280	4.458	5,2
Puestos de Formación Dual	67.123	68.989	77.231	78.578	76.632	77.245	78.769	82.804	4.035	5,1
Puestos de formación	2.662	3.676	5.229	6.244	6.334	6.823	7.536	7.932	396	5,3

• **La cifra de nuevos contratos de formación empresarial se mantuvo más o menos constante.**

La cifra de nuevos contratos de formación se situó en 2016 en 520.331 en total, registrando un ligero descenso de 1.830 puestos (-0,4%): En el oeste de Alemania la cifra fue de 446.294, registrándose una ligera reducción (-1.732; -0,4%); mientras que en el este del país con 74.037 nuevos contratos se mantuvo estable frente al año anterior (-98; -0,1%).

Por otro lado, la cifra de contratos firmados en el ámbito de la formación profesional dual permaneció más o menos constante frente al año anterior, que con 502.781 refleja un descenso de 515 puestos (-0,1%). En el oeste de Alemania descendió a 433.837 puestos de formación (-1.191, -0,3%) y en el este de Alemania aumentó a 68.944 (+676; +1,0%).

Por último, la cifra de contratos de formación escolares se cifró en 17.600, 1.315 menos que hace un año (-7,0%). Tanto en el oeste como en el este de Alemania se redujo la cifra a 17.550 (-1.315; -7,0%) y 5.093 (-774, -13,2%) respectivamente.

NUEVOS CONTRATOS DE FORMACIÓN, según forma de financiamiento, 2009-2016							
Año	Nuevos contratos de formación	Total		Oeste de Alemania		Este de Alemania	
		Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo
2009	Total	564.307	100,0%	465.309	100,0%	98.998	100,0%
	Formación Dual	518.506	91,9%	442.439	95,1%	76.067	76,8%
	Formación Profesional escolar	45.801	8,1%	22.870	4,9%	22.931	23,2%
2010	Total	559.960	100,0%	468.297	100,0%	91.663	100,0%
	Formación Dual	518.917	92,7%	445.821	95,2%	73.096	79,7%
	Formación Profesional escolar	41.043	7,3%	22.476	4,8%	18.567	20,3%
2011	Total	569.380	100,0%	484.885	100,0%	84.495	100,0%
	Formación Dual	538.920	94,7%	466.191	96,1%	72.729	86,1%
	Formación Profesional escolar	30.460	5,3%	18.694	3,9%	11.766	13,9%
2012	Total	551.258	100,0%	472.354	100,0%	78.904	100,0%
	Formación Dual	525.354	95,3%	454.785	96,3%	70.569	89,4%
	Formación Profesional escolar	25.904	4,7%	17.569	3,7%	8.335	10,6%
2013	Total	529.542	100,0%	455.298	100,0%	74.244	100,0%
	Formación Dual	507.861	95,9%	440.456	96,7%	67.405	90,8%
	Formación Profesional escolar	21.681	4,1%	14.842	3,3%	6.839	9,2%
2014	Total	523.201	100,0%	448.908	100,0%	74.293	100,0%
	Formación Dual	502.807	96,1%	435.166	96,9%	67.641	91,0%
	Formación Profesional escolar	20.394	3,9%	13.742	3,1%	6.652	9,0%
2015	Total	522.161	100,0%	448.026	100,0%	74.135	100,0%
	Formación Dual	503.296	96,4%	435.028	97,1%	68.268	92,1%
	Formación Profesional escolar	18.865	3,6%	12.998	2,9%	5.867	7,9%
2016	Total	520.331	100,0%	446.294	100,0%	74.037	100,0%
	Formación Dual	502.781	96,6%	433.837	97,2%	68.944	93,1%
	Formación Profesional escolar	17.550	3,4%	12.457	2,8%	5.093	6,9%

Año	NUEVOS CONTRATOS POR SEXO Y NACIONALIDAD						
	Total	Alemanes			Extranjeros		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2011	58,0	60,3	49,6	70,5	35,4	31,8	38,8
2012	56,5	59,0	48,6	68,9	33,7	30,9	36,3
2013	54,3	56,9	46,8	66,5	31,7	28,1	35,1
2014	53,4	56,3	46,0	66,0	31,1	28,8	33,2
2015	52,4	56,7	46,1	66,8	26,0	26,2	25,8

Una imagen más diferenciada se muestra a nivel de los *länder*. Mientras que Baviera, Bremen y Sajonia-Anhalt reflejan un aumento en la cifra de nuevos contratos de formación, se reconoce una caída en Renania del Norte-Westfalia, Renania-Palatinado, Hesse, Hamburgo, Turingia y Schleswig-Holstein. Por sectores predomina la industria y el comercio con el 58,5% sobre el total de los nuevos contratos de formación, seguidos de los oficios (27,2%), las profesiones liberales (8,6%), las administraciones públicas (2,7%), el sector agrícola (2,6%) y las tareas domésticas (0,4%).

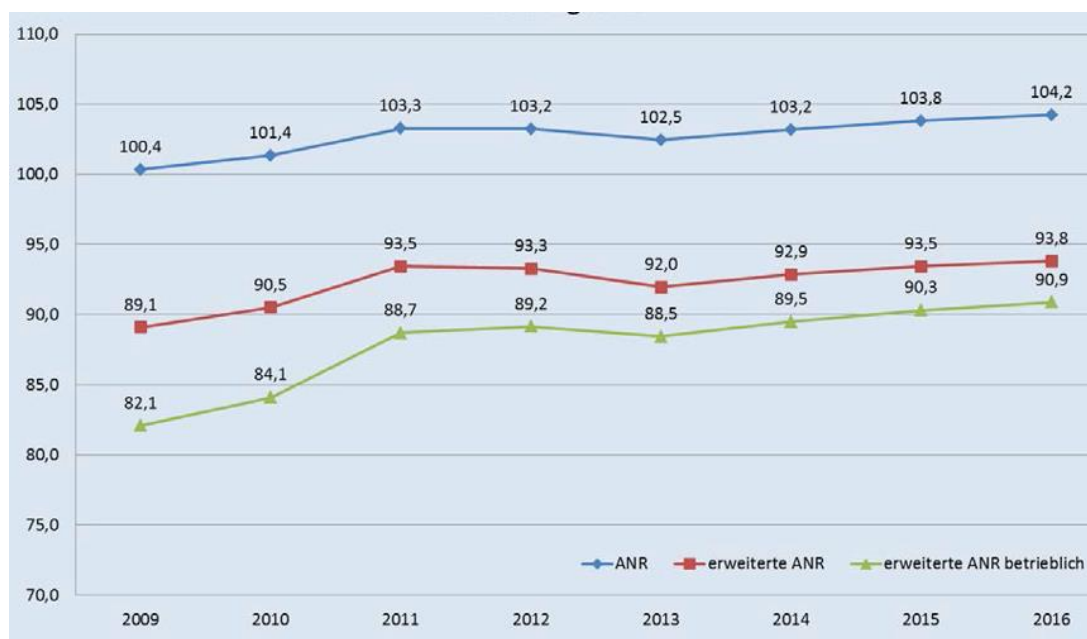
NUEVOS CONTRATOS DE FP EN CONJUNTO FIRMADOS EN 2016, DISTRIBUCIÓN REGIONAL Y SECTORIAL

Región	Nuevos contratos de FP														
	Total	Sectores													
		Industria/comercio		Oficios		Profesiones liberales		Admin. públicas		Agricultura		Tareas domésticas		Transp. marítimo	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Baden-Württemberg	73.988	44.230	59,8	20.110	27,2	5.849	7,9	1.911	2,6	1.497	2,0	391	0,5	0	0
Bayern	93.385	52.910	56,7	26.749	28,6	9.236	9,9	1.943	2,1	2.255	2,4	292	0,3	0	0
Berlin	16.447	9.362	56,9	3.996	24,3	2.026	12,3	819	5,0	235	1,4	9	0,1	0	0
Brandenburg	10.435	6.059	58,1	2.794	26,8	559	5,4	465	4,5	509	4,9	49	0,5	0	0
Bremen	5.962	3.847	64,5	1.282	21,5	549	9,2	187	3,1	40	0,7	46	0,8	11	0,2
Hamburg	13.319	9.141	68,6	2.537	19,0	1.214	9,1	189	1,4	137	1,0	34	0,3	67	0,5
Hessen	37.265	22.415	60,2	10.009	26,9	3.097	8,3	1.015	2,7	727	2,0	2	0,0	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	7.869	4.695	59,7	2.020	25,7	404	5,1	297	3,8	398	5,1	49	0,6	6	0,1
Niedersachsen	54.662	29.459	53,9	16.694	30,5	4.493	8,2	1.450	2,7	2.234	4,1	290	0,5	42	0,1
Nordrhein-Westfalen	114.731	69.083	60,2	28.946	25,2	10.883	9,5	2.987	2,6	2.410	2,1	422	0,4	0	0
Rheinland-Pfalz	25.852	14.378	55,6	7.903	30,6	2.126	8,2	612	2,4	686	2,7	147	0,6	0	0
Saarland	7.157	4.327	60,5	1.979	27,7	579	8,1	96	1,3	132	1,8	44	0,6	0	0
Sachsen	18.496	11.122	60,1	4.944	26,7	914	4,9	649	3,5	765	4,1	102	0,6	0	0
Sachsen-Anhalt	10.764	6.604	61,4	2.913	27,1	389	3,6	370	3,4	407	3,8	81	0,8	0	0
Schleswig-Holstein	19.973	10.425	52,2	6.300	31,5	1.841	9,2	511	2,6	814	4,1	66	0,3	16	0,1
Thüringen	10.026	6.246	62,3	2.593	25,9	404	4,0	299	3,0	369	3,7	115	1,1	0	0
Alemania Occidental	446.294	260.215	58,3	122.509	27,5	39.867	8,9	10.901	2,4	10.932	2,4	1.734	0,4	136	0,0
Alemania Oriental	74.037	44.088	59,5	19.260	26,0	4.696	6,3	2.899	3,9	2.683	3,6	405	0,5	6	0,0
Conjunto Alemania	520.331	304.303	58,5	141.769	27,2	44.563	8,6	13.800	2,7	13.615	2,6	2.139	0,4	142	0,0

- **Mayor equilibrio entre oferta–demanda por descenso de la demanda de puestos de formación**

La demanda de puestos de formación (nuevos contratos de formación y adicionalmente solicitantes de un puesto de formación notificados a la BA que no encontraron un puesto) se situó en 2016 en 540.881 y con ello 2.062 puestos (-0,4%) por debajo del nivel del año anterior. Ya que la oferta al mismo tiempo ascendió, ha seguido evolucionando la relación entre oferta y demanda a favor de los solicitantes de un puesto de formación. La relación oferta-demanda se situó en 2016 en 104,2 (2015: 103,8).

Relación Oferta-Demanda (—), Relación ampliada Oferta-Demanda (—) y Relación ampliada Oferta-Demanda en relación con la oferta empresarial (—) en todo el territorio nacional, 2009-2016



La relación ampliada de oferta y demanda ha mejorado de 93,5 en 2015 a 93,8 en 2016. Este parámetro, además de tener en cuenta a fecha 30 de septiembre los nuevos contratos de formación y los solicitantes que no han conseguido un puesto de formación, considera también a los solicitantes que han optado por otra alternativa.

Si solo se tiene en cuenta la oferta de formación profesional, se situó la relación ampliada entre la oferta y la demanda en 90,9 (2015: 90,3).

- **Rescisiones contractuales**

En 2015 se rescindieron el 24,9% de los contratos de formación (2014: 24,6%), situándose así el valor en el margen superior de la fluctuación de los últimos años (entre 20% y 25%). En más de la mitad de las rescisiones no se trató de una renuncia sino que estuvo vinculada a un cambio de empresa o de formación, por lo que estos aprendices permanecieron en el proceso de cualificación.

- **Ligero descenso de la cifra de solicitantes que no consiguieron un puesto de formación**

Un total de 547.728 personas se registraron en las agencias de empleo y *jobcenter* en busca de un puesto de formación, 3.182 menos que hace un año (-0,6%). Mientras que la cifra de solicitantes de un puesto de formación descendió en el oeste de Alemania a 454.688 (-3.430, -0,7%), en el este de Alemania registró un aumento a 90.552 (+1.012; +1,1%).

Concretamente 264.447 personas en todo el territorio nacional optaron por una formación profesional dual, 3.217 (-1,2%) menos que hace un año. Se registraron ligeros descensos tanto en el oeste con 215.911 solicitantes (-3.386, -1,5%), como en el este con 47.084 solicitantes (-89; -0,2%).

La cifra de solicitantes que no consiguieron un puesto de formación ni optaron por una alternativa descendió ligeramente en 2016 a 20.550, 232 menos (-1,1%) que hace un año. En el oeste de Alemania fueron 16.245 (-153, -0,9%) y en el este 4.259 (-95, -2,2%). Asimismo, 60.053 personas (-202; -0,3%) optaron por otra alternativa a la formación (medidas formativas preparatorias de una formación, prácticas, cursos de cualificación, formación escolar, etc.), pero permanecieron registrados en las agencias de empleo o *jobcenter* en espera un puesto de formación.

- **Ligero descenso de la cifra de los solicitantes antiguos de un puesto de formación**

Unos 185.200 solicitantes a un puesto de formación ya habían sido registrados como tales al menos en los últimos cinco años formativos; en 2015 fueron 185.500.

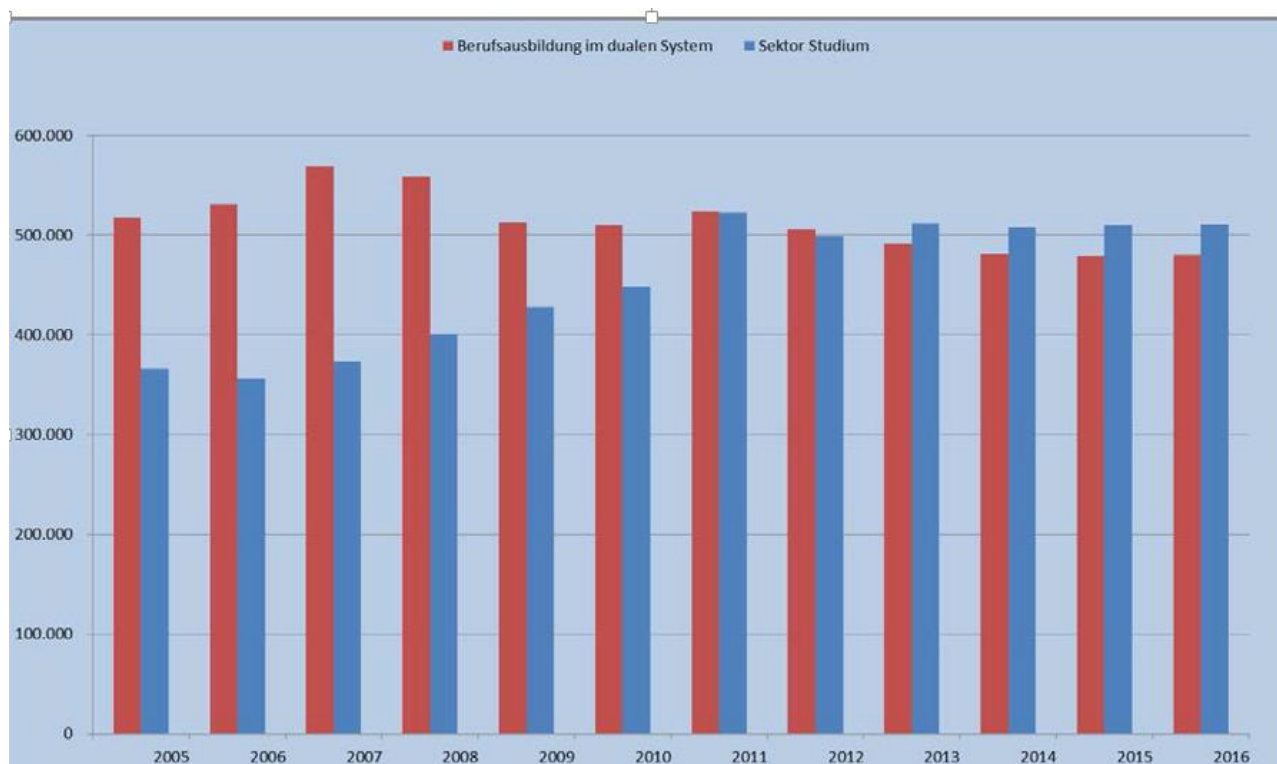
- **Aumento del porcentaje de personas aptas para un estudio universitario que optan por una FP**

Siguiendo con la tendencia creciente del año anterior, más jóvenes aptos para realizar un estudio universitario optaron por una Formación Dual. En cuanto a la cifra de nuevos contratos de formación, el porcentaje se elevó del 20,3% en 2009 al 27,7% en 2015. No obstante, en este punto hay que tener en cuenta que la cifra de personas que inician un estudio en la universidad se sitúa desde 2016 por encima de la cifra de personas que inician una formación dual. Si se ajusta la cuota de personas que inician un estudio con la cifra de extranjeros que realizan una formación o de alemanes que estudian en el extranjero, sucedería lo contrario, predominaría la cifra de personas que inician la FP. No obstante, se perfila ya ahora una tendencia a favor de los estudios universitarios.

TIPOS DE FORMACIÓN POR SEXO

	2013	2014	2015	2016	Variación 2016 a 2015		Variación 2016 a 2005	
Formación	716.042	700.516	698.419	705.407	6.988	1,0%	-33.761	-4,6%
mujeres	359.304	349.591	345.128	350.082	4.954	1,4%	-24.068	4-
hombres	356.739	350.925	353.291	355.325	2.034	0,6%	-9.694	-2,7%
De estos								
Formación dual	491.380	481.136	479.545	480.169	624	0,1%	-37.173	-7,2%
mujeres	199.476	194.719	191.919	191.149	-770	-0,4%	-25.966	-
hombres	291.904	286.418	287.627	289.020	1.393	0,5%	-11.207	-3,7%
Formación escolar sanidad, asuntos	171.081	166.407	167.330	174.380	7.050	4,2%	31.670	22,2%
mujeres	134.088	129.465	129.643	135.771	6.128	4,7%	20.659	17,9%
hombres	36.993	36.942	37.687	38.609	922	2,4%	11.011	39,9%
Resto formación	44.521	43.626	41.494	40.808	-686	-1,7%	-32.355	-
mujeres	22.482	22.042	20.024	19.620	-404	-2,0%	-19.853	-
hombres	22.039	21.582	21.470	21.188	-282	-1,3%	-12.502	-
Formación Profesional funcionarias	9.061	9.347	10.050	10.050	0	0,0%	4.097	68,8%
mujeres	3.258	3.364	3.543	3.543	0	0,0%	1.093	44,6%
hombres	5.803	5.983	6.508	6.507	-1	0,0%	3.003	85,7%
Sector transitorio	255.401	252.670	266.194	298.781	32.587	12,2%	-118.868	-
mujeres	106.054	102.226	100.707	103.759	3.052	3,0%	-73.602	-
hombres	149.347	150.444	165.487	195.022	29.535	17,8%	-45.266	-
Alumnos instituto (acceso universidad)	537.740	520.294	519.446	514.875	-4.571	-0,9%	60.452	13,3%
mujeres	283.458	273.842	273.768	271.812	-1.956	-0,7%	27.235	11,1%
hombres	254.282	246.453	245.677	243.063	-2.614	-1,1%	33.217	15,8%
Estudios universitarios	511.843	508.135	509.821	511.020	1.199	0,2%	144.778	39,5%
mujeres	254.747	254.162	255.844	258.076	2.232	0,9%	79.799	44,8%
hombres	257.096	253.973	253.977	252.944	-1.033	-0,4%	64.979	34,6%

Personas que inician una formación dual (■) y personas que inician un estudio universitario (■)



Nuevos contratos de formación, oferta y demanda, de 2009-2016												
	Nuevos contratos de formación	Puestos vacantes	Solicitantes sin puesto de formación	Oferta	Demanda	Relación Oferta-Demanda	Evolución en comparación					
							contratos		Oferta		Demanda	
							absoluto	%	absoluto	%	absoluto	%
Cifras totales												
2009	564.307	17.564	15.510	581.871	579.817	100,4						
2010	559.960	19.802	12.033	579.762	571.993	101,4	-4.347	-0,8	-2.109	-0,4	-7.824	-1,3
2011	569.380	30.446	11.366	599.826	580.746	103,3	9.420	1,7	20.064	3,5	8.753	1,5
2012	551.258	34.051	15.673	585.309	566.931	103,2	-18.122	-3,2	-14.517	-2,4	-13.815	-2,4
2013	529.542	34.625	21.087	564.167	550.629	102,5	-21.716	-3,9	-21.142	-3,6	-16.302	-2,9
2014	523.201	38.269	20.932	561.470	544.133	103,2	-6.341	-1,2	-2.697	-0,5	-6.496	-1,2
2015	522.161	41.592	20.782	563.753	542.943	103,8	-1.040	-0,2	2.283	0,4	-1.190	-0,2
2016	520.331	43.478	20.550	563.809	540.881	104,2	-1.830	-0,4	56	0,0	-2.062	-0,4
Oeste de Alemania												
2009	465.309	14.772	11.155	480.081	476.464	100,8						
2010	468.297	16.011	8.357	484.308	476.654	101,6	2.988	0,6	4.227	0,9	190	0,0
2011	484.885	25.084	8.319	509.969	493.204	103,4	16.588	3,5	25.661	5,3	16.550	3,5
2012	472.354	27.685	10.605	500.039	482.959	103,5	-12.531	-2,6	-9.930	-1,9	-10.245	-2,1
2013	455.298	28.219	16.342	483.517	471.640	102,5	-17.056	-3,6	-16.522	-3,3	-11.319	-2,3
2014	448.908	31.363	16.623	480.271	465.531	103,2	-6.390	-1,4	-3.246	-0,7	-6.109	-1,3
2015	448.026	33.989	16.398	482.015	464.424	103,8	-882	-0,2	1.744	0,4	-1.107	-0,2
2016	446.294	35.532	16.245	481.826	462.539	104,2	-1.732	-0,4	-189	0,0	-1.885	-0,4

Retos

El Balance Formativo de 2016 evidencia, junto a la positiva evolución descrita anteriormente, también una serie de retos para el Sistema Dual de Formación.

- **Principal reto: problemas de ajuste**

El Balance de Formación 2016 presenta, por un lado, una mejora para la gente joven en cuanto a las oportunidades para realizar una FP, pero nuevamente aumentó el número de puestos de formación que quedaron vacantes en el ámbito del Sistema de Formación Dual. Así pues también se observa que uno de los principales retos del mercado de formación profesional siguen siendo los problemas de ajuste entre oferta y demanda debido a desequilibrios sectoriales, regionales y de cualificación.

- **Nuevo retroceso de la cuota de empresas que ofrecen puestos de formación**

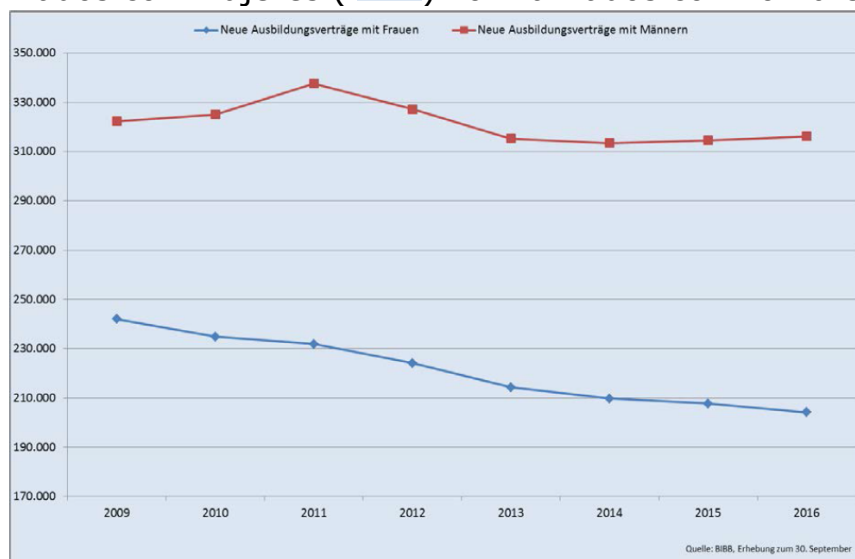
El informe destaca con preocupación el descenso de la cuota de empresas que ofrecen puestos de formación al situarse en 2015 en el 20,0% (2014: 20,3 %). Esta merma se observa principalmente en empresas pequeñas de menos de 10 empleados y en empresas pequeñas de nuevos sectores que tradicionalmente no ofrecen formación. Según el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), sólo algo más de la mitad de las empresas tienen permiso de formación, en 2014 era el 57%. Con el tamaño de la empresa también aumenta la cuota de empresas formadoras; así pues la cuota en la pequeña empresa es del 12%, en la mediana del 66,4% y en la grande del 81,3%.

- **Sigue descendiendo el interés de mujeres jóvenes en una formación dual**

Al igual que en el año anterior, la cifra de contratos de formación formalizados con mujeres jóvenes se situó en 204.100 contratos, lo que implica un descenso de 3.500 (-1,7%). Por el contrario, 316.000 hombres jóvenes formalizaron un contrato de formación, 1.700 más que el año anterior (+0,5%). Con ello, continúa la tendencia que se observa ya desde hace años. El informe también desvela que a pesar de reducirse la cifra de mujeres que desean realizar una FP, éstas siguen siendo el grupo mayoritario en los sectores educativo, sanitario y social.

EVOLUCIÓN DE LOS NUEVOS CONTRATOS DE FORMACIÓN SEGÚN GÉNERO

Formalizados con mujeres () Formalizados con hombres ()



- **Permanece estable la relación de la formación profesional dual con la formación escolar**

Mientras que la relación de las personas que iniciaron una formación dual (70%) con las personas que realizaron una formación profesional escolar (30%) se mantuvo prácticamente constante de 2005 a 2015, se han producido grandes diferencias evolutivas en la formación profesional escolar.

De gran importancia son las formaciones en los sistemas de salud, educativo y social, que representan aproximadamente el 75% del total de profesiones escolares. La cifra de personas que iniciaron una formación profesional en escuela en estos campos aumentó desde 2005 un 22,2%.

- **Jóvenes en el área de tránsito**

En esta área se encuentran los jóvenes que no tienen la formación o no han encontrado un puesto de formación pero están participando en medidas de inserción. Después de registrarse notorios descensos en la cifra de personas que se encuentran en la denominada "área de tránsito" entre 2005 (417.600) y 2014 (252.700), aumentó en 2015 (266.200) y 2016 (298.800), lo que representó en este último año un crecimiento del 32.600 (+12,2%) en comparación interanual. El crecimiento hay que atribuirlo principalmente a las medidas de integración para jóvenes refugiados.

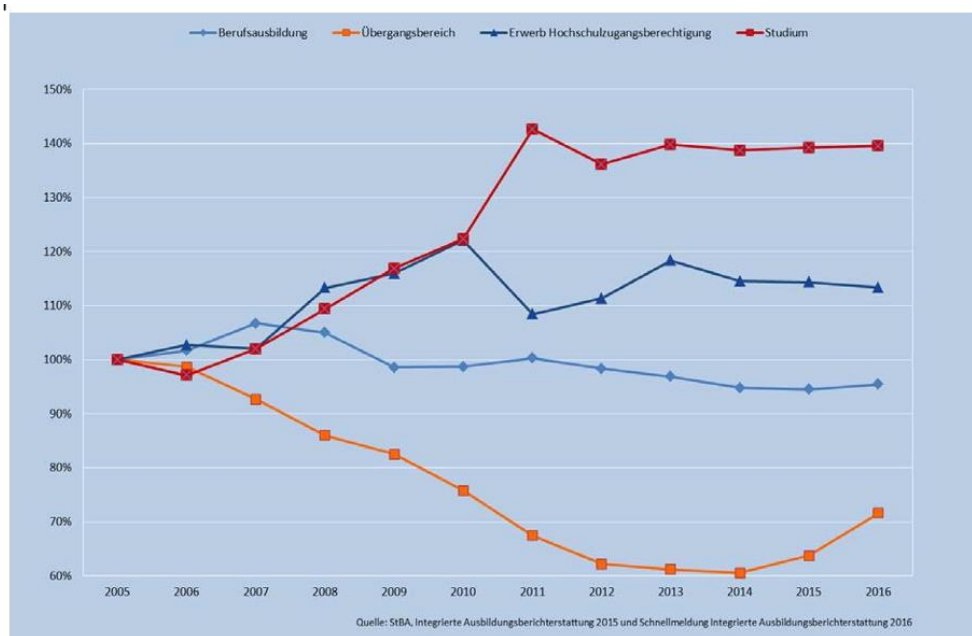
- **Aumenta ligeramente la tasa de gente joven sin título de formación profesional**

La tasa de jóvenes en edades comprendidas entre 20 y 34 años y que no dispone de un título de Formación Profesional se situó en 2015 en el 13,4%, mientras que el año anterior fue del 13,3%. En términos

absolutos, esto implica una cifra de 1,95 millones de personas en ese rango de edad y sin FP frente a los 1,93 millones de personas en el 2014.

Desplazamiento entre los distintos sectores, entre 2005 y 2016

Formación profesional estudio universitario área de tránsito acceso a la universidad



Campos que requieren actuación

El Balance de la Formación 2016 acentúa los éxitos y fortalezas del Sistema Dual de FP alemán. Asegurar el futuro de este sistema y mantener su atractivo y eficiencia exige su permanente adaptación, modernización y optimización.

Junto a los retos anteriormente mencionados, existen una serie de campos que exigen a mediano plazo la necesidad de actuar, y son:

- **Asegurar el potencial de futuros solicitantes y de profesionales especialistas** en un ambiente de competencia cada vez mayor por conseguir profesionales jóvenes
- **Adaptación de las formaciones profesionales y sus cualificaciones** a las nuevas tecnologías que conlleva la digitalización, a las nuevas estructuras de organización laboral y a los nuevos requisitos de cualificación requeridos por el sector económico, incluyendo las competencias de enseñanza y aprendizaje digital.
- **Integración educativa de gran número de refugiados**

Sigue siendo una de las metas la integración formativa de los refugiados con perspectiva de permanencia en el país, de los cuales aproximadamente un 50% de ellos son menores de 25 años y por consiguiente uno de los principales grupos destinatarios de una formación profesional. Por otro lado, para los refugiados mayores de esa edad, además de la formación profesional, es necesario especialmente la validación y reconocimiento de las competencias profesionales ya adquiridas, así como la cualificación y el reciclaje profesional.

Medidas e iniciativas

En vista de los retos a que se enfrentaba, el Gobierno fijó en 2016 como una de las prioridades políticas fortalecer la capacidad integrativa de la formación dual e incrementar el atractivo, modernizar, mejorar la calidad y la permeabilidad de la FP, para lo que ha continuado aplicando y fortaleciendo los programas e iniciativas ya existentes y ha creado nuevos para asegurar el futuro de la FP.

Además retomó los retos nombrados junto con los agentes sociales, los *länder* y la Agencia Federal de Empleo (BA) en la Alianza para la Formación Continua y el Perfeccionamiento Profesional y los acompañó de acuerdos y medidas enfocadas a alcanzar el objetivo.

En este contexto surgieron en 2016 una serie de medidas e iniciativas, responsabilidad de los respectivos ministerios, que a continuación se exponen:

Mejorar el proceso de transición a la formación

En el marco de la Alianza para la Formación Continua y el Perfeccionamiento Profesional, las empresas aspiraban a incrementar la cifra de puestos de formación dual ante la Agencia Federal de Empleo (BA) en 20.000 frente a la cifra de 2014. Ajustado a los cambios aplicados en las estadísticas, la cifra de puestos de formación dual notificados actualmente superan la cifra notificada en septiembre de 2014 en 28.000.

El Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), el Ministerio federal de Educación e Investigación (BMBF) y la Agencia federal de Empleo fortalecieron en 2016 la iniciativa puesta en marcha en común "Cadenas formativas hasta el título de formación" (*Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss*), con el fin de facilitar a la gente joven la transición de la escuela a la formación con una serie de instrumentos de acompañamiento interrelacionados, como análisis de potencial, orientación profesional durante varias semanas, asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral. Con esta iniciativa se apoyará hasta el año 2020 a aproximadamente 800.000 jóvenes; sólo en 2016 se apoyó a

unos 250.000 con las medidas que incluye el programa de orientación profesional del BMBF. Además, en 2016 participaron unos 317.000 jóvenes en las medidas de asesoramiento profesional de la Agencia federal de Empleo. Asimismo, unos 113.000 jóvenes reciben apoyo con las medidas del programa del Gobierno y del FSE sobre asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral.

También se amplió en 2016 la iniciativa VerA para evitar fracasos formativos: expertos jubilados acompañaron a unos 3.000 jóvenes durante su formación. El BMBF apoyó el trabajo de la oficina de orientación laboral *Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass*. Como un instrumento continuo de acompañamiento, el *Berufswahlpass* se perfeccionó y pasó a ser digital. Las ofertas en línea de *Good Practice Centers*, *LänderAktiv* y *qualiboXX* se conciliaron con ayuda del BMBF en una nueva Oficina Especializada en la Transición a la Formación y Profesión, denominada brevemente "überaus". La iniciativa "Cadenas formativas hasta el título de formación" se acompañó en 2016 con acuerdos políticos adoptados con los *länder*. El objetivo fue asegurar en común –sobre la base de los respectivos planes de los *länder*– la ampliación y conexión de medidas en el marco de un plan general coherente. Entretanto se han adoptado acuerdos con 8 *länder*; en breve se adoptarán acuerdos con otros tres *länder* y se encuentran los acuerdos entre el Gobierno y otros tres *länder* en proceso.

Hasta septiembre de 2016, el Gobierno y la BA habían creado 9.932 plazas de las 10.000 acordadas en la Alianza para la Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional. Los procedimientos de cuatro fases acordados por la Alianza para solicitantes se aplicaron por primera vez, a nivel nacional, de la manera más individualizada y adaptada posibles a las ofertas de plazas de formación empresarial.

Para apoyar la tarea formativa en las PYME, el Gobierno fomentó adicionalmente a las empresas para fortalecer sus estructuras de formación (fomento del programa *Jobstarter plus*) y para aminorar los problemas de ajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral (financiamiento de asesores en el marco del programa *Passgenaue Besetzung*), y amplió el fomento de los centros interprofesionales de enseñanza de formación profesional. La aminoración de los problemas de ajuste del mercado de formación fue en 2016 un tema central de la Alianza. Sus socios tratarán en primavera de 2017 la forma de fomentar la movilidad de jóvenes e iniciarán un proceso de diálogo con las asociaciones patronales y los sindicatos especializados de los sectores más afectados por las dificultades de encontrar candidatos a los puestos de formación ofrecidos.

Además, con la Novena Ley de Enmienda del Volumen II del Código Social – simplificación legal – así como con la suspensión temporal de la obligación de declaración de insolvencia, se mejoraron las condiciones para

una conexión entre el seguro básico de personas que buscan empleo y el fomento de la formación.

- **Modernización de la formación profesional**

En el marco de los continuos análisis de adaptación de las aproximadamente 330 carreras de FP, llevados a cabo con una gran intervención de los agentes sociales, se modernizaron en 2016 nueve reglamentos de formación profesional y diez reglamentos de formación continua y reciclaje profesional.

En el campo de la primera formación se modernizaron en los últimos diez años casi la mitad de las profesiones aprendidas a través de FP y se crearon 18 nuevas. Además, el BMBF puso en marcha en 2016 la nueva iniciativa "Formación Profesional 4.0" para adaptar a tiempo la formación profesional y la formación continua a la era de la digitalización de la economía. Comprende distintos programas y elementos que van desde el análisis de las repercusiones de la digitalización en los requisitos de cualificación hasta el fomento de la digitalización en los centros de formación profesional, pasando por el fomento de la competencia digital de profesores y pedagogos.

Para modernizar el sistema de formación profesional se aplicó la iniciativa "Validación no formal e informal de las competencias adquiridas" (*ValiKom*), promovida por el BMBF en cooperación con la Confederación Alemana de Artesanos (ZDH) y la Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK) con el objetivo de instaurar un sistema nacional de validación apoyándose en los procedimientos de la Ley de reconocimiento.

Además, el BMBF evaluó en 2016 la Ley sobre FP (BBiG, por sus siglas en alemán), cumpliendo así con uno de los puntos del acuerdo de Coalición. En esta evaluación llega a la conclusión de que la BBiG ha probado su eficacia y no existe necesidad de efectuar cambios sistemáticos o fundamentales en la misma, aunque sí identificó posibilidades de actuación en el ámbito legislativo, como por ejemplo en la orientación de competencias de la FP, en la calificación de los certificados de estudios o en las titulaciones en forma electrónica.

- **Aumento del atractivo de la formación**

El BMBF inició en 2016 una campaña informativa en todo el territorio nacional para mejorar la valoración e imagen del Sistema Dual alemán y atraer a los jóvenes a realizar una formación profesional. Parte central de la campaña fue la realización de un tour informativo por todo el país con más de 90 estaciones en escuelas y ferias de orientación profesional, así como la propaganda de la campaña en los medios sociales y en otros canales informativos como carteles, cines, videoclips en internet, etc.

El Gobierno aporta impulso adicional al atractivo del Sistema Dual con el programa del BMBF para potenciar el talento, pero también con programas de promoción de la excelencia, por ejemplo en el marco del concurso profesional europeo *Euroskill* en Suecia en 2016 y en *Worldskills* que tendrá lugar en Abu Dhabi en 2017.

En 2016, el Gobierno desarrolló con ayuda de 21 proyectos nacionales y regionales de fomento la iniciativa del BMBF para integrar a las personas que sufrieron fracaso escolar en la FP. El ministerio puso en marcha a mediados de 2016 el portal en línea para informar a las personas indecisas sobre las vías y posibles ofertas de ayuda para poder realizar con éxito un estudio universitario, así como las múltiples posibilidades de carrera en el caso de interrumpir el estudio y cambiar a una FP. Se proyecta para el 2017 una ampliación de esta iniciativa.

- **Promoción de la formación continua**

El Gobierno intensificó sus iniciativas para fomentar la formación continua en 2016. Con la enmienda de la Ley para el fomento de la formación continua y el ascenso profesional (AFBG) en 2016, aumentó notoriamente el atractivo de la formación para la mejora profesional. También mejoraron con ello las prestaciones de ayuda para la preparación de los exámenes de fomento profesional, modernizó las estructuras de ayuda y amplió el acceso al fomento. Con esta enmienda se pusieron a disposición 245 millones de euros adicionales hasta el año 2019 para las personas que deseen mejorar profesionalmente. El objetivo principal de la Ley para fortalecer la formación continua y de cobertura del seguro de desempleo (AWStG), en vigencia desde el 1 de agosto de 2016, es la mejor vía de acceso de los trabajadores peor cualificados, así como de los desempleados de larga duración a la formación continua. Además se desarrolló el fomento de la formación continua en las PYMES al flexibilizar aún más las ayudas.

Ya desde 2008, el Gobierno apoya a los trabajadores que deseen mejorar sus oportunidades laborales mediante la formación continua, sobre todo a aquellos que, debido al bajo salario, no puedan asumir los gastos de formación. La cualificación y formación continua son campos centrales de actuación del Libro Blanco 4.0 publicado por el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales en noviembre de 2016. Trabajo 4.0 es el complemento necesario en la discusión sobre la digitalización de la economía (Industria 4.0). El objetivo es con este trasfondo identificar las necesidades de actuación y las referencias en la formación continua profesional. Para ello, el ministerio ha consultado a asociaciones, sindicatos y empresas, ha organizado múltiples workshops especializados y actos temáticos, ha encargado estudios científicos e iniciado un dialogo directo con los ciudadanos.

La BA cerró la etapa piloto del proyecto Asesoramiento de Formación Continua (WBB) en marzo de 2016 y las experiencias adquiridas en él se han puesto en práctica en otro proyecto (*Lebensbegleitenden Berufsberatung*), que se ha apuesto en marcha en la primavera de 2017 en tres puntos del país. Con él la BA pretende ampliar su asesoría tanto para jóvenes antes de iniciar la vida laboral como también para personas mayores durante su vida profesional. También adquiere cada vez mayor importancia el asesoramiento de cualificación para empresarios.

• **Integración de jóvenes de origen extranjero y refugiados en la educación y la formación**

El Gobierno no sólo considera la intensa inmigración de refugiados como un gran reto, sino también como una oportunidad para hacer frente a la carencia de profesionales especializados con su integración en el sistema de formación. Al mismo tiempo, se pretende apoyar a los jóvenes que hijos o nietos de la denominada "generación de trabajadores extranjeros" que aspiren a realizar una formación, así como a los grupos de ciudadanos alemanes más desfavorecidos. El Gobierno, los *länder* y municipios, la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), la BA, los agentes sociales, las empresas y fundaciones implementaron en 2016 importantes medidas para mejorar la integración de refugiados en el mercado de formación y trabajo. Junto con la ampliación de los cursos de integración, se presentaron ofertas adicionales sobre orientación profesional, preparación para la vía laboral, FP y reciclaje profesional. Mientras que los menores de edad están obligados a ir a la escuela, los mayores de edad participan en cursos de integración del Gobierno para el aprendizaje del idioma y la integración social.

En diciembre de 2016, había registrados en las estadísticas de la BA unos 425.000 refugiados que buscaban trabajo; de ellos cerca de 315.000 habían recibido permiso de residencia. La cifra de refugiados con edades comprendidas entre 15 y 25 años, grupo de edad especialmente importante para el sistema de formación, ascendía a 114.500, lo que supone el 24,5% de todos los jóvenes solicitantes de empleo en Alemania. Unos 51.000 no disponen de ningún diploma escolar, lo que dificulta su inserción en la formación profesional. En 2016, más de 330.000 refugiados iniciaron un curso de integración.

Básicamente aquellas personas con estatus de refugiado pueden hacer uso de los instrumentos de fomento formativo según el Volumen II y III del Código Social. Además, se abrieron para los solicitantes de asilo con buenas perspectivas de permanecer en el país otros programas de preparación para realizar una formación. En el informe mensual de noviembre de 2016, se cifró en casi 8.100 los refugiados participantes en medidas de apoyo para la selección u orientación profesional.

En 2017 se registró de nuevo un notable aumento de la cifra de refugiados en búsqueda de trabajo debido a la agilización de los procedimientos de asilo. Aun cuando no se refleje todavía claramente en el mercado de formación 2015/2016 la integración de refugiados con perspectivas de permanecer en el país, hay que esperar un claro aumento de la demanda de solicitantes de formación profesional debido a la alta cifra de jóvenes refugiados menores de 25 años. Con la entrada en vigor de la Ley de integración, los refugiados tienen la posibilidad de poder terminar una formación iniciada aun cuando haya sido rechazada su solicitud de asilo y poder trabajar otros dos años en el campo de su formación. Los aprendices reciben durante el tiempo total que dura su formación una estancia tolerada. Tras finalizar la formación con éxito, se prolonga la estancia tolerada en seis meses para ofrecerles la oportunidad de buscar un trabajo si la empresa formadora no le contrata, por dos años si a la formación le sigue un empleo dependiente de la formación, pudiendo trabajar después de este periodo en un puesto de trabajo que no vaya vinculado a la formación. Tras cinco años es posible adquirir la residencia permanente.

Otras iniciativas del Gobierno en 2016 fueron:

- El fomento del aprendizaje del idioma está reflejado en la Ley de residencia como un instrumento regular financiado por el Gobierno. En 2016 se ofrecieron unos 100.000 puestos de fomento del idioma orientados a la profesión. El fomento del idioma orientado a la profesión puede tener lugar también en cursos de preparación profesional de acuerdo a Código Social (II y III), en el marco de la formación asistida así como acompañando a la formación profesional dual.
- Apoyo del Ministerio de Economía a la mediana empresas con diversas medidas, como por ejemplo con la conexión entre empresas para el intercambio de información.
- Paquete de medidas del BMBF para refugiados: coordinación de ofertas de formación en el ámbito municipal para los refugiados recién llegados, análisis de potenciales y evaluación de competencias de los refugiados. Medidas de ayuda adicionales del BMBF para la integración educativa de refugiados en base a los acuerdos adoptados por el Gobierno y los *länder*. Junto con la BA y la Confederación Alemana de Artesanos (ZDH), el BMBF apoyó además la iniciativa "Vías en la formación para refugiados" para el aprendizaje de un oficio.

Pronósticos para 2017

Los pronósticos para 2017 son un ligero retroceso de la oferta de formación con 560.1000 puestos de formación, lo que hay que atribuirlo a un ligero debilitamiento del crecimiento económico.

Al contrario que en los pronósticos de 2016, en los que se describían con distintas hipótesis los posibles repercusiones especiales de la integración de refugiados jóvenes, los pronósticos de 2017 incluyen ya la suposiciones de que la cifra de solicitantes de un puesto de formación y el potencial de demanda aumentará en 20.000 refugiados.

La cifra de nuevos contratos de formación aumentará ligeramente a 523.100. Además existe buenas oportunidades de que por primera vez desde hace años no aumente la cifra de puestos de formación vacantes

Si estas hipótesis se cumplen, dependerá en primera línea de la medida en que se consiga capacitar a los jóvenes refugiados para iniciar una FP. Por lo que son necesarias una serie de medidas, como las ya expuestas anteriormente.



DINAMARCA

REESTRUCTURACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA JÓVENES⁵⁸

El gobierno ha presentado un proyecto que tiene como objetivo ayudar a los jóvenes menores de 25 años, sin empleo ni formación, a mejorar sus posibilidades futuras de obtener una educación secundaria superior.

En la actualidad hay unos 50.000 jóvenes que no asisten a una formación, ni tampoco tienen trabajo. Esta cifra equivale al 6%-7% del colectivo y no se ha alterado desde 2005. Un reciente estudio revela que los jóvenes de este colectivo opinan que el sistema educativo es complejo y decepcionante, ya que uno de cada tres de ellos comienza tres itinerarios diferentes de preparación con fracaso escolar. Según el PM, esto demuestra que, a pesar de las buenas voluntades, no ha sido posible modificar la situación.

A principios del año en curso, un grupo de expertos presentó sus recomendaciones para llevar a cabo una reforma de las formaciones preparatorias para ayudar a los jóvenes. Basándose en las propuestas de los expertos, el Gobierno ha presentado su plan para impulsar la empleabilidad o la participación de un mayor número de jóvenes en una formación secundaria superior.

Uno de los temas centrales del citado plan es agrupar los 6 itinerarios actuales en un nuevo acceso, denominado "Formación Básica Preparatoria" que ofrecerá tres vías a elegir: la preparación para pasar al bachiller o una formación profesional, la posibilidad de encontrar un empleo y participar en una formación profesional a largo plazo y el itinerario de formación básica de producción que se ofrecerá a aquellos jóvenes con incertidumbre sobre su futuro. El objetivo es que los jóvenes menores de 25 años, sin formación ni trabajo, puedan finalizar una formación secundaria superior (bachiller, formación profesional o equivalente) o mantener un empleo en el marco de una perspectiva profesional, personal y social.

Los elementos principales de la propuesta en el área la formación básica preparatoria son los siguientes:

Las características de la formación:

- La formación básica preparatoria será sencilla, flexible y de gran calidad.

⁵⁸ **Fuentes:** Resumen del texto de la Página Web del Gobierno y varios diarios digitales.

- La oferta de las tres alternativas diferentes de acceso se adaptarán a las aptitudes de los jóvenes: la formación general secundaria superior (bachiller u homólogo), la formación profesional y la formación básica de producción.
- La focalización se centrará en la formación práctica, la enseñanza del idioma danés y de matemáticas, la integración social, la formación digital y la comprensión tecnológica en las tres vías de acceso.
- La realización de pruebas obligatorias al finalizar cada módulo.
- La introducción de objetivos claros de progresión y bienestar.
- La limitación máxima de la formación a dos años.
- La mejora sustancial de las aptitudes de los líderes y profesionales encargados de la docencia.
- La focalización en las funciones de las tareas de los encargados de la administración.
- La impartición de la enseñanza inclusiva.
- El apoyo socio-pedagógico a los alumnos que tengan una reducción de su capacidad funcional.
- La concesión de una prestación de estudios con un complemento adicional para los responsables de manutención.

Los municipios asumen la responsabilidad frente a los jóvenes en los siguientes términos:

- La obligación de hacer un seguimiento de los jóvenes menores de 25 años.
- La coordinación de iniciativas coherentes destinadas a los jóvenes, en los aspectos que se enumeran a continuación:
 - La asunción del asesoramiento para la formación de jóvenes.
 - La coordinación de todas las funciones colaterales relacionadas con el apoyo y el asesoramiento, por ejemplo, el soporte de pedagogía social, el asesoramiento psicológico y las iniciativas para drogodependientes.
 - La introducción de un plan destinado a la formación y al empleo.
 - La asignación de una persona de contacto durante todo el itinerario para los jóvenes que tengan necesidades especiales al respecto.
 - Las funciones de los centros de empleo (oficinas de empleo) respecto a los jóvenes.
 - Las funciones proactivas y de coordinación con relación a las prácticas en empresas.
- La responsabilidad íntegra respecto a la Formación Básica Preparatoria.
- La mejora del curso 10 (puente optativo tras la enseñanza obligatoria de 9 años).

La oferta de formación en todo el territorio mediante:

- El establecimiento de 75 centros de formación, de los cuales 25 serán centros principales.
- La oferta de un elevado y amplio nivel educativo en todos los centros y la sostenibilidad económica de cada uno de ellos.
- La simplificación de las normas y soluciones locales.
- La cooperación municipal.
- El proceso organizado de la transición de los actuales centros e instituciones al nuevo sistema.

Un nuevo y ambicioso objetivo político de formación para todos los jóvenes con los siguientes objetivos:

- Las nuevas ofertas de preparación contribuirán a alcanzar los logros y las ambiciones de los jóvenes.
-
- Los jóvenes se tendrán que formar mientras son jóvenes.
-
- La necesidad de evaluar los objetivos de formación a los 25 años y no a los 40 años, como ocurre en la actualidad. En 2030, se tendrán que haber obtenido los siguientes objetivos:
 - El 90% de los jóvenes de 25 años habrán finalizado una educación secundaria superior (bachiller u homólogo).
 - La reducción a la mitad del porcentaje de jóvenes menores de 25 años que no tengan un empleo, ni participen en una formación profesional.

El ejecutivo ha dicho: "Todos los jóvenes tienen aptitudes, si bien algunos de ellos se han estancado en un ambiente perturbado y no avanzan tras finalizar la enseñanza obligatoria. Pese a que los jóvenes son responsables de su propio futuro, la sociedad está obligada a guiarles si tienen necesidades especiales."

El presidente de la Confederación de Municipios acoge favorablemente el proyecto del gobierno y asegura asumir su responsabilidad frente a los jóvenes sin formación ni trabajo y añade: "Es satisfactorio que el gobierno haya considerado las propuestas de la Comisión de Expertos y de los municipios y proponga incentivar la responsabilidad municipal para el colectivo referido. En los municipios tenemos las mejores bases para crear una formación holística para cada individuo, ya que estamos en contacto con los jóvenes en la enseñanza obligatoria básica, en los itinerarios especializados y en las oficinas de empleo que, a su vez, permiten una acción coherente."

El gobierno convocó las negociaciones políticas sobre el nuevo proyecto de formación para el 15 de mayo.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

ENTRA EN VIGOR LA REFORMA DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES Y DE CONTRATOS DE OBRA ⁵⁹

La cesión de trabajadores consiste en que el empleador cede su trabajador a otra empresa, se trata por lo tanto de una relación laboral a tres bandas: trabajador, empresa que cede y empresa que contrata. El término cesión de trabajadores se utiliza en Alemania como sinónimo de trabajo temporal (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). En Alemania es imprescindible que una empresa que se dedique a la cesión de trabajadores cuente con una autorización expedida por la Agencia

⁵⁹ Agencia Federal de Empleo (2017a): Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe. Deutschland. Zeitreihe. (Revidierte Daten 2013 und 2014)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201606/iii6/beschaefigung-anue-anue/anue-d-0-201606-xlsx.xlsx>

Agencia Federal de Empleo (2017b): Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Faire Bezahlung für gute Arbeit. Informationen zu Leiharbeit und Werkverträgen

CDU/CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD.

<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

Deutscher Bundestag (2016a): Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Ausgewählte Einzelfragen.

<https://www.bundestag.de/blob/476632/9df8a3d0db7e33143290c856e509d6db/wd-6-113-16-pdf-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016b): Stenografischer Bericht 197. Sitzung. Berlin,

Freitag, den 21. Oktober 2016 <http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/18/18197.pdf>

Deutscher Bundestag (2016c): Neue Regelungen zu Werkverträgen und Leiharbeit beschlossen.

<http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw42-de-leiharbeit/476110>

Deutscher Bundestag (2016d): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17.10.2016. 18(11)761neu

<https://www.bundestag.de/blob/475458/f634672c250170837ba24893e3ca5f92/materialzusammenstellung-data.pdf>

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/broschuere-leiharbeit-werkvertraege.pdf;jsessionid=0E459B333C33C18D90E041CED198F539?_blob=publicationFile&v=2

IG Metall (2017): Leiharbeiternehmer bekommen ab März deutlich mehr Geld.

<https://www.igmetall.de/beschaefigte-in-der-leiharbeit-hoehere-entgelte-ab-maerz-2017-24955.htm>

Federal de Empleo. La normativa reguladora es la Ley para la cesión de trabajadores. Esta modalidad de trabajo fue introducida en 1967 a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional que anuló la prohibición de la cesión vigente en aquel entonces por considerar que vulneraba derechos básicos de trabajadores y empresarios. El 1 de abril de 2017 entró en vigor una profunda reforma de la Ley de Cesión de Trabajadores.

La reforma de la Ley de Cesión de Trabajadores

En el acuerdo de gobierno, firmado el 16.12.2013, CDU, CSU y SPD consensuaron una reforma de la normativa reguladora de la cesión de trabajadores, la Ley para la Cesión de Trabajadores.

Tras varios meses de debates, el Consejo de Ministros aprobó el 1.6.2016 el proyecto de ley para la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra, impulsada por la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). La nueva normativa tiene como finalidad evitar el abuso de esas formas de contratación, prevé el empleo de los

trabajadores en cesión laboral por un periodo máximo de 18 meses, tras el cual deberán ser contratados como empleados fijos o retirados de la empresa. Después de 9 meses, el salario de los trabajadores en régimen de cesión laboral será equiparado al de la plantilla fija. No obstante, es posible una flexibilización de estos puntos por convenio colectivo. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. En cuanto a los contratos de obra que encubren una contratación temporal, se elimina la cláusula que hacía posible su conversión en cesión laboral a posteriori. En estos casos en que se detecta que un contrato de obra nunca llegó a serlo y el trabajador estuvo de hecho en régimen de cesión laboral, éste pasará a ser un empleado fijo. La otra novedad radica en que se tendrá que involucrar más al comité de empresa, si bien éste no tendrá poder de decisión.

Acuerdo de Gobierno para la actual legislatura

“Continuar desarrollando la cesión de trabajadores.

Precisaremos el carácter temporal de la cesión de trabajadores especificando en la Ley de Cesión de Trabajadores que su duración máxima será de 18 meses. Un convenio colectivo de los agentes sociales o un acuerdo empresarial o administrativo basado en un convenio podrá divergir de esta norma, siempre y cuando tenga en consideración los intereses legítimos de la plantilla fija. Seguiremos mejorando la base estadística sobre la cesión de trabajadores.

La coalición de gobierno quiere orientar la cesión de trabajadores hacia su función esencial. La Ley de cesión de trabajadores será adaptada y reformada para dar respuesta a la nueva realidad.

Los partidos que forman la coalición de Gobierno están de acuerdo en que los trabajadores y trabajadoras deberán recibir el mismo salario que la plantilla fija una vez que hayan transcurrido nueve meses.

No se podrá recurrir a los trabajadores y trabajadoras en cesión para romper una huelga.

Con el objetivo de facilitar el trabajo de los comités de empresa la normativa aclarará que los trabajadores en la modalidad de cesión deberán ser tenidos en cuenta para calcular los umbrales previstos por la normativa reguladora de los comités de empresa, siempre y cuando esto no contravenga el espíritu de la respectiva norma.”

A la aprobación del proyecto de ley por el Consejo de Ministros le antecedió un intenso debate en el seno del Gobierno. Sobre todo los demócratas cristianos bávaros de la CSU se mostraron críticos con la intención de los socialdemócratas de querer regular este segmento del mercado de trabajo.

La ministra Nahles hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral. La ministra de Trabajo, Andrea Nahles (SPD) modificó a comienzos de 2016 el borrador del proyecto de Ley. En lugar de un controvertido catálogo de criterios de posibles abusos, el nuevo catálogo contenía una definición muy general del concepto de trabajador en la cual se aclara legalmente, en virtud de los principios jurisprudenciales, cuáles son las características esenciales de una relación laboral. Otro de los cambios principales del nuevo proyecto fue la sujeción de los trabajadores cedidos al convenio colectivo de la empresa cesionaria, sujeción que en el primer proyecto comenzaba a los 18 meses de duración de la cesión y ahora a los 24 meses. A lo largo del trámite parlamentario el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales volvió a introducir el umbral de los 18 meses.

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

El proyecto de Ley superó la primera lectura en el Parlamento el 22 de septiembre y se debatió el 17 de octubre en el seno de la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales (Deutscher Bundestag 2016d). La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Bundestag invitó a expertos y representantes de diversas organizaciones a dar su opinión sobre la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra. La Federación de la Patronal Alemana (BDA) manifestó su temor de que la introducción del derecho a una equiparación salarial podría encarecer la cesión de trabajadores. Los representantes de la patronal criticaron sobre todo dos aspectos de la ley: la falta de definición de la equiparación salarial y las sanciones previstas por la ley. Varios expertos y la Confederación Alemana de Sindicatos se mostraron sumamente críticos con la ley al entender que a la hora de fijar la duración máxima de una cesión de trabajadores toma como referencia el puesto de trabajo y no cada trabajador de forma individual. Alguno de los expertos advirtió que serán muchos los empresarios que hagan uso de la posibilidad de que, una vez pasados tres meses, los empresarios puedan volver a contratar a un trabajador temporalmente.

El 14 de octubre de 2016, el Servicio Científico del Parlamento hizo público un informe en el que confirmaba los temores de sindicatos y expertos (Deutscher Bundestag 2016a), sobre todo en lo referente a la posibilidad de que los empresarios puedan interrumpir la relación laboral en cesión, firmar un contrato de trabajo nuevo en cesión y eludir, de esta manera, la aplicación de algunas de las normas ligadas a periodos máximos de contratación.

El 21 de octubre, el proyecto volvió a pasar otra vez al pleno para su segunda y tercera lectura y su votación final, obteniendo la mayoría necesaria de votos. La oposición aprovechó el debate en el pleno para señalar que en la mayoría de los casos no se cumple con los requisitos previstos en la ley en cuanto a la duración de la relación laboral para entrar en el ámbito de aplicación de la igualdad salarial con la plantilla fija (Deutscher Bundestag 2016b y 2016c). Después de su aprobación definitiva por la Cámara Alta, la ley fue publicada el 21.2.2017 en el Boletín Federal y entró en vigor el 1.4.2017.

Principales novedades de la Ley

Cesión de trabajadores

1. Equiparación salarial a los 9 meses de contratación (“equal pay”): Tras este periodo, los trabajadores en régimen de cesión percibirán los mismos salarios que los trabajadores de plantilla. Además gozarán de otras ventajas, como por ejemplo la inclusión en sistemas empresariales de seguro sanitario o la participación en beneficios de la empresa. La equiparación salarial podrá posponerse hasta los 15 meses cuando se apliquen los convenios colectivos sobre complementos salariales del sector del trabajo temporal. No obstante, en estos casos el incremento salarial comenzará a aplicarse paulatinamente a más tardar seis semanas después de la contratación. El incumplimiento del derecho a la equiparación salarial conllevará una sanción de hasta 500.000 euros para ambas empresas.

2. Duración máxima de la contratación de 18 meses, después de los cuales los trabajadores deben ser contratados por la empresa o la ETT deberá retirarlos de la misma. Los periodos de contratación en cesión en una misma empresa por la misma o distinta ETT se sumarán cuando no haya transcurrido un periodo superior a seis meses entre cada una de las contrataciones. Los diferentes sectores podrán pactar por convenio colectivo periodos más prolongados. La duración de la contratación en cesión podrá superar los 18 meses siempre que lo apoye el convenio colectivo del sector correspondiente o acuerdos empresariales. En caso de superar este período la relación laboral automáticamente se convertirá en regular e indefinida.

3. Se prohíbe la utilización de trabajadores contratados en régimen de cesión para romper huelgas (esquiroles). Su actividad en la empresa en momentos de conflicto laboral solo se permitirá cuando se asegure que no van a asumir tareas que son competencia de los huelguistas. En caso de incumplimiento, la empresa podrá ser sancionada con una multa de hasta 30.000 euros.

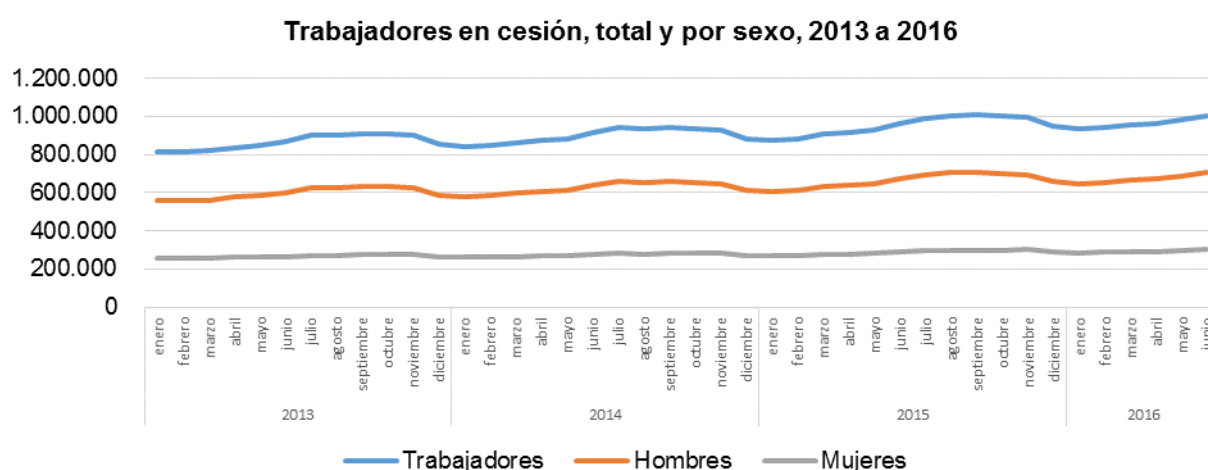
Contratos de obra

1. Para evitar que las empresas puedan firmar supuestos contratos de obra que en realidad son puestos de trabajo temporales, se elimina la posibilidad que las empresas tenían anteriormente de transformar estos contratos de obra ficticios en trabajo temporal una vez finalizados los trabajos con el objetivo de legalizar una situación irregular y evitar las sanciones que contempla la Ley sobre la cesión de trabajadores (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Para ello, la ley clarifica el contenido de un contrato de obra (relación laboral, en la que el trabajador no está encuadrado en los procesos de la propia empresa).

2. Mejora también el derecho de los comités de empresa a recibir información acerca del número de trabajadores con contratos de obra y de la actividad realizada.

La cesión de trabajadores en Alemania

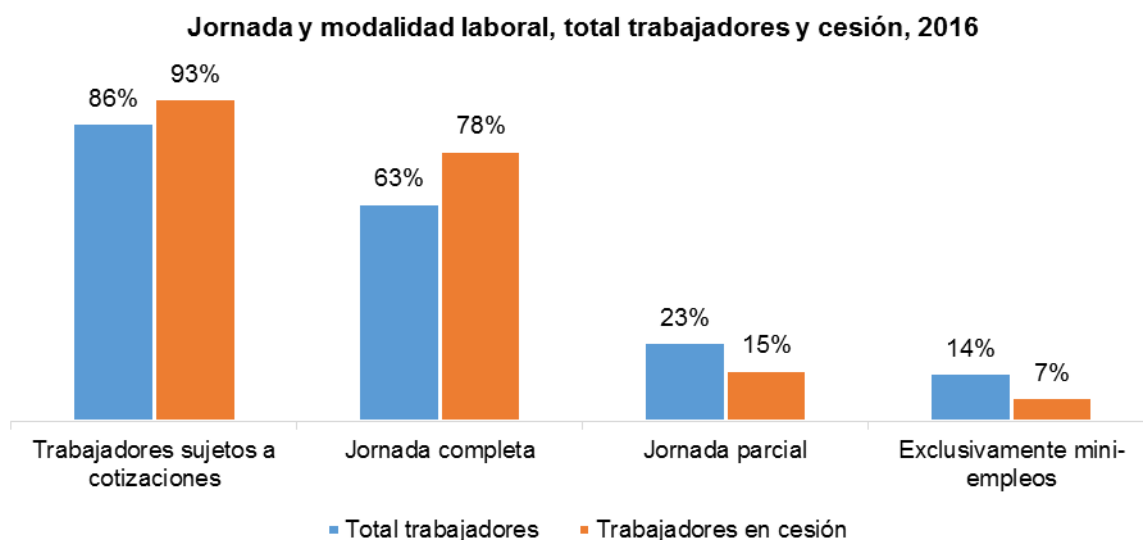
En junio de 2016, un total de 1,006 millones de trabajadores estaban empleados en el sector de la cesión, lo que supone el 3% sobre el total de los 31,37 millones de trabajadores cotizantes a la Seguridad Social. El 70% de estos trabajadores son hombres, dado que la cesión se concentra en sectores económicos con un menor peso del empleo femenino.



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017a

En junio de 2016, uno de cada tres trabajadores en la modalidad de cesión estaba empleado en el sector de la logística, transportes, seguridad y limpieza, el 28% en el metal y la electrónica y el 13% en el resto de los sectores industriales y la agricultura.

El 93% de los trabajadores en cesión cuenta con un trabajo sujeto a cotizaciones, un porcentaje superior al conjunto de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores en cesión cuenta con un trabajo a jornada completa, si bien el incremento de la jornada parcial fue mayor a la de jornada completa (10% y 4% respectivamente).



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017b

Llama la atención que el 27% de los trabajadores en cesión no cuenta con una cualificación profesional, un 12% más que el conjunto de los trabajadores. Solamente el 9% de este colectivo tiene una licenciatura (en el conjunto: 16%) y el 64% tiene una formación profesional regular (conjunto: 69%).

En cuanto a las tareas que ejercen estos trabajadores, es significativo el elevado porcentaje de tareas que no requieren formación alguna (54% frente al 20% del conjunto). El 9% realiza funciones que requieren una especialización alta o muy alta (conjunto: 24%).

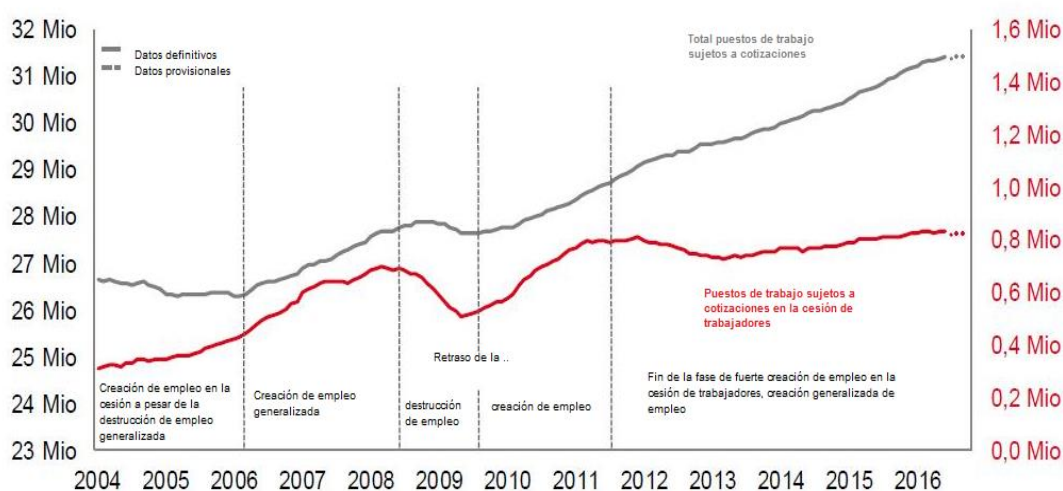
En lo relativo a la duración de la relación laboral, destaca que el 35% de los trabajadores trabaja durante más de 18 meses en la misma empresa, el 21% entre 9 y 18 meses, el 21% entre 3 y 9 meses y el 22% restante menos de 3 meses.

La Agencia Federal de Empleo señala que el riesgo de caer en una situación de desempleo en la cesión de trabajadores es especialmente alto (3,48% frente al 0,67% del conjunto), riesgo que es aún es más alto en

situaciones de crisis económica como la vivida en 2009, año en el que el riesgo alcanzó el 7,20% frente al 0,98% del conjunto.

La Agencia Federal de Empleo considera que la evolución del número de trabajadores en la cesión es un indicador adelantado de la evolución general del mercado de trabajadores. En una fase de recuperación económica las empresas suelen optar por incrementar el número de horas extraordinarias y ampliar el número de trabajadores empleados a través de la cesión. Una vez que se consolida el crecimiento económico, los empresarios pasan a ampliar la plantilla fija y el número de trabajadores en cesión se estanca. La cifra de cesión de trabajadores reacciona inmediatamente a la baja, si el crecimiento económico se ralentiza. Antes de despedir a los empleados de plantilla, los empresarios suelen optar por reducir en la empresa el número de trabajadores en modalidad de cesión. Esta dinámica quedó patente especialmente en la fase de crisis vivida en 2008 y 2009 y la recuperación posterior del mercado de trabajo.

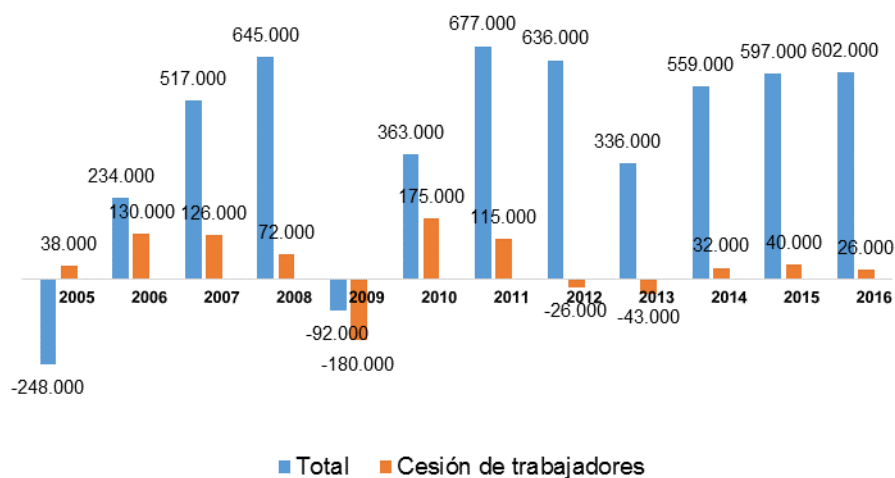
Cesión de trabajadores como un indicador adelantado de la evolución del mercado de trabajo, 2004 a octubre 2016



Agencia Federal de Empleo 2017b

Si bien la cesión de trabajadores solamente representa el 3% del conjunto de trabajadores sujetos a cotizaciones, su aportación a la creación de empleo ha sido importante en las fases de recuperación económica. En 2012 y 2013 se produjo una contracción del número de trabajadores en cesión dado que la economía alemana se resintió de la recesión en la que se encontraban inmersas las economías europeas.

Aportación de la cesión de trabajadores a la creación de empleo, 2005 a 2016



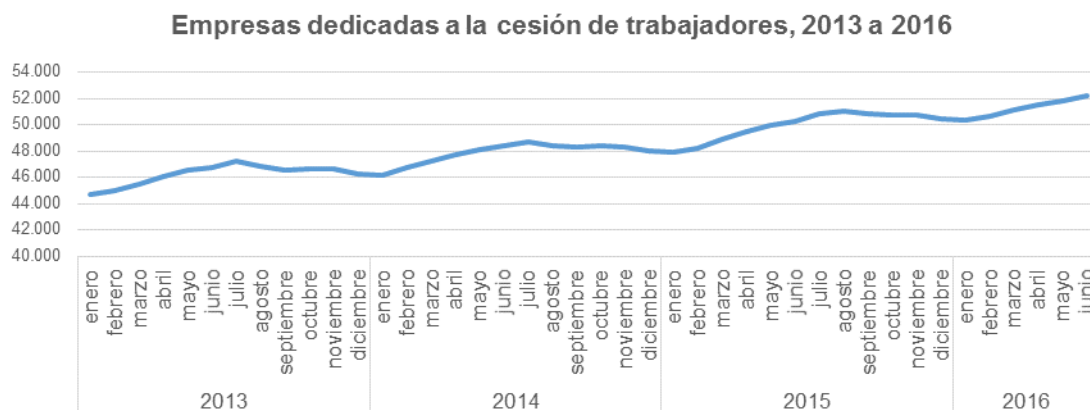
Agencia Federal de Empleo 2017b

El salario medio mensual que percibe este colectivo es de 1.799 euros, un 42% por debajo del salario medio total situado en los 3.084 euros. Esta diferencia se debe al enorme peso que tienen las tareas que no requieren cualificación alguna. En este segmento de empleo, la diferencia salarial es del 28%. Sin embargo, también se mantiene la diferencia salarial en los trabajos que precisan de alta y muy alta cualificación (17% y 15% respectivamente).

A finales de 2016, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y las dos principales organizaciones de la patronal del sector de la cesión acordaron un incremento medio de los salarios del 2,5% en Alemania occidental y del 4% en Alemania oriental (IG Metall 2017). Este acuerdo, que estará vigente hasta 2021, además prevé en especial para las categorías profesionales con retribuciones muy bajas fuertes incrementos salariales superiores al 20% frente al de los colectivos con retribuciones altas. El objetivo de la DGB es lograr que las retribuciones más bajas del sector a la larga sean sensiblemente superiores al salario mínimo interprofesional. Además, la DGB acordó complementos salariales para diversos sectores del ámbito del sindicato del metal.

El sector de la cesión de trabajadores

Las empresas dedicadas a la cesión de trabajadores precisan de una autorización previa. En junio de 2016 un total de 52.200 empresas trabajaban en este ámbito, 11.300 se dedicaban exclusivamente a la cesión y el resto compaginaba esta actividad con otras como la intermediación laboral.



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017^a

El 76% de las empresas del sector cuenta solamente con entre 1 y 9 trabajadores, el 19% entre 10 y 99 trabajadores y solamente el 5% con más de 100 trabajadores.

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA AFILIACIÓN SINDICAL EN 2016⁶⁰

Presentamos en este informe las estadísticas sobre la conflictividad laboral en Alemania en 2016 recogidas por dos fuentes diferentes: el Informe Anual sobre Conflictividad Laboral del instituto de investigación sindical WSI y la estadística sobre huelgas de la Agencia Federal de Empleo. La estadística sindical es un cálculo aproximativo basado en los datos facilitados por los propios sindicatos, notas de prensa y otras fuentes. La Agencia Federal de Empleo recopila los datos facilitados voluntariamente por los propios empresarios. Los expertos sindicales afirman que la

⁶⁰ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2017): WSI-Arbeitskampf Bilanz 2016. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage bei hoher Streikbeteiligung. 14.3.2017

https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2017_03_14.pdf

Bundesagentur für Arbeit (Agencia Federal de Empleo) (2017): Streikstatistik (Jahreszahlen)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/iii6/streik/streik-d-0-201612-xlsx.xlsx>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017a): Streikzahlen normalisieren sich. 2.5.2017 <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/arbeitskaempfe-streikzahlen-normalisieren-sich-339053>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017b): Konkurrierende Gewerkschaften: Wadenbeisser gegen Platzhirsche, 19.4.2017

<https://www.iwd.de/artikel/konkurrierende-gewerkschaften-wadenbeisser-gegen-platzhirsch-337137/>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017c): Gewerkschaften: Verankerung ausbauen. IW-Kurzberichte 34.2017

https://www.iwkoeln.de/storage/asset/338363/storage/master/file/12650712/download/IW-Kurzbericht_34_2017_Gewerkschaften.pdf

estadística oficial es poco fiable por no contabilizar los conflictos laborales de corta duración o con un número de participantes por debajo de ciertos topes.

El Informe Anual sobre Conflictividad Laboral del WSI

El informe anual del WSI detalla la evolución de la conflictividad laboral en 2016, la cual experimentó un importante retroceso. En total, se perdieron 462.000 días laborales, una fuerte caída en comparación con el año anterior, si bien el número de trabajadores que participaron en la conflictividad se mantuvo estable en 1.100.000 trabajadores, prácticamente el mismo número que el año anterior.



El conflicto laboral más extenso fue el protagonizado por los empleados públicos y los trabajadores de la industria del metal y la electrónica. En la administración pública, el liderazgo de la huelga correspondió al sindicato de servicios ver.di y se sumaron el Sindicato para la educación y la ciencia GEW, el sindicato de la policía GdP, así como los sindicatos sectoriales afiliados al sindicato de funcionarios dbb. Participaron un total de 200.000 trabajadores en diferentes convocatorias parciales, siendo las más llamativas las huelgas intermitentes del personal de tierra de los principales aeropuertos alemanes a finales de abril de 2016. Según informa el sindicato del metal IG Metall, un total de 800.000 trabajadores del sector participaron en marzo y mayo de 2016 en las huelgas intermitentes del sector del metal y de la electrónica, acompañando las rondas de negociación. Dado que a mediados de mayo se logró cerrar un acuerdo, las huelgas ya no se ampliaron. Otro sector que también vivió huelgas intermitentes en varios subsectores fue el de la gastronomía y la industria de la alimentación.

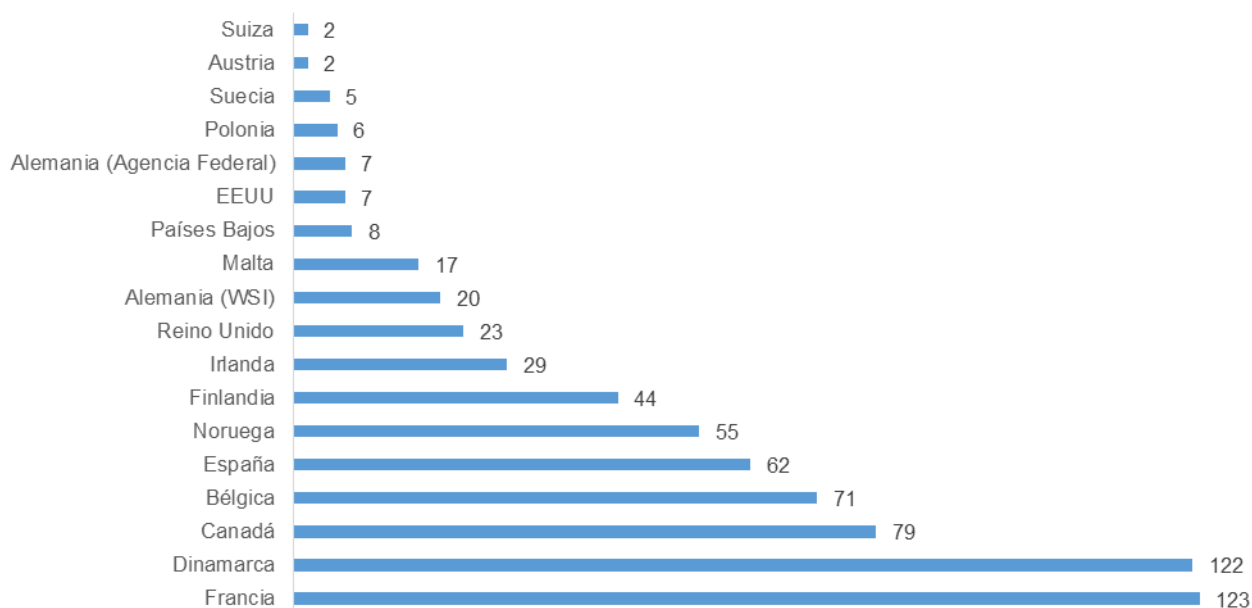
Al igual que en años anteriores, la mayoría de los conflictos laborales tuvieron un ámbito muy localizado y estaban ligados a la negociación de acuerdos colectivos empresariales de la PYME. Las huelgas fueron en muchos casos de muy corta duración y el impacto mediático solamente se

produjo cuando se vio afectado el sector de transportes y, en especial, el que se dio con el personal de cabina y los pilotos de algunas líneas aéreas.

En cuanto a la duración de los conflictos, destacan algunas huelgas en la sanidad y en el sector servicios, en este último en especial el conflicto para lograr un convenio para los trabajadores del portal comercial online Amazon. Se mantiene la tónica de los últimos años en lo relativo a la predominancia del sector industrial que aglutina el 80% de los trabajadores participantes en medidas de presión y el 50% de las jornadas no trabajadas.

En comparación internacional, el número de jornadas no trabajadas en Alemania a causa de una huelga es relativamente bajo, variando el cálculo entre una media de 7 (Agencia Federal) y 20 días (WSI). No obstante, el WSI advierte que resulta difícil comparar internacionalmente estas cifras debido a los distintos factores de evaluación que se manejan, ya que por ejemplo en Francia solamente se tiene en cuenta la conflictividad laboral en el sector privado, o en EEUU solamente se contabilizan las huelgas que se producen en empresas con más de 1.000 trabajadores.

Jornadas no trabajadas por huelga por cada 1.000 trabajadores, media anual 2006 a 2015

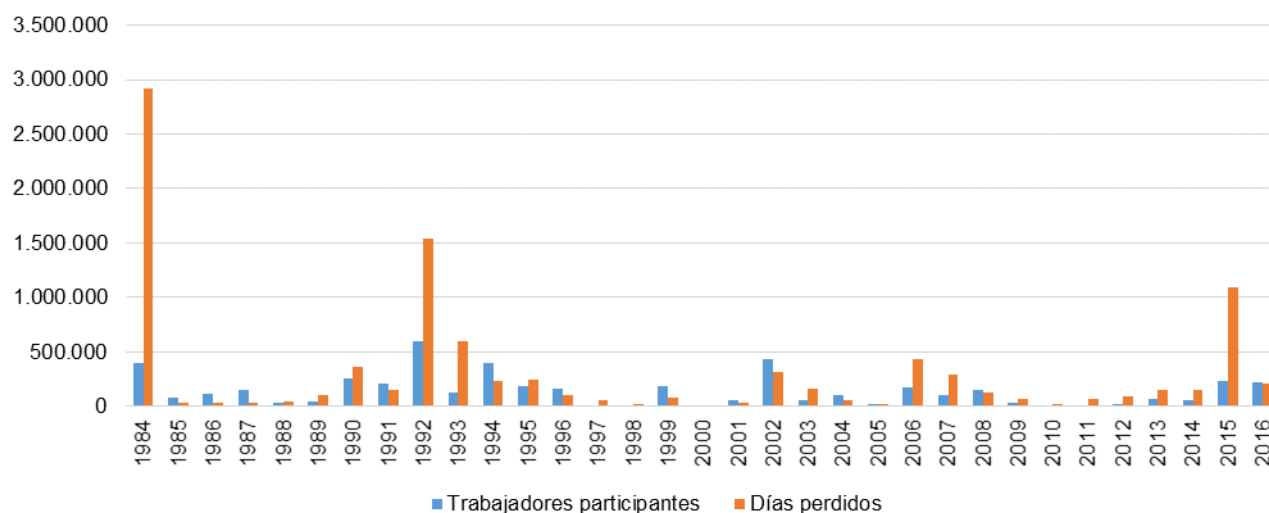


El Informe sobre Huelgas de la Agencia Federal de Empleo

Según el informe de la Agencia Federal de Empleo, un total de 215.267 trabajadores participaron durante 2016 en huelgas laborales, el número de jornadas no trabajadas se situó en 209.435, es decir, el 54,7% y un 80,4% menos que los datos facilitados por el WSI.

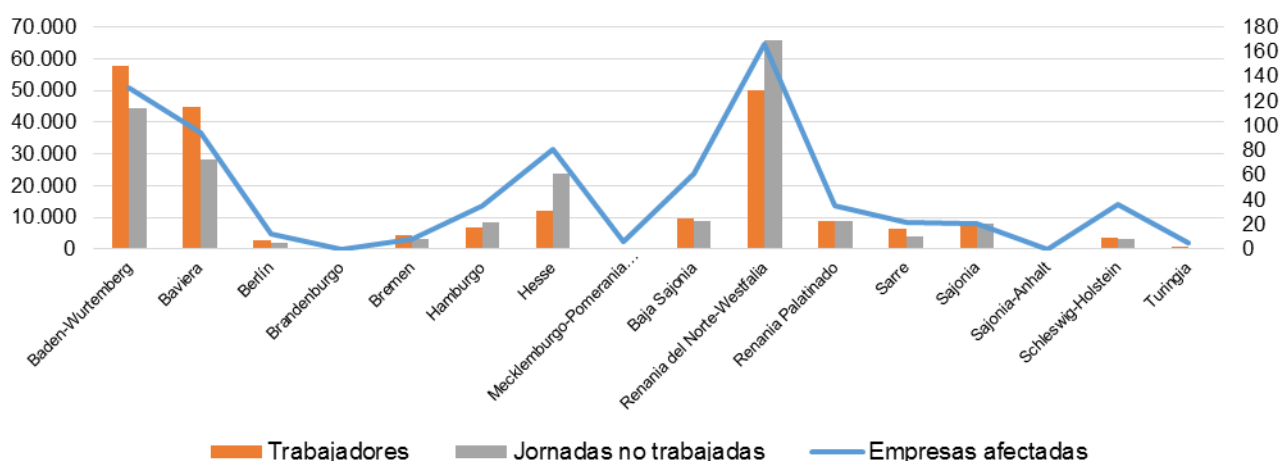
La serie histórica refleja la evolución de la conflictividad laboral, quedando patente el repunte producido en 2015 por la huelga que se produjo en el antiguo monopolio de los servicios de correos Deutsche Post y la vuelta a la moderación de la conflictividad laboral en 2016.

Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas, 1984 a 2016



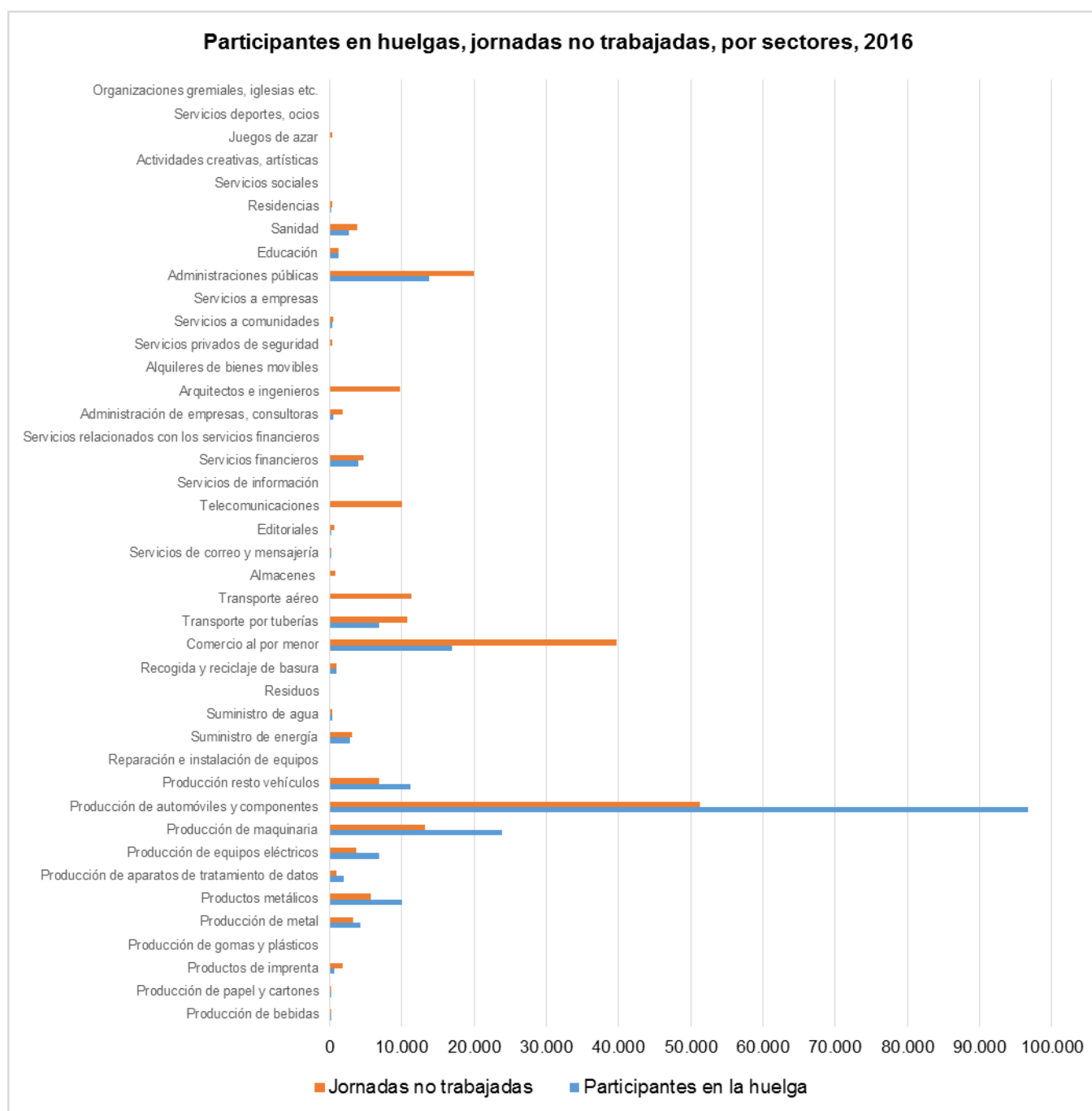
De acuerdo a la estadística de la Agencia Federal de Empleo, la conflictividad laboral se concentró en 2016 en las regiones con la mayor concentración industrial. Un tercio de las jornadas no trabajadas recaen en Renania del Norte-Westfalia, el 21% en Baden-Wurtemberg y el 13% en Baviera.

Trabajadores y jornadas no trabajadas (eje izquierdo) y empresas afectadas (eje derecho) por regiones, 2016



La estadística de la Agencia Federal de Empleo ofrece además un desglose por sectores tanto del número de trabajadores que participaron en las huelgas convocadas en 2016 como de las jornadas no trabajadas. El sector del automóvil y componentes destaca tanto por el número de jornadas no trabajadas (51.288) como por el de participantes (96.700).

Le siguen el comercio al por menor (39.788 y 16.925), las administraciones públicas (19.962 y 13.771) y la producción de maquinaria (13.199 y 23.931).



El Instituto de Investigación Económica (Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-, 2017a), cercano a la patronal, comenta las cifras de la Agencia Federal de Empleo como una vuelta a la normalidad, después de un año marcado por la conflictividad como lo fue el 2015. Destaca este instituto que por primera vez, desde hace diez años aproximadamente, la mitad de las jornadas no trabajadas recayó a la industria, cuando en el pasado apenas habría representado el 20%.

Conflictividad laboral y surgimiento de organizaciones sindicales gremiales

El IW Köln (2017b) insiste en un aspecto que ha sido motivo de debate en los últimos años: el incremento de la conflictividad laboral a resultas de la competencia entre pequeñas organizaciones gremiales y las grandes organizaciones sectoriales. Afirma este instituto que las organizaciones gremiales presentan la mayor intensidad de conflictividad, situándose en primer lugar el sindicato de pilotos Cockpit y el de maquinistas GDL. Destacan dos aspectos: por un lado que las negociaciones colectivas lideradas por los sindicatos gremiales son las que más tiempo tardan en resolverse (10,2 meses en el caso de los pilotos y 7,4 meses en el de los controladores aéreos) y que el nivel de conflictividad es mayor si el ámbito de negociación sobrepasa lo meramente salarial y trata también el monopolio de la representación de un colectivo concreto.

El IW Köln detalla a continuación el nivel de conflictividad para las diferentes organizaciones sindicales en el período 2000 a 2016.

Dinámica media de las diferentes negociaciones colectivas			
	Intensidad de la conflictividad en puntos	Nivel máximo de agudización	Duración de la negociación en meses
Sindicatos gremiales			
Sindicato de pilotos Cockpit (desde 2001)	27,3	3,1	14,8
Sindicato de maquinistas GDL (desde 2003)	26,1	4,4	9,7
Organización gremial de médicos Marburger Bund (desde 2005)	16,6	3,4	5,0
Organización del personal de cabina (desde 2000)	15,3	4,9	12,2
Sindicato de los controladores aéreos (desde 2003)	12,8	3,4	7,4
Sindicatos sectoriales			
Unión colectiva servicio público (ver.di, dbb, GEW) (desde 2002)	20,9	4,6	5,1
Sindicato del metal IG Metall (desde 2000)	19,6	4,2	3,4
Sindicato de servicios ver.di (desde 2001)	13,5	3,6	4,9
Sindicato de la construcción, agricultura, medioambiente IG BAU (desde 2000)	7,0	3,3	5,2
Sindicato de ferrocarriles y transportes EGB (desde 2000)	6,7	2,7	5,7
Sindicato de la minería, química y energía IG BCE (desde 2000)	0,7	0,6	2,9
Nivel de agudización del 0 al 7: 0 = negociación colectiva, 1 = amenaza de huelga, 2 = ruptura de la negociación, 3 = llamamiento a la huelga, 4 = huelga intermitente, 5 = ruptura, proceso de mediación, conflicto jurídico, 6 = ruptura y consulta a la afiliación sobre convocatoria de huelga, 7 = huelga. La intensidad de la conflictividad es la suma de puntos en cada ronda de negociación.			

Concluye que la conflictividad es especialmente exacerbada en aquellos sectores en los que compiten varias organizaciones. Destaca el ámbito del sindicato de la minería, química y energía IG BCE en el que actúa en solitario.

Sector / empresa	Intensidad de la conflictividad acumulada desde 2000 a 2016 en puntos	Sindicatos
Lufthansa, Eurowings	51	Cockpit, sindicato de personal de cabina, ver.di
Hospitales	34	Marburger Bund, ver.di
Deutsche Bahn	33	GDL, EVG
Servicio público	21	ver.di, dbb, GEW
Industria del metal / electrónica	20	IG Metall
Comercio minorista	18	ver.di
Imprentas	16	ver.di
Deutsche Telekom, T-Systems	15	ver.di
Deutsche Post	15	ver.di
Control aéreo	13	Sindicato de controladores
Banca privada	9	ver.di
Construcción	7	IG BAU
Industria química	1	IB BCE

El informe recuerda explícitamente la necesidad de la Ley sobre la unidad colectiva, altamente controvertida, aprobada en mayo de 2015. El objetivo de la ley es garantizar el funcionamiento de la autonomía colectiva, que corre peligro cuando en una empresa varios sindicatos quieren imponer convenios colectivos para un mismo grupo profesional sin llegar a un acuerdo, y prevé regular la unidad colectiva en una empresa bajo el principio de la mayoría. En total, están pendientes demandas presentadas por once sindicatos, la mayoría de ellos pequeñas organizaciones gremiales que temen perder todo margen de negociación si finalmente se ven obligados a sumarse a los convenios firmados por los sindicatos mayoritarios. Es probable que el Tribunal Constitucional dicte sentencia en verano de 2017.

Afiliación a los sindicatos

Afiliación a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), 2015 y 2016

	Total	en %	Total	en %
	2016		2015	
Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt)	263.818	4,4	273.392	4,5
Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	644.944	10,7	651.181	10,7
Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft)	278.306	4,6	280.678	4,6
Sindicato del metal (IG Metall)	2.274.033	37,6	2.273.743	37,3
Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten)	201.623	3,3	203.857	3,3
Sindicato de la policía (Gew. der Polizei)	180.022	3	176.930	2,9
Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG)	192.807	3,2	197.094	3,2
Sindicato de servicios (ver.di)	2.011.950	33,3	2.038.638	33,4
Total DGB	6.047.503	100	6.095.513	100

Fuente: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav

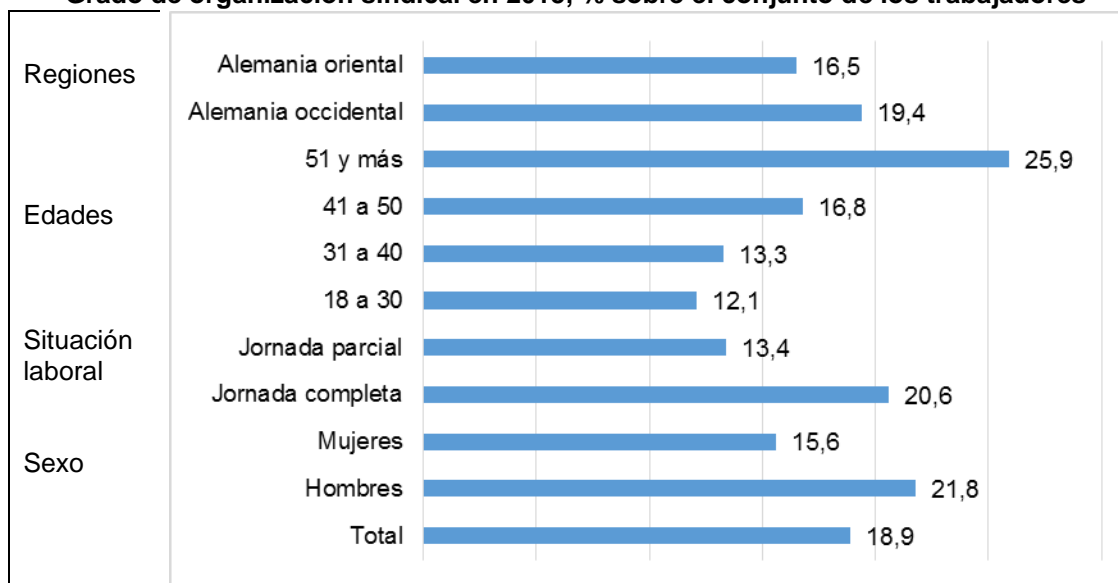
La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) informa que en 2016 los sindicatos agrupados en esta organización contaban con un total de 6.047.503 afiliados, un 0,78% menos que el año anterior. Destaca el sindicato del metal IG Metall con un total de 2.274.033 afiliados, seguido del sindicato de servicios ver.di (2.011.950) y, a mucha distancia, el sindicato de la minería, química y energía (644.944)

Por otra parte, llama la atención el claro predominio de hombres, que suponen el 66,4% sobre el total de la afiliación a la DGB. Las diferencias entre los sindicatos sectoriales son considerables. Las mujeres representan la mayoría en el sindicato de la educación, aproximadamente la mitad en el sindicato de servicios pero están en clara minoría en el sindicato del metal.

Afiliación a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) por sexo, 2015 y 2016								
Sindicato	Hombres				Mujeres			
	2016		2015		2016		2015	
	Total	en %	Total	en %	Total	en %	Total	en %
Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt)	196.007	74,3	204.873	74,9	67.811	25,7	68.519	25,1
Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	507.780	78,7	513.717	78,9	137.164	21,3	137.464	21,1
Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft)	78.819	28,3	79.580	28,4	199.487	71,7	201.098	71,6
Sindicato del metal (IG Metall)	1.866.415	82,1	1.867.759	82,1	407.618	17,9	405.984	17,9
Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss-Gaststätten)	117.589	58,3	118.503	58,1	84.034	41,7	85.354	41,9
Sindicato de la policía (Gew. der Polizei)	136.174	75,6	134.739	76,2	43.848	24,4	42.191	23,8
Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG)	151.086	78,4	154.538	78,4	41.721	21,6	42.556	21,6
Sindicato de servicios (ver.di)	963.856	47,9	978.047	48	1.048.094	52,1	1.060.591	52
Total DGB	4.017.726	66,4	4.051.756	66,5	2.029.777	33,6	2.043.757	33,5

Fuente: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav

El IW Köln, cercano a la patronal recientemente ha publicado los resultados de una encuesta representativa acerca del grado de sindicación por perfil sociodemográfico (IW Köln 2017c). El porcentaje de afiliados a una organización sindical es superior entre las personas mayores, los hombres, en la parte occidental del país y en los trabajadores a jornada completa.

Grado de organización sindical en 2015, % sobre el conjunto de los trabajadores

Este instituto señala que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores altamente cualificados están infrarrepresentados en los sindicatos y advierte que la desafección de los trabajadores puede llevar a vaciar de contenido el sistema de negociación colectiva. Este instituto, cercano a la patronal, cierra su informe haciendo un llamamiento a las organizaciones sindicales a mejorar su grado de representación entre los trabajadores.

BÉLGICA

REFORMA DE LA LEY SOBRE LA NORMA SALARIAL⁶¹

El boletín oficial belga publicó el 29 de marzo del año en curso la Ley de 19 de marzo de 2017, por la que se reforma la ley de 26 de julio de 1996 sobre la norma salarial. Las modificaciones introducidas se refieren principalmente a la manera de determinar el margen disponible en las negociaciones sobre determinación de los salarios y se enmarcan en los objetivos fijados por el Gobierno belga en cuanto a promoción del empleo y garantía de la competitividad empresarial.

1. El origen de la norma salarial

La norma salarial establece, cada dos años, un techo máximo de incremento salarial que no debe superarse en las negociaciones sobre determinación de salarios del periodo considerado. La finalidad de la norma salarial consiste en evitar que el coste salarial en Bélgica sea superior al de sus países vecinos y principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos). Esta norma es de gran importancia porque Bélgica es un país pequeño con una economía abierta y con un elevado nivel de exportaciones a los tres países citados. Por lo tanto, si los costes salariales belgas aumentan más rápidamente que los de los países vecinos, la competitividad de la economía del país disminuye y afecta negativamente a su nivel del empleo.

El contenido de la norma salarial se encuentra, en principio, determinado por los interlocutores sociales a través del acuerdo interprofesional bianual negociado y suscrito por ellos sobre la base de un informe emitido por el Consejo Central de la Economía. La norma salarial se aplica a todos los empleadores y trabajadores del sector privado, que deben acomodar los procesos de negociación salarial a las previsiones que en ella se establecen.

2. Principales novedades de la Ley de 19 de marzo de 2017

2.1. Determinación de la norma salarial

Con anterioridad a la ley actual, el margen máximo de incremento salarial sólo tenía en cuenta la evolución y las previsiones sobre evolución de los salarios en los tres países vecinos antes citados. A partir de ahora, también será tomada en cuenta la evolución del coste salarial real en Bélgica a lo largo de los últimos años.

⁶¹ Ftes.: Ley de 19 de marzo de 2017
Convenio Colectivo de Trabajo del CNT nº 119

La nueva ley también introduce un mecanismo con el fin de corregir el diferencial salarial acumulado desde el año 1996 con los países vecinos. Por último, también se prevé un mecanismo de seguridad con el fin de que unas previsiones demasiado optimistas sobre la evolución de los costes salariales en los países vecinos o unas previsiones demasiado negativas sobre la inflación no provoquen un error de cálculo. Este mecanismo de seguridad se fija en un 25% del margen máximo salarial disponible, con un mínimo del 0,5%.

2.2. Indexaciones y aumentos salariales por baremo

El margen máximo disponible en los procesos de negociación salarial funciona de forma independiente de los aumentos salariales que puedan traer su causa en el mecanismo de indexación automática de los salarios o en los denominados aumentos por baremo (por años de antigüedad en la empresa, por cambio de categoría profesional, etc.). Es decir, el margen máximo salarial bianual es compatible con los incrementos salariales debidos a la indexación y a la aplicación de los baremos.

2.3. Concepto de coste salarial

La nueva ley define el concepto de coste salarial como el conjunto de retribuciones en dinero o en especie pagadas por los empleadores a sus trabajadores por el trabajo realizado.

En el concepto de coste salarial, además de los pagos en dinero o en especie citados, también se incluyen las cotizaciones de Seguridad Social a cargo de los empleadores.

2.4. Papel de los interlocutores sociales

El proceso de determinación de margen salarial máximo disponible continúa otorgando un papel protagonista a los interlocutores sociales a través de la negociación y firma de un acuerdo interprofesional. En el supuesto de que los interlocutores sociales no alcancen un acuerdo de esta naturaleza, la norma salarial se determina por real decreto del Consejo de ministros.

Una novedad importante de la nueva Ley es que, alcanzado un acuerdo interprofesional, la norma salarial debe desplegar efectos jurídicos a través de un convenio colectivo de trabajo suscrito en el ámbito del Consejo Nacional del Trabajo. A través de esta incorporación del acuerdo interprofesional a un convenio colectivo se persigue que la norma salarial adquiera un carácter obligatorio (eficacia erga omnes) y no solo indicativo. De esta forma, el margen salarial fijado en el convenio colectivo

constituye un máximo que los sectores y empresas no pueden sobrepasar en los procesos de negociación de determinación de los salarios. En la actualidad, en el ámbito del Consejo Nacional del Trabajo se ha suscrito el CCT nº 119, por el que se fija el margen salarial para la evolución del coste salarial durante el periodo 2017 – 2018.

2.5. Controles

La nueva Ley establece la posibilidad de que los interlocutores sociales sectoriales soliciten un informe a la Dirección General de Relaciones Colectivas de Trabajo del Servicio Público Federal de Empleo sobre la conformidad de un proyecto de convenio colectivo de trabajo sectorial con la norma salarial. Si el informe anterior es negativo y, a pesar de ello, los interlocutores sociales suscriben un convenio colectivo sectorial, éste no será declarado de obligado cumplimiento.

2.6. Sanciones

La norma salarial incorporada a un convenio colectivo del Consejo Nacional del Trabajo constituye, como se ha indicado, una norma de obligado cumplimiento. En consecuencia, la nueva Ley prevé la imposición de sanciones económicas a los empleadores que la incumplan. Las multas administrativas oscilan entre 500 y 5.000 euros por trabajador afectado, con una cantidad máxima correspondiente a 100 trabajadores. Por lo tanto, el importe máximo de la sanción administrativa puede elevarse hasta 500.000 euros.

3. Elementos no modificados por la Ley de 19 de marzo de 2017

La nueva ley no introduce ninguna modificación en lo relativo a la lista de conceptos retributivos que no son tenidos en cuenta en la determinación de la norma salarial. En el margen salarial máximo fijado cada dos años no se toman en consideración los siguientes elementos:

- La participación en beneficios;
- Los aumentos de la masa salarial resultantes de un aumento de la plantilla de personal a tiempo completo;
- Las cotizaciones ingresadas en el marco de los regímenes de planes de pensiones sociales;
- Los pagos en acciones o participaciones en el capital de las empresas;
- Las primas únicas a la innovación

4.-Norma salarial vigente durante los años 2017 y 2018

El margen máximo autorizado en la evolución de los costes salariales durante los años 2017 y 2018 ha sido fijado en un 1,1% por el convenio

colectivo de trabajo nº 110 del CNT. Este porcentaje cubre el periodo de los dos años citados, es decir, no se trata de un máximo del 1,1% en 2017 y de otro 1,1% en 2018.

El 1,1% constituye un porcentaje máximo. Por lo tanto, los sectores (a través de convenios colectivos de trabajo sectoriales) y las empresas (mediante convenios colectivos de empresa) tienen libertad para fijar incrementos salariales dentro del margen anterior. Los interlocutores sociales han precisado en el acuerdo interprofesional 2017 - 2018 que las negociaciones para fijar el porcentaje salarial concreto aplicable en el sector o en la empresa deben tener en cuenta los siguientes criterios: su situación económica específica, el mantenimiento del empleo, la creación de empleo y la competitividad.

A partir de la entrada en vigor del CCT nº 119 y durante la vigencia del mismo (1/1/2017 hasta 31/12/2018), los sectores de actividad y las empresas deben determinar el porcentaje de aumento salarial que es de aplicación en su ámbito. Si no se prevé nada en el nivel sectorial correspondiente o si la fijación del aumento se ha dejado al ámbito de negociación empresarial, serán las empresas las que decidan cuál será el incremento salarial aplicable en función de los criterios anteriormente señalados.

FRANCIA

APLICACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Para evitar que el desarrollo exponencial de las herramientas digitales profesionales interfiera demasiado en la vida personal de los asalariados, la *Ley El Khomri* creó el derecho de todos los trabajadores a la desconexión. Deja, sin embargo, a las empresas la definición de los entornos y de los límites a través de un acuerdo colectivo o, en su defecto, mediante un estatuto.

Según un estudio de PageGroup sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar de los asalariados, publicado el 16 de febrero de este año, el 62 % de los franceses dispone, al menos, de un instrumento digital suministrado por la empresa y el 41 % de ellos considera que esto tiene un efecto negativo sobre su vida. El 75 % afirma consultar sus correos o responder llamadas telefónicas más allá de su tiempo de trabajo y un 48 % lo hace durante sus vacaciones y licencias. El estudio también ha permitido conocer que los asalariados pasan cerca del 30 % de su tiempo diario (de trabajo) consultando su mensajería electrónica.

El artículo del Código de Trabajo que regula el derecho a la desconexión es impreciso. Encomienda a las propias empresas la fijación de las modalidades para su ejercicio, en función de su cultura, de las ocupaciones y de los trabajadores. Posiblemente, una regulación estricta no hubiera estado en condiciones de garantizar la efectividad del derecho. Además el objetivo de la *Ley El Khomri* era adaptar el derecho del trabajo a la era digital, no a la inversa.

La *Ley El Kohmri* ⁶²no da una definición clara y precisa del nuevo derecho y se limita a imponer a las empresas que cuenten con una o varias secciones sindicales de organizaciones representativas (las que tengan 50 ó más trabajadores asalariados) el establecimiento de una negociación ⁶³anual sobre este tema. La ley introduce en el artículo L. 2242-8 del código de trabajo, dentro de la sección "igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y calidad de vida en el trabajo", un nuevo apartado, estableciendo que la negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo se centra en:

⁶² La denominada Ley El Khomri es la Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales.

⁶³ Artículo L. 2242-8, 7º del Código de trabajo.

«7º Las modalidades del pleno ejercicio por el asalariado de su derecho a la desconexión y al establecimiento por la empresa de dispositivos que regulen la utilización de las herramientas digitales, con vistas a asegurar el respeto de los tiempos de descanso y de licencia, así como de la vida personal y familiar. A falta de un acuerdo, el empleador elaborará un estatuto, previa consulta con el comité de empresa o, en su defecto, con los delegados de personal. Este estatuto definirá las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la ejecución de acciones de formación y de sensibilización en el uso razonable de los instrumentos digitales, destinadas a los trabajadores asalariados y al personal de supervisión y directivo».

Por lo tanto, la vía prioritaria de aplicación es la negociación colectiva de los agentes sociales. A falta de acuerdo, la empresa debe elaborar un estatuto. Éste no puede tener el mismo valor jurídico que un acuerdo colectivo en el marco de la empresa, siendo su rango equivalente al de un reglamento interior, sin perjuicio de que responda a las mismas exigencias en cuanto la adopción, es decir, la consulta previa al comité de empresa o a los delegados de personal y, cuando proceda, al CHSCT ⁶⁴(si bien el Código de trabajo no lo exige, resulta muy recomendable), así como la realización de una información del conjunto de los trabajadores.

No hay una obligación de alcanzar un acuerdo y no existe una sanción en el caso de que no se elabore el estatuto previsto. Esto no significa que los empresarios puedan despreocuparse. Ahora mismo, los problemas de conexión están alimentando procesos contenciosos relacionados con el pago de horas suplementarias, con el no respeto de las horas de descanso y la recalificación en horas de disponibilidad o en horas de guardia⁶⁵. Cabe que la situación pueda degenerar hacia casos de acoso moral o de agotamiento del trabajador⁶⁶.

⁶⁴ El Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) es obligatorio en los establecimientos con, al menos, cincuenta trabajadores. Analiza las condiciones de trabajo y los riesgos laborales. Verifica el respeto de las obligaciones legales en materia de medidas preventivas. Desarrolla la protección, mediante acciones de sensibilización y de información. Propone acciones preventivas para evitar el acoso sexual o moral. Analiza las circunstancias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales.

⁶⁵ A modo de ejemplo, el Tribunal de Apelación de Grenoble consideró, en enero de 2014, que los correos electrónicos enviados fuera del horario de oficina constituyen un indicio razonable de la ejecución de horas suplementarias (CA Grenoble, 30 de enero de 2014, nº 11/03158).

⁶⁶ El pasado 15 de febrero, se envió a la Comisión de asuntos sociales de la Asamblea Nacional un informe sobre el síndrome de agotamiento profesional. Si bien considera que el agotamiento no puede reconocerse como una enfermedad profesional (a los efectos de ser integrado en el cuadro de enfermedades profesionales), propone bajar la tasa de incapacidad del 25 % actual hasta el 10 %, en el caso de las enfermedades síquicas, incluso propone suprimirla.

Dentro de la política de recursos humanos, el desarrollo de los instrumentos digitales ofrece muchas ventajas tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación. Permite acortar los plazos para la toma de decisiones y una mejor organización del trabajo; mejora la productividad; acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo.

La parte negativa aparece en la aceleración de los ritmos laborales, en el incremento de las interrupciones y en la creación de un sentimiento de urgencia y de tensión. Si estas herramientas no se utilizan correctamente pueden terminar deteriorando las relaciones entre los trabajadores, favorecer el sentimiento de aislamiento, reducir la cohesión de los equipos de trabajo y disminuir la presencia social dentro del grupo. Es difícil no considerarlas como medios para controlar el rendimiento.

De aquí hay que deducir que, más allá de la obligación legal, la gestión de las herramientas digitales es necesaria para minimizar estos aspectos negativos y maximizar los aspectos positivos. De esta manera, cabe tener en cuenta ⁶⁷unos aspectos básicos a la hora de redactar un acuerdo o un estatuto:

1. Establecer un diagnóstico, antes de iniciar la negociación o de redactar el estatuto.

La empresa debe garantizar el derecho a todos los trabajadores, sin excepción. Dicho esto, hay que tener en cuenta que los más expuestos a los efectos negativos a una conexión permanente o abusiva son los cuadros, los comerciales (sobre todo los itinerantes) y los teletrabajadores. De la misma forma, hay ramas de la actividad económica que se ven mucho más afectadas que el resto.

Por ello resulta necesario que, previamente a la negociación o a la redacción del estatuto, se tomen en cuenta las limitaciones de la empresa. Las medidas a adoptar serán distintas según el sector de actividad, el tamaño de la organización, su desarrollo internacional y el número de trabajadores que utilicen la mensajería, un ordenador o un teléfono *móvil* profesionales. Establecer una evaluación del número de correos enviados diariamente, semanalmente o cada mes, permite identificar los servicios y las ocupaciones que tienen un uso excesivo de esta herramienta.

Resulta pertinente la realización de encuestas a los empleados (previa consulta al CE y al CHSCT) con el objeto de conocer cuál es su percepción

⁶⁷ Droit à la déconnexion : faut-il tout débrancher ? (El derecho a la desconexión: ¿hay que apagarlo todo?). Géraldine Anstett en Dictionnaire Permanent, bulletin n° 995.

del uso de los instrumentos digitales en su vida profesional. Así como contar con la colaboración del servicio informático e incluso del médico de trabajo a la hora de establecer este diagnóstico.

2. Regular la utilización de las herramientas digitales.

Una vez realizado el diagnóstico cabe regular un uso eficaz de los útiles digitales. No se trata de prohibir su utilización fuera del tiempo de trabajo (la desconexión es un derecho, no una obligación), sino de evitar una degradación de las condiciones de trabajo y de limitar al máximo los inconvenientes en relación con la vida personal. Ello supone definir unas reglas de buen uso de estas herramientas y de establecer *cortafuegos* para evitar los abusos y para proteger a los trabajadores que quieren ejercer este derecho. El cuadro inferior recoge, sin pretender ser exhaustivo, algunas medidas sugeridas:

Instrumentos para regular los dispositivos digitales⁶⁸	
Evitar la <i>sobre-conexión</i>	
Acción	Precisiones y aclaraciones
Prever rangos de desconexión semanal y de fin de semana, salvo caso de urgencia	Al menos 11 horas seguidas, definiendo cuáles son las situaciones de urgencia
Recordar que no es obligatorio responder los <i>correos tardíos</i> , salvo excepciones	Precisar cuáles son los correos tardíos y cuáles las excepciones
Utilizar ventanas emergentes (<i>pop-up</i>)	Prever una visualización automática por la noche y durante el fin de semana que incite a respetar los rangos de desconexión
Diferir el envío de <i>correos tardíos</i> y su respuesta	Establecer parámetros automáticos en relación con estos envíos
Controlar las conexiones a distancia	Configurar este control de manera que se centre en los rangos fijados de desconexión
Establecer parámetros en los <i>smartphones</i> profesionales para pasar al modo <i>no molestar</i> durante los períodos de desconexión	El teléfono no emitirá ningún sonido o señal que indique la recepción de llamadas o de mensajes
Animar a usar el gestor de ausencias cuando estas sean largas	Recordar la necesidad de reenviar al expedidor hacia un compañero en caso de urgencia
Bloquear los servidores informáticos durante los tiempos de desconexión	Solución a aplicar únicamente en los casos de abuso manifiesto de conexión y que no ha

⁶⁸ Algunas de las medidas están recomendadas por el Observatorio de la responsabilidad social de las empresas (ORSE) y otras han sido establecidas por grandes empresas.

	podido corregirse con otras medidas
Exigir la devolución de las herramientas digitales durante las vacaciones y licencias	Solución a aplicar únicamente en los casos de abuso manifiesto de conexión y que no ha podido corregirse con otras medidas
Reducir los fenómenos de sobrecarga cognitiva y favorecer la productividad	
Acción	Precisiones y aclaraciones
Alentar al trabajador a que no active las alarmas sonoras o visuales de llegada de mensajes	
Prever rangos de desconexión durante las horas de trabajo	Establecer entre una y tres franjas con una duración máxima de 30 minutos cada una
Favorecer la comunicación	
Acción	Precisiones y aclaraciones
Prohibir la utilización de la mensajería y de los <i>smartphones</i> durante las reuniones	
Recordar la necesidad de que los correos sean neutros y claros, con un trato cortés y evitando los archivos adjuntos muy voluminosos	Es necesario proceder a estos recordatorios
Incitar a los trabajadores a que se planteen la necesidad de activar la función “responder a todos” y el uso sistemático de la mensajería	Frente al uso sistemático de la mensajería, hay que potenciar las comunicaciones presenciales o telefónicas cuando sean más efectivas
Recurrir a modos de trabajo colaborativos, como la de los grupos de trabajo, para evitar la afluencia de los correos electrónicos	

3. Responsabilizar a los trabajadores, dándoles formación, y sensibilizando a los gestores para que actúen con ejemplaridad. Fijar unas normas de buen uso de las herramientas digitales resulta insuficiente. Imponer una gestión determinada de la mensajería electrónica sin proceder a su acompañamiento resultaría contraproducente. Es imprescindible darles una formación al respecto, de manera que dominen estos útiles y los procedimientos para la desconexión, de manera que se impliquen y se responsabilicen.

No podemos descuidar el papel de los gerentes y de los dirigentes de las empresas. Ellos también deben ser sensibilizados. Para ello, es conveniente actuaciones del tipo siguiente:

- Pedirles ejemplaridad en la utilización de estas utilidades digitales (evitación de los *correos tardíos*, de las conexiones durante los

períodos fijados de desconexión, etc.), de manera que quede reforzada la credibilidad de la iniciativa de la empresa sobre el derecho a la desconexión.

- Animar, a continuación, a los empleados a que den preferencia a las comunicaciones y los intercambios más directos en los casos en los que los niveles de comprensión, de interacción o de interpretación son altos o potencialmente conflictivos.
- Impartir formación sobre la gestión de equipos (y, en particular, de equipos a distancia). De esta manera el gestor pueda asegurar una buena dosificación de la carga de trabajo de su equipo.

4. Replantearse, si es necesario y posible, la relación con los clientes.

La sobrecarga digital en la empresa no es un patrimonio exclusivo de los trabajadores y de los gerentes. Los asalariados (en particular los comerciales que se relacionan de manera directa con los clientes) se encuentran con fuertes requerimientos por parte de los clientes. En muchos casos, éstos exigen una respuesta inmediata a sus solicitudes, como muestra de la disponibilidad y de la calidad de la relación empresa-cliente. El problema se agrava si la sociedad tiene numerosos clientes fuera del país (incluso implicando husos horarios distintos).

Por mucho que el cliente aparezca como una nueva autoridad, ello no puede legitimar en el interior de la empresa cualquier situación de abuso o la exigencia de una reactividad de los trabajadores que sean contrarios al código del trabajo. Por lo tanto, la negociación sobre el derecho a la desconexión puede ser también la ocasión para volver a plantearse y reorganizar la gestión de las relaciones con los clientes. Hay que hacer comprender a éstos que tratar sus peticiones en un plazo más largo o, en todo caso, menos inmediato, no enturbiará la calidad de la relación; al contrario.

La rama del Crédit Agricole fija orientaciones en relación con el derecho a la desconexión

Para favorecer la negociación y la firma de acuerdos locales que permitan el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en las organizaciones de trabajo, la Federación nacional del Crédit Agricole y la federaciones CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO y SUD han firmado, el día 1 de marzo 2017, un acuerdo trienal sobre la orientaciones de la rama en relación con el derecho a la desconexión. Transponiendo la guía "El derecho a la desconexión en el sector de las Cajas Regionales del Crédit Agricole", elaborada por los sindicatos del sector, el texto, fija las indicaciones prácticas para aplicarlo en las cajas regionales. Igualmente proporciona ejemplos concretos de los asuntos a tratar y de las modalidades que podrían figurar en los acuerdos locales.

La Conferencia de permanentes mantuvo cuatro reuniones entre el 22 de julio de 2016 y el 31 de enero de 2017. Un experto ha apoyado a estas permanentes sindicales de rama en la elaboración de la mencionada guía. El documento, transformado en acuerdo orientativo de rama, servirá de apoyo a las Cajas regionales en las negociaciones en el ámbito local, adaptándolo a su contexto, a sus necesidades y a sus límites.

Diez orientaciones.

1. La transformación digital ofrece muchas posibilidades para el desarrollo de las Cajas regionales de la entidad y de sus trabajadores, que deben aprovecharse en un entorno exigente y cada vez con mayor competencia.
2. Esta transformación digital, que ha modificado los métodos de trabajo, no puede poner en tela de juicio la salud y la seguridad de los asalariados, y el respeto de su vida personal y familiar.
3. La adquisición de las competencias y el desarrollo de la cultura digitales es indispensable para que los empleados de las Cajas regionales del Crédit Agricole puedan utilizar de manera eficiente estas herramientas, evitando tanto una conexión insuficiente, e incluso la exclusión digital, como la sobre conexión.
4. En materia de la utilización de las utilidades digitales y, por lo tanto, en el ejercicio del derecho de desconexión la empresa y los trabajadores comparten la responsabilidad.
5. La responsabilidad de los gestores es esencial para el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.
6. Con relación a las ocupaciones de las Cajas regionales, el enfoque del derecho a la desconexión debe tener en cuenta el servicio a los clientes.
7. El derecho a la desconexión se refiere al conjunto de las herramientas digitales *nómadas* (*smartphones*, tabletas, ordenadores portátiles, etc.).
8. Son muchos los factores que inciden sobre este derecho: la ocupación desarrollada, la edad y la posición jerárquica del trabajador, así como las distintas prácticas de las Cajas regionales respecto al suministro de estas herramientas.
9. La rápida evolución de esta tecnología lleva a descartar las soluciones rígidas, ya que éstas se verían rápidamente sobrepasadas por los progresos técnicos.

10. En consecuencia, las modalidades prácticas del ejercicio de este derecho deben precisarse en el marco de un diálogo social local en cada una de las Cajas regionales.

Principios del derecho a la desconexión.

1. El derecho a la desconexión debe reconocerse al conjunto de los trabajadores de las Cajas regionales. En relación con el mismo, excepto en una situación de urgencia o de gravedad prevista como tal, no cabe reprochar a ningún trabajador que no responda a una solicitud durante sus tiempos de descanso o de suspensión de su contrato de laboral.

2. Corresponde al trabajador decidir si se conecta o no fuera de los períodos habituales de trabajo. En todo caso, debe preocuparse de respetar los períodos mínimos de descanso diario (once horas seguidas) y semanal (dos días consecutivos).

3. Además, las Cajas regionales establecerán medidas específicas que, asegurando el servicio a los clientes, permitan a los trabajadores ejercer el derecho a la desconexión.

4. Para permitir la realización efectiva de este derecho, todos los empleados (incluyendo a los que tienen responsabilidad en la gestión) deben ser sensibilizados en el uso eficiente y responsable de las herramientas digitales.

Indicaciones prácticas para atender estas orientaciones y principios.

1. Método de trabajo.

Para preparar la negociación local, las Cajas regionales deben apoyarse en los elementos metodológicos siguientes:

- a. Tener en cuenta o definir las modalidades de uso de las herramientas digitales (las reglas de seguridad, las de confidencialidad y las de seguridad vial; así como las distintas modalidades de conexión, el uso en las reuniones, la articulación de las comunicaciones orales y electrónicas, etc.).
- b. Considerar las disposiciones específicas establecidas para asegurar el servicio a los clientes, conciliando esta exigencia con el ejercicio del derecho a la desconexión.
- c. Proceder al diagnóstico de las herramientas portátiles de que disponen los trabajadores, de manera que se pueda identificar a aquéllos a los que este derecho les afecta primordialmente y, en su caso, realizar un diagnóstico de la utilización de estos utensilios por los asalariados. En este diagnóstico pueden participar los equipos informáticos de la Caja regional.

2. Desarrollo de los principios relativos al derecho a la desconexión.
Ilustración de algunas medidas que pueden ser previstas, por cada una de las Cajas regionales, en el marco local del diálogo social:

- a. Reglas de uso de las herramientas digitales.
Definir los principios rectores para los acuerdos en la utilización de las herramientas digitales o, en su defecto, establecer un estatuto al que el acuerdo deberá hacer referencia.
- b. Situaciones particulares de urgencia o de gravedad.
Deben definirse cuáles son las situaciones de urgencia o de gravedad que autorizarían a realizar requerimientos a los trabajadores fuera del tiempo de trabajo. La definición debe ser objetiva y compartida.
- c. Uso razonable y eficiente de los instrumentos digitales.
La sensibilización del conjunto de los trabajadores en el uso razonable y eficiente de estas herramientas puede tomar formas distintas: formación, presentaciones, reuniones de intercambio, juegos formativos, etc. Las Cajas regionales pueden incluso establecer un *permiso digital* que atestigüe la competencia de sus trabajadores en la materia.

Puede considerarse el uso razonable y eficiente en este marco:

- Dentro del recurso a funciones específicas de los servidores de mensajería: envío diferido de los correos, pantallas emergentes que recuerden el derecho a la desconexión.
- Integrar las recomendaciones en el campo de las firmas de los mensajes (“si usted recibe este correo durante su período de descanso, no está obligado a responderlo”).
- Prever respuestas automáticas que redirijan los mensajes hacia otro interlocutor cuando el trabajador esté ausente.
- Establecer mecanismos de vigilancia para detectar las conexiones excesivas.
- Estimular el diálogo en relación con el uso de las herramientas digitales.

Ejemplos de redacción en referencia a las modalidades prácticas del ejercicio del derecho a la desconexión.

1. Algunos ejemplos de la regulación del buen uso de las utilidades digitales.
 - Elegir el momento de la comunicación que se adapte al contexto, favoreciendo los intercambios directos (cara a cara o por teléfono).
 - No utilizar la mensajería profesional para asuntos extralaborales o por motivos no permitidos por la ley.
 - Tomarse un tiempo de reflexión a la hora de redactar un mensaje, observando una redacción rigurosa: respetar las normas de cortesía, definir el objeto explícito del mensaje y colocarse en el lugar de

quien va a leer el mensaje, para asegurarse de que éste sea claro y completo.

- No abusar de los archivos adjuntos, eligiendo títulos claros para los documentos (naturaleza, fecha y tema).
- Identificar a los destinatarios de los mensajes (vigilando, en especial, la utilización del “responder a todos” y de las opciones CC y CCO).
- Elegir el momento más oportuno para el envío de los correos, evitando hacerlo fuera del horario de trabajo.
- No expedir los correos bajo la influencia de las emociones (en caliente), procediendo a una relectura antes de su envío.
- Limitar el número de interrupciones diarias para gestionar la mensajería, reservándose determinadas franjas horarias para su tratamiento y evitando controlar los correos durante las reuniones.
- Definir una política en relación con la conservación de los mensajes.
- En caso de una ausencia prolongada, prever una respuesta automática que informe de la ausencia y que indique el interlocutor apropiado.

2. Ejemplos de medidas para la sensibilización de los trabajadores por la empresa.

- Elaborar módulos digitales y lúdicos que permitan a los trabajadores utilizar sus aplicaciones de la manera más eficiente, como pudieran ser unas fichas de buenas prácticas, videos, ficheros de preguntas frecuentes (FAQ), comunidades de usuarios, referencias de las herramientas, cuestionarios para comprobar los conocimientos y prácticas para adquirir licencias digitales.
- Establecer modos de empleo, que sean sucintos y accesibles, de las herramientas digitales y de las aplicaciones suministradas.
- Organizar animaciones, grupos de intercambio y jornadas dedicadas a la tecnología digital.
- Crear módulos de formación para los trabajadores afectados por la introducción de nuevas herramientas y utilidades digitales, con el objetivo de desarrollar una base de conocimientos.

3. Modalidades prácticas del ejercicio del derecho a la desconexión.

- Modalidad 1. Definición de la situación de urgencia o de gravedad.

Corresponde a cada Caja regional definir las situaciones de urgencia o de emergencia que permitirán realizar peticiones al trabajador fuera de la jornada de trabajo. A modo de ejemplo, puede tratarse de situaciones en que sobrevengan riesgos mayores de tipo medioambiental, ecológico (inundaciones, derrumbamientos, etc.) o sanitario; así como las relacionadas con virus informáticos o con actuaciones terroristas.

- Modalidad 2. Utilización de funciones específicas de envío de correos.

De manera prioritaria, los mensajes deben enviarse durante las horas habituales de trabajo. En el caso de los trabajadores que decidan conectarse fuera de estas horas, se recomienda bien que los mensajes se preparen en el modo de borrador o sin conexión, bien que se utilice el sistema de envío diferido. Si el empleado desea enviar el correo fuera de las horas habituales de trabajo, cuidará de indicar que el mismo no requiere una respuesta inmediata (salvo que se produzca una situación de urgencia o de gravedad). Cabe recurrir a otro mecanismo. Una pantalla emergente avisará al trabajador que se disponga a generar un mensaje entre las 20:00 y las 8:00 horas con un texto de este estilo: usted se dispone a enviar un mensaje fuera del horario habitual de trabajo; si no es urgente, utilice el sistema de envío diferido o guárdelo como un borrador.

- Modalidad 3. Integración de alertas en la firma de los mensajes.

Para permitir el ejercicio del derecho a la desconexión, puede integrarse en los mensajes una mención similar a esta: si usted recibe este mensaje fuera del horario habitual de trabajo, no está obligado a responderlo inmediatamente.

- Modalidad 4. Mensajes de ausencia.

Cuando un empleado vaya a estar ausente por un período de tiempo superior a un día, estará previsto un mensaje automático de ausencia para atender a sus interlocutores internos y externos, indicando quién es su interlocutor y cuáles son sus datos de contacto. Cada equipo habrá definido un interlocutor, en función de su área de actividad y de la naturaleza y duración prevista de la ausencia.

- Modalidad 5. Dispositivos de vigilancia.

- La empresa puede realizar análisis periódicos del volumen de las conexiones y de los mensajes enviados en determinadas franjas horarias o durante el fin de semana, para identificar de uso demasiado intenso de las herramientas y para implantar medidas de prevención y de acompañamiento definidas en función del contexto.
- Cada trabajador puede alertar a su superior jerárquico cuando encuentre dificultades en la utilización de las herramientas digitales y ante usos inhabituales de las mismas.
- Abordar durante una entrevista anual con los trabajadores el tema del uso de los dispositivos digitales. Cabe realizar, en su caso, una evaluación individualizada de las medidas de prevención y de acompañamiento.
- La competencia digital también puede abordarse durante las entrevistas profesionales.

- Modalidad 6. Diálogos en el equipo sobre el uso de los dispositivos digitales.

Cada equipo puede intercambiar y definir las reglas de funcionamiento digital que se adapten a su ocupación y a su contexto. Estas reglas pueden referirse a:

- Situaciones de urgencia o de gravedad en el ejercicio profesional: identificación de las situaciones, de los interlocutores a advertir y del medio de comunicación mejor adaptado.
- Preparación de las ausencias: modalidades de transmisión de los expedientes entre los colegas con anterioridad a los períodos de ausencia, para evitar recurrir a aquéllos que están en períodos de descanso, licencias o vacaciones; incluyendo el tipo de información a transmitir, así como la forma y el medio de comunicación, y la información relativa a los interlocutores de la persona ausente.
- Circulación de la información entre los componentes de los equipos: datos que pueden circular y medio adaptado para ello (reuniones de equipo, intercambios orales, mensajería, etc.), y elementos que figurarán en el mensaje (a manera de ejemplo, apellido del cliente, número del expediente y contactos).
- Intercambios ascendentes y descendentes con la jerarquía, así como dación de cuentas: los medios más adaptados (comunicación oral o por correo), las situaciones que requieren una respuesta inmediata y las que no, los avisos de recibo y la gestión de los requerimientos urgentes (medios de comunicación y respuesta esperada).

ITALIA

“LOS DECEPCIONADOS DEL TRABAJO”

La flexibilidad no ha ganado - Se vuelve a pedir el puesto fijo

ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO

“La Repubblica”, 29 de abril de 2017

El trabajo sigue siendo una referencia importante para nuestra sociedad. Por eso la “fiesta de los trabajadores” del primero de mayo suscita siempre un gran consenso. Lo confirma la encuesta realizada en abril por el Observatorio sobre el Capital social de Demos-Coop para *Repubblica*. De hecho más de dos italianos sobre tres creen que “celebrar” el primero de mayo todavía tiene sentido. Es un sentimiento común a toda la población, sin exclusiones ideológicas. También entre los electores de derecha y centro-derecha. Celebrar el empleo, para este tipo de italianos, es todavía muy significativo por ser un recurso cada vez más escaso y descalificado. Gran parte de los entrevistados, más de 7 sobre 10, afirma que no ha percibido la recuperación. Según ellos el empleo nunca ha tenido una recuperación, aunque las estadísticas digan lo contrario. Piensan en todo caso que solo el empleo “negro” y “precario” ha crecido. Piensan esto 3 italianos sobre 4. Por otro lado tampoco hay confianza en la política, en las políticas y en las leyes aprobadas en los últimos años. Menos de 1 italiano sobre 10 piensa que el Jobs Act haya producido efectos. La abolición de los voucher convenció a casi todos los entrevistados: están seguros de que va a aumentar el trabajo “negro y precario”. La “renta de inclusión social” por ahora la conocen muy pocos.

El empleo sigue siendo una referencia importante para los italianos, o por lo menos para la mayoría de ellos. Celebrarán el primero de mayo con una sensación de espera para que el empleo vuelva. Sin embargo somos testigos de un cambio de proyectos, profesionales y de vida, entre los italianos en los últimos años. En particular vuelve con fuerza la petición del empleo “fijo”, sobre todo en el sector público.

La encuesta de Demos-Coop nos demuestra cómo, en el último año, el clima de opinión sobre las profesiones libres y liberales se haya sensiblemente enfriado. La cuota de personas que, para sí mismos y para los propios hijos, quisieran una actividad profesional independiente está disminuyendo. La única verdadera recuperación, en el ámbito del empleo, se refiere al “lugar fijo”. Subrayado por la creciente importancia de los organismos públicos tan deslegitimados como sujetos e instituciones, cuanto apreciados como oportunidades de carrera.

Por lo tanto se propone un escenario bien conocido en el pasado reciente. Cuando el grado de atracción de un empleo coincidía con el mismo nivel de seguridad, entendida como “estabilidad y continuidad”. Mientras que a los

empresarios les gustaba la flexibilidad y a los políticos liberales. Pero no a los trabajadores. Por esta razón es significativo el apoyo expresado, en el estudio hecho por Demos-Coop, con la hipótesis de restaurar el art. 18 del estatuto de los trabajadores, que deroga las modificaciones aportadas por el Jobs Act del gobierno Renzi. Esta propuesta, avanzada por la Cgil, como petición de someter a referéndum, había sido rechazada por el Tribunal Constitucional, el pasado enero. Hoy, en la encuesta, tiene el consentimiento de 7 italianos sobre 10. Es un índice del nivel de desconfianza e incertidumbre que impregna la sociedad contra el trabajo sobre todo durante los últimos años.

Sin embargo, algunas señales se mueven en otra dirección. Indicamos dos entre otras.

La primera: las expectativas para el futuro. Crece, de hecho, la cuota de trabajadores que apuestan sobre una mejor situación personal, "en los próximos 2-3 años". Al día de hoy son casi el 30%. Sin embargo, casi un trabajador sobre dos piensa que su propia condición no va a cambiar. Para el 18 % podría incluso empeorar.

La otra señal en contratendencia se refiere a la satisfacción del trabajo realizado. Muy elevada para el 55% de los encuestados por Demos-Coop, pero de todas formas más que suficiente para otro 27%. Solo el 18% de los italianos, en definitiva, se considera insatisfecho del trabajo que desempeña.

Pero el problema se refiere a "los otros", al componente excluido del mercado de trabajo. A tal respecto es interesante notar que la insatisfacción está ligada al aspecto generacional. En efecto, es particularmente alta entre los "jóvenes-adultos". Los que tienen entre 25 y 34 años. Nacidos entre los primeros años 80 y los 90, es decir los tramos "ancianos" de los Millennials. Todavía "jóvenes" y aún no "adultos".

En una sociedad en la que la juventud se prolonga cada vez más, pero refleja dependencia, aplazamiento de la autonomía, los "jóvenes-adultos" no logran liberarse de las familias (no conviene), ni a vivir totalmente por su cuenta. Hoy, se sienten mucho más precarios que hace unos años. Seguros de que, si algún día logran alcanzar la jubilación, esta misma no sería bastante para sobrevivir.

Consideran el trabajo una experiencia menos satisfactoria que a los demás. Sobre todo porque están más excluidos que los demás. Por esta razón, como la mayoría de la población, piensan que los jóvenes, para tener una buena carrera, se tengan que ir de Italia.

Muchos de ellos realmente se marchan y a menudo no vuelven. Su insatisfacción, entre otras cosas, se expresa también políticamente, como

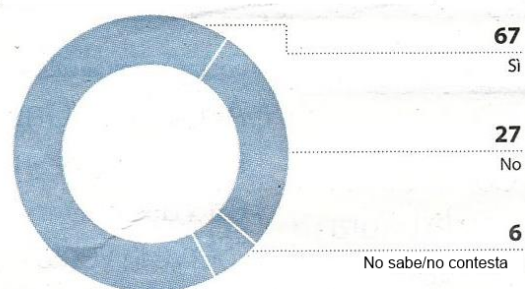
cuando rechazaron masivamente el referéndum constitucional. Los jóvenes-adultos: son el espejo de una sociedad que envejece sin aceptarlo. Una sociedad de falsa juventud.

Nota informativa:

El sondeo ha sido llevado a cabo por Demetra entre el 18 y el 22 de abril de 2017. La muestra (1.306) es representativa de la población italiana mayor de 15 años y está ponderado sobre la base de las variables sociodemográficas (margen de error 2,9%). Los datos se redondean a la unidad, por lo que el total puede superar el 100%

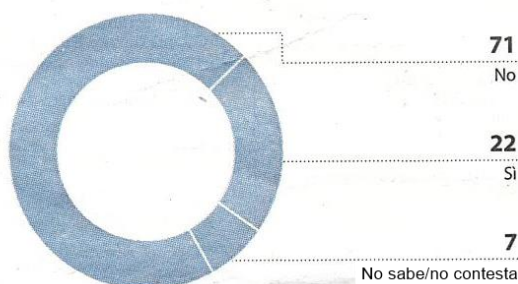
PRIMERO DE MAYO, FIESTA DEL TRABAJO

El primero de mayo es el día del trabajo. Según Vd. sigue teniendo sentido



RECUPERACIÓN DEL EMPLEO

¿Según Vd. se ha recuperado el empleo en Italia? (valores en %)



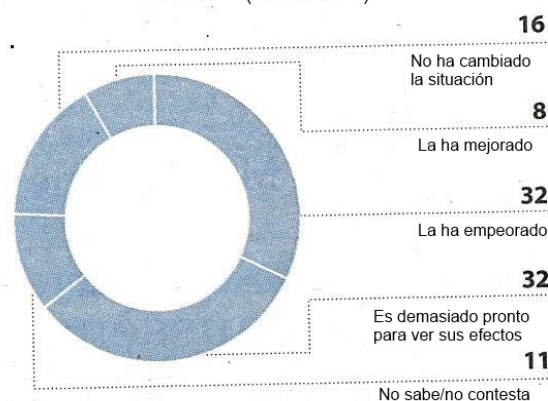
LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO EN NEGRO Y PRECARIO

Hoy en Italia, frente a hace 5 años, la difusión del... (valores en %)



EFECTOS DEL JOBS ACT

Según Vd., la reforma laboral de Renzi denominada "Jobs Act" (valores en %)



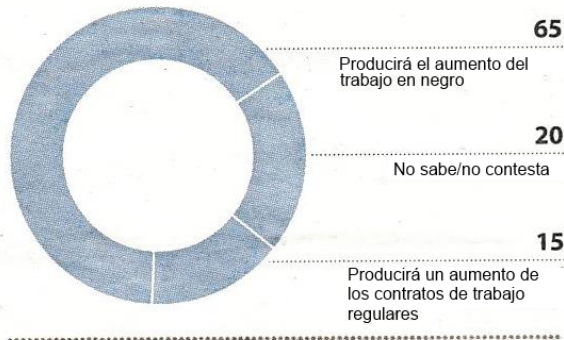
Fuente: Sondeo Demos-COOP para el diario "La Repubblica", Abril 2017 (base: 1306 casos)

El empleo constituye un aspecto esencial en la perspectiva de las personas. Para ganar y vivir, pero también para la propia identidad. Tener o no tener un trabajo se refleja en la familia y su futuro. El trabajo es también un sistema central para el sistema País. Por eso las políticas para el empleo son fundamentales para el desarrollo.

El observatorio Demos-Coop ha detectado las directrices de los ciudadanos sobre algunas medidas de intervención en tema de empleo producidas por los últimos gobiernos.

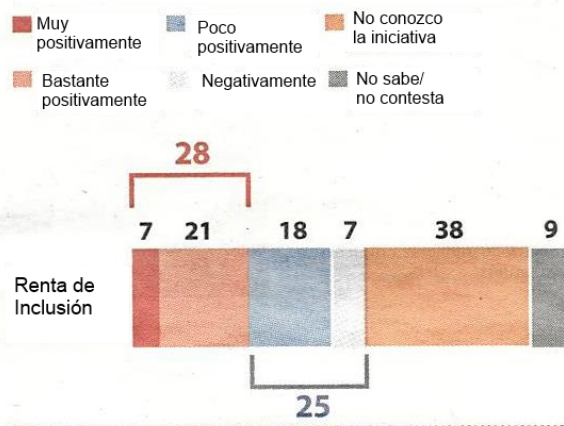
LA ABOLICIÓN DE LOS VOUCHERS

Según Vd., la abolición de los vouchers... (valores en %)



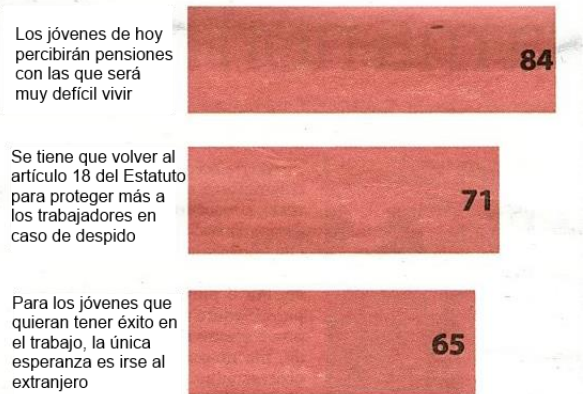
LA RENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL

¿Cómo valora la institución de la renta de inclusión? (valores en %)



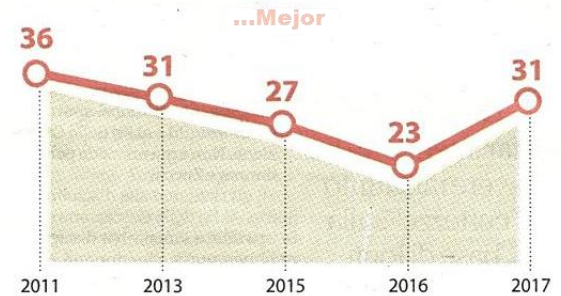
ALGUNAS OPINIONES SOBRE EL TRABAJO

Diga si está de acuerdo con las siguientes expresiones (% de personas que están muy de acuerdo)



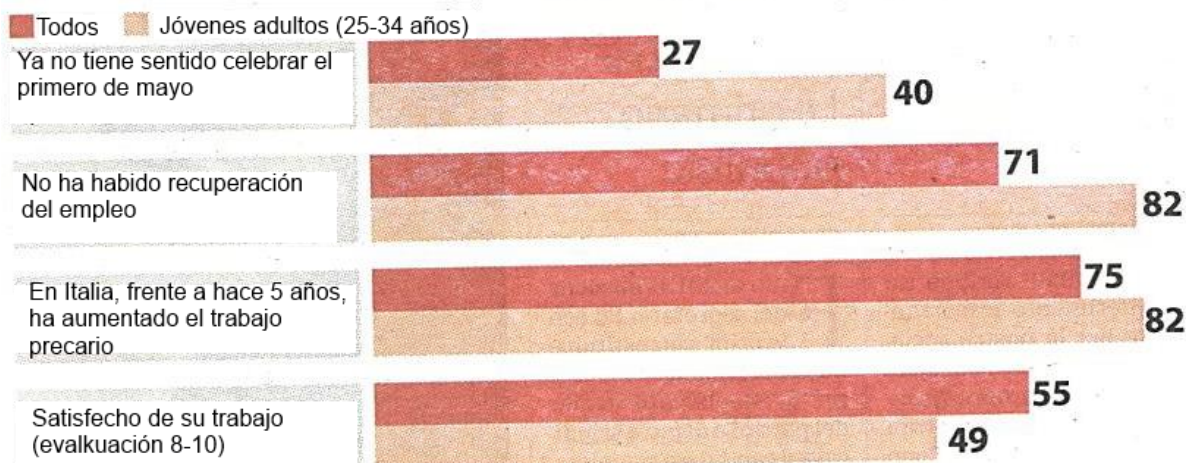
SU TRABAJO EN EL FUTURO

Mirando al futuro, en los próximos 2 o 3 años, Vd. piensa que su situación laboral será...



Fonte: Sondaggio Demos - COOP per Repubblica, Aprile 2017 (base: 1306 casi)

EL MALESTAR DE LOS JÓVENES ADULTOS (valores en %)



Fuente: Sondeo Demos-COOP para el diario "La Repubblica", Abril 2017 (base: 1306 casos)

El Jobs Act promovido por Renzi es el principal contenedor de una serie de acciones. Un ciudadano entre tres piensa que es todavía demasiado pronto para juzgar los efectos (32%). El 16% piensa que no haya cambiado la situación del mercado del empleo. El 32% evalúa negativamente el Jobs Act; tuvo el efecto de empeorar el contexto laboral. Es una minoría (8%) la que piensa que esta reforma haya aportado mejoras. Aún las acciones más específicas, como la alternancia escuela-trabajo, no tienen particular consentimiento en la opinión pública. Esta experiencia educativa, instituida por la Buena Escuela, que proporciona a los estudiantes del último trienio de los institutos superiores la posibilidad de encajar en un ambiente laboral- por una temporada determinada y obligatoria- es conocida sobretodo solo por los directos interesados: quienes operan en las estructuras, los estudiantes y sus familias. El 24% de los encuestados piensa que esto haya mejorado el intercambio entre mundo del empleo y el de la escuela. Según el 28% lo ha empeorado. Dos casos entre diez, aproximadamente, piensan que es demasiado pronto para dar juicios. También el gobierno Gentiloni ha intervenido sobre cuestiones relacionadas con el empleo y con el debate público. La encuesta toma en consideración dos acciones: la abolición del voucher y la institución de la renta de inclusión. La primera intervención tenía que ser objeto de un referéndum, promovido por la Cgil, el 28 de mayo, pero por ahora ha sido cancelado. Dos italianos entre tres (65%) piensan que la abolición de los vouchers llevará a un incremento del trabajo "negro". Las medidas de protección social de la renta de inclusión, para parados y familias en situación de pobreza, resultan desconocidas para casi la mitad de la población. La otra mitad se divide en partes casi iguales entre evaluaciones positivas (28%) y negativas (25%). Mirando al futuro, el 84% de los italianos cree que los jóvenes tendrán pensiones con las que les será difícil vivir. En definitiva, la investigación, hecha durante la vigilia de las celebraciones del primero de mayo, muestra una sensación que entrelaza preocupación y esperanza respecto al empleo que tarda en

reiniciar. Las políticas de estos años, al momento, según los ciudadanos, no parecen haber tenido efectos particulares. A lo mejor, también por esta razón, la restauración del art. 18, con su significado de protección laboral, parece ser compartido por muchos ciudadanos.

LITUANIA

TRABAJO ILEGAL⁶⁹

Según el Código de Trabajo de Lituania, se entenderá como "trabajo ilegal" las funciones de trabajo efectuadas, a cambio de una remuneración, por una persona física (un empleado), que está subordinada a otra persona (empleador), en beneficio de ésta cuando:

1. el empleador no haya celebrado un contrato de trabajo por escrito, de acuerdo con el procedimiento establecido o no haya notificado la contratación del empleado a una oficina territorial de la Caja del Seguro Social del Estado por lo menos una hora antes del comienzo de la trabajo;
2. la persona que trabaja para el empresario no es ciudadana de la Unión Europea, tal como se define en el artículo 20, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y no es una persona que ejerce el derecho de libre circulación de personas en el marco de la Unión Europea, empleado en violación de los procedimientos de empleo establecidos en los actos jurídicos pertinentes.

En aplicación de la Resolución 1407 del Gobierno de Lituania, sobre la coordinación de las medidas de control contra el trabajo ilegal, el control y la prevención del trabajo ilegal en la República de Lituania se lleva a cabo por los cinco órganos siguientes:

1. la Inspección del Trabajo del Estado dependiente del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, que:
 - elabora metodologías y orientaciones para el control del trabajo ilegal, organiza seminarios, establece el procedimiento de cooperación entre los funcionarios de los órganos de control y las instituciones en la organización de inspecciones conjuntas;
 - elabora las formas generales del registro de trabajo ilegal (trimestral), analiza los resultados del control y presenta conclusiones a todas las instituciones y órganos que ejercen el control sobre el trabajo ilegal;
 - por lo menos una vez por semestre organiza reuniones de los representantes de todas las instituciones y órganos encargados de trabajos ilegales donde se abordan cuestiones relativas al trabajo ilegal, propuestas relativas a la mejora del marco jurídico en relación con el trabajo ilegal, cooperación mutua y otras cuestiones;

⁶⁹ **Fuentes:** Página oficial del ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Lituania

- organiza actividades educativas orientadas a la intolerancia al trabajo ilegal ya la promoción de la participación pública en la detección de casos de trabajo ilegal.
2. el Servicio de Investigación de Delitos Financieros del Ministerio del Interior que, a instancias de las autoridades públicas e instituciones que controlan el trabajo ilegal, lleva a cabo investigaciones y, en caso de identificar el autor de los delitos financieros, lleva a cabo un proceso penal.
 3. La Inspección Fiscal Estatal del Ministerio de Hacienda que investiga los casos de empleo sin licencia comercial, declaración de trabajo por cuenta propia o sin registro de empresa.
 4. el Departamento de Policía del Ministerio del Interior que, en el ámbito de su competencia, presta asistencia a las autoridades e instituciones públicas que se ocupan de la prevención del trabajo ilegal y controla las actividades prohibidas o no registradas, así como las actividades sin licencia comercial requerida.
 5. la Junta del Fondo Estatal de Seguridad Social que controla si los empleados han celebrado contratos de trabajo y busca cualquier violación del pago de las cotizaciones a la seguridad social

A la Inspección de Trabajo del Estado se le asigna, por tanto, la función de controlar el trabajo no declarado, así como de coordinar las actividades de las instituciones encargadas del control del trabajo no declarado de conformidad con el procedimiento establecido por el Gobierno. La Inspección Estatal del Trabajo controla el cumplimiento de las leyes que regulan las relaciones laborales, inspecciona el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo, entre ellas las relacionadas con los contratos de trabajo, la remuneración del trabajo, la organización del trabajo y el descanso; así como la resoluciones del Gobierno y las órdenes del Ministerio de Seguridad Social y Trabajo.

Según el Lithuanian Free Market Institute (LMFI), varias fuentes indican que en Lituania de un quinto a un tercio del valor total añadido se crea por la economía sumergida. Se había incrementado enormemente en el período 2008-2010, sin embargo en los últimos años había disminuido ligeramente, pero todavía se mantiene en un nivel relativamente alto.

Según la Encuesta de Economía de Lituania, que realizó en 2013 el LFMI, la economía sumergida aumentó rápidamente en el período 2008-2010 y alcanzó el 28% del PIB, mientras que en 2011-2012 disminuyó ligeramente hasta el 27% del PIB. En 2013 la sombra representó el 26% del PIB.

En su estudio de 2013, el LMFI dice que uno de los factores más determinantes para que una persona elija recibir una parte del salario de manera ilegal es su nivel de ingresos. Cuando el nivel de ingresos es bajo, las personas están más dispuestas a aumentar sus ingresos eligiendo trabajo ilegal. Precisamente por esta razón, la carga impositiva sobre la mano de obra en los países con baja productividad y salarios bajos tiene un mayor impacto en el mercado de trabajo no declarado que en los países donde las personas tienen ingresos relativamente más altos.

Ya en su estudio de 2015, el LMFI decía que el tamaño de la economía sumergida también depende en gran medida del tamaño de los beneficios sociales, que suelen estar sujetos a condiciones de desempleo. Por ejemplo, las personas pueden recibir prestaciones por desempleo o maternidad sólo mientras permanecen desempleadas.

Por lo tanto, la gente está tentada a participar en prácticas ilegales con el fin de mantener ambas fuentes de ingresos, en lugar de sólo un salario legal. Cuanto mayor sea la compensación, las personas más dispuestas a buscar fuentes ilegales de ingresos para mantenerlo. Esta tendencia es particularmente notable cuando la diferencia entre el ingreso legal y los beneficios sociales es pequeña.

A pesar de que en Lituania los beneficios de desempleo se calculan en función del tamaño de los ingresos asegurados, el tamaño mínimo y máximo de los beneficios del seguro y los ingresos de una persona de tres años antes de la pérdida del empleo, el cambio en el tamaño de las compensaciones ha mostrado una tendencia positiva los años. Además, el tamaño medio de las prestaciones de desempleo también parece estar cerca del tamaño del salario mínimo fijado por el gobierno lituano.

En el mismo informe de 2015, añadía después que las estrictas normas de empleo reducen la libertad de las personas para contratar o acuerdos de su elección, por lo tanto aumentar el incentivo para trabajar más allá del Código de Trabajo. Según el informe de flexibilidad de los reglamentos laborales del Instituto del Mercado Libre de Lituania, en 2012 Lituania ocupó el puesto 127 de 183 países.


La redundancia complicada y costosa de los empleados crea condiciones previas para los acuerdos laborales no declarados. Las empresas están tentadas a no firmar contratos de trabajo con nuevos empleados cuando no están seguros acerca de su futuro, el alcance del trabajo, o la capacidad de mantener nuevos puestos de trabajo. Esto es particularmente relevante en tiempos de condiciones económicas cambiantes cuando el empleo legal con exceso de requisitos de

redundancia puede ser fácilmente reemplazado por el empleo sin un contrato de trabajo legal.

Uno de los objetivos del nuevo código de trabajo es la flexibilización de las condiciones de contratación, lo que debería redundar en que el incentivo para trabajar de manera ilegal se reduzca. Ello, junto a la subida el salario mínimo y del poder adquisitivo, en general, de los trabajadores, deberían hacer que hubiera menos interés en no declarar los contratos de trabajo.

Los altos impuestos especiales, combinados con los bajos ingresos, resultan en uno de los niveles más bajos de asequibilidad en toda la UE. Además, podría parecer que los salarios legales y las tasas de impuestos en Lituania son razonables, pero la carga fiscal real en el país es superior a la media de la UE. Los elevados costes laborales dejan los ingresos netos de los trabajadores muy bajos en comparación con otros países, lo que incentiva una mayor participación en la economía sumergida. La alta tasa impositiva del trabajo, sumada a la relativa baja productividad laboral del país, se traduce en uno de los salarios más bajos de la UE.

Como se ha comentado en otros informes, la emigración desde Lituania es el primer problema del país y la mayoría de los que emigran señalan los bajos salarios como una de las razones fundamentales para marcharse del país.



NORUEGA

REVISIÓN DE LA ESTRATEGIA DE 2015 PARA COMBATIR EL CRIMEN RELACIONADO CON EL TRABAJO ⁷⁰

En el documento del gobierno noruego se considera que el delito relacionado con el trabajo implica actividades, a menudo organizadas, que violan la legislación noruega en materia de salarios y condiciones de trabajo, seguridad social y fiscalidad; explotan a los trabajadores o distorsionan la competencia y socavan la estructura social.

Muchos casos implican delito en las relaciones laborales (violaciones graves de las disposiciones relativas a las horas de trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo, el empleo sin permisos de trabajo y la falta de registro de los ingresos). Las infracciones graves también tienen lugar bajo el disfraz de actividad comercial, (facturación ficticia y lavado de dinero de los ingresos). Un rasgo característico de la delincuencia relacionada con el trabajo es el elemento multictiminal.

Aunque el delito relacionado con el trabajo implica delitos penales, no es necesariamente el caso del dumping social. El dumping social y las condiciones de trabajo irresponsables a menudo coinciden con violaciones de las diversas leyes que regulan la vida laboral, pero no siempre es así. Si bien la delincuencia relacionada con el trabajo no siempre afecta a los empleados, los esfuerzos para combatir el dumping social son generalmente más amplios que las medidas contra la delincuencia laboral. Por lo tanto, el dumping social y la delincuencia laboral se superponen parcialmente.

La delincuencia laboral es una parte del crimen económico. Para el gobierno, las medidas contra la delincuencia laboral también tienen importancia para los esfuerzos de lucha contra la delincuencia económica en general. En 2016 se creó el Centro Interagencial Nacional de Análisis e Inteligencia (NTAES) para fortalecer los esfuerzos de los organismos gubernamentales para combatir la delincuencia económica, incluida la delincuencia relacionada con el trabajo.

La experiencia de las actividades de supervisión de la Inspección del trabajo noruega y otras agencias indica violaciones extensas de la legislación sobre el entorno laboral en ciertas áreas de la vida laboral. Las autoridades supervisoras consideran que esto coincide cada vez más con violaciones de otras leyes. Esto necesita que se desarrollen medidas específicas.

⁷⁰ Fuentes: Página Web del Gobierno noruego.

Además, la Federación de Industrias de Construcción de Noruega estima que las modificaciones y adiciones para viviendas privadas ascienden a aproximadamente 70.000 millones de coronas al año. En otros sectores también, la venta de servicios al consumidor constituye un elemento importante de las ventas totales. Por ello, el Gobierno intensificará los esfuerzos para combatir la delincuencia laboral y la economía sumergida en el mercado privado.

El gobierno considera que el delito y las condiciones irresponsables socavan los valores que forman la base de la cooperación entre las partes en la vida laboral noruega. Varios Comités con representación de los agentes sociales también creen que serán necesarias medidas durante muchos años para contrarrestar el dumping social y la competencia de bajos salarios.

Por otro lado, la Oficina del Auditor General declara en su informe que la Inspección de Trabajo carece de competencia suficiente en este ámbito, no lleva a cabo controles suficientemente rigurosos y debería hacer un mayor uso de las sanciones de que dispone. Critica a la policía por utilizar indebidamente mucho tiempo para sus investigaciones. A juicio del Auditor General, se debe aprovechar mejor la cooperación entre los organismos gubernamentales y fortalecer la participación de la policía.

En otra investigación de servicio público sobre los esfuerzos para combatir el dumping social en relación con los contratos del sector público, el Auditor General declaró que las agencias gubernamentales prestan muy poca atención a las condiciones de pago y de trabajo al realizar los contratos. El Auditor recomienda que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales siga intensificando sus esfuerzos para prevenir el dumping social en relación con los contratos del sector público.

En enero de 2015, el Gobierno presentó su estrategia para combatir la delincuencia laboral. La estrategia se preparó sobre la base de un diálogo con las principales federaciones de empleadores y de empleados. La estrategia se basa en dos líneas de acción principales:

- una cooperación amplia y sostenida entre las agencias gubernamentales y las organizaciones de empleados y empleadores y
- una mejor coordinación entre los organismos gubernamentales a fin de maximizar el efecto de sus esfuerzos conjuntos.

Según la información recibida de agencias gubernamentales, la delincuencia laboral se ha vuelto más extensa, más grave y más compleja desde 2015, lo que ha llevado al Gobierno a revisar la Estrategia. Con ella pretende continuar y fortalecer sus esfuerzos y, para ello, las medidas se

han actualizado, se han añadido algunas nuevas áreas y se han retirado algunas medidas implementadas.

Las principales áreas de la Estrategia revisada son

1-Cooperación con los agentes sociales

Combatir el crimen y las condiciones de trabajo irresponsables depende de una colaboración amplia y permanente en el ámbito laboral

1.1 Cooperación tripartita en la lucha contra la delincuencia laboral

El Gobierno colabora con los interlocutores sociales en los esfuerzos amplios y sostenidos de lucha contra la delincuencia laboral. El seguimiento de la estrategia incluye reuniones de alto nivel a las que asisten agencias y organizaciones gubernamentales afectadas. Este tipo de cooperación será mantenido y seguido por el Comité de Contacto del Gobierno con los interlocutores sociales, con un énfasis adicional en los efectos sobre la formación de los salarios y la economía noruega. Una reunión de alto nivel sobre este tema se celebrará durante años con la revisión del Convenio Colectivo Básico. Tales reuniones se celebraron en 2014 y 2016. La próxima reunión será en 2018.

1.2 Desarrollo ulterior de la cooperación sectorial tripartita en sectores expuestos

En el sector de los servicios de limpieza, en el de restaurantes, bares y clubs nocturnos y en partes del sector del transporte se han establecido programas sectoriales tripartitos en cooperación entre las autoridades y los interlocutores sociales. El objetivo de estos programas es promover una mayor responsabilidad y mejores condiciones de trabajo en los sectores expuestos.

1.3 Cooperación contra la economía sumergida

Durante varios años, las principales federaciones de empleadores y de empleados (LO, NHO, KS, Unio, YS) y la Administración Tributaria han cooperado contra la economía sumergida bajo los auspicios de la Cooperación contra la Economía Negra (SMSØ). El propósito de la cooperación es el trabajo preventivo, incluyendo la promoción de actitudes y valores. Las medidas se dirigen a los consumidores, al sector empresarial ya los jóvenes. Los esfuerzos de SMSØ se dirigen especialmente a los alumnos que asisten a la escuela secundaria a través de la iniciativa "Spleiselaget", cuyo objetivo es mejorar el conocimiento de la relación entre creación de valor, fiscalidad y bienestar. Se deben reforzar los esfuerzos preventivos dirigidos a los aprendices y alumnos

que asisten a cursos de formación profesional. Además, las medidas preventivas se han dirigido a jóvenes empresarios.

En 2016, SMSØ preparó una recomendación de diez puntos sobre cómo los municipios pueden evitar la economía sumergida y la delincuencia relacionada con el trabajo en sus adquisiciones. Durante 2017, estas estrategias deben ser conocidas a todos los municipios y autoridades del condado. Además, en 2017, SMSØ lanzará una campaña de concienciación pública a los consumidores contra la economía sumergida.

1.4 Contactos de la industria y la industria en la policía

El objetivo de los contactos comerciales y empresariales será garantizar una cooperación local sólida entre la policía, el sector empresarial, las autoridades de seguridad, las organizaciones pertinentes y otros agentes de la sociedad civil.

1.5 Evaluación de diversos aspectos de las agencias de trabajo temporal

Hay un amplio consenso de que el empleo permanente será la regla principal en la vida laboral noruega. El uso de las agencias es particularmente frecuente en ciertas industrias, incluso en la de la construcción. Es necesario aclarar mejor la manera en que se utiliza el trabajo de agencia temporal en las industrias más expuestas y evaluar cómo se interpretan las normas y si es necesario introducir enmiendas.

2-. Control y seguimiento

Los delitos relacionados con el trabajo son complejos y deben combatirse mediante esfuerzos conjuntos de la policía, la Administración Tributaria, la Inspección de Trabajo, la Administración del Trabajo y del Bienestar (NAV) y otras agencias gubernamentales

2.1 Desarrollo de una cooperación vinculante y coordinada entre las agencias del gobierno

Se seguirá desarrollando y reforzando la cooperación en curso entre los organismos gubernamentales, entre otros, los centros de lucha contra la delincuencia relacionados con el trabajo. Todas las agencias gubernamentales que participan en los centros deben poner recursos a disposición para que los organismos gubernamentales puedan combatir con fuerza y efectividad los delitos relacionados con el trabajo. Las agencias gubernamentales deben desarrollar métodos apropiados para medir los resultados de sus esfuerzos

2.2 El Centro Nacional Interagencial de Análisis e Inteligencia (NTAES)

Se creó en 2016 para fortalecer los esfuerzos para combatir la delincuencia económica, incluida la delincuencia relacionada con el trabajo. Durante el primer semestre de 2017, se presentará una nueva descripción de la situación de los delitos relacionados con el trabajo. Este es un desarrollo adicional de la descripción preparada por la policía y los organismos de control en 2014.

2.3 Fortalecimiento del intercambio de datos entre los organismos de control y entre los organismos de control y la policía

A nivel estratégico y operacional, el intercambio de datos es una de las condiciones más importantes para el logro de una cooperación efectiva entre los diversos organismos de control y la policía.

2.4 Sanciones más eficaces contra el crimen económico

Las sanciones eficaces y apropiadas contra la delincuencia económica desempeñan un papel importante. El Gobierno quiere un sistema de sanciones en el que los recursos y las sanciones disponibles para cada uno de los organismos sean considerados colectivamente y utilizados de manera óptima. Se ha pedido al NTAES que prepare una lista de todas las sanciones disponibles para las autoridades de control cooperantes y las autoridades de inmigración, especificando tanto la aplicación como la disponibilidad

2.5 Coordinadores de bancarrota en todos los distritos policiales

El delito de quiebra es un problema importante tanto para la sociedad en su conjunto como para los profesionales de los negocios que respetan la ley. El Gobierno seguirá reforzando sus esfuerzos para combatir el delito de quiebra y los declarantes en bancarrota en serie. Durante el año 2017, la Dirección de Policía establecerá coordinadores de bancarrota en los distritos de policía.

2.6 Mejor registro y seguimiento de proveedores de servicios y trabajadores en sectores expuestos

Se han implementado varias medidas para mejorar la visión general de los actores de los sectores expuestos. Los trabajadores de los sectores de la construcción y de la limpieza deben ser titulares de tarjetas HSE⁷¹ y se

⁷¹<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/forskrift-4.-mai-2017-om-endringer-i-forskrift-3.-juni-2016-nr.-568-om-endringer-i-forskrift-3.-august-2009-nr.-1028-om-sikkerhet-helse-og-arbeidsmiljo-pa-bygge--eller-anleggsplasser-byggherreforskriften/id2552248/>

deben mantener listas que muestren a los trabajadores en cualquier momento presentes en un sitio de construcción.

En las consultas relativas a la aplicación de la Directiva sobre ejecución en la legislación noruega, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales notificó su intención de examinar más detenidamente la cuestión de la introducción de una obligación de registro para los prestadores de servicios de países extranjeros en asignaciones temporales en Noruega.

2.7 Registrar con mejor calidad en los registros públicos

Una calidad de registro deficiente puede dar lugar a que empresas o particulares obtengan ventajas indebidas o evadan sus obligaciones. Por lo tanto, las agencias deben seguir prestando atención a esta área e implementar medidas que ayuden a asegurar la calidad de los datos en los registros, particularmente cuando se registren nuevos datos

3-. Contratos del sector público

Las consecuencias de la delincuencia laboral también tienen un efecto negativo sobre la competencia en los mercados

3.1 Información y seguimiento del Reglamento de Contratación Pública

La Agencia de Gestión Pública y Administración Electrónica (Difi) ha elaborado una guía de buenas prácticas para el cumplimiento de las normas relativas a la remuneración ya las condiciones de trabajo en los contratos públicos. En 2017, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está ejecutando un proyecto en cooperación con la Asociación de Autoridades Locales y Regionales (KS) sobre medidas de información y competencia para el seguimiento del Reglamento relativo a las condiciones salariales y de trabajo en los contratos públicos.

A partir del 1 de enero de 2017, se han introducido dos nuevas disposiciones en el Reglamento de contratación pública. En primer lugar, la entidad contratante debe exigir un máximo de tres niveles de subcontratista en la cadena de proveedores en los contratos de obras de construcción y servicios de limpieza. En segundo lugar, las entidades adjudicadoras deben exigir el empleo de aprendices en contratos de cierto tamaño y duración

3.2 Desarrollar un acuerdo que facilite el control de la responsabilidad de los proveedores

Difi ha preparado una propuesta para facilitar a los adjudicadores públicos la información necesaria sobre los proveedores.

3.3 Fortalecimiento del régimen de autorización de las empresas de limpieza

El sistema de autorización para las empresas de limpieza fue evaluado por el Instituto Fafo para el Trabajo y la Investigación Social en 2016. La evaluación muestra que el plan ha hecho una contribución positiva, pero que todavía hay retos en el sector de los servicios de limpieza.

En 2017, la Inspección de Trabajo lanzará una nueva página web en el registro central de las empresas de limpieza autorizadas. La página web tiene por objeto facilitar a los usuarios la identificación del sector de las empresas autorizadas.

4-. Conocimiento

Debe reforzarse el potencial de las empresas y los consumidores para tomar decisiones informadas. Debe facilitarse la identificación de los actores responsables y hacer más difícil para los actores irresponsables ofrecer sus servicios.

4.1 Reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras

Una nueva disposición de la Ley de educación, que entró en vigor el 1 de agosto de 2016, autoriza al Ministerio a reconocer las cualificaciones profesionales extranjeras como equivalentes a los certificados noruegos de comercio o de viajante. La Agencia Noruega para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación (NOKUT) se ha asignado la tarea de administrar el esquema de reconocimiento.

4.2 Continuación del desarrollo del sistema de aprobación central de las empresas de la industria de la construcción y aplicación de un acuerdo de registro para las empresas responsables

El régimen se ha prorrogado con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Las empresas aprobadas de forma centralizada deben abonar los impuestos debidos y facilitar información sobre el número de empleados inscritos en los registros públicos. Las empresas deben presentar una declaración HSE al solicitar la aprobación central. Estos requisitos son adicionales a los requisitos de calificación. También es posible que las empresas documenten si están autorizadas como empresas de formación de aprendices y si tienen seguro de accidentes de trabajo y seguro de responsabilidad civil. Los datos se obtienen electrónicamente

5-. Información

La información destinada a los trabajadores extranjeros que buscan empleo en Noruega aumentará su conocimiento de sus derechos y su conocimiento de lo que pueden exigir de sus empleadores

5.1 Encuesta sobre formas de afiliación en la vida laboral y empleo de mano de obra extranjera

La introducción del principio de igualdad de trato en la Directiva sobre las agencias de trabajo temporal ha dado lugar a un aumento real de la igualdad de trato. Los avances en el uso de las agencias de trabajo temporal y otras formas de afiliación en la vida laboral se están estudiando mediante un proyecto de investigación plurianual que se terminará en 2018. Un comité que ha investigado la economía compartida presentó su informe en febrero de 2017.

Se seguirá trabajando en la obtención de mejores estadísticas y conocimientos sobre el trabajo de las agencias de trabajo temporal. En 2017, se llevará a cabo una encuesta sobre los trabajadores extranjeros en los sectores pertinentes de la vida laboral noruega, incluida una encuesta sobre los factores relacionados con la práctica de las empresas en relación con la cobertura de los gastos relacionados con viajes, alojamiento y alojamiento.

5.2 Fortalecimiento del conocimiento de la evasión fiscal y de la economía sumergida

La Administración Tributaria continúa trabajando en el estudio de la magnitud y el desarrollo de la delincuencia fiscal. El propósito del trabajo es facilitar una adaptación más basada en el conocimiento de los esfuerzos generales de la agencia para combatir la economía sumergida y la delincuencia relacionada con el trabajo.

5.3 Información dirigida a trabajadores extranjeros en Noruega

Se han establecido nuevos centros de servicio para trabajadores extranjeros en Bergen (2015) y Trondheim (2016), además de los ya establecidos en Oslo, Stavanger y Kirkenes. Los centros de servicio se ocupan de más de 100 000 consultas cada año, lo que ayuda a asegurar el procesamiento de casos eficientes para aquellos que vienen a Noruega a trabajar. Al mismo tiempo, los centros de servicios desempeñan un papel importante en la detección de condiciones de trabajo ilegales y el fraude de identidad. Los centros de servicios se desarrollarán como el lugar de encuentro conjunto de los organismos gubernamentales con los trabajadores extranjeros y sus empleadores.

6-. Cooperación internacional

La delincuencia y las condiciones de trabajo irresponsables son desafíos transnacionales. El fortalecimiento de la cooperación entre las autoridades de supervisión y control en el país y en el extranjero desempeña un papel importante en el logro de resultados.

6.1 Fortalecimiento de la cooperación con las agencias extranjeras de inspección y seguimiento de los esfuerzos de la UE para contrarrestar el trabajo no declarado

Las autoridades públicas cooperarán con otros países mediante la participación en la plataforma de la UE contra el trabajo no declarado y mediante acuerdos bilaterales con los organismos de inspección del trabajo de varios países. La Inspección de trabajo establecerá una cooperación más estrecha con las autoridades de inspección del trabajo en varias Países de Europa del Este

6.2 Aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en la legislación noruega

Actualmente, el Gobierno está trabajando para aplicar la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (2014/67 / UE) en la legislación noruega

7-. Mayor seguridad de la identificación y gestión de la identificación

Se trata de la nueva área introducida en la revisión de la Estrategia. Las agencias gubernamentales que cooperan en la lucha contra la delincuencia relacionada con el trabajo encuentran que los actores y redes criminales deben estar bien organizados.

7.1 Revisión de los niveles de seguridad en documentos de identificación

Desde 2013, se ha trabajado en el desarrollo de documentos de identificación más seguros (pasaportes y tarjetas de identidad nacionales con identificación electrónica (eID)). Se prevé su lanzamiento en 2018.

7.2 Responsabilidad sobre el control de la emisión de los números D⁷² y de la identificación de los ciudadanos de los Estados miembros del EEE

7.3 Consideración de los vínculos entre los datos biométricos en el Registro Nacional de Población, el Registro de Pasaportes y el Registro de Extranjeros

⁷² Números de identidad asignados todos los extranjeros que residen en Noruega durante menos de 6 meses

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**



ALEMANIA

INFORMES SOBRE POBREZA EN ALEMANIA⁷³

Diversos informes publicados en los últimos meses analizan la pobreza y la riqueza en Alemania, detallando aspectos como el reparto desigual de la riqueza y los riesgos que conlleva la cronificación de las situaciones de pobreza. Detallamos los resultados de dos informes aparecidos recientemente: el Informe del Gobierno sobre Pobreza y el informe sobre la Pobreza, presentado por la Asociación Alemana de Beneficencia no Confesional (Paritätische Gesamtverband, DPWV por sus siglas en alemán).

El informe del Gobierno sobre pobreza

A mediados de abril, el Consejo de Ministros dio el visto bueno al Informe sobre la pobreza y la riqueza del Gobierno Federal, informe cuatrienal que se viene publicando de forma regular desde 2001. La prensa informó que su publicación se había retrasado debido a las discusiones en el seno del Ejecutivo en torno a algunos de los aspectos tratados. Al parecer la Cancillería Federal habría insistido en eliminar algunos apartados que hablan de una crisis de representación del sistema político debido al incremento de la pobreza en Alemania. De hecho, una primera versión del informe que se hizo pública en 2016 mencionaba la menor participación política de las personas con bajos recursos y la mayor influencia política de aquellos que disponen de más patrimonio e ingresos, párrafo borrado en posteriores versiones. Este apartado es una novedad, introducida a instancias de la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), que encargó un informe específico al respecto.

Ya en 2013 se produjo una situación similar. Los liberales (FDP), que en aquel entonces formaban parte del Gobierno, lograron modificar parte del documento, rebajando considerablemente la parte crítica del mismo. No obstante, la eliminación de estos párrafos en el segundo borrador causaron consternación en la prensa y la ministra ha logrado mantenerlos en la versión final.

⁷³ Der Paritätische Gesamtverband (DPW) (2017): *Menschwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017*

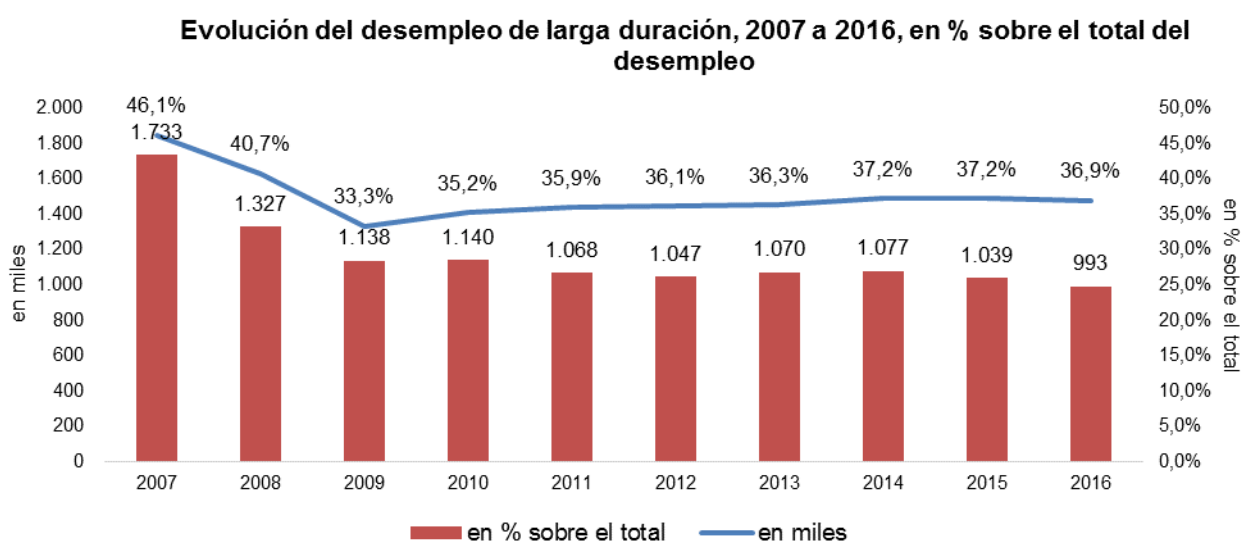
<https://cloud.paritaet.org/1.1/?download=true&ticket=5661be40-fe94-11e6-be03-5254008b3c13>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*. http://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Principales resultados del informe del Gobierno

El informe del Gobierno identifica diversos factores que incrementan considerablemente el riesgo de caer en la pobreza, entre ellos el desempleo de larga duración, la desigual distribución de la riqueza y la dependencia de las prestaciones públicas.

En lo relativo al desempleo de larga duración, el informe señala que el número de desempleados de larga duración se situó por primera vez desde 1993 por debajo del millón de personas. No obstante, el porcentaje de desempleados de larga duración sobre el total de los desempleados se mantiene estable en el 37%. Por lo tanto, este colectivo no ha podido beneficiarse en los últimos años de la buena situación del mercado laboral. En algunos casos, los afectados presentan al menos un impedimento serio para insertarse al mercado de trabajo, lo que aumenta el riesgo de cronificación de esta situación.



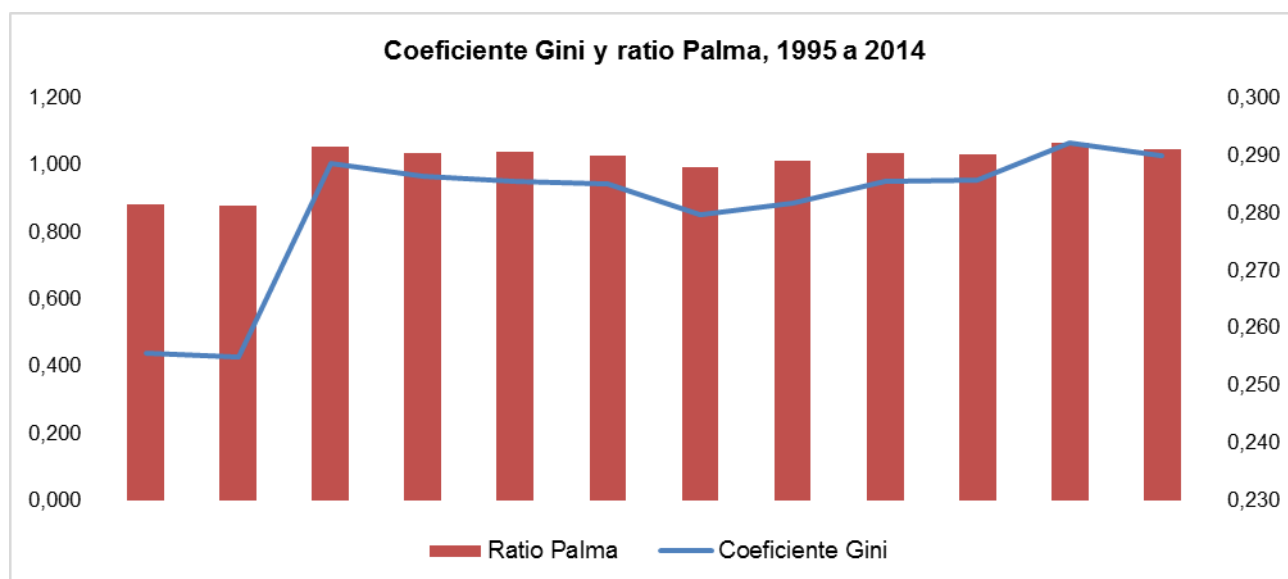
Tanto las diferencias del desempleo de larga duración entre hombres y mujeres como las diferencias entre la parte oriental y la occidental del país son mínimas.

Evolución del desempleo de larga duración, 2007 a 2016, en % sobre el total de los desempleados

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sexo	Hombres	43,0 %	37,4 %	29,7 %	33,1 %	34,4 %	34,8 %	34,8 %	35,9 %	35,9 %	35,4 %
	Mujeres	49,2 %	44,1 %	37,7 %	37,8 %	37,6 %	37,7 %	38,0 %	38,7 %	38,7 %	38,8 %
Regiones	Alemania occidental	46,2 %	40,5 %	32,9 %	35,2 %	36,4 %	35,9 %	36,2 %	37,2 %	37,3 %	36,7 %
	Alemania oriental	45,9 %	41,1 %	34,2 %	35,3 %	34,7 %	36,6 %	36,3 %	37,1 %	36,8 %	37,4 %

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2017

Uno de los indicadores que maneja el informe del Gobierno es el reparto de la riqueza entre la mitad superior de ingresos y la inferior (ratio Palma), que desde el año 2005 se mantiene estable en un 70:30. Por su parte, el indicador Gini se mantiene invariable desde hace años en el 0,3.



El riesgo de caer en la pobreza se mantiene prácticamente estable desde 2005 aunque con un ligero incremento a pesar de la buena situación de la economía del país. Los trabajadores presentan una tasa de riesgo claramente inferior a la media, mientras que son especialmente vulnerables las personas que viven en un hogar monoparental, las familias con más de 3 hijos, las personas con un trasfondo migratorio así como niños y jóvenes.

Porcentaje de personas con ingresos inferiores al 60% de los ingresos medianos

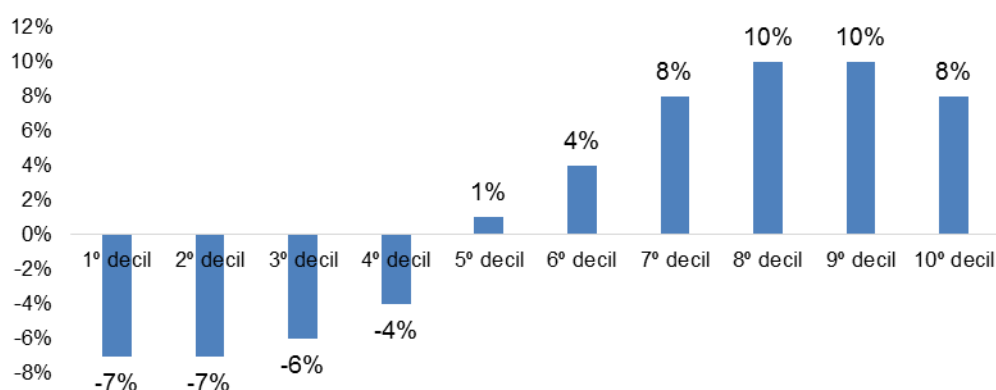
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ²⁾	2014
Total	14,1%	13,9%	14,2%	14,4%	14,9%	14,1%	14,0%	14,5%	15,2%	15,8%
Sexo										
Hombres	12,8%	12,9%	12,9%	13,0%	13,6%	13,0%	13,3%	13,6%	13,8%	15,3%
Mujeres	15,3%	14,9%	15,5%	15,7%	16,2%	15,0%	14,7%	15,5%	16,4%	16,3%
Regiones										
Alemania occidental	12,6%	12,8%	13,2%	13,2%	13,8%	12,6%	12,6%	13,2%	14,0%	14,7%
Alemania oriental	20,6%	19,1%	19,1%	19,5%	20,3%	20,7%	20,9%	21,1%	20,6%	21,1%
Edad										
Menos de 18 años	16,7%	16,7%	16,5%	16,2%	18,1%	17,5%	17,3%	18,5%	19,7%	21,1%
18 a 24 años	24,0%	23,1%	24,0%	22,5%	22,9%	19,5%	19,5%	21,4%	23,0%	24,5%
25 a 49 años	13,2%	13,1%	12,9%	12,4%	12,6%	12,4%	12,7%	13,6%	15,1%	15,4%
50 a 64 años	11,5%	11,4%	11,6%	12,3%	13,4%	12,2%	12,4%	12,4%	12,0%	12,1%
Más de 65 años	11,8%	12,0%	13,3%	14,9%	14,7%	13,9%	13,4%	13,0%	12,5%	13,7%
Tipo de hogar										
Hogar unipersonal	21,7%	21,5%	23,0%	23,9%	24,7%	24,2%	24,2%	23,9%	24,3%	24,9%
Hogares monoparentales	37,1%	37,5%	35,9%	35,9%	42,4%	34,7%	33,8%	34,2%	38,0%	38,4%
Parejas con 1 hijos	11,2%	10,3%	9,3%	8,8%	9,5%	6,7%	8,3%	6,8%	7,2%	8,9%
Parejas con 2 hijos	6,4%	7,0%	6,6%	7,9%	5,8%	7,8%	8,8%	8,7%	7,8%	8,4%
Parejas con 3 o más hijos	19,6%	16,8%	18,1%	17,1%	17,2%	19,4%	17,7%	22,5%	23,8%	24,4%
Actividad laboral										
Ocupado	8,1%	8,0%	7,8%	8,5%	8,4%	8,2%	8,5%	8,1%	8,9%	9,2%
Desempleo	48,0%	50,0%	52,2%	51,7%	52,9%	57,6%	55,0%	57,7%	58,0%	58,2%
Jubilado	12,4%	13,3%	14,4%	15,6%	15,4%	14,6%	14,4%	14,8%	14,0%	15,4%
Origen migratorio										
Sin trasfondo migratorio	11,8%	11,7%	11,9%	12,0%	12,8%	12,0%	12,3%	12,2%	12,2%	12,7%
Con trasfondo migratorio	22,4%	21,5%	22,3%	22,4%	22,2%	20,7%	19,0%	20,4%	22,1%	23,1%

SOEP 2015

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales ha comentado⁷⁴ que le preocupa especialmente el hecho de que los colectivos con salarios especialmente bajos hayan sufrido pérdidas salariales en los últimos diez años, tal como refleja este gráfico incluido en el informe.

⁷⁴ http://www.deutschlandfunk.de/nahles-zum-armutsbericht-2017-wir-muessen-einen-pakt-fuer.694.de.html?dram:article_id=383656

Evolución de los salarios reales por hora de trabajadores por cuenta ajena, 1995 a 2015, por deciles



Siguiendo el criterio de Eurostat, el informe detalla el porcentaje de la población con privación material severa, que incluye aquellas personas que tienen unas condiciones de vida muy restringidas por la escasez de recursos y que no se pueden permitir como mínimo 4 de los 9 ítems⁷⁵ que ha pasado del 5,5% en 2005 al 4,4% en 2015. Sin embargo, también en este punto son llamativas las diferencias entre los colectivos. Se ven especialmente afectados los hogares monoparentales (11%), las personas con un nivel de formación muy bajo (9%), los desempleados (30%) y las personas que viven solas (10%), mientras que el porcentaje de trabajadores afectados (2,2%) está muy por debajo de la media.

⁷⁵ Pagar las facturas de alquiler, hipoteca o servicios públicos.

Mantener el hogar adecuadamente caliente.

Asumir gastos inesperados.

Comer carne o las proteínas de forma regular.

Ir de vacaciones una semana al año

Disponer de coche.

Disponer de lavadora.

Disponer de aparato de televisión en color.

Disponer de teléfono.

Porcentaje de las personas que no se pueden permitir como mínimo 4 de los 9 ítems, 2008 a 2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	5,5%	5,4%	4,5%	5,3%	4,9%	5,4%	5,0%	4,4%
Sexo								
Hombres	5,3%	5,3%	4,4%	5,0%	4,5%	5,2%	4,8%	4,2%
Mujeres	5,6%	5,4%	4,7%	5,7%	5,2%	5,6%	5,1%	4,6%
Edad								
Menos de 18 años	6,9%	7,1%	5,2%	5,4%	4,8%	5,6%	5,0%	4,7%
18 a 64 años	6,1%	5,8%	5,2%	6,0%	5,5%	6,0%	5,6%	5,0%
65 años y mayor	2,1%	2,5%	2,1%	3,2%	2,8%	3,2%	3,2%	2,4%
Tipo de hogar								
Hogar unipersonal	10,6%	10,3%	9,2%	11,7%	11,0%	10,7%	10,8%	9,7%
Hogar monoparental	19,5%	21,3%	13,4%	17,2%	16,5%	14,8%	12,4%	11,4%
Parejas con dos hijos	2,5%	2,9%	3,2%	2,4%	1,5%	3,2%	2,5%	2,4%
Situación laboral								
Trabajadores	3,2%	2,9%	2,7%	2,9%	2,5%	2,9%	2,7%	2,2%
Desempleados	26,0%	29,5%	26,9%	29,8%	32,7%	33,7%	30,9%	30,1%
Jubilados	2,4%	2,5%	1,9%	2,9%	2,9%	3,1%	3,2%	2,5%
Nivel de formación								
ISCED 0 a 2	8,7%	8,9%	8,8%	9,8%	9,3%	11,0%	10,6%	9,0%
ISCED 3 y 4	4,7%	4,4%	3,8%	4,6%	4,2%	4,5%	4,3%	3,8%
ISCED 5 y 6	1,9%	2,0%	1,9%	2,1%	2,0%	2,4%	1,9%	1,8%

El informe analiza las desigualdades en la distribución de la riqueza. El 1% de la población con mayores ingresos acumuló el 8,55% de los ingresos en 1995, porcentaje que aumentó hasta el 12,93% en 2008, y que en 2012 cayó hasta el 11,42%.

Porcentaje sobre el total de las retribuciones del 1% de la población con las retribuciones más altas, 1991 a 2012

	1995	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	8,55%	11,28%	11,81%	12,01%	12,72%	12,93%	11,30%	11,80%	11,51%	11,42%

Posiblemente, el aspecto más polémico de este informe y el que motivó el considerable retraso de su publicación, fue el apartado dedicado a las considerables diferencias en lo relativo a la posibilidad de influir en las decisiones políticas en función de los ingresos. Reproducimos dos de las tablas en los que se basa esta afirmación. En primer lugar, el informe analiza el interés político según diversos criterios. El 38,2% de los encuestados en 2015 afirma tener mucho interés en política. Llama la atención las diferencias entre hombres y mujeres (47,4% y 29,3% respectivamente). El interés político aumenta con la edad, el número de hijos y es especialmente bajo entre los hogares monoparentales, los desempleados y las personas con ingresos muy bajos.

Personas con mucho interés político, en % sobre el total, 2005 a 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ²⁾	2015
Total	35,2%	40,3%	36,5%	33,3%	34,4%	37,4%	38,3%	37,8%	36,1%	41,5%	38,2%
Sexo											
Hombres	44,5%	50,1%	45,8%	42,6%	43,6%	46,6%	47,5%	46,5%	45,3%	51,4%	47,4%
Mujeres	26,4%	31,0%	27,8%	24,5%	25,7%	28,7%	29,6%	29,3%	27,3%	32,1%	29,3%
Regiones											
Alemania occidental	35,2%	40,3%	37,0%	33,6%	35,0%	37,6%	38,6%	38,2%	36,9%	42,6%	39,1%
Alemania oriental	35,1%	40,3%	34,7%	31,7%	32,1%	36,5%	37,1%	35,7%	32,3%	36,8%	34,1%
Edad											
18 a 24 años	20,8%	25,8%	21,5%	18,6%	19,0%	24,5%	26,0%	25,3%	25,4%	29,8%	26,8%
25 a 49 años	30,4%	37,5%	32,5%	28,1%	27,7%	32,0%	33,1%	31,8%	29,4%	35,2%	32,2%
50 a 64 años	41,0%	44,7%	41,1%	38,0%	38,6%	39,5%	38,7%	38,8%	36,4%	41,9%	38,9%
65 años y mayores	45,4%	47,1%	45,4%	43,5%	47,9%	49,3%	48,7%	48,3%	47,3%	54,6%	50,0%
Tipo de hogar											
Hogar unipersonal	41,1%	44,0%	41,6%	39,1%	39,4%	41,5%	41,4%	41,6%	39,5%	44,5%	41,7%
Hogar monoparental	23,4%	30,4%	25,0%	20,4%	21,7%	25,1%	26,3%	25,9%	24,2%	29,8%	26,0%
Pareja con 1 hijo	29,4%	35,1%	31,6%	27,3%	27,0%	32,2%	34,5%	34,1%	30,2%	37,5%	34,2%
Pareja con 2 hijos	29,7%	37,7%	31,9%	27,7%	28,0%	32,4%	32,9%	32,7%	29,8%	33,9%	33,1%
Pareja con 3 o más hijos	25,9%	31,9%	28,0%	27,8%	26,2%	30,5%	28,3%	27,5%	27,6%	37,2%	35,0%
Situación laboral											
Trabajador	34,9%	41,3%	36,5%	32,4%	32,3%	35,7%	35,6%	35,3%	33,7%	39,7%	36,2%
Desempleado	27,8%	30,1%	25,5%	22,3%	19,5%	24,0%	27,6%	28,4%	26,2%	26,4%	23,8%
Jubilado	44,3%	45,7%	44,2%	42,1%	46,0%	47,5%	47,4%	46,7%	45,3%	52,3%	48,7%
Ingresos											
Ingresos bajos	24,2%	25,6%	25,1%	23,5%	24,7%	26,8%	28,0%	29,6%	28,2%	30,5%	29,9%
Ingresos medianos	34,9%	40,1%	36,1%	32,6%	34,0%	37,2%	37,7%	36,9%	34,9%	41,3%	37,4%
Ingresos elevados	56,9%	65,6%	58,0%	56,6%	55,8%	60,0%	58,7%	56,2%	56,9%	61,8%	58,8%
Tipo de vivienda											
Propiedad o sin alquiler	38,7%	44,1%	39,7%	36,5%	38,6%	41,2%	41,1%	41,1%	39,4%	45,3%	41,8%
Alquiler	32,2%	37,1%	33,8%	30,4%	30,5%	33,8%	35,5%	34,4%	32,7%	37,8%	34,6%
Migración											
Sin origen migratorio	37,8%	43,4%	39,2%	36,1%	37,1%	40,0%	40,6%	39,8%	38,1%	43,9%	40,0%
Con origen migratorio	24,7%	28,1%	26,5%	22,7%	24,5%	27,9%	29,4%	30,4%	29,6%	34,7%	32,7%

La participación electoral es el segundo indicador de los analizados por el informe que tiene interés. En este apartado resulta interesante que la menor participación electoral se dio en el colectivo de las personas en situación de desempleo (55,8%), una diferencia de 27,6 puntos sobre la media general del 83,4%. Le siguen las personas con ingresos muy bajos con una diferencia de 12 puntos sobre el conjunto de la población. El tercer indicador es el del porcentaje de personas que realizan tareas de voluntariado. El 43,6% del conjunto de la población dedica parte de su tiempo al voluntariado. Sin embargo, las personas en situación de

desempleo, las que tienen ingresos muy bajos y los ciudadanos extranjeros destacan por sus tasas muy inferiores a la media (26,1%, 26,9% y 23,4% respectivamente).

Recomendaciones del informe

Este informe subraya la necesidad de garantizar unas retribuciones salariales adecuadas, que eviten que el paso a la jubilación suponga caer en la pobreza. Apuesta por mejorar el apoyo que se presta a niños y jóvenes, incrementando sus oportunidades de participación y movilidad social. Las políticas públicas deben salvaguardar el acceso a otros servicios públicos como la sanidad, vivienda e infraestructura. Para todo ello, hay que garantizar la viabilidad y sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social. Por último, los autores del informe subrayan la necesidad de mantener una elevada participación política también de las persona con ingresos bajos.

Informe sobre la Pobreza del DPWV

La Asociación Alemana de Beneficencia no Confesional (DPWV), una de las cinco grandes organizaciones de bienestar social en Alemania, acaba de publicar su informe anual sobre la pobreza en Alemania. Además de ofrecer una visión general de la situación de la pobreza en el país (resultados que resumimos a continuación), analiza de forma detallada la incidencia de la pobreza en diversos colectivos especialmente vulnerables.

La pobreza en Alemania

El informe arranca describiendo lo que considera un giro en el debate sobre la pobreza en Alemania. Todavía en 2015, los críticos al DPWV afirmaban que el informe de ese año, en el que se constataba que los índices de pobreza eran los más elevados desde la reunificación, exageraba la situación. Desde entonces, los autores, diversos organismos como la OCDE y la Oficina Federal de Estadística, e institutos de investigación económica constatan un incremento del riesgo de pobreza.

El informe critica las limitaciones de las fuentes estadísticas que suelen utilizarse para medir la pobreza en Alemania. Por regla general, se excluye a aquellas personas que no viven en un hogar propio, como los 185.000 estudiantes que viven en pisos compartidos, las 335.000 personas sin techo, las 764.000 personas en situación de dependencia y atendidas en un centro residencial, así como las 200.000 personas con discapacidad que residen en un centro.

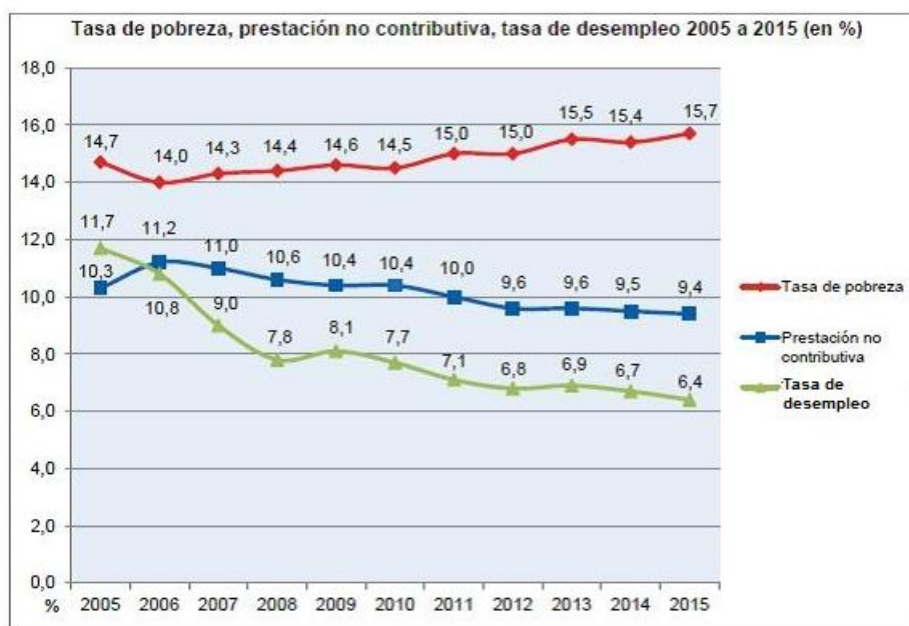
El informe aplica un criterio estricto y ponderado para medir la pobreza: es pobre toda aquella persona que tenga ingresos inferiores al 60% de los

ingresos medios y no considera la renta mediana equivalente, uno de los criterios que aplica el Gobierno federal en sus informes sobre la pobreza. El umbral de la pobreza se sitúa en 942 euros para un hogar unipersonal y 1.978 para una pareja con dos hijos. El informe se basa en datos recogidos en el denominado micro-censo en 2015 por la Oficina Federal de Estadística.

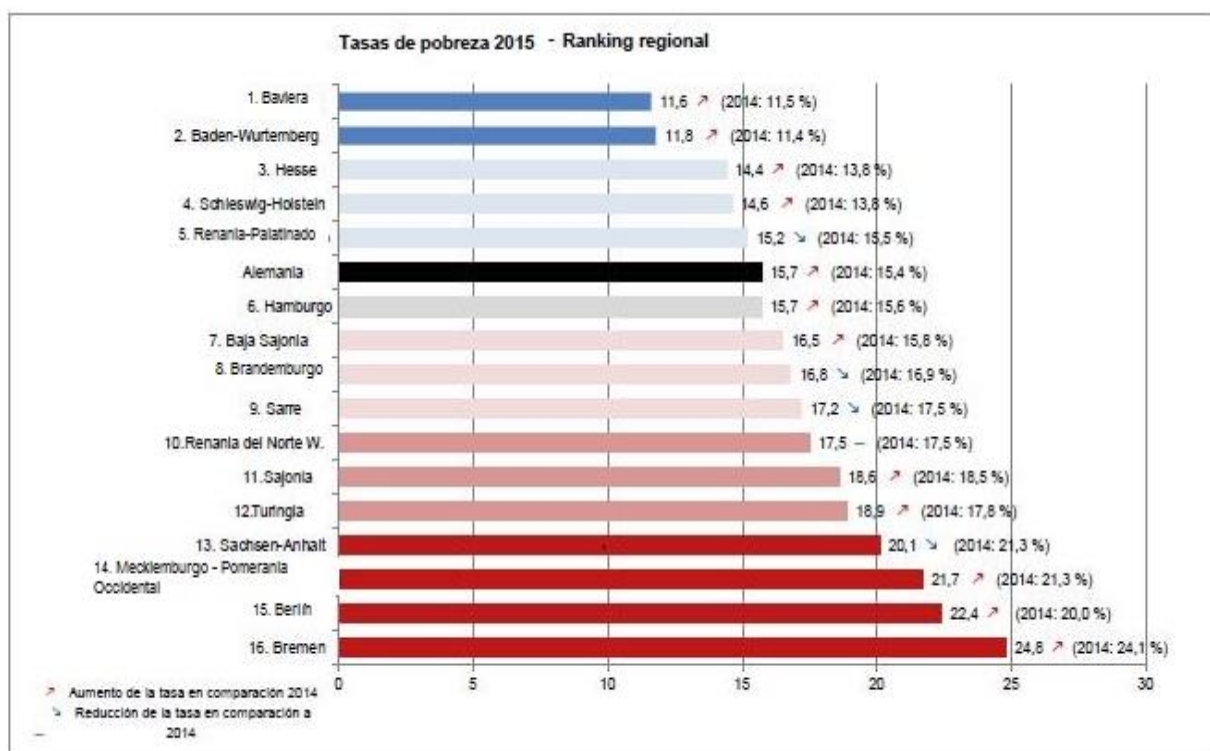
Después de una ligera caída en 2014, la tasa de pobreza volvió a subir en 2015 hasta situarse en el 15,7%, el dato más elevado en los últimos 10 años, con lo que un total de 12,9 millones de personas podrían ser consideradas pobres.



Los autores del informe señalan que, al igual que en años anteriores, la buena situación económica se tradujo en un crecimiento del PIB, en concreto del 1,7% en 2015 en términos desestacionalizados. Sin embargo, esto no resultó en una reducción de la tasa de pobreza. Al parecer, según el informe, el crecimiento económico se ha desacoplado de algunos índices sociales, como p.ej. la pobreza. Parece ser que el crecimiento de la riqueza viene acompañado de un incremento de la desigualdad y de la exclusión del bienestar de un número cada vez mayor de personas. El incremento de la tasa de pobreza va en paralelo a una caída de la tasa de desempleo y del porcentaje de personas que depende de la prestación no contributiva por desempleo. Los autores afirman que con ello se prueba que no cabe esperar del aumento del número de trabajadores una caída automática del impacto de la pobreza, sino que son necesarias políticas estatales redistributivas y normas, como el salario mínimo interprofesional, para lograr este objetivo.



La tasa de pobreza presenta importantes diferencias regionales, oscilando entre el 11,6% en Baviera y el 24,8% en Bremen.



El análisis de la evolución de la tasa de pobreza en los últimos diez años refleja un importante incremento del 14,7% en 2005 al 15,7% en 2015. Todas las regiones en la antigua RDA consiguieron reducir su tasa de

pobreza, si bien ésta sigue manteniéndose por encima de la media nacional. Ha sido especialmente fuerte el incremento de la tasa en Berlín, Bremen y Renania del Norte-Westfalia, la región con mayor población en Alemania, en donde experimentó un crecimiento del 21,5%. Berlín y Bremen tienen la mayor tasa de pobreza con un 22,4% y un 24,8% respectivamente.

En lo relativo a las personas especialmente vulnerables, destacan los siguientes colectivos:

- Padres y madres en hogares monoparentales: 43,8%
- Familias con tres o más hijos: 25,2%
- Desempleados: 59%
- Personas con un nivel de cualificación bajo: 31,5%
- Extranjeros: 33,7%
- Personas con un trasfondo migratorio: 27,7%

Tasa de pobreza por grupos, 2005 y 2015

Característica	2005	2015	Variación 2005-2015 en %
Total	14,7	15,7	+ 6,8
Edad			
Menor de 18	19,5	19,7	+ 1,0
entre 18 y 25	23,3	25,5	+ 9,4
25 a 50	14,1	14,2	+ 0,7
50 a 65	11,4	13,1	+ 14,9
Mayor de 65	11,0	14,6	+ 32,7
Sexo			
Hombres	14,3	15,1	+ 5,6
Mujeres	15,1	16,3	+ 7,9
Tipo de hogar			
Unipersonal	23,2	26,2	+ 12,9
Dos adultos sin menor	8,3	9,3	+ 12,0
Otros hogares sin menores	9,0	9,3	+ 3,3
Monoparental con un menor	39,3	43,8	+ 11,5
Dos adultos un menor	11,6	9,8	- 15,5
Dos adultos dos menores	12,0	10,8	- 10,0
Dos adultos tres o más menores	26,3	25,2	- 4,2
Otros hogares con menores	17,5	18,3	+ 4,6
Situación laboral			
Trabajadores	7,3	7,8	+ 6,8
por cuenta propia	9,1	8,8	- 3,3
por cuenta ajena	7,1	7,6	+ 7,0
Desempleados	49,6	59,0	+ 19,0
Personas no activas	17,5	21,9	+ 25,1
Jubilados	10,7	15,9	+ 48,6
Menores de 18 años	19,7	19,9	+ 1,0
Otras personas no activas	27,6	40,0	+ 44,9
Nivel de cualificación de la persona del hogar con los mayores ingresos			
Bajo (ISCED 0 a 2)	32,0	40,3	+ 25,9
Mediano (ISCED 3 y 4)	13,8	15,2	+ 10,1
Alto (ISCED 5 und 6)	5,5	5,3	- 3,6
Nivel de cualificación (personas mayores de 25 años)			
Bajo (ISCED 0 a 2)	23,1	31,5	+ 36,4
Mediano (ISCED 3 y 4)	11,1	12,4	+ 11,7
Alto (ISCED 5 y 6)	6,0	5,8	- 3,3
Nacionalidad			
Sin nacionalidad alemana	34,3	33,7	- 1,7
Con nacionalidad alemana	12,8	13,8	+ 7,8
Trasfondo migratorio			
con trasfondo migratorio	28,2	27,7	- 1,8
sin trasfondo migratorio	11,6	12,5	+ 7,8

Los autores del informe señalan que resulta preocupante la evolución de la tasa de pobreza de trabajadores y jubilados. La tasa de pobreza de los trabajadores pasó del 7,3% al 7,8%, un claro aviso del riesgo de la pobreza resultante del aumento del trabajo precario, de la jornada parcial y de la falta de protección de las prestaciones familiares. Por otro lado, la tasa de los jubilados en situación de riesgo de caer en la pobreza pasó del 10,7% al 15,9%, es decir, un incremento del 49%. En un período de solamente dos años, la tasa de este colectivo ha pasado de estar por debajo de la media a situarse por encima de ésta. Posiblemente tres

millones de jubilados se encuentren en esta situación, de los cuales aproximadamente 536.212 reciben una prestación social (2005: 342.855) y otros 336.000 podrían tener derecho a ella pero no la solicitan.

Las propuestas del DPWV

El DPWV apuesta por políticas redistributivas y acaba de iniciar una campaña con sindicatos y otras organizaciones del Tercer Sector que intenta influir en la campaña electoral. En su llamamiento critican la creciente exclusión de diferentes colectivos, la falta de inversiones públicas, las dificultades para encontrar una vivienda y los miedos que genera esta situación, así como las políticas dirigidas a reducir los impuestos y liberalizar los mercados.

Las organizaciones firmantes abogan por mejorar la protección social y ampliar los derechos de los jubilados, jóvenes, las familias con hijos, personas con discapacidad, los desempleados y solicitantes de protección. Reclaman mayores inversiones públicas en la educación, las políticas sociales y la infraestructura, crear más viviendas de protección social y dotar a los municipios con fondos suficientes. Exigen incrementar la carga fiscal sobre los ingresos más elevados, perseguir el fraude fiscal, volver a introducir un impuesto sobre el patrimonio y reformar el impuesto de sucesiones.

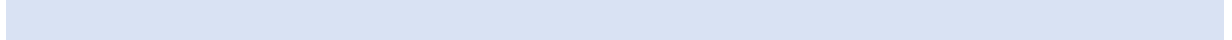
Reacciones al informe

El informe ha sido duramente criticado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Federación Alemana de Municipios. El ministerio afirma que el utilizar un solo indicador para medir la pobreza en el país, en este caso los ingresos, induce a errores. Remite a otras fuentes estadísticas según las cuales se ha reducido considerablemente la pobreza, por ejemplo de jubilados y pensionistas.

El presidente de la Federación de Municipios señala que el informe no refleja la complejidad de la pobreza en Alemania y crítica al DPWV por calificar de pobres todas aquellas personas cuyos ingresos están por debajo del umbral del 60%. El presidente de la federación señala que, por ejemplo, muchos estudiantes no deben ser considerados pobres a pesar de no alcanzar este umbral. Además, según esta organización, el informe no toma en consideración las diferencias del coste de vida entre las diferentes regiones alemanas. Algunos comentaristas coinciden con esta opinión y creen que el informe debería haber tenido en cuenta el gasto para la vivienda, que así reflejaría las diferencias regionales. Por último, afirma que el informe no valora el hecho de que el Gobierno esté destinando más de la mitad de su presupuesto a políticas sociales,

aproximadamente 171.000 millones de euros al año ni que los municipios aporten más de 60.000 millones al mismo fin.

Sin embargo, la oposición saluda la publicación del informe del DPWV. Así, por ejemplo, el partido La Izquierda remite a la respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria en la que éste informa que en 2015 se produjeron un total de 330.000 cortes de suministro de electricidad y 44.000 cortes de suministro de gas, produciéndose en 2015 un total de 6,2 millones de preavisos de corte de suministro. Todo ello es una prueba, en opinión de esta formación, de la pobreza energética.



REINO UNIDO

EL IMPACTO DE LAS REFORMAS SOCIALES EN LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS

El instituto independiente de investigación *Institute for Fiscal Studies* (IFS)⁷⁶ publicó el pasado 27 de abril un informe sobre el impacto que han tenido las reformas fiscales y de prestaciones sociales en los ingresos de las familias británicas. El análisis considera tanto los cambios ya introducidos como los que se van a llevar a cabo próximamente.

Principales conclusiones

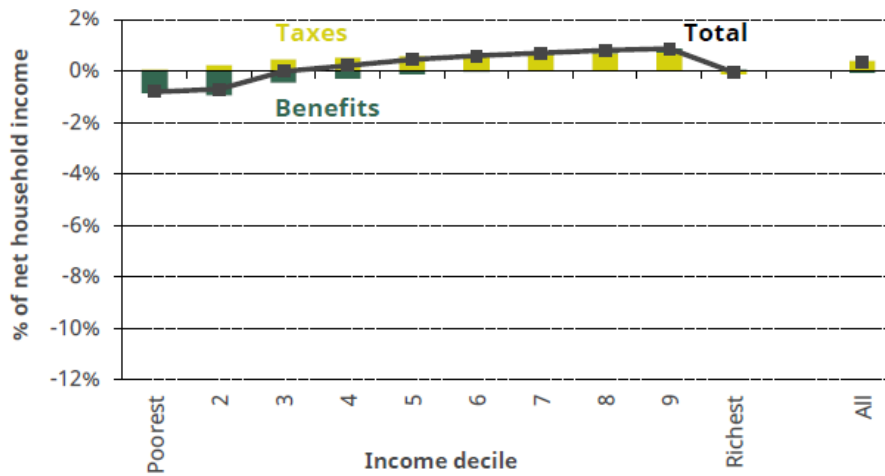
1. La reforma fiscal y de prestaciones sociales desde mayo de 2015 ha tenido por el momento muy poco impacto, pero los mayores recortes están por llegar.

La mayor reforma en impuestos y prestaciones se ha producido en el incremento del mínimo personal del impuesto sobre la renta y en el aumento del límite máximo sujeto a imposición. Estos cambios han tenido un efecto relativamente pequeño, menos de un 1% de la renta de cada decil de ingresos. El aumento del límite mínimo de ingresos sujeto a imposición a 11.500 libras/año y del límite máximo a 45.000 libras/año, que habrán costado al Gobierno cerca de 5.000 millones de libras en 2017-18, suponen una mejora de 160 libras anuales para los contribuyentes sujetos al porcentaje mínimo y de 380 libras anuales para los contribuyentes sujetos al porcentaje más alto.

La congelación de las prestaciones relativas a la edad de trabajar, que ha afectado a 11 millones de hogares, además de un índice de inflación bajo en los dos pasados años, ha significado un recorte real de solo un 1% hasta el momento. Igualmente, la reducción del tope máximo que una familia puede percibir en concepto de prestaciones sociales ha perjudicado a menos de 100.000 hogares. Por tanto, el alcance global del recorte de las prestaciones llevado a cabo en los dos últimos años ha sido pequeño.

⁷⁶ <https://www.ifs.org.uk/publications/9164>

Figure 1. Impact of tax and benefit reforms implemented between May 2015 and June 2017 by income decile

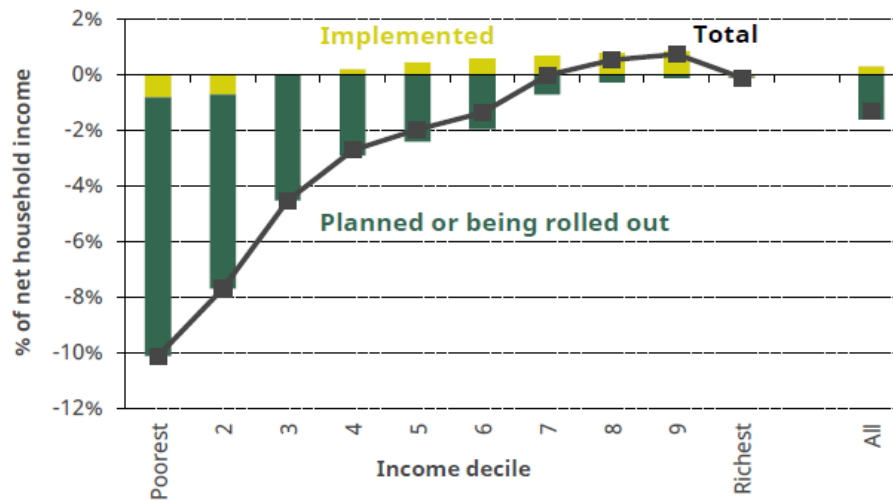


2. Los recortes previstos por el Gobierno reducirán significativamente los ingresos de las familias trabajadoras con los ingresos más bajos, en particular aquellas con hijos.

La importante pérdida de ingresos de los hogares se explica por las siguientes reformas:

- La congelación de la mayoría de las prestaciones relacionadas con la edad de trabajar hasta marzo de 2020, que conforme a la previsión actual de la inflación, reducirá el valor real de las prestaciones en un 5% entre 2017 y 2020. Disminuirá el gasto público en 3.000 millones de libras al año.
- La reducción del crédito fiscal para trabajadores con hijos a cargo (limitación a 2 hijos). Reducirá el gasto público en 5.000 millones anuales a largo plazo.
- La implantación del crédito universal. Reducirá el gasto del Gobierno en 5.000 millones de libras al año.

Figure 2. Long-run impact of tax and benefit reforms since May 2015 by income decile

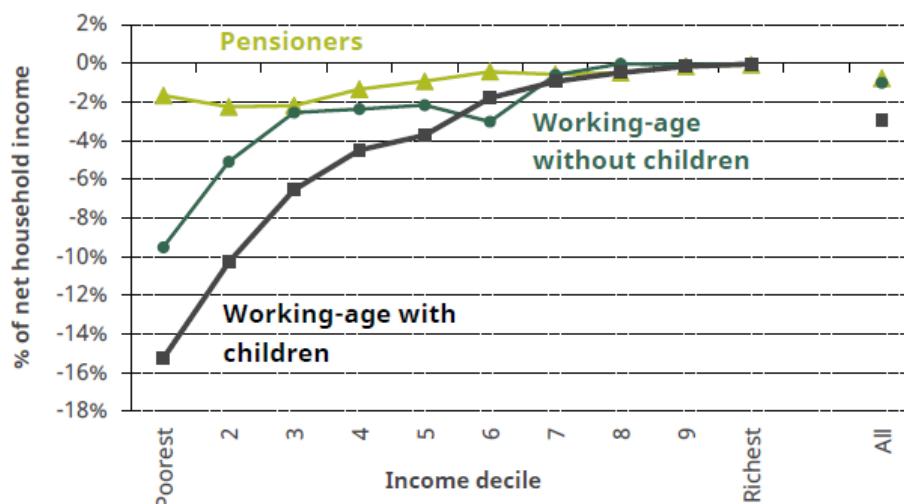


3. Si los recortes previstos estuvieran plenamente en marcha en la actualidad, casi 3 millones de familias trabajadoras con hijos que perciben el crédito fiscal perderían una media de 2.500 libras anuales, aumentando para los hogares con mayor número de menores a cargo.

Los hogares con jubilados son los más protegidos frente a los futuros recortes de las prestaciones. Por el contrario, el impacto en las familias trabajadoras con hijos es mayor:

- Un millón de familias desempleadas con hijos se enfrentan a una pérdida media de 3.000 libras por año.
- Tres millones de familias trabajadoras con hijos que perciben el crédito fiscal (aquellas con los ingresos más bajos) perderían una media de 2.500 libras anuales.
- Cuatro millones de familias trabajadoras con hijos a cargo que no perciben el crédito fiscal (aquellas con altos ingresos) perderían 100 libras al año.

Figure 3. Long-run impact of planned tax and benefit reforms by income decile and household type

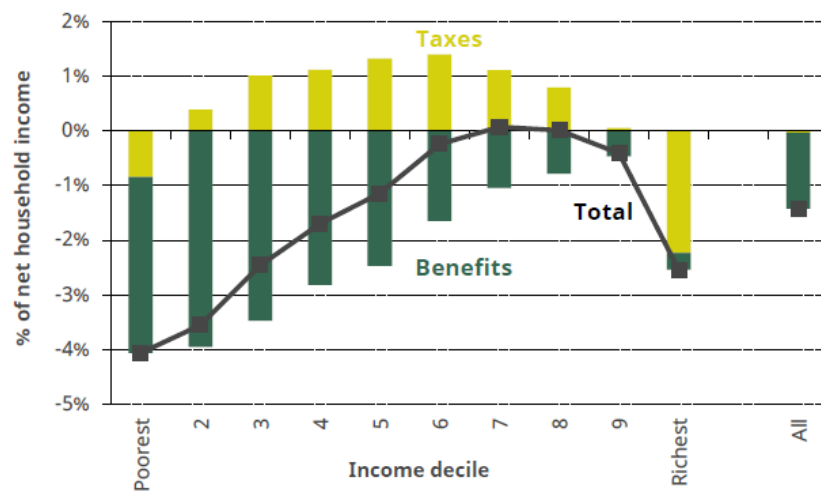


4. Los recortes previstos por el Gobierno conservador tendrán mayor impacto en las familias más pobres que las reformas llevadas a cabo por el Gobierno de coalición (2010-2015).

El análisis del IFS para las elecciones de 2015 sobre el impacto de los recortes en prestaciones sociales y en impuestos puestos en marcha por el Gobierno de Coalición reveló:

- Los recortes en las prestaciones sociales relativas a la edad laboral supuso una significativa reducción en los ingresos de las familias con las rentas más bajas (más del 3%, de media, para cada uno de los dos deciles de ingresos más bajos).
- Los hogares de mayor decil de ingresos sufrieron una importante subida de impuestos.
- Las familias entre los deciles de ingresos 6-9 estuvieron protegidos frente a los recortes, debido al incremento del mínimo personal de ingresos sujetos a imposición y a los recortes en el impuesto al combustible que compensaron el incremento de IVA y la reforma de las prestaciones sociales.

Figure 4. Impact of tax and benefit reforms implemented between May 2010 and May 2015 by income decile





MIGRACIONES

ITALIA

EL DRAMA SIN FIN DE LOS REFUGIADOS

La crisis migratoria no da señales de mejora. El año pasado, un récord de 181 mil personas lograron entrar a Europa a través de las costas de Italia, procedentes en un 90% de Libia.

Desde 1 de enero han llegado unos 45.000 inmigrantes a las costas italianas, lo que representa un aumento de más del 40% en comparación con el año pasado.

Ante esta situación, el Ministro del Interior, Marco Minniti, que también ha pedido más implicación a Europa, quiere cuadruplicar el número de centros para tratar de acelerar las expulsiones. Por ello se van a acelerar los trámites para obtener el asilo que duraban unos dos años a menos de seis meses y no se tendrá derecho a presentar recurso.

La intención abrir 11 centros, algunos de ellos ya existentes en el pasado, elevando a 1.600 el número total de plazas, ya que Italia cuenta actualmente sólo con cuatro centros operativos.

Las autoridades se están preparando pues para un verano récord, un verdadero éxodo.

Minniti impulsó en el parlamento el mes pasado la adopción de un plan para frenar la migración, que incrementa la expulsión de los que emigraron en busca de un trabajo y prevé una mejor gestión de los que piden asilo político. Se van a acelerar los trámites para obtener el asilo que duraban unos dos años a menos de seis meses y no se tendrá derecho a presentar recurso.

El 60% de los que solicitan el estatuto de refugiado en Italia lo obtiene. Respetando esa nueva política firme, Italia ha deportado a 6.242 extranjeros ilegales entre enero y abril, un 24% más en comparación con el mismo período del año pasado.

Entre los expulsados figuran emigrantes de los países con los que Italia ha firmado acuerdos bilaterales específicos como Túnez, Egipto, Marruecos. Otros son indocumentados a los que expiró la visa de turista o estudiante.

Polémica sobre ONGs y tráfico de inmigrantes.-

La polémica en Italia sobre presuntos vínculos de organizaciones no gubernamentales (ONG) con el tráfico de personas prosigue su curso a la espera de evidencias, entre suposiciones y sospechas. El debate alcanzó

tales decibeles, que el gobierno llamó a la cordura y el Consejo Superior de la Magistratura decidió evaluar la conducta del procurador de Catania, Carmelo Zuccaro, uno de los promotores del conflicto junto al director de la Agencia Europea de la Guardia Costera y de Fronteras (Frontex). En los últimos días tanto uno como otro se pronunciaron sobre el tema en declaraciones a la prensa y comparencias ante comisiones del parlamento, con lo cual tendieron un manto de dudas sobre la actuación de las ONG en las operaciones de rescate y salvamento en el Mediterráneo central. El asunto recibió una intensa cobertura mediática y con el mismo vigor partidos políticos de oposición se incorporaron a la discusión con fuertes acusaciones contra las agrupaciones y el gobierno.

Frontex se desmarcó del problema y a través de su portavoz, Izabella Cooper, aseguró que 'no ha acusado nunca a las ONG de nada', sino sencillamente publicó un informe en el cual se refirió a cómo cambió el modo de operar de los traficantes en Libia.

En declaraciones al servicio televisivo informativo Rainews 24, la funcionaria explicó que en los últimos dos años las unidades de superficie que participan en las tareas de socorro se aproximan hasta el límite de las aguas territoriales libias, de lo cual se aprovechan los contrabandistas.

Al responder a la pregunta de si no se justificaba el acercamiento a las costas libias para evitar naufragios, Cooper respondió que 'salvar vidas no es sólo una prioridad, sino una obligación internacional', de la cual se sirven los delincuentes.

La presencia de las ONG comenzó en 2014 cuando la Operación Mare Nostrum, creada el año anterior por el gobierno italiano para salvar vidas, fue sustituida por la Tritón, iniciativa europea cuyo encargo es la vigilancia en aguas internacionales a una distancia no mayor de 30 millas de las costas italianas. El objetivo de la misión dirigida por Frontex es el control y protección de los límites marítimos, no las tareas de búsqueda y rescate, en las cuales interviene sólo en casos de necesidad, con un presupuesto de 2,9 millones de euros mensuales comparados con el de 9,1 de su antecesora. El vacío dejado por la salida de Mare Nostrum fue ocupado, en menor medida, por organizaciones como Médicos sin Fronteras, Save the children, SOS Mediterráneo, ProActive Open Arms y Moas, entre otras. Alrededor de una decena de ellas, con diferentes misiones, 14 barcos adaptados y un avión de reconocimiento, participan en las tareas de socorro incorporadas al sistema coordinado desde Roma por la Guardia Costera italiana, con mil 450 personas asistidas en 2014; 20 mil 63 en 2015; y 46 mil 796 en 2016. El ex primer ministro Enrico Letta, bajo cuyo gobierno funcionó Mare Nostrum, recuerda que aquella operación fue también calificada como un factor estimulador de la inmigración, pero sin embargo, 'cuando se cerró, se triplicaron los

desembarcos y aumentaron las muertes en el mar'. En entrevista concedida a La Repubblica, el ex jefe de gobierno advirtió que mientras se mantengan vigentes los factores que obligan a los migrantes a abandonar sus lugares de residencia, el flujo será incontenible. Existe -precisó- una subestimación del nivel de desesperación que lleva a alguien a arriesgar la vida y con mucha frecuencia morir, con tal de arribar a Europa.

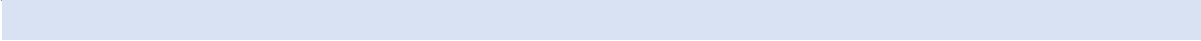
El dirigente del Movimiento Cinco Estrellas (M5S), Luigi di Maio, ha calificado de "taxis del Mediterráneo" a las organizaciones humanitarias que rescatan a inmigrantes en el mar y pidió aclarar sus fuentes de financiación. "Queremos verlo claro, saber quién las financia. A quien dice que en este momento es inoportuno atacar, le digo que forman parte de ese grupo de hipócritas que simula siempre no ver el negocio de la inmigración", dijo hoy a la prensa tras un acto en Mondragone (sur). Ya el pasado viernes el también vicepresidente de la Cámara de los Diputados se refirió de dicho modo a estas organizaciones, lo que provocó cierta controversia y le valió numerosas críticas. Di Maio se dirigió hoy por Facebook a quienes han criticado sus palabras para decirles que "se ha acabado el tiempo de la hipocresía" y para asegurar que el término "taxi del Mediterráneo" ya fue usado por la agencia europea Frontex en un informe. El diputado volvió a hacer hincapié en el supuesto "negocio con la inmigración" y aludió al caso de Salvatore Buzzi, detenido por crear supuestamente una red de corruptelas en el ayuntamiento romano y por enriquecerse mediante la gestión de centros de inmigrantes.

Tras su arresto en diciembre de 2014 por el escándalo "Mafia Capital", trascendió una frase atribuida a él: que "los inmigrantes producen más dinero que la droga". El político subrayó que hay una investigación de la Fiscalía italiana y dos informes de Frontex que "acusan a las ONG no solo de tratar con los traficantes de personas sino incluso de haber dejado a los criminales usar directamente sus naves para transportar a los inmigrantes". "Leyendo estas noticias, las preguntas que me hago como ciudadano italiano son: '¿Quién pone el dinero? ¿Cuánto? ¿Por qué? ¿Quién paga estos taxis?'. Llegaremos hasta el fondo del asunto", aseguró. En las aguas que separan el sur italiano del norte de África operan las naves de las autoridades italianas y las enviadas por la Unión Europea, pero también las de varias ONG de Francia, Alemania, Malta o España, que participan en los rescates de inmigrantes.

La agencia europea Frontex considera que la presencia de las ONG genera un "efecto llamada" y anima a las mafias a usar embarcaciones más baratas y peligrosas, como las lanchas neumáticas, ya que los inmigrantes son rescatados en los confines de las aguas libias. Una de las organizaciones humanitarias que asisten a los inmigrantes es la española Proactiva Open Arms, cuyo director, Óscar Camps, se reunió la semana pasada con el papa Francisco en el Vaticano para explicarle la situación

que se vive en el mar. Camps, quien aseguró que su ONG se financia con donaciones, dijo que cuando las críticas llegan "a través de los medios de comunicación y no a través de los mecanismos judiciales oportunos, es porque lo que se busca no es juzgar o culpar sino difundir y difamar", por lo que avanzó que continuarán con las operaciones.

Desde Cáritas piden también que no se generalice y que se penalice a quien se beneficie de esta situación



REINO UNIDO

ESTATUS DE LOS NACIONALES DE LA UE EN REINO UNIDO

La página web del Gobierno de Reino Unido sobre "Estatus de los nacionales de la UE en Reino Unido: Lo que necesita saber", publicada en abril, recoge información para los ciudadanos de la UE que viven en Reino Unido tras la activación del artículo 50.

En dicha página se resalta que los ciudadanos de la UE con la activación del artículo 50 *"no necesitan hacer nada y que no habrá ningún cambio en los derechos y la condición de ciudadanos de la UE que viven en Reino Unido mientras que este país siga siendo de la UE"*. Y especifica que la legislación de la UE no exige documento para confirmar el estatus de residencia en Reino Unido y que, por tanto, si alguien está planeando solicitar un documento para acreditar dicho estatus, se posibilita darse de alta en una "alerta" de correo electrónico, en lugar de solicitar el documento, que le avisará de los cambios que le puedan afectar, incluyendo los pasos que debe llevar a cabo para confirmar su estatus en Reino Unido después de salir de la UE.

La página informa sobre la carta del Gobierno de Reino Unido entregada al Presidente del Consejo Europeo y de la necesidad de buscar un acuerdo sobre los derechos de los ciudadanos de Reino Unido en la UE y de nacionales de la UE en Reino Unido en condición de reciprocidad, siendo éste un tema prioritario en la negociación para la Primer Ministro, que pondrá los intereses de los ciudadanos en primer lugar.

La página señala que una vez que esté el Acuerdo se publicará y se recogerán los pasos a seguir.

También es importante resaltar que hay un enlace a los derechos de los británicos que viven en la UE a los que se les reconoce su derecho a la Tarjeta Sanitaria Europea, a recibir la asistencia sanitaria europea en países de la UE.

Asimismo, se hace referencia a la posibilidad de la doble nacionalidad. Si se solicita se advierte que, entre otros requisitos, es necesario el documento de residencia.

Permanentemente se advierte que no se adquiere la nacionalidad de forma automática por matrimonio con un británico.

Por otra parte y para los nacionales de la UE que residen en Reino Unido se diferencia según se haya permanecido en el país más de 5 años o

menos de 5 años; así como los que estén planeando visitar o vivir en Reino Unido:

- A los que han residido más de 5 años se les indica que no tienen que hacer nada.
- Exactamente igual se indica para los que hayan residido menos de 5 años.
- Tampoco hay cambios para los que quieran vivir o visitar Reino Unido.

Hay una referencia específica a nacionales irlandeses y a los de Croacia. A estos últimos sí se les exige solicitar un Certificado de Registro para poder trabajar en Reino Unido.

Únicamente se podrá expulsar a los nacionales de la UE si son una amenaza, y no son residentes legales o estén abusando de sus derechos de libre circulación de la UE.

En cuanto a la solicitud de la residencia permanente, el Gobierno británico también ha actualizado durante el mes de abril la guía de ayuda para solicitarla. En concreto los siguientes aspectos:

Prueba de residencia

Trabajador por cuenta ajena, no es necesario proporcionar prueba de residencia.

Trabajador por cuenta propia, sólo necesita una prueba de residencia por cada período de 12 meses.

Respecto a la prueba de residencia, si la solicitud se basa en un período de cinco años que finalizó hace más de dos años, tendrá que presentar pruebas adicionales de que no ha pasado más de dos años consecutivos fuera del Reino Unido desde la fecha de finalización de ese período de cinco años (esto es porque el derecho a residencia permanente se pierde si se ausenta durante dos años continuados).

Ausencias del Reino Unido

Ahora se solicita sólo la lista de ausencias consecutivas de más de 6 meses en un periodo de 12 meses. Ya no es necesario enumerar las ausencias de menos de 6 meses de duración o ausencias anteriores al período de carencia de 5 años.

Prueba de empleo (trabajadores por cuenta ajena)

Si se cuenta con P60s, será suficiente como prueba de empleo presentar el P60 correspondiente a cada uno de los cinco años.

Si no se tiene P60s, se deben proporcionar 3 nóminas asegurando que no haya más de un intervalo de 6 meses entre cada documento. Lo ideal sería incluir la nómina de marzo para cada año y otras 2 nóminas con no más de seis meses de diferencia, o una carta del empleador que confirme el período que estuvo empleado.

Si no se puede proporcionar ninguna de las anteriores, se debe adjuntar una carta explicando por qué no se puede presentar la documentación e incluir otras pruebas alternativas de empleo como:

- P45s
- contrato de trabajo firmado
- comunicación de baja en el trabajo por regulación de empleo (redundancy)
- carta de aceptación de renuncia
- carta de despido
- resolución de magistratura de trabajo en relación a su empleo

Prueba de empleo (autónomos)

En el caso de trabajadores autónomos, en general, se aceptan una de las siguientes pruebas:

- declaración de Hacienda (self assessment)
- cuentas bancarias del negocio
- P60s, incluyendo contribuciones a la seguridad social e impuestos del período de los cinco años.

Solicitud ciudadanía británica

Se puede solicitar inmediatamente después de recibir el documento de residencia permanente siempre y cuando se haya demostrado que ha adquirido la residencia permanente hace más de un año.

Cuando su solicitud es aceptada, el Ministerio del Interior le enviará una carta que acompaña al documento de residencia permanente confirmando la fecha a la que se ha adquirido la residencia permanente basada en la evidencia que acompañe a la solicitud.

Situaciones complejas

Si las circunstancias del solicitante son particularmente complejas y se piensa que en la solicitud no se ha podido explicar claramente su situación

personal, se puede adjuntar una carta (*covering letter*) con la solicitud que explique claramente sus circunstancias.

Las indicaciones contenidas en la página web del Ministerio de Interior británico sobre la situación de los comunitarios en Reino Unido han provocado la reacción de los medios de comunicación, que han visto en éstas un intento de disuadir a los ciudadanos comunitarios de solicitar la residencia permanente.

La prensa ha interpretado esta información como una forma de frenar la avalancha de peticiones de residencia permanente que se están recibiendo tras la activación del artículo 50, con más de 96.000 solicitudes presentadas en 2016.

Por otra parte, algunos abogados especializados en inmigración han apuntado que, el Ministerio de Interior siempre ha dejado claro que los ciudadanos europeos no tienen obligación legal de asegurar su residencia en el país hasta la salida de éste de la UE. Sin embargo, otros profesionales del sector han sugerido que se podría estar intentando retrasar el alud que se prevé, hasta que las negociaciones para el Brexit arrojen algo de claridad en lo que a los derechos de los ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido se refiere, interpretado esta guía como un intento de tranquilizar a los ciudadanos y aliviar la preocupación de necesitar documentación probatoria de su estatus.

El Ministerio de Interior, que ha sido criticado por la complejidad de la tramitación de las solicitudes, no ha hecho declaraciones al respecto.

A propósito de este tema, el pasado 26 de abril el Ministro para la salida de la Unión Europea, David Davies, ha señalado en una conferencia con los principales empresarios ubicados en Reino Unido, Foro "Prosperity UK", que muy pronto se llegará a un acuerdo para asegurar los derechos de los nacionales de la UE que estén residiendo en Reino Unido.