



# **ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL**

**Nº 209**

**Febrero -2017**

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



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

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

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

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

## INDICE

### SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

**Alemania.- 05**

- Novedades legislativas en materia sociolaboral

**Francia.- 12**

- Comentario general

**Grecia.- 26**

- Comentario general

**Irlanda.- 31**

- Comentario general

**Italia.- 34**

- Comentario general

**Marruecos.- 40**

- Comentario general

**Países Bajos.-44**

- En 2016 continuó la recuperación de la economía y el mercado laboral

**Reino Unido.- 48**

- Comentario general

**Rumanía.- 54**

- Comentario general

**Suecia.- 59**

- Suecia: “ni colapso, ni idilio”

### SEGURIDAD SOCIAL

**EE.UU.- 63**

- Situación de la reforma sanitaria del expresidente Obama tras las elecciones de noviembre de 2016

**Francia.- 66**

- Privatizar el seguro médico multiplicaría los gastos

**Suecia.- 70**

- Políticos moderados: “se debe cerrar el grifo de los subsidios”

## MERCADO DE TRABAJO

### EMPLEO/DESEMPLEO

#### Alemania.- 74

- La situación de la mujer en el mercado laboral alemán –medidas de conciliación\*
- Evaluación de los instrumentos para la inserción laboral
- Evolución del mercado laboral en enero

#### Bélgica.- 99

- Informe sobre el desempleo en enero

#### Canadá.- 104

- La tasa de desempleo desciende al 6,8%

#### EE.UU.- 108

- Situación del mercado de trabajo en enero

#### Francia.- 113

- Los demandantes de empleo en diciembre

#### Grecia.- 119

- Los datos provisionales de noviembre

#### Irlanda.- 122

- Situación del mercado de trabajo en enero

#### Italia.- 125

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

## RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### RELACIONES LABORALES

#### Bélgica.- 132

- Nueva ley sobre trabajadores desplazados

#### Francia.- 137

- Situación sociolaboral
- Uber: entre el dumping y el espejismo financiero.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **Dinamarca.- 149**

- Pactado el nuevo convenio de la industria

### **Finlandia.- 153**

- ¿Un cambio radical en el sistema de negociación colectiva en Finlandia?  
¿desaparece el “modelo finlandés”?

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Estonia.- 159**

- Accidentes de trabajo

### **Lituania.- 163**

- Accidentes de trabajo

### **Países Bajos.- 165**

- Modificación de la ley de condiciones de salud laboral

## **MIGRACIONES**

### **Grecia.- 169**

- El problema de los refugiados y su reubicación

### **Noruega.- 172**

- Inmigración y bienestar

### **Suecia.- 177**

- “El gobierno ofrece poco apoyo a la labor de establecimiento de los recién llegados”
- “Queremos nuevas reglas para la inmigración de mano de obra”

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

**SITUACIÓN POLITICA,  
ECONÓMICA Y SOCIAL**

## ALEMANIA

### NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA SOCIOLABORAL

#### Seguridad social

##### Nuevas bases de cotización de la seguridad social

	<i>länder occidentales</i>		<i>länder orientales</i>	
	mes	año	mes	año
Remuneración media provisional seguro de pensiones		37.103		37.103
Base de cotización al seguro de pensiones y desempleo	6.350	76.200	5.700	68.400
Base de cotización seguro de pensiones de la minería, mar y ferrocarriles	7.850	94.200	7.000	84.000
Tope para obligación de cotización al seguro de enfermedad y dependencia	4.800	57.600	4.800	57.600
Base de cotización seguros de enfermedad y dependencia.	4.350	52.200	4.350	52.200
Índice de referencia para el cálculo de	2.975*	35.700*	2.660	31.920

\* Los valores de los seguros de enfermedad y dependencia son de aplicación en todo el territorio nacional.

#### Seguro de enfermedad

No se producen cambios en las cotizaciones al seguro de enfermedad. La cuota al seguro obligatorio sigue siendo del 14,6 % (que abonan a partes prácticamente iguales trabajador y empresario). La cuota adicional que cobran las cajas del seguro médico al trabajador para compensar la falta de fondos, también se mantiene en el 1,1%. No obstante, las cajas tienen libertad de modificar este porcentaje en función de sus necesidades.

**Pensionistas:** El importe mínimo de ingresos para el pago de cuotas obligatorias al seguro de enfermedad y de dependencia asciende a 148,75€ mensuales.

Los ingresos máximos para poder estar asegurado como familiar a cargo pasan de 415€ a 425€ al mes.

#### Seguro de pensiones

A fecha 1 de enero de 2017:

- la cuota al seguro general de pensiones se mantiene estable en el 18,7% y al seguro de pensiones de la minería, mar y ferrocarriles del 24,8%.
- el importe mínimo de afiliación voluntaria al seguro general de pensiones continúa en 84,15 euros al mes.

- el importe mensual de afiliación al seguro de pensiones para el sector de la agricultura es de 241 euros en los *länder* occidentales y de 216 euros en los *länder* orientales.
- la cuota a la seguridad social de artistas y publicistas, a abonar por aquellas empresas que hagan uso de servicios o productos (p.ej. editoriales, teatros, galerías o autoridades), desciende en enero de 2017 al 4,8%.

### Aumenta la edad de jubilación en seis meses

Desde 2012 aumenta de forma escalonada la edad de jubilación de los 65 años hasta llegar los 67 años, incrementándose otro mes en 2017, lo que significa que las personas que hayan nacido en 1952 y tengan que jubilarse en 2017 deberán hacerlo seis meses después de haber cumplido los 65 años.

A partir del 1 de enero de 2017, los perceptores de una pensión completa por jubilación anticipada que se encuentren realizando paralelamente una actividad laboral estarán obligados a cotizar a la Seguridad Social. Los perceptores de una pensión completa al llegar a la edad de jubilación no estarán obligados a partir del 1 de enero de 2017, si continúan trabajando paralelamente. No obstante pueden renunciar a esta liberación del pago de las contribuciones, por lo que tendrían que pagar las cuotas al seguro general de pensiones y con ello podrían incrementar la cuantía de su pensión.

### Supresión de la jubilación obligatoria para desempleados de larga duración

El 1 de enero de 2017 entra en vigor un Decreto de Equidad que contrarresta las disposiciones que obligaban a los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo a la jubilación forzosa. A partir de esa fecha, este colectivo ya no será obligado a jubilarse anticipadamente si la cuantía de la pensión con retenciones le obliga a percibir la ayuda social.

### Ley sobre la pensión flexible (Flexi-Rente)

La ley sobre la pensión flexible posibilita una transición flexible de la vida laboral a la jubilación. A partir del 1 de enero de 2017 se introduce el modelo de la pensión flexible, que facilita la combinación de una jubilación parcial con ingresos adicionales procedentes del trabajo. Los perceptores de una pensión por jubilación que se encuentren además realizando una actividad laboral podrán aumentar hasta un 9% anual la cuantía de su pensión, si siguen pagando las cuotas al seguro general de pensiones. Se suprime la obligación del empleador a pagar la contribución al seguro de desempleo por el momento durante un periodo de cinco años. A partir del 1 de julio se podrán combinar individualmente la pensión parcial y la remuneración adicional. A las personas jubiladas antes de llegar a la edad legal de jubilación y que tengan unos ingresos anuales superiores a 6300€ se les aplicará una reducción del 40% sobre los ingresos que excedan de ese tope.

## Seguro de dependencia

La cuota de cotización al seguro de dependencia aumenta del 2,35% al 2,55% (+0,2%). Los asegurados sin mayores de 22 años y sin hijos deberán contribuir adicionalmente con un suplemento, de tal forma que su cuota se eleva a 2,80%.

## 2ª y 3ª Ley para la mejora de la atención a la dependencia

El 1 de enero de 2017 entró en vigor la reforma más profunda del seguro de dependencia en sus 21 años de existencia. Finalmente, después de prácticamente un decenio de debates públicos, se aplicará una nueva definición de la dependencia que supone ampliar las prestaciones de este seguro a las personas que ven reducidas sus capacidades psíquicas y cognitivas, creando nuevos instrumentos de valoración, pasando de 3 a 5 grados de dependencia y modificando las prestaciones. Este colectivo ha estado excluido de gran parte de las prestaciones por estar éstas muy centradas en la disminución o pérdida de las capacidades físicas. La reforma supondrá una recalificación de un total de 2,7 millones de personas con una necesidad de atención a la dependencia. Por regla general, todos los beneficiarios pasarán al grado de dependencia inmediatamente superior al que les había sido asignado. En caso de sufrir además una necesidad de atención ligada a un trastorno ligado a una demencia senil, el salto será de dos grados. El Ministerio de Sanidad asegura que ninguno de los beneficiarios recibirá ayudas por importe inferior al que les había sido asignado. Desde 2017 el sistema de atención a la dependencia contará con 5.000 millones de euros adicionales para financiar las prestaciones además de otros 1.200 millones para costear la dinamización de las prestaciones.

Con la 3ª Ley se mejora considerablemente la asesoría a personas con necesidad de atención a la dependencia y a sus familiares, impulsando las redes locales de asesoría. En líneas generales, la ley quiere reforzar las competencias municipales en el ámbito de la atención a la dependencia. El Gobierno Federal facilitará que los municipios puedan crear puntos de asesoría, siempre y cuando garanticen una cofinanciación adecuada. El Ministerio de Sanidad financiará un proyecto piloto que tiene como objetivo poner a prueba una asesoría integral en 60 municipios. Los seguros públicos de atención a la dependencia pondrán a disposición 25 millones de euros anuales para mejorar el apoyo a las personas necesitadas de atención a la dependencia y otros 10 millones para crear las redes locales de apoyo a este colectivo y sus familiares, siempre y cuando los municipios y/o los gobiernos regionales hagan una aportación económica idéntica.

## Prestaciones por desempleo

### Prestaciones contributivas

Prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2018 el régimen extraordinario de las prestaciones contributivas por desempleo, consistente en que aquellas personas contratadas por períodos cortos (máximo de 10 semanas) tendrán derecho a prestaciones contributivas si en el momento de la solicitud han cotizado, al menos, seis meses en los últimos 180 días.

## Prestaciones no contributivas por desempleo

Nuevos importes mensuales para los distintos niveles de necesidad a partir del 1 de enero de 2017:

- Nivel de necesidad 1 (familias monoparentales y progenitores solteros): 409 euros (+5€)
- Nivel de necesidad 2 (por cada miembro de la pareja con domicilio compartido): 368 euros (+4€)
- Nivel de necesidad 3 (beneficiarios mayores de edad sin domicilio propio ni compartido en pareja): 327 euros (+3€)
- Nivel de necesidad 4 (jóvenes de 14 a 17 años de edad): 311 euros
- Nivel de necesidad 5 (niños de 6 hasta los 13 años de edad): 291 euros (+21€)
- Nivel de necesidad 6 (niños menores de 6 años de edad): 237 euros (invariable)

El valor de referencia para las prestaciones destinadas a la manutención asciende de 229 a 236 euros. Los valores de referencia para alquiler y alojamiento se mantienen en 223 euros.

## Mercado de trabajo

### Impuesto sobre la renta

Los ingresos anuales libres de impuestos para solteros/as mayores de edad ascienden a 8.820 euros y 17.640 Euro para parejas.

### Fomento de la Formación Continua en la pequeña empresa

Nuevas medidas que facilitan el fomento por las agencias de empleo a los empleados de las pequeñas empresas que decidan realizar una Formación Continua. El empresario está obligado a participar en los gastos de la formación, pero a partir del 1 de septiembre de 2017 se suspende este requisito de obligatoriedad para las empresas con menos de diez empleados.

## Relaciones laborales y condiciones de trabajo

### Salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional bruto asciende el 1 de enero de 2017 a 8,84€/hora (+0,34€) por un periodo de dos años. También aumenta el salario mínimo sectorial para algunas profesiones.

### Cesión laboral y contrato de obras

El texto legislativo adoptado por la Cámara Alta, que en una primera lectura devolvió al Parlamento y entrará en vigor en abril de 2017, fortalece los derechos de los trabajadores en cesión laboral y evita el abuso de los contratos de obras. Con las

nuevas disposiciones se introduce cambios más importantes, entre los que destacan:

- Limitación de la duración máxima del contrato de cesión en una misma empresa a 18 meses. Si continúa la relación laboral tras ese periodo, deberán ser incluidos en plantilla.
- Equiparación de la remuneración del trabajador en cesión a la de los empleados de plantilla de la empresa cesionaria que realicen tareas similares transcurridos 9 meses desde el comienzo de la actividad en esta segunda empresa.
- La ley permite la autonomía colectiva para introducir excepciones a las reglas generales anteriores.

### Seguridad y protección en los centros de trabajo

La reforma de la Normativa que regula las disposiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo entró en vigor a principios de enero de 2017. Entre otros aspectos novedosos, esta disposición une varias normativas dispersas hasta la fecha y pretende adecuarse a los cambios del mundo laboral introduciendo una normativa específica para el teletrabajo, haciendo mención expresa de la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, de «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa» (2013/2112(INI). Otros aspectos que recoge la reforma es la obligatoriedad por parte del empleador de informar al trabajador acerca de los riesgos y medidas preventivas correspondientes concretas a su puesto de trabajo, de incluir en los informes de prevención una evaluación de los riesgos psicológicos, de hacer accesible la luz natural a todos los puestos de trabajo fijos y de un tamaño mínimo de los espacios comunes en los lugares de trabajo.

### Asuntos sociales y servicios sociales

#### Subsidio familiar por hijos y suplemento por hijos a cargo

El subsidio familiar por hijos aumentó en enero de 2107 2 euros a 192 euros por el primer y segundo hijo, a 198 por el tercer hijo y a 223 euros a partir del cuarto hijo. El suplemento por hijos a cargo se eleva de 160 € como máximo a un máximo de 170 €.

#### Acceso de ciudadanos procedentes de países miembros de la UE a las prestaciones sociales

Las nuevas disposiciones tienen como objetivo limitar el acceso de los ciudadanos de la UE a las prestaciones sociales. A los ciudadanos de otros Estados miembro de la Unión Europea no les corresponde el cobro de las prestaciones del seguro básico y la ayuda social, recogidos en el Código Social (Volumen II y XII), en Alemania durante los cinco primeros años; esta norma será de aplicación para aquellos ciudadanos de la UE que no trabajen, no sean autónomos o no hayan adquirido el derecho a la ayuda social por trabajos anteriormente realizados. Las personas que no tengan derecho a las ayudas sociales (SGB II y SGB XII) por no tener la

condición de trabajador (Arbeitnehmerstatus), tendrán derecho a la percepción de una única prestación (Überbrückungsleistung), de un mes para facilitar el retorno.

### [Ley Federal para la participación y autodeterminación de las personas con diversidad funcional](#)

La Ley federal para la participación y autodeterminación de las personas con discapacidad entró en vigor el 1 de enero de 2017 y tiene como punto central el trasvase de las denominadas ayudas para la integración del Tomo XII del Código Social, que regula las ayudas sociales y tiene un claro carácter asistencial, al Tomo IX del Código Social, que regula las prestaciones para la rehabilitación y cuyo objetivo es mantener y recuperar las capacidades de los beneficiarios para facilitar su acceso al primer mercado laboral. Prevé, igualmente, un aumento de las subvenciones destinadas a empleadores. La ley se implementará en etapas y las últimas mejoras legales entrarán en vigor en 2020; a partir de esa fecha, el Gobierno pondrá a disposición unos 766 millones de euros para cubrirlas.

### [Oficina de Conciliación para personas con discapacidad](#)

La Ley para la igualdad de las personas con discapacidad contribuye desde julio de 2016 a hacer las instituciones públicas accesibles para las personas con discapacidad. La Oficina de Conciliación inicia su trabajo el 3 de diciembre y a ella podrán dirigirse las personas con discapacidad para solucionar los conflictos que tengan en el ámbito público.

### [Ley reguladora de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de la prostitución](#)

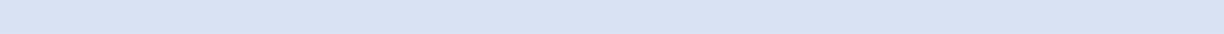
Las modificaciones a la Ley reguladora de la prostitución se produjeron en octubre y entrarán en vigor el 1 de julio de 2017. Los objetivos primordiales de la reforma son fortalecer el derecho de autodeterminación de los profesionales del sector, crear las bases legales para garantizar condiciones de trabajo adecuadas y mejorar la seguridad jurídica para la práctica legal de la prostitución. Puntos centrales son la obligación de los prostíbulos de disponer de un permiso administrativo de actividad y someterse a controles de calidad, la obligación de los profesionales a registrarse y el derecho a recibir una mayor asesoría, especialmente dirigido a profesionales entre los 18 y 21 años de edad. Además, se introduce la obligación del uso de preservativo.

## **Migración**

### [Nuevas disposiciones en la Ley de prestaciones a peticionarios de asilo en el marco de la Ley de Integración](#)

A partir de enero de 2017 entra en vigor la nueva normativa de la Ley sobre las prestaciones para peticionarios de asilo en el marco de la Ley de integración, la cual prevé la obligación de participar en los cursos de integración con la posibilidad de sancionar a las personas solicitantes de protección internacional receptoras de prestaciones. El Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) gestiona estos

cursos de integración, que están regulados de forma más detallada en la Ley de Residencia y en la Normativa sobre los cursos de integración.



## FRANCIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### La campaña para las elecciones presidenciales

##### El campo de los socialistas

**Manuel Valls** ya no habla de modificar la duración de la jornada laboral, ni de intensificar la disminución del coste del trabajo, ni de flexibilizar las reglas del trabajo. Propone un servicio cívico obligatorio de seis meses; desea que los franceses recuperen el poder de compra, así como introducir una '**renta decente**' (alrededor de 800 euros mensuales), financiada por la Seguridad Social, distinta de la renta universal de existencia, que fusionaría los mínimos sociales y la creación de una renta de autonomía para los jóvenes (18 a 25 años). También quiere la exención fiscal para las horas extraordinarias.

El antiguo primer ministro pretende reactivar el proyecto europeo, preconizando una pausa en el proceso de ampliación e introduciendo un salario mínimo europeo, cuya cuantía no debería ser inferior al 60% del salario medio.

Valls **mantendría la ley del trabajo** y buscaría una **protección social universal** que cierre la brecha actual entre trabajadores autónomos, artesanos, comerciantes y asalariados. Valls proyecta mantener el déficit público por debajo del 3% en el próximo quinquenio, manteniendo la norma de la UE, pero sin plantearse –en el corto plazo- el equilibrio presupuestario.

**No piensa que el trabajo se esté rarificando** y rechaza la 'renta universal' que proponen otros candidatos de la izquierda –como Hamon- (con un coste anual estimado de 350.000 millones de euros). Se muestra respetuoso con el derecho de asilo, pero lo distingue del fenómeno migratorio, de naturaleza económica. Defiende la creación de una agencia europea de asilo que armonice las políticas de los estados en esta materia y el incremento de los presupuestos para dar una acogida digna a los refugiados de Calais y de Paris. Recuerda que Francia se ha comprometido a acoger 30.000 refugiados hasta 2017 y, de momento, la cifra sólo alcanza a 5.000. Se opone a una política de acogida ilimitada (defendida inicialmente por Austria, Suecia y Alemania).

Entre los puntos novedosos de la campaña, hay que añadir la propuesta de Valls de que cada francés pueda acceder a una **cualificación nueva cada diez años** e incrementar la **prima de actividad** hasta 1.500 euros al mes. Mantiene su intención de mejorar el trato fiscal para las horas suplementarias.

Plantea una revisión del **CICE** (bonificación fiscal para la competitividad y el empleo), al considerar que no siempre se han respetado sus objetivos, dentro de una línea de mayor control de los gastos e inversiones públicos.

**Benoît Hamon derogaría la ley de trabajo**, organizaría la **reducción de la jornada laboral** y condicionaría el CICE a la creación de puestos de trabajo, al progreso

ecológico y a la reducción del tiempo de trabajo. Propone la creación de **una renta universal de existencia**, incrementar la RSA un 10% (hasta los 650 euros) en una primera fase y hacerla universal (750 euros) en una segunda fase.

La **lucha contra el paro** apenas aparece referida por los candidatos de la izquierda. Sólo Montebourg ha prometido bajar la tasa de paro (hasta el 6,1%) mediante costosas medidas de relanzamiento; pero en su programa no aparecen políticas de empleo, salvo el 'contrato de actividad' dirigido a los parados de larga duración. Todo ello pese a que el número de parados registrados en la categoría A (sin actividad laboral) se ha incrementado en 543.500 en estos cinco años. Quizás sea este fracaso el que explica el **silencio de los candidatos socialistas** (todos ex ministros) sobre el problema del desempleo, y que prefieran centrarse en la redistribución de los magros frutos del crecimiento económico.

### El programa económico y social de Hamon y de Valls.

Los resultados de las primarias socialistas despejan la incertidumbre: Benoît Hamon ha superado a Manuel Valls y será el candidato del PSF. El programa económico y social con el que competían ambos candidatos se resume en la tabla inferior.

<b>Benoît Hamon</b>	<b>Manuel Valls</b>
<p>Creación de una <i>renta universal de existencia</i>. Incremento del 10% del RSA → 600€. <i>Renta de existencia</i> para 18-25 años → 750€. Revalorización del SMIC y de las prestaciones sociales mínimas un 10%. Derogación de la ley del trabajo. Derecho incondicional al trabajo a tiempo parcial (con compensación salarial). Transformación de los empleados <i>uberizados</i> en asalariados. Creación de un impuesto sobre los robots. Igualdad salarial entre mujeres y hombres (más controles y más sanciones). Condicionar el CICE [bonificación fiscal empresarial] a sus resultados sobre el empleo.</p>	<p>Creación de una <i>renta decente</i> que fusione varias prestaciones sociales mínimas → 8.000 millones de euros. Subida de la prima de actividad para trabajadores y autónomos ganando &lt;1.500€. Revalorización de las pensiones bajas y de las pensiones de los agricultores. Exención fiscal de horas suplementarias. Bajada de retenciones para las clases medias y modestas. Acceso fácil al crédito para los emprendedores. Garantía de adjudicación de una parte significativa de contratos públicos a las PME. Generalización del cheque sindical. Servicio cívico obligatorio para los jóvenes (6 meses).</p>
<p>Reparto en la UE de los refugiados por cuotas de obligado cumplimiento. Autorización para trabajar a los solicitantes de asilo en un plazo de tres meses.</p>	<p>Ejemplaridad en la aplicación del derecho de asilo. Gestión eficaz de la política de salidas obligatorias. Diferenciar política de asilo y política de</p>

Los refugiados deben aprender la lengua francesa.	migración económica.
---	----------------------

### Un inicio de reforma de la protección social.

El articulista **Bruno Palier** constata que, mientras todos los candidatos socialistas defienden la Seguridad Social, la tasa de cobertura por el seguro médico obligatorio de los cuidados corrientes apenas alcanza el 50%.

Benoît Hamon defiende, en solitario, una *renta universal de existencia*, con objeto de proteger a los individuos ante la *rarificación* del trabajo que provoca la robotización. Inicialmente propone la subida de la RSA (renta de solidaridad activa) hasta los 600 euros y una *renta de existencia* para los jóvenes (de 18 a 25 años). Manuel Valls propone la unificación de las prestaciones sociales mínimas en una *renta mínima decente* (jóvenes de 18 a 25 años). Arnaud Montebourg lo llama *asignación para la autonomía de los jóvenes* y la fija en 450 euros. Vincent Peillon quiere extender la *garantía-jóvenes* a 200.000 beneficiarios.

Las propuestas nacen del **fracaso de los planes del quinquenio** de François Hollande en lo que se refiere a la mejora de la situación de los jóvenes, de su tasa de desempleo y de sus niveles de pobreza. Pero nadie defiende al colectivo más vulnerable: las madres de familias monoparentales.

Montebourg presenta su proyecto de seguridad social profesional como una extensión del dominio de la Seguridad Social, en tres tipos de contrato: el que asegura el CDI (contrato de duración indeterminada), el de actividad para los desprotegidos y el de formación para todos los parados. Hamon propone un **estatuto social único para todos los activos y un derecho universal a la formación a lo largo de la vida**. Peillon insiste en el acceso de todos a la formación. Valls quiere una verdadera Seguridad Social profesional, con el objeto de generalizar el derecho a la formación (dotación de entre 400 y 500 horas de derecho a la formación en la cuenta personal de actividad y derecho a recibir una nueva cualificación cada 10 años).

Todos los candidatos insisten en el papel de la escuela, sin detallar el contenido de sus planes. Nada dicen sobre el número de **plazas de guardería a crear** –y cómo se financiarían-, cuando sólo el 13% de los niños –hasta los 3 años de edad- acude a una de ellas.

### La otra izquierda: Macron y Mélenchon.

El candidato de En Marche (Emmanuel **Macron**) plantea, como objetivo a alcanzar en 2022, el **reembolso del 100% de los gastos sanitarios** en material óptico y en prótesis dentales y auditivas. Se calcula que la medida tendría un coste anual de 4.400 millones de euros. El gasto habitual en Francia por estos conceptos es de 822 millones de euros en prótesis auditivas (pagando los asegurados el 56%), 6.140 millones en óptica médica (24,1%) y 10.700 millones en cuidados dentales (22,7%).

**Mélenchon** –candidato de La Francia Insumisa- quiere diferenciarse de los socialistas. Tiene unos objetivos claros: vuelta a la **jornada semanal de 35 horas reales, jubilación a los 60 años** (con 40 cotizados), Seguridad Social integral con un **reembolso total de los gastos** médicos, derecho a la gratuidad de los primeros metros cúbicos de agua y de gas, y a los primeros kilovatios de electricidad. Por otra parte, critica como puras ilusiones las propuestas de los candidatos socialistas ('renta decente' y 'renta universal'); ambas estarían por debajo del umbral de la pobreza, de la asignación a los adultos discapacitados y del mínimo para la vejez.

**Mélenchon** quiere acabar con la tasa de **abstención electoral** (60%) de los trabajadores y mantiene su propuesta de vuelta a la semana de 35 horas, de un **SMIC de 1.700 euros** al mes, de no trabajar los domingos y de **derogación de la ley Khomri**.

Por otra parte, la **CGT** anuncia que **votar contra un candidato no tiene que significar votar a favor de otro**. Se muestra contraria a aumentar las ayudas a las empresas para reactivar la creación de empleo. Martínez denuncia los ataques escandalosos a los funcionarios e insiste en la necesidad de mejorar los salarios y de una semana laboral de 32 horas. El sindicato anuncia que su oposición a la ley de trabajo va a desplazarse al terreno de las empresas.

#### [La campaña de los candidatos de Los Republicanos y del Frente Nacional.](#)

Para **François Fillon**, si el **aprendizaje** no está en Francia a la altura del de Alemania o Suiza es porque ha sido construido por el Ministerio de Educación y no por el mundo profesional. Por ello, preconiza desligar los **1.500 centros de FP** y sus **666.000 alumnos** del sistema de educación nacional y confiar su gestión a las regiones y a las ramas profesionales, que ya se encargan de los CFA (centros de formación en alternancia).

Para evitar una **regionalización de los diplomas**, los parámetros y los sistemas referenciales formativos quedarían reservados a una comisión nacional, bajo la tutela del Ministerio de Educación, sin excluir a las ramas profesionales y a los agentes sociales.

Por otra parte, François Fillon ha indicado que quiere eliminar totalmente las cargas empresariales (765 millones de euros) de los contratos de formación dual.

En materia de Seguridad Social, plantea que todas las **pensiones de jubilación de régimen de base** inferiores a 1.000 euros mensuales se incrementen en 300 euros al año (25 euros mensuales). La izquierda ha preferido subir el límite mínimo de la pensión hasta 800 euros y conceder una prima excepcional de 40 euros a los jubilados con pensiones inferiores a los 1.200 euros mensuales. La medida de Fillon afectaría a **cuatro millones de pensionistas** y se financiaría con los ingresos procedentes de la elevación de la edad de jubilación hasta los 65 años.

También subiría las **pensiones de viudedad** (*pensions de réversion*) un mínimo de 600 euros al año (50 euros mensuales). Esta disposición sólo afectaría a los

perceptores de pensiones más bajas (unas **400.000 personas**). La medida se financiaría con la subida de dos puntos del IVA.

La subida del IVA también permitiría introducir la franquicia en las cotizaciones sociales, **suprimiendo la cotización salarial por enfermedad**. La medida tendría un costo de 5.500 millones de euros. La disposición se aplicaría tanto a los trabajadores del sector público como a los del privado.

**El techo del coeficiente familiar**, que limita los beneficios fiscales de las unidades familiares, **volvería a elevarse** hasta los 3.000 euros mensuales por cada media parte de la unidad familiar. La medida tendría un coste de 3.000 millones de euros. A los que se añadirían otros 800 al revertir la modulación de las prestaciones familiares. Estas medidas favorecerían a las familias más acomodadas.

Fillon pretende favorecer la **creación de un millón de empleos mediante la instauración del estatuto del trabajador independiente**. Con vista a favorecer la creación y el mantenimiento del empleo, introduciría un nivel de cargas extremadamente bajo en el sector de los servicios.

Por otra parte, manifiesta su compromiso con el sistema de solidaridad francés: “cuando tenemos casi 6 millones de parados y 9 millones de pobres, no se puede campar por las posiciones conservadoras”. Para él, un recorte en los servicios públicos sería catastrófico para los excluidos. Su programa de **liberalizaciones** se encontraría con la oposición los franceses (un 73% de los encuestados muestra su oposición ante la supresión del 33% del copago y un 62% se opone a la reducción del número de funcionarios en 500.000).

El economista **Jean Peyrelevade** considera que **el programa de Fillon no puede aplicarse**. Las rebajas de las cargas e impuestos sobre las empresas (40.000 millones de euros) y sobre las familias (10.000), no podría compensarse con una subida de 15.000 millones de euros gracias a la subida en dos puntos del IVA. De esta manera, en el primer año de su mandato, el déficit presupuestario aumentaría, al menos 1,5 puntos del PIB. Esta evolución negativa no podría compensarse mediante medidas de ahorro: los 20.000 millones de euros conseguidos con el cambio de edad de jubilación a los 65 años serían de aplicación progresiva y los 15.000 millones de euros logrados con la supresión de 500.000 puestos de funcionarios se verían anulados por el necesario incremento de la jornada laboral (de 35 a 39 horas) del colectivo. De esta manera, en 2017, el déficit público se situaría en el 4,7% del PIB y la deuda pública superaría el 100% del PIB.

La candidata del FN, **Marine Le Pen**, está segura de la implantación de **la renta universal** y critica a quienes afirman que es irrealizable. Calcula que su impacto sería de entre el 15% y el 20% del PIB. No pone en tela de juicio la importancia del trabajo, pero considera que la ecuación de Schumpeter (la innovación tecnológica como creadora de empleos) ya no funciona; por ello, habría que aprovechar la oportunidad que nos ofrece la revolución tecnológica para **trabajar menos y vivir mejor**. Como medidas concretas, propone el **incremento del RSA** hasta 600 euros y que se conceda de manera automática, ya que ello beneficiaría al tercio de personas que, pudiendo solicitarla, no lo piden. También permitiría a los jóvenes (de

18 a 25 años) percibir la renta universal, para favorecer su autonomía, su inserción social y laboral. Para costear estas medidas propone un nuevo impuesto sobre el patrimonio.

### Los candidatos socialistas en peligro de fuera de juego.

Según la encuesta de Cevipof-Ipsos Sopra Steria, ninguno de los candidatos socialistas supera el 10% de intención de voto. Manuel Valls situaría la cifra entre el 9% y el 10%, Montebourg y Hamon rondarían el 7%.

El candidato de la derecha, François Fillon, contaría con el 25% de las intenciones de voto. El antiguo ministro de Economía, Emmanuel Macron (En Marche), estaría situado entre el 19% y el 21%. El candidato de la izquierda alternativa, Jean-Luc Mélenchon se movería en la horquilla del 14%-15%. Finalmente, Marine Le Pen mantendría entre el 25% y el 26% de la intención de voto (mejorando entre 5 y 7 puntos los datos de 2012).

Las últimas encuestas, tras la publicación por el *Canard Enchaîné* de los ingresos de Penelope Fillon (alrededor de 900.000 euros) por unos empleos denunciados como ficticios, permitirían concluir que, en estos momentos, el candidato de Los Republicanos no pasaría a la segunda vuelta y el candidato socialista podría quedar en cuarta posición.

Candidato / sondeo	Bfmtv	Paris Match	BVA-Salesforce	Elabe
Le Pen	26.5%	25,0%	25%	26%
Macron	22,5%	20,5%	21% - 22%	22%
Fillon	19,5%	18,5%	18% - 20%	19%
Hamon	16,5%	16,5%	16% - 17%	16%
Mélenchon	10,0%	10,0%	11% - 11,5%	10%
Bayrou	4,0%	4,5%	5%	4%

### La Confederación de Artesanos (CAPEB) de la construcción interpela a los presidenciables.

- **La Confederación de artesanos de la construcción reclama diez tipos de acciones para implementar en los primeros 100 días del próximo quinquenio.**
- **En 2016, por primera vez en cuatro años las actividades de los artesanos aumentaron**

Los artesanos de la construcción representan el 98% de las empresas de la construcción (aquellas menos de 20 empleados) y la mayoría de sus ingresos y del empleo (más de 700.000 empleados y aprendices, además de la multitud de las empresas individuales). Lo suficiente como para dar peso a la Confederación de artesanos, CAPEB, que se invita hoy al debate presidencial. Ella revela su *agenda ideal de acción* para los primeros 100 días del próximo quinquenio presidencial. El presidente de la CAPEB anuncio que se reuniría con los equipos de los candidatos presidenciales y los propios candidatos para presentar los diez componentes de su agenda de medidas y pedirles que adopten una posición, comenzando a principios de febrero por el candidato de la derecha.

Las reuniones se van a celebrar en un contexto favorable debido a la **recuperación de la actividad económica de los artesanos**. El empleo se estabilizó y los pedidos aumentaron. Por primera vez en cuatro años, el negocio creció en 2016 un 1,5% anual y hasta un 2% en el cuarto trimestre. Ha sido un año clave en el que las medidas tomadas dos años antes (un IVA de 10% para la renovación convencional, y el crédito fiscal del 30% y el 5,5% de IVA para la renovación de energía) han producido su efecto.

Este crecimiento es inferior al 2,5% de la obra nueva, que representa la otra mitad del sector de la construcción. La nueva construcción se financia por inversores inmobiliarios mientras que la renovación depende fundamentalmente de la coyuntura económica de los particulares y especialmente de la situación del mercado de trabajo, que no es muy favorable.

Por ello los artesanos de la construcción, que quieren asegurar el futuro del sector, ven necesario que se tomen medidas. Según el presidente de la CAPEB la prioridad es **luchar contra la competencia desleal** del régimen del "micro-empendedor", el trabajo no declarado y el fraude en el desplazamiento de trabajadores. La **tarjeta de identificación de los trabajadores de la construcción**, que comenzarán a distribuirse a finales de febrero, ayudará siempre que haya medios suficientes para efectuar los controles durante la noche y los fines de semana.

La reciente reforma de la condición de micro-empresa ya ha tenido, según la CAPEB, efectos positivos ya que las creaciones de estas micro-empresas en el sector de la construcción cayó un 22% en 2016, según el INSEE. Un gran número de empresas artesanales no ha creado más puestos de trabajo por temor a esta competencia de bajo costo, a menudo llevada a cabo por los empleados de sus propias empresas. ¿Qué hará François Fillon que cuenta con un equipo de liberales defensores de la micro-empresa?.

Otra medida clave de la agenda es "**pasar de 35 a 39 horas** sin aumentar el coste de la mano de obra, sin cargas sociales en estas cuatro horas adicionales" . El presidente de la CAPEB se inquieta de los efectos de la Ley el Khomri que permite a las grandes empresas negociar el tiempo de trabajo mediante acuerdos de empresa y teme que esto tenga como consecuencia una disminución del coste del trabajo mayor para los grandes grupos que para los artesanos que dependen del convenio de ramo y considera que esto sería una competencia desleal.

### **Las preguntas que plantea la renta universal**

El candidato socialista **Benoît Hamon** ha propuesto incrementar la RSA (renta activa de solidaridad) un 10% para 2018, hasta los 600 euros mensuales. Inicialmente podrían solicitarla los jóvenes de entre 18 y 25 años de edad. Posteriormente se generalizaría, en una cuantía de 750 euros al mes. La propuesta obliga a plantear diversas preguntas:

¿Se va a '**rarificar**' el trabajo? Frente al cálculo de quienes, como Hamon, piensan que la digitalización va a transformar el trabajo en una actividad cada vez menos habitual, hay quienes piensan que, a largo plazo, el trabajo termina adaptándose a

los desarrollos tecnológicos. El Consejo de Orientación para el Empleo considera que tan sólo el 10% de los empleos están amenazados.

¿Cómo financiarla? La medida costaría más de **480.000 millones de euros anuales**. Sería muy difícil financiar el esfuerzo con un incremento impositivo, porque Francia maneja ya tasas muy altas. Quedaría la opción de captar los recursos del sistema de protección social (básicamente las pensiones de jubilación). Pero ello supondría la ruptura del contrato social en Francia. El 'think tank' Generation.Libre cree que cabría financiar una renta de 500 euros mensuales por adulto sin recursos con una nueva tasa impositiva del 25% sobre todo tipo de ingresos.

¿Puede tener **efectos perversos**? Podría incrementar la **inflación**. Además, ciertos empleos poco cualificados y con bajas remuneraciones sólo podrían cubrirse subiendo los sueldos. Ello supondría un **encarecimiento (quizás en cascada) de la mano de obra**. Sin un incremento correspondiente de la productividad, la competitividad de la economía francesa quedaría muy dañada.

[El debate sobre la renta universal abandona la zona marginal.](#)

**Julien Dourgnon** defiende esta propuesta no dentro del marco del 'fin del trabajo asalariado', sino de su apertura radical, adecuando el sistema de reparto de los ingresos a los cambios en el mundo de la producción de la riqueza. Para Dourgnon el proceso se apoyaría sobre tres estrategias: mudar los dispositivos existentes **hacia la universalidad y la incondicionalidad**; reformar **la fiscalidad** para convertirla en **efectivamente redistributiva** y crear un cuadro institucional que fuera recibiendo las necesidades financieras específicas.

Por su parte, **Seth Ackerman** considera que el nuevo sistema avanza hacia la liquidación del concepto de justicia social. La renta universal restauraría la vieja ideología liberal de la responsabilidad individual: **la idea de una gestión colectiva de los ingresos socializados sería suplantada por la de su apropiación privada**. La única vía hacia una política post-productivista es la abundancia de empleos asalariados, un **pleno empleo favorecido por la reducción del tiempo de trabajo** que permite la creciente automatización.

[Las cuatro debilidades eternas de Francia.](#)

- **Francia produce al precio de Alemania, pero sin la calidad de ésta.**
- **La rigidez del marco laboral y las altas cotizaciones puestas en el punto de mira.**
- **Demasiado social mata lo social.**

El problema específico de Francia es que, desde 2015, su actividad económica progresa –anualmente– medio punto por debajo de la media de la zona euro. En veinticinco años, la producción *per cápita* ha aumentado un 28% (superando tan sólo a los incrementos de Grecia, Italia y Suiza). El economista **Patrick Artus** señala cuatro factores explicativos de esta debilidad.

En un primer bloque nos encontramos con unos **costes salariales** muy elevados (Francia conseguiría “la calidad española a precios alemanes”), con la mediocridad del **diálogo social** y la **rigidez** del derecho laboral (que impiden una mejor organización del trabajo y la adaptación al cambio) y con las **altas cotizaciones sociales** (financian una serie de gastos más relacionados con la solidaridad que con la seguridad social y que deberían costearse por la vía de los impuestos).

En segundo lugar, el **comercio exterior** es frágil y proclive al déficit a largo plazo. Un incremento de 100 euros en la demanda de productos industriales produce importaciones por 81 euros.

En tercer lugar, la **industria** está mal armada para resistir tiempos difíciles: esta esclerotizada por protecciones, subvenciones y reglamentos administrativos.

Finalmente, la economía francesa carece de **conocimientos** económicos; la carencia afecta tanto al pueblo llano como a los dirigentes.

Por otra parte, se han publicado las estadísticas de la economía alemana: el paro está en niveles mínimos y la Seguridad Social presenta un balance positivo (con créditos excedentes).

En el 2004, Alemania estaba en la misma situación que la Francia actual. Los agentes sociales se pusieron de acuerdo para que los pequeños gastos médicos dejasen de reembolsarse; se redujo la duración de las prestaciones por desempleo y se alargó la edad de la jubilación hasta los 67 años.

La patronal debería tomar la iniciativa y realizar, junto con los sindicatos, el **trabajo de limpieza de las cuentas sociales**. En Francia, este capítulo consume el 32% del PIB, frente el 22% en Alemania. Hay que comprobar si se da buen fin a estos gastos y si los franceses son capaces de actuar con responsabilidad.

Demasiado social acaba matando lo social: el exceso de los costes erosiona la competitividad de las empresas, baja el crecimiento y fragiliza el empleo.

### **Elecciones en las TPE: una abstención sin precedentes.**

Las elecciones de representantes en las TPE han tenido un peor resultado que las del 2012 (q recogieron una participación inferior al 10%).

CFDT preveía una participación final entre el 7% y el 8% de los 4.500.000 de trabajadores convocados a participar en el proceso. El Ministerio de Trabajo rechazó la petición de CGT y de Solidarios de prolongar una semana más el período electoral.

El proceso no sólo alimenta el contador de la representatividad sindical, al agregarse sus resultados a los de las elecciones profesionales, sino que, además, designa los representantes de los trabajadores en las comisiones regionales paritarias. Estas instancias tendrán como tarea informar a trabajadores y empresarios sobre el

Código de trabajo y sobre los convenios colectivos, y facilitar la resolución de los conflictos individuales y colectivos.

Finalmente, de los 4.502.621 trabajadores inscritos, han votado 330.928, con una tasa de **participación del 7,35%** y habiéndose escrutado 7.306 votos nulos y en blanco. La participación ha resultado similar en los cuadros (7,73%) y en resto del personal (7,305).

El escrutinio en toda Francia ha reflejado la victoria de CGT en la categoría **nacional interprofesional** con el 25,12% de los sufragios, seguida por la CFDT (15,49%) y FO (13,01%).

Entre las candidaturas **regionales interprofesionales**, destaca el resultado de UGTG (0,32%) y de LAB (0,27%).

Por último, entre las **candidaturas profesionales**, los mejores datos han correspondido a SPAMAF (5,52%) y a CSAFAM (2,10%).

### **El presidente de FNSEA advierte de los peligros que acechan a la agricultura francesa.**

- **20.000 granjas desaparecerán este año en Francia.**
- **Un tercio de los agricultores tiene unos ingresos mensuales de 354 euros.**

Xavier Beulin, presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Explotaciones Agrícolas (FNSEA) avisa que, al menos, 20.000 de las 400.000 granjas existentes en Francia verán peligrar definitivamente su existencia en 2017, dentro de un cuadro en el que la agricultura francesa ha perdido, en los últimos quince años, cuatro puestos en la clasificación de países exportadores, alcanzando una **balanza comercial negativa** entre los 1.000 y los 2.000 millones de euros anuales.

Hace quince años, Francia producía 25 millones de cerdos; la misma cifra que en España. El año pasado, la cifra ha bajado hasta los 21 millones, mientras que la de España ha llegado hasta los 46 millones.

El sector calcula unas pérdidas en el 2016 cercanas a los 5.000 millones de euros y cada dos o tres días se produce un **suicidio**. Un tercio de los agricultores tiene unos ingresos mensuales de 354 euros. La situación es inaceptable. Beulin considera que la política agrícola europea se ha vuelto muy coercitiva en lo medioambiental y sería necesario volver a una PAC más **proteccionista**.

### **El servicio cívico: cerca de 100.000 jóvenes han participado en el 2016.**

Durante el año pasado, cerca de cien mil jóvenes han realizado alguna misión de servicio cívico. Éstas se basan en participaciones voluntarias de una duración entre 6 y 12 meses. De esta manera se ha alcanzado la cifra de 200.000 voluntarios en el período de siete años.

El sistema, creado en el 2007, permite a los jóvenes de entre 16 y 25 años de edad (hasta los 30, en el caso de las personas con alguna discapacidad) realizar una tarea de interés general, cobrando una indemnización de 577 euros netos al mes.

### **Lanzamiento de la Fundación para la Inversión Social y el Desarrollo Humano.**

El Presidente de la República ha anunciado ayer la puesta en marcha de esta fundación, cuyo objetivo es apoyar los proyectos de investigación destinados a evaluar los experimentos sociales en los que aúnen sus esfuerzos los poderes sociales, las empresas y las asociaciones.

Se trata de **identificar los proyectos** más eficaces para fomentar la innovación en relación con las políticas de solidaridad, y que permita que éstas puedan ser consideradas como verdaderas inversiones, al evaluar su impacto.

Sus proyectos serán seleccionados con el apoyo de un **Consejo Científico**, compuesto por investigadores renombrados, que contará con el apoyo de un panel ciudadano.

La Ministra de Trabajo apunta, para romper la espiral del paro y de exclusión, a la creación de empleos que faltan, consiguiendo territorios sin parados de larga duración; considerando que es preferible utilizar los fondos públicos para pagar a estos desempleados, y que realicen **trabajos útiles para la comunidad**, que mantenerlos sin actividad y recibiendo subsidios por una cantidad de dinero equivalente.

### **El Primer Ministro y el Consejo de Orientación de Políticas de Juventud (COJ).**

Bernard Cazeneuve inauguró ayer el COJ en el palacio de la Puerta Dorada. Tras una rueda de prensa sobre el compromiso de los jóvenes, ha tratado sobre los dispositivos orientados a la inserción de los mismos en el mundo del trabajo: "Mejorar las condiciones de vida de los jóvenes y permitirles ganar autonomía es un deber".

### **El Brexit y las políticas migratorias.**

- **La futura política de inmigración es una incertidumbre.**

Londres pretende dominar los flujos migratorios con origen en la UE. La Primera Ministra, Theresa May, ha rechazado garantizar, de manera unilateral, el derecho de residencia de los ciudadanos comunitarios ya establecidos en Gran Bretaña. En cualquier caso, la decisión en esta materia estaría **condicionada a una garantía para los británicos** instalados en el continente.

Menos clara aparece la política a aplicar para los comunitarios que pretendan residir en GBR **una vez producida la salida** efectiva del país: ¿se les aplicarán las mismas reglas que a los no europeos? El Financial Times asegura que el gobierno estaría trabajando con un sistema de **visados de trabajo** para este colectivo. Queda en el aire la cuestión de la posible imposición de cuotas y del acceso a las prestaciones sociales. Otra solución sería conceder las visas de trabajo, de manera automática, a

quienes dispusiesen de una oferta de trabajo en el país. Al Reino Unido le interesa mantener los talentos y seguir atrayéndolos (el 12% de trabajadores de la City proceden del resto de países de la UE).

### Consecuencias previsibles de la salida de Gran Bretaña de la unión Europea.

- **HSBC desplazará mil empleados de Londres a París como consecuencia del Brexit.**
- **Un Brexit duro... para los ingleses.**
- **La City es consciente de que perderá su pasaporte europeo.**
- **Brexit: Fráncfort y París se llevarán la parte del león.**
- **El Brexit amenaza decenas de miles de empleos en la City londinense.**

Le Figaro, informa que los dirigentes de la entidad bancaria (HSBC) podrían 'deslocalizar' el 20% de su actividad, tanto de la rama comercial como de la financiera. De los 247.000 asalariados del grupo, 48.000 trabajan en Gran Bretaña y 10.000 en Francia. HSBC incluso había pensado en trasladar su sede social a Hong Kong (por el endurecimiento de la normativa británica en materia bancaria). Tras obtener algunas concesiones, ha decidido mantenerla en Londres.

France Soir, Le Parisien y Français Express se hacen eco de la entrevista concedida por **Stuart Gulliver** (director general de HSBC) a Bloomberg Television. En ella señala que la actividad inversora de la entidad en los mercados mundiales habría quedado muy tocada con la salida de GBR de la Unión Europea. Calcula que **un millar de puestos de trabajo** de la entidad se desarrollan dentro de la legislación europea y que, en el marco del acceso al mercado único, "probablemente deberían trasladarse a Francia". París sería la opción preferida por Gulliver (en 2002, HSBC compró le Crédit Commercial de France y ello le permite contar con más de 9.500 empleados en el país), frente a las candidaturas de Dublín y de Lisboa.

El denominado pasaporte financiero permite a las entidades financieras europeas vender sus productos por toda Europa. **La City no podrá mantener el pasaporte financiero**, al estar éste ligado al mercado interior, a sus reglas y a su sometimiento a la Corte de Justicia. Las consecuencias resultan evidentes: la City se beneficia de un excedente comercial, al exportar hacia el resto de la UE servicios financieros por valor de 26.000 millones de libras e importándolos por valor de 3.000 millones de libras.

Les Echos explica que el pasaporte financiero es un instrumento para las empresas del Espacio Económico Europeo para la venta de sus productos y servicios dentro del mismo. Hay 336.421 pasaportes del Reino Unido hacia la UE, frente a 23.532 en el sentido inverso. Son 5.476 las empresas británicas que usan al menos un pasaporte, frente a 8.008 empresas del resto de Europa. En caso de perder este pasaporte, los bancos con su sede europea situada en GBR estarían obligados a **deslocalizar miles de empleos**.

El editorial de **Le Monde anuncia que el Brexit será duro**. Theresa May no puede aceptar la libre circulación de ciudadanos, ni reconocer la autoridad de la Corte de justicia europea, ni financiar las políticas europeas. El Consejo Europeo de

diciembre pasado no aceptó su solicitud de una garantía previa para los ciudadanos británicos instalados en el Continente. Abandonará el mercado único y la unión aduanera y, de esta manera, tendrá un estatus inferior al que ahora goza Turquía. La UE debe permanecer firme y no acordar a GBR un estatuto más favorable que los existentes para cualquiera de sus miembros.

**Goldman Sachs** estudia reducir a la mitad sus efectivos localizados en Londres. Los traslados se realizarían hacia Francfort, Nueva York, Varsovia y Madrid. El Brexit y la victoria de Donald Trump van a modificar la estrategia de los bancos norteamericanos en Europa. Han creado entidades en Irlanda –a efectos contables e impositivos- pero los efectivos comerciales irían a Francia y a Alemania.

**El banco suizo UBS** ha indicado a la BBC que 1.000 de sus 5.000 empleados en Londres están afectados por la pérdida de Gran Bretaña del *pasaporte europeo*. Las licencias de gestores de activos, intermediarios y aseguradores afectados por el Brexit estarían alrededor de 5.500. Fráncfort y París se sitúan en primera línea en la competición –con Ámsterdam, Dublín o Luxemburgo- por captar estas posiciones. No es ésta la única amenaza para la *City*: **si Donald Trump baja los impuestos** hasta el 15%, Londres perderá muchos puestos en beneficio de Nueva York.

Por otra parte, y en relación con el Brexit, **Ana Botín** (Banco Santander) ha recordado que la entidad tiene 14.000.000 clientes en Gran Bretaña y que España recibe cada año varios millones de turistas británicos.

Un informe del gabinete Oliver Wyman preveía, en octubre pasado, entre 2.000 y 75.000 empleos perdidos. Hay quien piensa que la cifra estará más **cerca de los 75.000** que de los 2.000, en función del desarrollo de las futuras negociaciones.

**Paris parece mejor situada** que otras capitales europeas para recibir los empleos perdidos por Londres, pero Frankfurt cuenta a su favor con la proximidad física del regulador europeo (BCE) y con la potencia financiera de Alemania; en su contra juega el tamaño menor de la ciudad y su falta de locales y oficinas.

A partir de enero de 2019, las entidades financieras británicas tendrán que separar sus actividades de banco para particulares y de banca financiera. La medida afectará principalmente a HSBC, Lloyd, RBS, Barclays y **Santander**, que totalizan unos activos de 25.000 millones de libras esterlinas. El coste calculado de esta medida superaría los 1.500 millones de libras en el caso del HSBC y de 1.000 en el de Barclays.

### **Un centro para las mujeres y las familias migrantes en Ivry.**

**El objetivo del Ministerio del Interior es que los *sin techo* no duerman en la calle.**

Hay 91 plazas disponibles en el centro de alojamiento de Paris-Ivry para las mujeres y las familias de migrantes *sin techo*. La previsión es que, a mediados de marzo, sean 400. Los solicitantes de esta protección deben pasar antes por un centro

humanitario en la capital (con una capacidad para acoger hasta 400 personas), en el que permanecen los hombres *no acompañados*.

Al no tener el dispositivo capacidad para recibir las solicitudes recibidas y ante la presión de los migrantes (y las bajas temperaturas en la calle), el pasado día 17 tuvo que organizarse un sistema de **alojamiento de urgencia** (alrededor de 400 plazas). A pesar de todo, un centenar de personas habría tenido que **dormir en la calle** la noche del martes al miércoles.

El prefecto de la región ha informado que 89 estructuras **en Île-de-France** albergan a 9.000 **migrantes**. Por otra parte, los menores que esperan su oportunidad en Calais para cruzar al Reino Unido están en peligro de sufrir una hipotermia.

### **Tarjetas sanitarias para los migrantes.**

Desde el lunes, la Cruz Roja francesa entrega a los migrantes las primeras tarjetas médicas. Hasta ahora, al salir de las consultas (de enfermería), se les entregaba una hoja en formato A4, que solía perderse. La tarjeta médica que ahora reciben es un documento público. Las consultas permiten detectar los riesgos de infección, los virus y la tuberculosis. De momento van a entregarse **2.000 tarjetas** de este tipo. El procedimiento, limitado a la Ile-de-France, podría extenderse al conjunto del territorio nacional.

## GRECIA

### COMENTARIO GENERAL

#### Situación política económica y social

En enero, el Gobierno griego preparó un paquete de medidas adicionales para acercar posturas con sus acreedores de cara al cierre de la segunda evaluación del memorándum. Inicia así 2017 con una avalancha de nuevos impuestos, con los que el Gobierno intenta cuadrar sus previsiones presupuestarias para alcanzar así los objetivos fijados en el tercer rescate, todo ello sin saber aun cuándo podrá cobrar el próximo tramo de la ayuda. Se trata de medidas que van desde la reducción del ingreso mínimo exento de impuestos, pasando por el aumento de los tipos del IRPF, hasta el incremento de una serie de impuestos indirectos, y la creación de nuevos. Con esta serie de incrementos de impuestos directos e indirectos, el Estado espera recaudar 2.447 millones de euros adicionales y el Gobierno espera poder alcanzar en 2017 un superávit primario superior al 1,75 % del producto interior bruto (PIB).

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

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

Se recuerda que el Gobierno despidió el año 2016 pidiendo perdón a los acreedores por haber decidido sin previa consulta abonar una paga extraordinaria a los pensionistas más pobres y aplazar el incremento del IVA en las islas del mar Egeo golpeadas por la crisis de refugiados.

Tsipras lo había anunciado en un mensaje televisado, en un momento de elevada tensión entre los acreedores sobre la segunda revisión del programa asociado al rescate.

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

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

Aunque Grecia comparte la visión del FMI de que el objetivo para el superávit primario (que excluye el pago de los intereses de la deuda) es demasiado elevado,

porque anula toda posibilidad de insuflar vida a la maltrecha economía, no está dispuesta a asumir aún más recortes, y ante la duda, prefiere dejar al Fondo fuera del rescate.

La carta de disculpas enviada por Tsakalotos al presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, tras el acto en solitario de Tsipras, en la que promete que las medidas aprobadas son excepcionales, ha permitido al menos volver a descongelar las medidas de alivio de la deuda acordadas a comienzos de diciembre. Dijsselbloem anunció que se daba por satisfecho con las explicaciones dadas por el ministro y que, por tanto, en enero el MEDE podrá analizar las medidas a corto plazo de alivio de la deuda griega.

Básicamente se trata de extender los vencimientos de bonos y dar algo más de margen al pago de los intereses correspondientes al segundo rescate. Las medidas a medio y largo plazo, en cambio, no se abordarán hasta pasado el verano de 2018, cuando finalice el rescate heleno.

Grecia y sus acreedores se hayan visto en un punto muerto de las negociaciones para concluir la segunda evaluación del rescate, la prensa helena especula con que el Ejecutivo quiere cerrarla antes del Eurogrupo previsto para el 20 y 21 de febrero. En las últimas semanas se ha puesto en entredicho la necesidad de la participación del FMI al lado de la Comisión Europea (CE), Banco Central Europeo (BCE) y Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) en el memorándum, con declaraciones cruzadas entre Atenas y Berlín al respecto.

A finales de enero, el director gerente del MEDE, Klaus Regling, afirmó que «asume» que las instituciones no aprobarán el desembolso del próximo tramo del rescate griego a Atenas si el Fondo Monetario Internacional no acepta participar en el rescate». El FMI de momento, a pesar de las insistencias de los países miembros, no participa directamente en el rescate a Grecia, limitándose a proporcionar apoyo técnico a los acreedores europeos. Según rumores sobre el análisis realizado por el FMI, que presentará en febrero, esta Institución parecería considerar la deuda griega «altamente insostenible», una opinión que contrasta con la del MEDE, que considera que la carga «puede ser manejable».

Regling dijo que esas preocupaciones «no son nuevas» y que la posición del MEDE es «clara» en cuanto a continuar el programa con la participación del FMI, no porque necesiten su aportación financiera dado que el MEDE puede proporcionarla, sino porque ese fue el acuerdo entre las instituciones «y no hay razón para cambiarlo ahora».

Por otra parte afirmó que las autoridades griegas «también tienen que avanzar en varios aspectos en los que todas las instituciones han identificado que necesitan actuar». Regling descartó también la existencia de un «plan B», añadiendo que, por otra parte, probablemente no tengan que utilizarse la totalidad de los 86.000 millones de euros previstos en el tercer rescate, ya que tanto el crecimiento como el desempeño fiscal del país han sido «mejor de lo esperado» y la banca «probablemente necesitará 20.000 millones menos de lo previsto».

Entre las medidas adicionales que ha venido exigiendo el FMI para hacer factibles los objetivos fiscales a medio plazo, está la ampliación de la base imponible - reduciendo el mínimo exento- y nuevos recortes a las pensiones, algo que el Gobierno de Alexis Tsipras rechaza por ahora categóricamente.

El Eurogrupo de enero concluyó sin que se lograra acordar una fecha para el regreso de los representantes de las instituciones acreedoras. Atenas no logró el apoyo de los socios europeos a sus pretensiones de no legislar por adelantado medidas de ajuste para los años posteriores a 2018 (cuando ya habrá expirado el tercer rescate), como viene exigiendo el Fondo Monetario Internacional (FMI).

La agencia de calificación crediticia Moody's considera que los continuos retrasos en la segunda evaluación del programa de asistencia financiera a Grecia amenazan con perjudicar la reestructuración de los bancos helenos. La agencia señala que estos retrasos ponen en peligro el objetivo de reducir hasta finales de 2019 en un 40 % los créditos en mora de la banca, que actualmente suman en torno al 45 % de todos los préstamos.

A juicio de la agencia, para "restaurar gradualmente la confianza de los depositantes e inversores en el país y su sistema bancario", es "crucial" que Grecia aplique con rapidez el programa acordado. Un punto esencial para que mejore la confianza de los depositantes y, por tanto, se establezca la situación de la banca es que se produzca el deseado regreso de los bonos griegos al programa de flexibilización cuantitativa del BCE, algo que, recuerda Moody's, solo podrá ocurrir si el Gobierno griego y las instituciones acreedoras logran cerrar la actual evaluación del programa de reformas.

La Oficina de Presupuestos del Parlamento griego, formada por un comité de expertos económicos independientes, teme que el retraso en las negociaciones entre Atenas y los acreedores pueda conducir a un cuarto rescate.

En su informe trimestral (octubre a diciembre) sobre la marcha de la economía publicado a finales de enero, este comité de "sabios" ofrece una imagen de las perspectivas económicas mucho más pesimista que la del Gobierno.

Según el comité de expertos, la previsión de un incremento del PIB del 2,7 % previsto en los presupuestos generales "es incierta" y "más un mensaje de optimismo que una estimación válida", ya que depende de muchos factores cíclicos y externos.

Un punto que, a su juicio, hace que la situación sea extremadamente incierta es el retraso que está habiendo en la actual negociación entre Grecia y sus acreedores sobre la segunda evaluación del tercer rescate.

El hecho de que no se vislumbre una rápida conclusión de las negociaciones lleva a que los expertos teman que la situación económica de Grecia pueda volver a agravarse abocando al país a un nuevo rescate.

Si el Gobierno no aplica con rapidez las medidas exigidas, deberá pedir nuevos créditos para hacer frente a sus necesidades de financiación en 2018. Esto, añade el comité de expertos, solo puede ocurrir por dos vías, o pidiendo préstamos en los mercados o bien a través de un crédito del MEDE, lo que parece el escenario más probable. Crédito que, por supuesto, iría vinculado a nuevas condiciones, ajustes, que previsiblemente serán muy severos habida cuenta de las reticencias que mostrarán los socios europeos a la hora de aprobar un nuevo rescate.

Los expertos advierten en fin que si Grecia no logra garantizar la refinanciación de su deuda, volverá a correr el riesgo de impago, quiebra y de una salida de la zona euro.

Sin embargo hay que recordar que el año recién concluido no ha sido negativo. Grecia superó su objetivo de superávit primario -antes de pago de la deuda- en 2.400 millones de euros, según un informe de datos provisionales presentado por el Ministerio de Finanzas. En total dicho superávit alcanzó los 4.392 millones de euros, muy superior 1.983 millones presupuestados.

Además el año pasado el Estado y las administraciones públicas griegas registraron un déficit de 1.185 millones de euros, muy por debajo de los 3.617 millones previstos. El resultado se debe, además de a un incremento importante de los ingresos públicos, a una gestión financiera muy austera que implicó una reducción importante del gasto y de las inversiones públicas.

El gasto total del Estado en 2016 alcanzó los 55.153 millones de euros, 817 millones menos que los 55.970 millones previstos en los presupuestos. Los ingresos ordinarios alcanzaron los 53.968 millones de euros, 1.616 millones más de los 52.352 millones previstos. Las inversiones públicas sumaron 6.288 millones de euros, 462 millones menos en comparación con los 6.750 millones presupuestados. La reducción de la financiación de inversiones públicas, en su mayoría en programas cofinanciados por la Unión Europea, tuvo como consecuencia una bajada sustancial de los ingresos provenientes de fondos europeos que sumaron 4.172 millones de euros, 204 millones menos de los 4.376 millones presupuestados.

## **Seguridad social**

Grecia ha inaugurado con el comienzo del año un nuevo sistema de pensiones que fusiona las nueve cajas existentes hasta ahora e introduce cotizaciones uniformes para todos los trabajadores y autónomos.

La reforma, que constituía uno de los requisitos del tercer paquete de rescate del país, cosechó críticas de algunos sectores de las profesiones liberales así como los agricultores, pues las cotizaciones quedan establecidas en el 26,9 % de los ingresos, más de lo que pagaban hasta ahora.

La constitución de la Caja Única de Seguridad Social (EFKA) «es un paso importante para crear de nuevo un sistema de seguridad social público y moderno», destacó la ministra griega de Trabajo, Efi Ajtsioglu, en la presentación del nuevo sistema.

La ministra recalcó que EFKA ha sido elaborado en una coyuntura difícil, pues todas las cajas de pensiones estaban amenazadas de quiebra.

Según explicó el viceministro encargado de la Seguridad Social, Tassos Petrópulos, a partir del 16 de enero los asegurados podrán hacer todos los trámites a través de la página web de EFKA y no será necesario ir a las oficinas del nuevo organismo.

La nueva caja, que ofrece servicios a 4,2 millones de trabajadores y a 2,6 millones de jubilados, debe hacer frente a problemas serios.

Para el año en curso se prevé en Grecia un déficit de 1.100 millones de euros, que se suman a las deudas a la seguridad social por un total de 30.000 millones de euros, según el ministerio de Trabajo.

Además, decenas de miles de candidatos a la jubilación esperan por un periodo de más de un año para cobrar su pensión.

“Hasta el octubre de 2017 habremos solucionado el problema de los candidatos a la jubilación que esperan sus pensiones y, a partir de entonces, el periodo de espera se limitará a tres meses”, aseveró Ajtsioglu.

La mejora de los ingresos de EFKA es otro reto importante para el ministerio griego de Trabajo.

Ajtsioglu anunció que, para hacer frente al numeroso trabajo no declarado el cuerpo de los inspectores de Trabajo será fortalecido con mil empleados que hasta ahora trabajaban en las nueve cajas fusionadas.

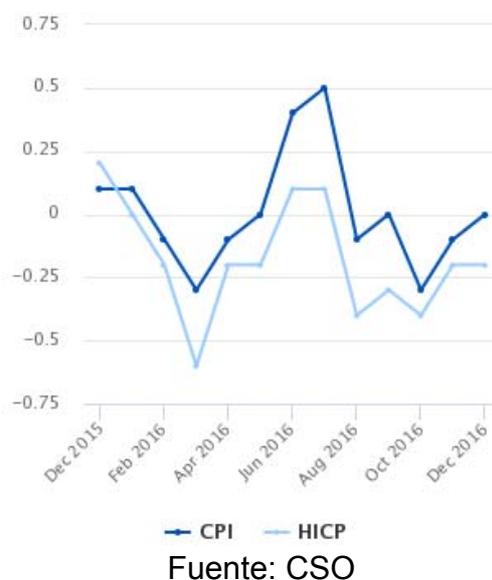
El sistema de pensiones griego fue desde el primer rescate del país objeto de críticas por parte de los acreedores, a causa de su mal funcionamiento y su déficit enorme.

Al comienzo de la crisis, hace ocho años, existían en Grecia decenas de cajas de pensiones, con cotizaciones y reglas de jubilación muy desiguales, que en 2013 se fusionaron en nueve cajas, en lo que supuso el primer paso de la gran reforma.

## IRLANDA

### COMENTARIO GENERAL

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda se ha mantenido sin cambios en el mes de diciembre de 2016 comparado con el mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HIPC).



### Seguridad social

#### Prioridades del Ministerio de Protección Social para el año 2017

El pasado 2 de enero, el ministro de Protección Social, Leo Varadkar, presentó las prioridades del Departamento para el nuevo año, entre las que se incluyen una mayor reducción del desempleo, el retorno a la vida laboral de 20.000 desempleados de larga duración y la publicación de un plan de reforma de las pensiones. Varadkar se mostró satisfecho con las medidas llevadas a cabo por el Ministerio, destacando la introducción de la baja remunerada de paternidad de dos semanas de duración, el incremento de las prestaciones sociales, en especial para los más necesitados y el retorno de la paga de Navidad en un 85% de su importe.

Prioridades:

- Empleo

Continuar con los progresos hacia el objetivo de una tasa de desempleo del 5-% y del desempleo de larga duración del 2,5% y el retorno al mundo laboral y el abandono de las prestaciones de 20.000 personas más.

Publicar el plan de acción para familias desempleadas (*Action Plan for Jobless Families*) lo que permitirá al departamento concentrarse en el desempleo de larga duración e intergeneracional.

- Plan de Acción de Reforma de las Pensiones

Desarrollar, publicar y comenzar la implementación de un plan de acción para la reforma de las pensiones (*Action Plan for the reform of pensions*). Este informe constituirá una hoja de ruta para la renovación de la pensión estatal, la racionalización y reforma de las pensiones ocupacionales, con la introducción de un sistema de *auto-enrolment* para todos los trabajadores, y la trasposición de la directiva IORP2.

- Prestación para familias trabajadoras

Elaborar y consultar las mejores alternativas para la introducción de una prestación para las familias trabajadoras con dos objetivos: reducir la pobreza infantil y asegurar que ninguna familia percibe más ingresos en prestaciones que trabajando.

- Trabajadores por cuenta propia

Presentar propuestas para ampliar la cobertura de Seguridad Social para los trabajadores autónomos, incluyendo una prestación por desempleo en caso de fracaso de la empresa o la imposibilidad de continuar trabajando o ejerciendo el comercio.

- Ampliación del sistema de Seguridad Social

Extender la ayuda *Treatment Benefit*, que ofrece tests gratuitos de vista y dentales y ayudas para la compra de audífonos a los trabajadores por cuenta propia así como examinar el sistema de bienestar social para cubrir nuevos riesgos y contingencias.

- Reexaminar los programas de activación del empleo

Reformar y reexaminar los programas locales de activación de empleo tales como *Community Employment*, *Tús* y *Gateway*, para adecuarlos a los cambios en la economía y el mercado de trabajo.

Lanzar y desarrollar un nuevo programa de experiencia laboral para sustituir a *JobBridge*.

- Comidas escolares

Ampliar los desayunos gratuitos para niños de todos los colegios DEIS (en comunidades más desfavorecidas) y a 35.000 niños en el resto de colegios a partir de septiembre.

- Atajar el fraude

Incluir en el proyecto de Ley de Bienestar Social reformas para reducir el fraude y realizar una campaña pública contra el fraude y animando a denunciar.



## ITALIA

### COMENTARIO GENERAL

---

#### Situación política

Paolo Gentiloni, nombrado Primer Ministro de Italia el 12 de diciembre de 2016 después del resultado del referéndum constitucional y de la dimisión de Matteo Renzi, explicaba a finales del mes de diciembre que su gobierno, nacido después de que el anterior hubiera perdido el referéndum, y sin obviar esta circunstancia, no iba a negar el buen trabajo realizado por su antecesor Matteo Renzi, reivindicando una línea de continuidad incluso con el mantenimiento de casi todo su equipo de gobierno en un intento, sobre todo, de mantener la estabilidad política ante los mercados y la comunidad internacional.

El gobierno iniciaba su mandato atendiendo las cuestiones más urgentes perfiladas pero no finalizadas por Matteo Renzi, como el rescate bancario y la atención a las personas y zonas afectadas por los terremotos. Sin embargo, tras estos inicios, el gobierno ha ido aprobando proyectos normativos con una visión más a medio o largo plazo, con un protagonismo de los titulares de los ministerios mayor frente a la figura del primer ministro, mucho más discreto, y mostrando en general un cambio en el discurso y en los plazos, alejados de las políticas de slogan y de la velocidad de los anuncios de medidas en todos los medios de comunicación.

En un ambiente más calmado, el ejecutivo ha continuado con el programa del anterior gobierno aprobando diversos decretos de desarrollo de las reformas realizadas en asuntos como la educación o las uniones civiles. También se han aprobado nuevos niveles de asistencia sanitaria y medidas para impulsar el crecimiento y el desarrollo de las regiones del Sur. En relación con la inmigración está previsto un incremento de las repatriaciones a través de la reapertura de los centros de identificación y expulsión y con acuerdos bilaterales con los países de origen.

En espera de que se decida la fecha de las elecciones, el objetivo del gobierno, no explícitamente declarado, es el de que su mandato dure, si no hasta el final de la legislatura (febrero de 2018), al menos, hasta el próximo otoño. En este sentido no se cumplirían las expectativas de quienes, desde la victoria del “no” en el referéndum, pedían la formación de un gobierno transitorio que tuviera como único objetivo una rápida aprobación de una ley electoral, y elecciones inmediatamente después.

Una nueva ley es necesaria en cuanto que la que está en vigor solamente afecta al Congreso de Diputados ya que la última reforma (propuesta por Matteo Renzi y aprobada en enero de 2015) estaba planificada junto con la reforma fallida que eliminaba el Senado y además estaba pendiente de que el Tribunal Constitucional declarase su constitucionalidad. Ha sido el día 24 de este mes cuando se ha hecho pública la sentencia. El Tribunal declara inconstitucionales dos puntos de la ley: la posibilidad de una segunda vuelta en las elecciones y las candidaturas múltiples, que permitían a los cabezas de lista presentarse en distintas circunscripciones y

elegir después la que más les conviniera. Sin embargo, el premio de escaños a la lista más votada (por encima del 40%), se mantiene. Según el Tribunal, con estas modificaciones, la ley es perfectamente aplicable desde este momento a la Cámara de Diputados. Por lo tanto, en este momento, Italia cuenta con dos leyes electorales para conformar las dos sedes del Parlamento: el "Italicum" para la Cámara de los Diputados y para el Senado, lo que han denominado, el "Consultellum", fruto de otra sentencia del Constitucional en 2014.

Entre los partidarios de elecciones esta primavera se encuentran Matteo Salvini, de la Liga Norte, y el Movimiento 5 Estrellas. También Matteo Renzi, que sigue siendo secretario general del Partido Democrático, ha manifestado en numerosas ocasiones que las elecciones deben celebrarse cuanto antes, pero destacados representantes de su partido le han pedido que previamente se celebre un congreso (estaba previsto para noviembre) y unas elecciones primarias para determinar quién será el candidato a primer ministro. Matteo Renzi sigue contando dentro de su partido con la oposición de la minoría más a la izquierda, que prefiere que el gobierno continúe hasta el final de la legislatura. Forza Italia, de la que sigue siendo líder Silvio Berlusconi porque no encuentran sustituto, prefiere esperar y ganar tiempo a la espera de una sentencia del Tribunal Europeo sobre su posibilidad a ser candidato (recurrió una decisión de los Tribunales italianos que le impiden presentarse por haber sido condenado por la Justicia).

En todo caso, el debate de la ley electoral está abierto con un enfrentamiento entre quienes apoyan un sistema mayoritario o con un importante premio al partido más votado y los que apoyan un sistema proporcional (con una posible corrección mayoritaria), visiones difícilmente conciliables.

Según una encuesta sobre intención de voto realizada en este mes de enero, el Movimiento 5 Estrellas sería la primera fuerza política, con un 30,9 por ciento de intención de voto. El segundo partido sería el Partido Democrático --actualmente en el poder-- con un 30,3 por ciento de votos, según el estudio publicado por el periódico 'Il Corriere della Sera'. Muy por detrás quedan los partidos Liga Norte (12,5 por ciento) y Forza Italia (12,4 por ciento) y el ultraderechista Hermanos de Italia (4,4 por ciento). El estudio revela además que un tercio de los italianos valora al ejecutivo de Paolo Gentiloni, mientras que el 44 por ciento tiene una percepción negativa del mismo tras un mes en funcionamiento. El 23 por ciento no sabe o no contesta. Además, la encuesta revela una disminución de 8 puntos; del 48 al 40 por ciento, en el porcentaje de italianos que quieren un adelanto electoral y sube del 25 al 29 por ciento quienes prefieren elecciones en junio o septiembre, tras la aprobación de una nueva legislación electoral.

El Movimiento 5 Estrellas, conseguiría 9 décimas más que en la encuesta de diciembre a pesar de las polémicas recientes del partido. En el Ayuntamiento de Roma, gobernado por la alcaldesa Virginia Raggi, están siendo investigados muchos de los colaboradores nombrados por ella. Aparte de las críticas a su gestión, tras la dimisión de la concejala de Medio Ambiente y tras el arresto de su asesor Raffaele Marra, acusado de corrupción, hasta ella misma ha tenido que sentarse a declarar. Muchos de sus colaboradores provenían del propio ayuntamiento y, al parecer, le eran desconocidos antes de ser elegida por lo que, en todo caso, se ha

puesto en duda su capacidad para decidir y para gestionar la alcaldía. Precisamente, este mes Beppe Grillo publicaba en su blog un nuevo Código Ético para el Movimiento 5 Estrellas. La novedad está en que los miembros del movimiento que sean imputados no están obligados a partir de ese momento a dimitir de su cargo público y no se producirá la expulsión automática del Movimiento. Será el líder y el “colegio de probiviri” (colegio de hombres honestos con autoridad moral) los tendrán el poder de decidir posibles sanciones para los parlamentarios, alcaldes o asesores implicados. Las bases del partido se han dividido. Unos lo aprueban y piensan que es poner “los pies en la tierra”, sin embargo, hay quienes temen que de este modo se arriesgan a igualarse al resto de los partidos. Otro de los reproches es que esta praxis se haya elaborado para proteger a Virginia Raggi. Otra polémica surgida este mes en torno al Movimiento la ha provocado el fallido intento de Beppe Grillo de formar grupo en la Eurocámara con la Alianza de los Liberales después de que abandonase el grupo político de los eurescéticos. Ante el rechazo de los liberales, el Movimiento ha vuelto con el grupo de Nigel Farage.

### Situación económica

El rescate bancario y los presupuestos han sido los dos importantes asuntos a los que se ha dedicado en este mes el gobierno en un entorno en el que la prima de riesgo amenaza importantes subidas provocadas, según los analistas, por la inestabilidad política y por la mala situación de morosidad de la banca italiana.

El pasado 22 de diciembre, la Banca dei Monte dei Paschi di Siena fracasaba en su operación de recapitalización al no haber encontrado un gran inversor que financiase gran parte de la ampliación de capital por valor de 5.000 millones de euros en la que se encontraba inmerso desde una semana antes. Teniendo en cuenta las pocas posibilidades de éxito de esta ampliación, y la mala situación de otras entidades financieras en Italia, el Consejo de Ministros del Gobierno Gentiloni, un día antes de la fecha tope, acordaba un “escudo” de 20.000 millones de euros para intervenir en los bancos y salvar a los ahorradores. Tras el fracaso de la capitalización, el gobierno aprobaba un proceso de rescate que se desarrollará en varias fases. Por lo pronto, el Banco Central Europeo elevaba la cifra necesaria de capitalización hasta los 8.800 euros, desde los 5.000 iniciales, algo que no fue del agrado del ministro de Economía Pier Carlo Padoan que se lamentaba, además de la falta de información y de explicaciones del BCE, que pueden dar lugar a interpretaciones erróneas en un momento de gran volatilidad en los mercados y con una prima de riesgo elevada. En este mes continuaban las negociaciones entre la Unión Europea y el Gobierno para trazar el plan de rescate.

También desde la Unión Europea se han pedido explicaciones al gobierno sobre cómo piensa Italia respetar los vínculos europeos sobre el déficit. Para compensar el déficit excesivo de los presupuestos para 2017 y los dos años siguientes, el gobierno debería realizar un ajuste por un valor de 3.400 millones de euros. A finales de mes el ministro de economía respondía a la Comisión con una carta muy general y de carácter ambiguo en la que no detallaba cifras, y en la que se afirmaba que las cuentas de 2017 y la programación trianual, hasta 2019, son completamente respetuosas con el Pacto de Estabilidad. También confirmaba que continuarán con las reformas estructurales pero descartaban medidas drásticas ya que en opinión del

ministro, “un ritmo de ajuste excesivamente acelerado podría dañar la economía en un momento de creciente incertidumbre geopolítica y económica a nivel global”. Por ahora, van a actuar en el frente de los ingresos combatiendo la evasión fiscal y en menor medida en recortes en el gasto público.

En cuanto a los indicadores económicos conocidos en el mes de enero, prosiguen las señales positivas en el sector manufacturero. En noviembre la producción industrial, sin contar con la construcción, registraba una mejora del 0,7% con respecto al mes de octubre. Teniendo en cuenta la media de los meses de septiembre a noviembre, el índice aumentaba el 0,9% con respecto a la media de los tres meses anteriores.

Por otro lado, la facturación industrial, teniendo en cuenta la media del trimestre septiembre-noviembre, aumentaba el 0,2% con respecto a los tres meses anteriores con un resultado negativo en el mercado interno (-0,1%) y positivo en un 0,7% en el mercado exterior.

En noviembre el comercio exterior ha mostrado señales de recuperación: las exportaciones han aumentado el 2,2% con respecto al mes anterior y afectaba tanto al área de la Unión Europea como a países de fuera de la UE. Las importaciones han mostrado un aumento del 1,7%. En diciembre se intensificaban los flujos comerciales con países de fuera de la UE con un mayor crecimiento en las importaciones (+6,5%) con respecto a las exportaciones (+2,5%)

Por último, en enero la inflación ha aumentado el 0,2% con respecto al mes de diciembre y el 0,9% en comparación con el mismo mes del año pasado. Este incremento interanual es el más elevado desde hace tres años, cuando se incrementó de manera similar.

## **Situación social**

En los primeros 11 meses de 2016 se estipularon 1.506.413 contratos indefinidos (incluidas las conversiones) y se finalizaron 1.440.424. El saldo, positivo, en 65.989 representa un 90% menos que en el mismo periodo de 2015, cuando estaba vigente la exoneración total de cotizaciones. El número de contratos indefinidos en este periodo, sin contar las conversiones ha sido un 32,3% inferior al número de contratos suscritos en los primeros 11 meses de 2015.

Por otro lado, con la introducción, desde octubre de 2016, de mecanismos de seguimiento y control en el uso los cheques empleo (cheques por importe de 10 euros que se venden en los estancos para retribuir prestaciones de trabajo accesorio), no ha aumentado al mismo ritmo que en los meses anteriores. En diciembre de 2016 se han vendido 11,5 millones de cheques, frente a los 11,4 vendidos en diciembre de 2015. En todo el año se han vendido 133,8 millones de cheques, con un incremento del 23,9% con respecto a 2015.

El aumento del 34,6% en el uso del cheque empleo en los 9 primeros meses de 2016 ha alertado tanto al gobierno como a los sindicatos. La gran difusión de este tipo de contraprestación (que una Ley del 93 había introducido para los trabajos

“accesorios ocasionales”) se ha debido a la eliminación, con la reforma de empleo de Renzi, el denominado “Jobs Act”, de las relaciones de trabajo autónomo dependiente,

La CGIL ha solicitado que se elimine totalmente su uso y así lo recoge una de las preguntas del referéndum que solicitó el pasado verano y que ha sido admitida por el Tribunal Constitucional. Desde el gobierno, no obstante, se defiende el uso del cheque en los casos para los que fue instituido en 2003, es decir, para trabajos ocasionales de modo que, con su uso, se permitiese aflorar el empleo sumergido. Con el tiempo el ámbito objetivo se ha ido ampliando a la construcción, al campo, a las universidades e incluso a las Administraciones Públicas y se ha convertido en un instrumento para retribuir empleos sin contrato y sin la protección que éste puede ofrecer. El abuso del cheque coincide en el tiempo con la eliminación, a partir de enero de 2016, del contrato de colaboración continuado (falsos autónomos) prevista en la reforma del mercado de trabajo del gobierno de Mario Monti.

En octubre el gobierno introdujo algunas modificaciones endureciendo el control pero aún no se han obtenido resultados. En varias ocasiones el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti ha declarado que actuarán en función de estos resultados con medidas que contrarresten las irregularidades pero que no son partidarios de su eliminación total.

En la actualidad las empresas no tienen límite para el uso de los cheques. Los límites solo están establecidos por importes anuales por trabajador. Entre las hipótesis que estaría barajando el gobierno está la poner un porcentaje límite a las empresas o limitarlo a algunos sectores.

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

## **Seguridad social**

### **[Fracasa la iniciativa sobre tiempo parcial voluntario antes de la pensión](#)**

Una de las novedades en el ámbito de lo social introducidas por la Ley de presupuestos de 2016 (art. 1, apartado 284 de la Ley 208/2015) era la posibilidad, para los trabajadores que alcancen el requisito de edad de jubilación antes de 31 de diciembre de 2018, de optar, a partir de 2 de junio de 2016, por el tiempo parcial durante los dos últimos años de trabajo. El tiempo parcial puede ser entre el 40% y el 60% de la jornada completa y remunerado proporcionalmente, pero al salario

correspondiente al “part-time” se le añade una cantidad equivalente a la cotización plena, que queda a cargo del Estado. Al finalizar el período, el trabajador que ha optado por el part-time voluntario tendrá derecho a la pensión completa.

El Ministerio de trabajo realizó una campaña publicitaria para promover la iniciativa y se esperaba una respuesta bastante alta por parte de los trabajadores que tenían los requisitos. En realidad no ha sido así. A finales de enero de este año las solicitudes presentadas eran sólo 200. El Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, que esperaba unas 30.000 solicitudes, ha observado que «las cosas deben experimentarse y cuando no dan un buen resultado hay que tenerlo en cuenta. Se utilizarán instrumentos diferentes (...) Cuando partió la iniciativa del “part-time bonificado” todavía no existía el proyecto del anticipo de pensión – APE. Considerando que los dos colectivos de posibles beneficiarios coinciden, está claro que la elección ha estado condicionada».

Los autónomos dependientes se quedarán sin prestación de desempleo.- Los trabajadores autónomos dependientes, con contrato de colaboración por proyecto ya no podrán acceder a la prestación de desempleo (Dis-Coll) establecida experimentalmente para el año 2015. El INPS aclara que la normativa “no ha sido objeto de prórroga” en relación con los acontecimientos de desempleo que han ocurrido desde el uno de enero de 2017, por lo que no se podrá pagar ninguna prestación por ceses involuntarios de contratos de colaboración coordinada y continua y por proyecto.

La prestación Dis-Coll había sido establecida por el Gobierno Renzi con el Jobs Act sobre una base experimental para los eventos de desempleo ocurridos en el 2015 y se extendió para el 2016.

La medida preveía que se pagara mensualmente, por un período equivalente a la mitad de los meses cotizados desde el uno de enero del año anterior al de finalización del contrato y la finalización misma (con un mínimo de tres meses de cotización). La prestación podía tener una duración mínima de un mes y medio y máxima de seis meses. El importe de la prestación correspondía al 75% de la media mensual de ingresos si el importe era inferior a los 1.195 euros. El importe máximo era de 1.300 euros mensuales para el año 2015, recalculado anualmente.

## MARRUECOS

### COMENTARIO GENERAL

---

#### A nivel político

**La entrada del país alauí en la institución panafricana (UA), ha sido bien acogida por la Calificadora de Riesgos Fitch, que valora la nueva situación como una oportunidad para convertir Marruecos en un puente comercial entre Europa y África.**

Tres décadas después de que Marruecos decidiera dejar su asiento en la Unión Africana, el país vuelve a formar parte de esta organización panafricana. De esta forma, la ofensiva diplomática iniciada diez años atrás da sus frutos, sobre todo tras las largas giras del rey Mohammed VI en el continente, encaminadas a estrechar lazos económicos a través de importantes inversiones y acuerdos de cooperación.

Esta acción diplomática permitiría allanar el camino en la búsqueda de apoyos para asegurar el éxito de la integración en la Unión Africana, sobre todo tras el anuncio realizado por el país alauí en julio de 2016 de volver a formar parte de dicha organización internacional. Un camino que no ha sido fácil dada la reticencia de varios pesos pesados del continente como África del Sur y Argelia. De hecho, detrás de la decisión, que se tomó finalmente por consenso, el diario *Le Monde África* apunta a los esfuerzos del presidente de Guinea, Alpha Conde, por conseguir un cambio de postura de ambos países.

En todo caso, el retorno de Marruecos al seno de la Unión Africana ha sido valorado de forma positiva por gabinetes como el BMI Research (Fitch Group), que ha expresado su confianza en que los nuevos lazos diplomáticos permitan reforzar la influencia de Marruecos en África. Asimismo, el gabinete londinense augura buenas perspectivas para Marruecos en su afán de convertirse en puente de intercambios comerciales entre los continentes europeo y africano.

#### Perspectivas económicas para 2017.

**El Alto Comisionado del Plan (ACP) mejora las expectativas de crecimiento para 2017, aunque sigue siendo el organismo menos optimista con la evolución de la economía de Marruecos.**

La llegada del 2017 ha traído consigo la publicación de los primeros informes sobre coyuntura. Y si en algo coinciden todos ellos es que la economía de Marruecos crecerá este año y a un ritmo mayor que en 2016, si bien no existe consenso a la hora de determinar el nivel de crecimiento. Así, mientras el Banco Mundial habla de un incremento del PIB del 4% en 2017, el Centre Marocain de Conyuntura (CMC) pronostica un 4,1%, mientras que Bank Al Maghrib estima que llegará al 4,2%, siendo el gobierno el más optimista, al situar el nivel de crecimiento en el 4,5%.

Precisamente, el último organismo en publicar su informe ha sido el ACP, entidad equivalente al INE español, y en él, pese a revisar al alza las previsiones publicadas en julio de 2016, la institución refiere un crecimiento del 3,6% para 2017, lo que supone una horquilla de 0,9 puntos entre la previsión del Gobierno, la más optimista, y la del ACP.

De acuerdo con la propia institución, las previsiones del ACP se apoyan sobre el nivel de lluvias observado hasta finales de diciembre y sobre una previsión agrícola media para la campaña 2016-2017. Asimismo, y siempre de acuerdo con el ACP, también se tiene en cuenta una mejora del 3,8% de la demanda mundial hacia Marruecos. Por todo ello, la producción de cereales debería alcanzar los 70 millones de quintales por lo que el sector primario debería crecer un 9,7%, en contraste con la contracción del 9,8% estimado para el 2016.

En cuanto al sector secundario, el ACP considera que estará mejor orientado en 2017 gracias a la consolidación de la demanda interna y a la mejora de la demanda externa, por lo que crecerá un 2,5% en lugar del 1,9% de 2016. Lo mismo para el sector terciario, que debería consolidar su ligera recuperación iniciada en 2015, con un crecimiento del 2,4%, sobre todo en los servicios de comercio y transporte, impulsados por la buena situación de la agricultura.

### **Empleo/desempleo.**

**Cae el paro en 2016. La tasa de paro se sitúa en el 9,4% de la población activa, si bien el Alto Comisionado del Plan (ACP) alerta de la disminución del número de trabajadores totales y el incremento del empleo precario.**

Luces y sombras en los últimos datos sobre ocupación publicados por el ACP. De acuerdo con este organismo equivalente al INE español, la tasa de paro se redujo en dos décimas en 2016, pasando del 9,6% al 9,4%.

El volumen de desempleo parece estar en disminución en 2016. El número de parados en 2016 alcanzó 1.105.000 contra 1.148.000 personas en paro el año anterior.

Así, y siempre de acuerdo con el ACP, el sector servicios sería el causante del descenso del desempleo, gracias a la creación de 38.000 puestos de trabajo, 29.000 de los cuales fueron a parar a la rama de servicios personales y domésticos. Por su parte, la construcción pública y privada terminó 2016 con 36.000 nuevos trabajadores, el doble de los creados en 2015, lo que confirma la recuperación del sector tras la caída sufrida en 2012.

Con respecto a la industria, en este sector se crearon 8.000 empleos, la mayoría (unos 6.000), relacionados con la rama de fabricación de madera, impulsada por el aumento de la actividad de la construcción. En la otra cara de la moneda estaría el sector primario, en el que se pierden 119.000 puestos de trabajo.

A pesar de la disminución del paro, en términos generales la economía nacional ha registrado una pérdida neta de empleo de 37.000 personas, pasando de 10.679.000

personas en 2015 a 10.642.000 en 2016. Además, el ACP señala en su informe un incremento del empleo precario, que suma ya 1.202.000 personas a nivel nacional, un 11,3% de los trabajadores marroquíes.

En las zonas urbanas, el ACP observó una tasa de 13,9% frente a 14,6% en 2015. En el mismo período, la tasa de desempleo rural se ha reducido ligeramente de 4,1% a 4,2%.

La situación del mercado de trabajo para el año 2016 revela una disminución significativa en la tasa de desempleo entre los adultos de 35 a 44 años y aquellos con un diploma. Estas dos categorías tienen, respectivamente, 135.000 y 854.000 desocupados en descenso de 0,7 y 0,4 puntos.

Sin embargo, el ACP plantea en su análisis, un aumento de la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años, a saber un volumen de 392.000 desempleados. La tendencia que se observa a nivel nacional sería del 1,7%, es decir un aumento del 2% en las zonas urbanas (283.000 personas) y un 1% en las zonas rurales (109.000 parados).

En cuanto a los empleados en situación de subempleo, el ACP destaca en este sentido un aumento de volumen en comparación con 2015. Estos activos pasaron de 1.154.000 a 1.202.000 personas en un año. El subempleo a nivel nacional se situó, a finales de 2016, alrededor de 11,3% frente a 10,8% el año anterior. Por residencia, el subempleo es muy presente en el campo. El ACP, en este aspecto, identifica 646.000 personas. En este sentido, la tasa correspondiente se incrementó de 11,8 a 12,4% en 2016. A nivel de la ciudad, el volumen de activos en situación de subempleo aumentó de 533.000 a 556.000 personas, una tasa del 11,3%, frente al 10,8% del año anterior.

El subempleo es más decisivo en los hombres que en las mujeres. A nivel nacional, la tasa es de 13,1% para los hombres que representa más del doble que la de las mujeres (6,2%). Es cinco veces mayor en las zonas rurales, o sea 16,6% frente a 3,8%. En las zonas urbanas, la tasa de subempleo entre los hombres es casi igual a la de las mujeres con unas tasas respectivas de 10,3% y 10,1%

## **Migración**

Se ha puesto en marcha la segunda fase de la integración de los migrantes en situación irregular en Marruecos, la Comisión nacional encargada de la regularización e integración de los migrantes en Marruecos determinó las modalidades de lanzamiento y ejecución de esta segunda fase de integración basada en un enfoque humano, respetuosa de los derechos humanos y protectora de los grupos vulnerables.

La segunda fase de integración se basará, según la administración marroquí, en el éxito y en los logros de la operación anterior iniciada en el 2014, manteniendo los mismos criterios razonables y justos de elegibilidad que fueron adoptados y que permitirán regularizar el mayor número de migrantes en la continuidad de una política migratoria solidaria e inclusiva.

Así pues, la nueva operación de regularización cubrirá las siguientes categorías de extranjeros:

- Los extranjeros cónyuges de marroquíes;
- Los extranjeros cónyuges de otros extranjeros con residencia legal en Marruecos;
- Los niños de las parejas citadas en los dos casos anteriores;
- Los extranjeros que disponen de contratos de trabajo efectivos;
- Los extranjeros con 5 años seguidos de residencia en Marruecos;
- Los extranjeros que padecen enfermedades crónicas.

Desde el 15 de diciembre de 2016, las oficinas de los extranjeros encargadas de recibir las solicitudes de regularización están abiertas en cada provincia y prefectura y movilizarán los recursos humanos y logísticos necesarios para el éxito de esta operación.

Las comisiones de las prefecturas y de las provincias responsables de examinar las solicitudes de los migrantes, estarán integradas por representantes de las autoridades locales y las asociaciones de la sociedad civil locales, siguiendo un enfoque participativo.

Se ha puesto en marcha un comité de seguimiento y de recurso, presidido por el Consejo nacional de derechos humanos de Marruecos, para la revisión de las solicitudes rechazadas por las comisiones de las prefecturas y las provincias, para optimizar el proceso de regularización y hacer beneficiar al mayor número de beneficiarios.

## PAÍSES BAJOS

### EN 2016 CONTINUÓ LA RECUPERACIÓN DE LA ECONOMÍA Y EL MERCADO LABORAL <sup>1</sup>

En 2016, la recuperación económica continúa, la economía creció un 2,1%. El mercado laboral se recuperó con fuerza en diferentes sectores. El número de empleos aumentó en 2016 en unos 126 mil, a más de 10 millones de puestos de trabajo. El crecimiento ha sido principalmente en el número de empleos (119 mil un incremento del 1,6%), mientras que el crecimiento auto-empleo, autónomos se limita (7 mil, el crecimiento del 0,3%).

#### Crecimiento económico estable y aumento de la demanda de trabajo en 2017

La Oficina Central de Planificación pronostica un crecimiento económico estable del 2,1% para 2017. Se espera que el empleo aumente en 138 mil puestos de trabajo, de los cuales 50 mil empleos en el sector temporal y 20 mil puestos de trabajo de trabajadores autónomos. También surgen más puestos de trabajo en el comercio minorista, las empresas del sector de asistencia sanitaria, el comercio mayorista, servicios especializados y de negocios, el comercio y la construcción. En la administración pública y los servicios financieros, se contrae el número de puestos de trabajo.

El crecimiento del empleo se da principalmente en puestos de trabajo flexibles, como los contratos temporales, trabajadores temporales y autónomos. Especialmente en las pequeñas empresas está aumentando el uso de los contratos temporales, aunque también las grandes empresas colocan cada vez más personas con un contrato temporal.

#### El número de plazas vacantes está aumentando rápidamente

El número de puestos de trabajo está creciendo más rápido de lo esperado. Se estima que habrá aproximadamente 965 miles de puestos de trabajo en 2017. Este aumento en el número de empleos creados se debe en gran medida al cambio de trabajo de los propios empleados; también a la creciente producción y a la sustitución de los trabajadores que se retiran por jubilación o porque paran de trabajar por otras razones. El crecimiento del empleo ofrece oportunidades de trabajo a los desempleados en paro, sobre todo en sectores en los que aumenta la tasa de vacantes y hay muchos puestos pendientes de cubrir. La tasa de disponibilidad, número de vacantes por cada mil puestos de trabajo, es especialmente elevada en el campo de la información y la comunicación, y aumenta aún más en la industria y la construcción. Se trata sobre todo de puestos de trabajo para ICT (información, comunicación y tecnología) y de vacantes técnicas que son difíciles de cubrir.

---

<sup>1</sup>Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, enero 2017

## El trabajo aumenta, el desempleo disminuye

En 2017 crece la población activa, la oferta de trabajo, a más de 9 millones de personas entre 15 y 75 años. La tasa de empleo aumentó ligeramente debido a que hay más gente que continúa cada vez más tiempo trabajando y a que hay más posibilidades de encontrar un trabajo. El crecimiento económico y el aumento de la demanda de trabajo afectan al número de prestaciones por desempleo de manera positiva. La afluencia al desempleo disminuye de 491 mil en 2016 a 437 mil en 2017, una disminución de 54 mil prestaciones. El número de las prestaciones de desempleo actuales va a disminuir de 412 mil a finales de 2016, a 369 mil a finales de 2017.

## Mercado de trabajo

### Países bajos y la Unión Europea discrepan sobre normas de desempleo <sup>2</sup>

El gobierno holandés no es partidario de los planes de la UE para proporcionar prestaciones de desempleo durante tres meses más de tiempo en otros países de la UE cuando un desempleado intente encontrar un trabajo en un país diferente al que abona su prestación.

Esto es lo que se pone de manifiesto en la reacción del Gobierno holandés a una propuesta de la Comisión Europea para modificar las normas de seguridad social. Bruselas propone que los desempleados en el futuro puedan buscar trabajo mientras conservan sus beneficios en otro Estado miembro de la UE durante seis meses en lugar de tres. Los propios Estados miembros también podrán prorrogar este período durante todo el tiempo que dure la prestación por desempleo. De esta forma, los solicitantes de empleo podrían encontrar un trabajo con mayor rapidez.

### Países Bajos no está convencido

El gobierno holandés está en desacuerdo y "no está convencido" sobre ese razonamiento de la UE. Señala la importancia de las obligaciones del seguro de desempleo para asegurar que rápidamente se encuentre un nuevo empleo. Según Holanda, en el Estado miembro que paga la prestación de desempleo, la respuesta es «más eficaz». Además, se ha hecho más fácil digitalizar para poder solicitar en otros lugares de la UE sin estar físicamente presente en ese país.

En la propuesta, la Comisión propone también que los desempleados tengan que trabajar durante un mínimo de tres meses en un Estado miembro, antes de tener derecho a prestaciones de desempleo. Si ese no es el caso, el demandante de empleo debe solicitar la prestación de desempleo en el país donde trabajó previamente. El gobierno es "positivo en principio" sobre este tiempo de espera.

Bruselas también quiere cambiar las reglas para las llamadas declaraciones A1. Con ello podemos ver en qué país está asegurada una persona. De esta manera, un

---

<sup>2</sup> Fuente: SC Kent de Wet, 10.02.2017

trabajador puede probar que la legislación de seguridad social del país donde trabaja no le es de aplicación. La norma también establece que si un empleado trabaja en dos países, el país donde el empleador está establecido es el que debe pagar los beneficios sociales.

La Comisión pretende un ligero endurecimiento de las normas, Bruselas intenta desalentar la creación de compañías que solo cuenten con una dirección postal en el país. Si el empresario no realiza “actividades sustanciales” en el país en el que está establecido, estas normas ya no le serán de aplicación. El gobierno está de acuerdo en los procesos de cambio y denomina los procesos de estas declaraciones “una fuente de problemas”.

## Migraciones

### Afluencia total de solicitantes de asilo 2016: 31.600 <sup>3</sup>

La afluencia total de solicitantes de asilo (primeras solicitudes de asilo, solicitudes de asilo repetidas y familiares de asilados) ascendió en 2016 a aproximadamente 31.600. Esta afluencia fue casi la mitad inferior que durante el pico del año 2015 (alrededor de 58.900).

El 34% de la afluencia total de solicitantes de asilo en 2016 está formada por personas de nacionalidad siria, seguidas por los eritreos (9%) y los albaneses (5%). Dichos primero y segundo lugar han permanecido relativamente sin cambios en relación a 2015. El tercer lugar en 2015 fue ocupado por los iraquíes.

### Primeras solicitudes de asilo

El número de primeras solicitudes de asilo descendió de unos 43.100 en 2015 a unos 18.200 en 2016. Más del 57% de la afluencia total de solicitantes de asilo en 2016 se refiere a las primeras solicitudes de asilo. Este dato representó el 73% en 2015. Las tres principales nacionalidades de las personas que presentaron una primera solicitud de asilo son la siria (12%), la albanesa (9%) y la eritrea (8%).

### Solicitudes de asilo repetidas

El número de solicitudes de asilo repetidas disminuyó de aproximadamente 1.900 en 2015 a alrededor de 1.700 en 2016. Más del 5% del total de entradas de asilo en 2016 se refiere a solicitudes de asilo repetidas. Esto era del 3% en 2015. Las tres primeras nacionalidades de personas que interpusieron una solicitud de asilo repetida durante todo 2016 son afgana, iraquí e iraní.

### Reunificación familiar

Los familiares de los titulares de asilo pueden optar a un permiso de residencia en determinadas condiciones. El número de miembros de la familia que viajan se redujo

---

<sup>3</sup>Fuente: Servicio de Inmigración y Naturalización, 16.01.2016

de aproximadamente 13.800 en 2015 a alrededor de 11.800 en 2016. Más del 37% de la afluencia total de solicitantes de asilo en 2016 se refiere a la reunificación familiar; lo que representó el 24% en 2015. Las tres primeras nacionalidades de los miembros de la familia durante todo el año 2016 son la siria (71%), la eritrea (11%) y el grupo formado por los apátridas (10%).

### Diciembre 2016

En diciembre de 2016, la afluencia total de solicitantes de asilo (primeras solicitudes de asilo, solicitudes de asilo repetidas y familiares de asilados) era de 3.900. Se trata de una ligera disminución del 3% en comparación con noviembre de 2016 (alrededor de 4.000).

En diciembre, hubo otro aumento visible en el número de miembros de la familia con respecto al mes anterior. Esto es debido principalmente a las personas con nacionalidad siria (alrededor de 1.800 frente a 1.700 en noviembre).

<https://ind.nl/Documents/ASylum%20Trends%20December%202016.pdf>

[https://ind.nl/Documents/Asylum%20Trends%20Appendix%20Eurostat%20data\\_dec2016.pdf](https://ind.nl/Documents/Asylum%20Trends%20Appendix%20Eurostat%20data_dec2016.pdf)

## REINO UNIDO

### COMENTARIO GENERAL

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

En el mes de diciembre de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) creció al 1,6%, un aumento de cuatro décimas con respecto al mes anterior, situándose en su nivel más alto desde 2014. Esta subida se ha debido al aumento de los precios del sector alimentario y las tarifas aéreas.



Fte: *Office for National Statistics*

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



Fte: *Office for National Statistics*

En noviembre de 2016, el salario medio total se situaba en 509 libras semanales y el salario básico en 477 libras/semana.

En el período septiembre-noviembre 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,8% con respecto al año anterior.

### **Objetivos de Reino Unido para el Brexit**

El pasado 17 de enero la primera ministra británica, Theresa May, pronunció su esperado discurso en el que reveló los 12 objetivos establecidos por el Gobierno para negociar la salida de la UE.

Theresa May inició su discurso recordando que los británicos votaron por el cambio, por la salida de la UE y por una perspectiva de Reino Unido como país global. Según May, los británicos votaron con conocimiento de causa, aceptando que el futuro al que se enfrentan será incierto en ocasiones, pero convencidos de que será mejor.

May reconoció que la intención del Gobierno es seguir siendo un buen “amigo y vecino” del resto de los países comunitarios. En este sentido, manifestó que Reino Unido desea que el proyecto europeo prosiga un exitoso camino. Sin embargo, arremetió sutilmente contra la falta de flexibilidad por parte de la UE para lidiar con las individualidades de sus países miembros.

La primera ministra volvió a insistir en que no se va a producir una salida parcial de la UE, señalando que no adoptará ningún modelo ya existente para otros países, y que no pretende conservar retazos de su membresía. Reino Unido, como país, tratará de alcanzar un acuerdo como socio igualitario.

### **Sus 12 prioridades para la negociación se concretan de la siguiente manera:**

- 1.- Proporcionar seguridad y certidumbre durante el proceso. May ha confirmado que ambas Cámaras votarán el acuerdo final antes de su aplicación, añadiendo que las negociaciones serán complicadas y que se requerirá flexibilidad y concesiones por ambas partes.
- 2.- Autonomía para dictar sus propias leyes sin la intervención del Tribunal Superior de Justicia europeo
- 3.- Construir un país más fuerte que cuente con la implicación de las cuatro naciones que lo componen.
- 4.- Mantener la apertura de fronteras con Irlanda atendiendo a los lazos históricos que les unen.
- 5.- Control de la inmigración europea. May ha reconocido que durante sus años como ministra de Interior ha aprendido que la inmigración no se puede reducir mientras se permita la libre circulación de personas con la UE. Por tanto, ha señalado que Brexit debe significar controlar el número de inmigrantes comunitarios que llegan a Reino Unido. Sin embargo, ha señalado que Reino Unido seguirá atrayendo el talento tanto en el ámbito laboral como académico. También ha reconocido que el control de la inmigración puede aportar grandes beneficios,

mientras que un saldo migratorio demasiado elevado pone en riesgo los servicios públicos.

6.- Garantizar, a la mayor brevedad posible, los derechos de los ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido y los de los británicos que lo hacen en otros países europeos.

7.- Proteger los derechos de los trabajadores establecidos por la legislación europea, mejorándolos.

8.- Establecer un acuerdo de libre comercio con la UE. May ha dejado claro que Reino Unido no va a continuar siendo miembro del mercado único. Intentará alcanzar un acuerdo de comercio con la UE, lo más libre posible, tanto de servicios como de mercancías. Este acuerdo podría incluir disposiciones existentes en la regulación del mercado único en algunas áreas. En cuanto a la salida del mercado único, May ha recordado que Reino Unido dejará de contribuir económicamente a los presupuestos de la UE aunque podría acogerse a programas comunitarios específicos.

9.- Establecer nuevos acuerdos comerciales con otros países, recuperando su lugar como país eminentemente comercial a nivel mundial.

10.- Convertir a Reino Unido en el mejor lugar para la ciencia e innovación, con posibles acuerdos de colaboración en ciencia, tecnología e investigación con los países europeos.

11.- Cooperación en la lucha contra el crimen y el terrorismo, estrechando la colaboración con los aliados europeos en asuntos de defensa y política exterior.

12.- Conseguir un Brexit suave y ordenado, implementando un proceso escalonado que respete los intereses de Reino Unido, de las instituciones europeas y de los países miembros. May ha manifestado que su intención es alcanzar un acuerdo con la Unión en el plazo de dos años aunque podría existir una fase de implementación de esta nueva asociación que, en ningún caso, conllevaría un status transitorio por tiempo indefinido.

La primera ministra finalizó su intervención señalando que se muestra confiada en que un acuerdo que conlleve una nueva alianza estratégica entre ambos, Reino Unido y EU, pueda ser alcanzado, señalando tres razones para ello:

- Tras hablar con todos los líderes de la Unión, la mayoría ha manifestado su deseo de mantener una relación favorable a ambos.
- Alcanzar un buen acuerdo para ambos bloques es la solución más racional en temas de economía.
- La cooperación en Reino Unido y la UE no es tan solo necesaria en términos comerciales, sino también de seguridad.

El esquema planteado por May no tiene solo en consideración el interés de Reino Unido, sino también el de Europa y el del resto del mundo. En este sentido recalcó

su intención de permanecer como aliado de la Unión, si bien mostró las desventajas de que la UE adopte un enfoque punitivo en las negociaciones.

### Reforma de los las oficinas de empleo Jobcentre Plus

El pasado 26 de enero, el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico publicaba los planes para reformar las oficinas de empleo y prestaciones sociales *Jobcentre Plus* dependientes del mismo. Dicha modificaciones se deben a que la forma en que dichas oficinas ofrecen sus servicios ha cambiado significativamente en los últimos años, con 8 de cada 10 solicitudes de prestaciones por desempleo y un 99,6% de las peticiones del Crédito Universal presentadas a través de Internet.

Las oficinas del Ministerio ocupan cerca de 1,5 millones de metros cuadrados a lo largo de todo el país y de estos, 300.000 m<sup>2</sup> están desaprovechados y podrían ser desocupados. Además algunas de las oficinas están alquiladas mediante contratos que se encuentran en fase de renovación. Desde que hace 20 años se firmaran dichos contratos el sistema de bienestar social se ha reformado a gran escala. Como consecuencia de esta actualización, los *jobcentres* más pequeños se integrarán en otros más grandes, mientras que otros serán reubicados en locales de la administración local.

El Ministerio ofrecerá de esta forma un servicio más eficiente y beneficioso para los contribuyentes, con un ahorro de 180 millones de libras al año durante los próximos 10 años. Además, la asistencia ofrecida a los desempleados será fortalecida este año en materia de personal, con una campaña de contratación de 2.500 nuevos asesores laborales.

Entre las propuestas presentadas se encuentran:

- Fusionar 78 oficinas de empleo pequeñas con otras cercanas más grandes (áreas urbanas).
- Re-colocar cerca de 50 oficinas en espacios de las autoridades locales o comunitarias, para ofrecer servicios en conjunto en un solo lugar.
- Cerrar 27 edificios en todo el país y crear emplazamientos más grandes y eficientes, incluyendo la apertura de cinco grandes centros de servicios en el país para comienzos de 2018.
- Conservar más de 700 oficinas existentes.
- Reorganizar el sistema de oficinas para maximizar la utilización de los 6 centros regionales, incluyendo el establecimiento de una nueva oficina en Manchester.

Los cambios planeados se realizarán teniendo en cuenta a los solicitantes de empleo y al personal del Ministerio. La gran mayoría de los empleados tendrán la opción de recolocarse o aceptar puestos alternativos.

### Estadísticas Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre septiembre-noviembre 2016 se ha mantenido en el 4,8%, su nivel más bajo desde 2005. El número total de

desempleados se fija en 1,60 millones de personas. Esto supone un descenso de 52.000 personas con respecto al período junio-agosto 2016 y de 81.000 en términos anuales.<sup>4</sup>

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo y también a los perceptores del crédito universal, disminuyó en 10.100 con respecto al mes de noviembre y en 26.900 desde el mismo período del año anterior, situándose en diciembre de 2016 en 797.800 perceptores.<sup>5</sup>

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



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

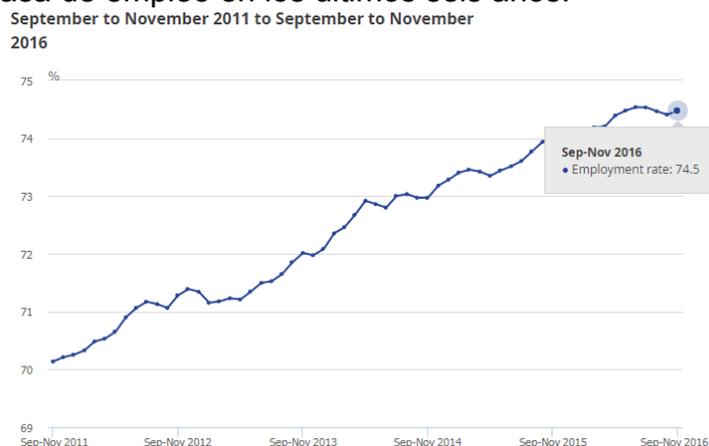
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) ha aumentado ligeramente al 74,5% comparado con el trimestre junio-agosto 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó, anualmente, en 294.000 personas, alcanzando los 31,80 millones de personas en activo.

<sup>4</sup>Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

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

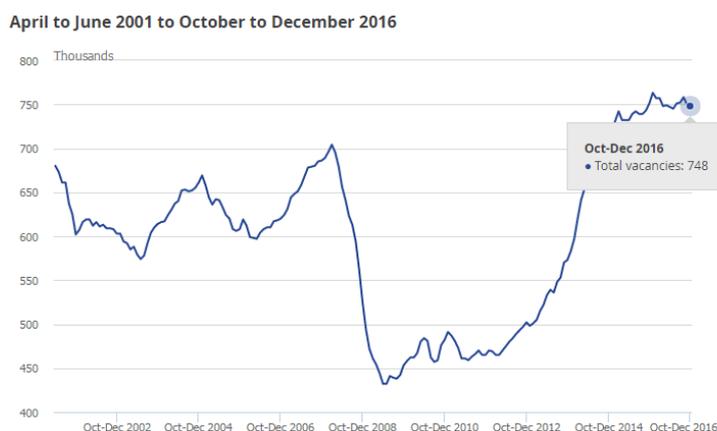
<sup>5</sup> La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses octubre-diciembre 2016, estuvieron **vacantes** 748.000 puestos de trabajo, manteniéndose en niveles similares con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes.



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

## RUMANÍA

## COMENTARIO GENERAL

**Situación política**

En la primera semana de enero, el Parlamento de Bucarest ha concedido su voto de confianza al gobierno formado por el Primer Ministro designado, el socialdemócrata, Sorin Grindeanu y al programa de gobierno presentado en el Parlamento.

Los 26 ministros propuestos por la coalición Partido Social Demócrata y la Alianza de Liberales y Demócratas han sido examinados anteriormente en las Comisiones competentes y después del voto en el Parlamento, el nuevo gabinete ha prestado juramento delante del presidente Klaus Johannis.

Ex ministro de Comunicaciones, Sorin Grindeanu había sido la segunda propuesta de la coalición entre el Partido Social Demócrata (PSD) y la Alianza de los Liberales y Demócratas (ALDE) para el cargo de Primer Ministro, después de que Klaus Johannis rechazara a Sevil Shhaideh, quien en el nuevo Gobierno ocupará el cargo de vice primer ministro y Ministro de Desarrollo Regional, la Administración Pública y Fondos Europeos.

Como Ministra de Trabajo y Justicia Social (Muncii si Justitiei Sociale) ha sido nombrada Lia-Olguta Vasilescu, Vicepresidente del PSD y alcaldesa de Craiova (v. nota biográfica en Anexo Documental).

Pero más de la toma de posesión del nuevo Gobierno, la noticia más destacada del mes de enero, de la que se ha hecho eco la prensa internacional, ha girado alrededor de la propuesta de modificar el código penal y de aprobar una amnistía colectiva, destinada, según ha declarado el Gobierno, a solucionar la extrema aglomeración en las cárceles. y la masiva protesta de los ciudadanos, que se dio a finales de mes y que ha seguido arrastrándose en el mes de febrero, hasta la retirada de la propuesta por parte del Gobierno.

El ministro de Justicia, Florin Iordache, había organizado un debate sobre este tema, y había asegurado que las conclusiones se tendrían en cuenta. La intención del Gobierno ha sido rechazada por los jefes de la Fiscalía General, la DNA y la DIICOT, así como por el Consejo Superior de la Magistratura, que se han unido para expresar su opinión. Según han declarado, este es un grave ataque contra el Estado de derecho, un acto que anulará muchos años de esfuerzos contra la corrupción. A menudo comparada con la famosa operación "Manos limpias" de Italia, que había logrado eliminar la corrupción entre la clase política italiana, la campaña anticorrupción desarrollada en Rumanía ha enviado a la justicia un primer ministro en funciones, antiguos jefes de gobierno, decenas de ministros, parlamentarios, prefectos, alcaldes y presidentes de consejos locales, miembros del poder o de la oposición de derecha o de izquierda.

Ahora, según muchos analistas, la finalidad de la reforma propuesta por el Gobierno era salvar a su jefe político, el líder del PSD, Liviu Dragnea. Ya condenado el año pasado a 2 años de cárcel en régimen abierto por un fraude cometido en 2012, en el

referéndum para la destitución del entonces presidente Traian Băsescu, Dragnea está siendo investigado por el Alto Tribunal de Casación y Justicia por abuso de poder y corrupción. Según los fiscales, el mandatario habría ordenado la contratación fraudulenta de 2 mujeres del PSD con la Dirección General de Asistencia Social y Protección del Niño (DGASPC) de Teleorman (sur, su distrito natal). Las 2 empleadas cobraban salarios del presupuesto público, pero en realidad prestaban servicios al partido. Según los fiscales, el perjuicio causado ronda unos 24.000 euros. Las ordenanzas de urgencia prevén un nivel límite de 200.000 lei del perjuicio causado, lo que prácticamente despenalizará el delito cometido por el hombre más potente de la izquierda, que el pasado 11 de diciembre llevó al PSD a una clara victoria en las elecciones parlamentarias, pero sin haber mencionado ni una sola vez durante la campaña electoral que iba a poner fin a la lucha contra la corrupción.

El presidente Klaus Iohannis ha pedido al Gobierno que renuncie a las actas normativas sobre el indulto y la modificación de los Códigos Penales. El presidente ha añadido que el Ejecutivo no puede pasar por encima de la voluntad soberana de los ciudadanos y que en una democracia fuerte las mayorías no abusan de sus derechos solo porque tienen el poder durante un tiempo. La sociedad civil, las principales instituciones judiciales del país (la Fiscalía General, la DNA y la Dirección antimafia), algunas organizaciones de los magistrados, los partidos de la oposición y la Embajada de los Estados Unidos en Bucarest han criticado también los cambios. A su vez, el Ministerio de Justicia ha defendido sus propuestas a través de argumentos sobre las condiciones de detención y algunas decisiones del Tribunal Constitucional.

El informe de este año de la Comisión Europea sobre Rumanía realizado en el marco del Mecanismo de Cooperación y Verificación (MCV) en el sector de la reforma del sistema judicial y de la lucha contra la corrupción ha confirmado las tendencias positivas de los últimos años y ha destacado el carácter irreversible de las medidas tomadas. Según el documento, en los 10 años como miembro de la Unión Europea, a pesar de unos periodos en los que el ritmo ha disminuido, Rumanía ha conseguido registrar grandes progresos en la Justicia. Pero han quedado algunas recomendaciones de la Comisión Europea que Rumanía tendrá que cumplir si desea que se elimine el Mecanismo de Cooperación y Verificación vigente desde 2007. Es decir, la puesta en marcha de un sistema fuerte e independiente para nombrar a los fiscales de alto nivel, las normas claras en el código de conducta de los parlamentarios, que se está preparando, las normas claras sobre el respeto recíproco entre las instituciones y la especificación clara de que los parlamentarios deben respetar la independencia del sistema jurídico. Otra recomendación es la de continuar poniendo en marcha la estrategia anticorrupción, con el cumplimiento de los plazos establecidos por el Gobierno en uniones en verano de 2016. El presidente Klaus Iohannis ha manifestado su agrado por el hecho de que el informe del Ejecutivo de Bruselas ha admitido los progresos registrados por Rumanía respecto a la consolidación del sistema judicial y la lucha contra la corrupción. Pero ha llamado la atención sobre las inquietudes formuladas respecto a los dos proyectos de ordenanza de urgencia sobre la amnistía y la modificación del Código Penal, en los que se ha centrado el actual Gobierno del PSD y la ALDE, que podrían afectar el entorno legal para la lucha contra la

corrupción. El Ejecutivo de Bucarest, a través de la ministra delegada de Asuntos Europeos, Ana Birchall, ha afirmado en cambio que el informe del Mecanismo de Cooperación y Verificación ha confirmado la existencia de un recorrido positivo indudable de las evaluaciones del sistema judicial y espera que se renuncie pronto a este mecanismo de monitorización:

La oposición liberal ha afirmado que el Mecanismo de Cooperación y Verificación se levantaría probablemente más rápido si el PSD y la ALDE dejaran de socavar la Justicia. La Comisión Europea ha invitado a Rumanía a poner en marcha las recomendaciones de este informe y tiene la intención de hacer una nueva evaluación de los progresos de Rumanía a finales de este año.

### **Situación económica y social**

La Comisión Europea ha mejorado sus estimaciones sobre el avance de la economía rumana en 2017 al 4,4%. El avance disminuirá al 3,7% en 2018, según las previsiones económicas de invierno publicadas por el Ejecutivo comunitario. La Comisión Europea había estimado en otoño que la economía rumana iba a registrar un avance del 3,9% en 2017 y del 3,6% en 2018. Por otro lado, el Ejecutivo comunitario ha estimado que todas las economías de la UE crecerán en 2017 y 2018, por primera vez en los últimos nueve años, pero ha advertido sobre el “alto nivel de incertidumbre” de sus previsiones, a las que vincula con la nueva administración estadounidense, las próximas elecciones en algunos Estados europeos y el brexit.

El borrador del presupuesto público y de seguros sociales para el 2017 ha sido aprobado por las Comisiones conjuntas de Presupuesto y Finanzas del Parlamento rumano. Tras haber sido analizado por las comisiones, los proyectos han recibido el visto bueno sin cambios significativos respecto a la versión enviada por el Gobierno. Adoptado la semana pasada por el Ejecutivo y enviado a las mesas del Parlamento, el borrador del presupuesto se fundamenta en un crecimiento económico de un 5,2%, un déficit de un 3% y un nivel anual de la inflación de un 1,4%.

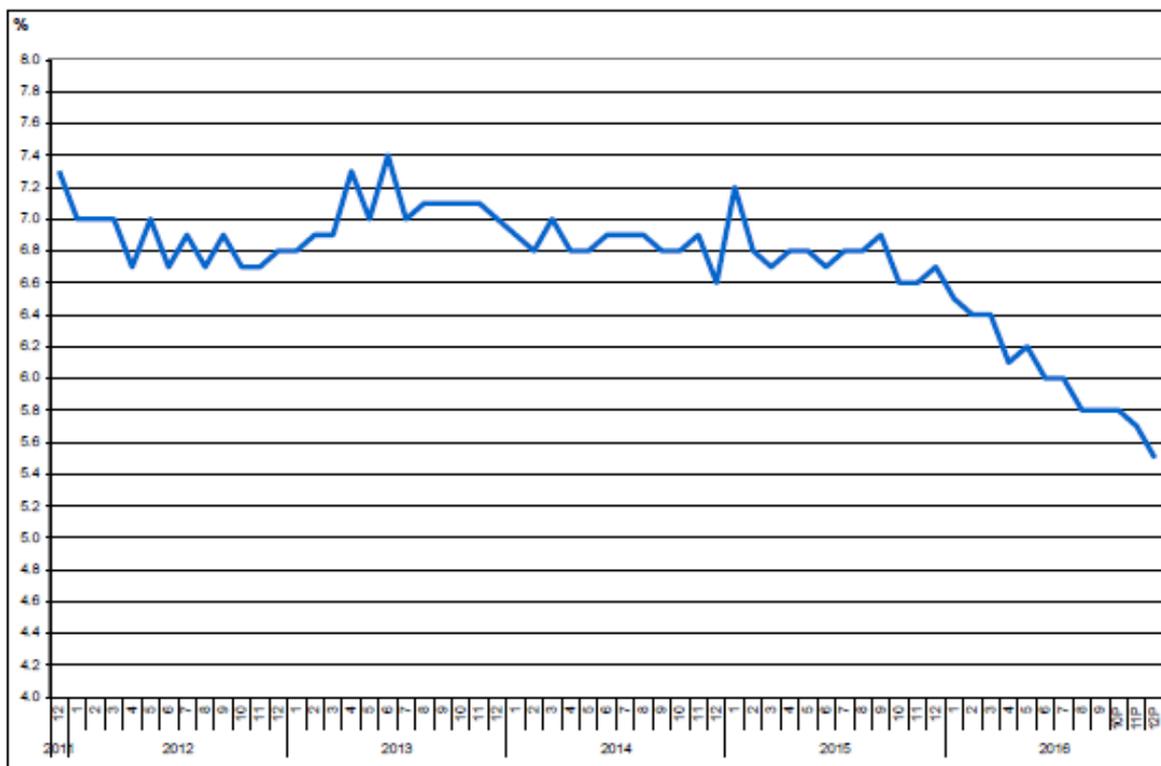
El ministro Viorel Stefan ha asegurado que el borrador del presupuesto respeta las principales directivas establecidas por el programa del Gobierno. Así, el presupuesto prevé el aumento de las pensiones y de los salarios del sector sanitario y de la Educación y también aumentos para otras categorías de funcionarios públicos. También tenía previsto aumentar, después del 1 de febrero, el salario mínimo de la economía, a los 1450 lei. Al mismo tiempo, el presupuesto prevé fondos más generosos para la Educación y la Sanidad. Por su parte, los Transportes y la Agricultura se beneficiarán de más dinero. Otra prioridad del borrador del presupuesto se refiere al Ministerio de Defensa Nacional, que tiene asignado un 2% del PIB, mientras que los servicios recibirán menos dinero que el año pasado. La Administración Presidencial, así como las dos Cámaras del Parlamento, también recibirán menos fondos en 2017.

## Desempleo en diciembre

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

### Evolución de la tasa de desempleo

#### Número de desempleados de diciembre 2014 a diciembre 2016



Los datos de octubre, noviembre y diciembre son provisionales

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de diciembre de 2016 fue de 507.000 personas, frente a las 521.000 de noviembre y las 616.000 de diciembre del año pasado. Los datos de octubre, noviembre y diciembre son provisionales

Por género, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,3% y 4,5%).

### Tasa de desempleo por género (%)

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

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

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20%. El último dato disponible, de septiembre de 2016, registra un 20,3%, siendo del 19,2% para los hombres y del 22,0% para las mujeres

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 4,4% en el mes de diciembre de 2016 (5,3% para los hombres y 3,4% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 75,0% del número total de desempleados estimado en el mes de diciembre de 2016.

## SUECIA

### SUECIA: “NI COLAPSO, NI IDILIO”<sup>6</sup>

El editorial del periódico Dagens Nyheter, el 25 de enero, comenta lo siguiente: “Las grandes presiones de estos últimos años no han implicado ningún colapso del sistema. Pero trivializar los problemas es tremendamente irresponsable”. Es como si solamente hubiera dos alternativas, o “Colapsolandia” o “Idililandia”. Por un lado, los críticos de la inmigración, que resaltan cada delito, cada cola en la sanidad y cada problema escolar como prueba de que Suecia se ha vuelto totalmente disfuncional, casi un “failed state”. Por el otro lado, tenemos todo un batallón de “negacionistas” de problemas, que afirman que todo sigue como antes y que, por principio, se niegan a reconocer que precisamente la acogida de refugiados ha contribuido a grandes tensiones en muchos sectores de la sociedad.

La enorme ola de refugiados en Suecia en el otoño de 2015 dio origen a kilómetros de noticias y terabytes de informaciones periodísticas. Ese periodo fue caótico, datos contradictorios chocaban frontalmente entre sí y los hechos se superponían de una forma que hizo casi imposible obtener una visión de conjunto de lo que estaba ocurriendo.

Los políticos afirmaron durante mucho tiempo –y todavía lo siguen haciendo- que “podemos hacerlo”. Y podemos, sí, en el sentido de que nadie se muere de hambre por las calles o que no debemos llamar a la defensa civil para mantener el orden en las zonas conflictivas. El sistema no se ha colapsado.

Lo que, por el contrario, no ha soportado la presión, es la idea sueca de que el sistema de bienestar lo puede todo y que nadie necesita vivir por debajo de ciertos niveles mínimos, reales o filosóficos. “Esto no pasará en Suecia” – no, seguro, pero ¿a qué no lo adivinas?, está pasando. “Todo irá bien” – pero no siempre todo va bien, no por sí mismo. Se necesita una política estable.

### “La desigualdad entre ricos y pobres aumenta – independientemente de quién gobierne”<sup>7</sup>

“Suecia está cada vez más dividida entre pobres y ricos. Esta tendencia ha existido desde hace décadas, independientemente del partido que haya gobernado. El número tanto de hogares ricos como pobres ha aumentado en la mayoría de los municipios del país durante estos últimos cinco años, de acuerdo con un análisis que ha elaborado el periódico “Dagens Samhälle”. Al mismo tiempo, la clase media se reduce,” escribe Erik Bergin en un artículo de Svenska Dagbladet sobre la economía, el 16 de febrero de 2017.

<sup>6</sup> Fuente: Dagens Nyheter.

<sup>7</sup> Fuente: Svenska Dagbladet.

Las estadísticas muestran que el Gobierno se enfrenta a una difícil labor para subsanar las diferencias de ingresos. La tendencia no es algo único de Suecia. Y ha existido desde hace más de treinta años, independientemente de quién haya estado en el Gobierno.

Este es el resultado del estudio de las cifras de ingresos de los municipios del país de *Dagens Samhälle*

- Durante las décadas de los años 50 y 60, las diferencias de ingresos se fueron reduciendo y esta tendencia continuó durante la crisis económica de los 70. Desde 1980 hemos observado un cambio de tendencia, concretamente el aumento de las diferencias.

La evolución de los ingresos durante los últimos cinco años muestra un aumento constante de los extremos – los hogares más pobres y más ricos, respectivamente-, al mismo tiempo que la clase media se va reduciendo.

En 286 de los 290 municipios suecos, disminuye el número de hogares de clase media, los que no se pueden considerar como rentas bajas ni como rentas altas. Y lo que ocurre es que aumentan los extremos. La situación más dramática se produjo en 2014 y en 2015.

El estudio muestra también que 30 de los 50 municipios donde los ingresos disminuyen están también incluidos entre los 50 municipios donde la acogida de refugiados ha sido más elevada estos últimos cinco años.

### **“El trabajo también es una escuela”**

El editorial del periódico *Dagens Nyheter*, comenta lo siguiente, el 26 de enero de 2017:

“Mucha más gente debe tener una oportunidad en el mercado laboral sueco. Esta fue la exigencia presentada por un trío de economistas del Consejo de Coyuntura del “Centro de Estudios para los Negocios y la Política” (SNS)<sup>8</sup> el 25 de enero. La Ministra de Empleo Ylva Johansson no tuvo nada que añadir durante el lanzamiento del informe del SNS “Medidas a favor de un mercado laboral incluyente”. Excepto en un punto: los comprimidos salarios suecos no pueden ni tocarse.”

La medicina del Gobierno consiste, en vez de eso, en la formación, la simplificación de las ayudas al empleo y las vías rápidas. Suena bien. Y se necesita, pero Suecia no superará el reto de la integración y de la cohesión del mercado laboral si los Socialdemócratas y la LO no abandonan pronto sus dogmas sobre los sueldos iniciales.

Pero un paro del 6,8% (la última cifra) puede significar cosas distintas. Paralelamente a la recuperación económica sueca tras la crisis financiera, la división del mercado de trabajo se ha hecho más implacable. Donde ellos se muestra más

---

<sup>8</sup> SNS - <http://www.sns.se/en/>

claramente es en las cifras de la Agencia de Empleo, que en sus estadísticas diferencia entre “desempleados en situación vulnerable” y el resto. El gráfico del último informe de la Agencia muestra cómo la buena coyuntura ha ayudado a la mayoría a encontrar un empleo. Pero, al mismo tiempo, el grupo “desempleados en situación vulnerable” ha aumentado.

Una cifra que dice mucho, y es bastante turbadora: el año que viene se espera que ocho de cada diez desempleados inscritos en la Agencia o bien haya nacido fuera de Europa, haya cumplido 55 años, carezca del Bachillerato, o tenga una incapacidad. Esto no solía ser así. Solamente hace unos pocos años, la cola en la Agencia de Empleo era bastante más heterogénea.

El mercado laboral se ha ido haciendo menos incluyente. Más personas quedan fuera. Los economistas del SNS muestran, entre otras cosas, que el empleo entre suecos con poca comprensión lectora es inusualmente bajo.

El Consejo de Coyuntura hizo varias incisivas constataciones, sobre todo en relación al Bachillerato. La reforma de la Alianza de 2011 no ha tenido buenos resultados. El número de alumnos ha disminuido, más jóvenes se quedan atascados y abandonan los estudios antes de terminarlos. Los planes del Gobierno rojiverde de volver a elevar los requisitos de conocimientos teóricos apenas ayudará.

La receta de los economistas es la de bajar los listones. Las recomendaciones del Consejo de Coyuntura sobre medidas tempranas e individuales adaptadas a los recién llegados son necesarias. Ylva Johansson y el catedrático de Uppsala Oskar Nordström Skans estuvieron de acuerdo en la importancia de contratos subvencionados que los empresarios puedan, de hecho, comprender y utilizar.

El meollo de la cuestión, sin embargo, son los salarios introductorios. No es ningún secreto que la estructura salarial sueca presenta un grado de compresión único. La proporción de empleos que requieren solamente bajas cualificaciones es inusualmente baja. Los economistas del SNS, haciendo un ejercicio de cálculo, afirman que Suecia podría tener unos 100.000 empleos más si las condiciones fueran más parecidas a las de nuestros países vecinos. La respuesta estándar de Stefan Löfven y sus ministros es que todo el mundo sale ganando si hasta los salarios más bajos suben. Ylva Johansson afirmó el 25 de enero que, por supuesto, se pueden hacer excepciones, pero solamente si el trabajo se combina con la formación.

Pero, tal y como señalaron los economistas del SNS, el trabajar también es una escuela. Nadie debe tener un salario introductorio para siempre. Pero todo el mundo tiene que empezar en algún sitio.



**SEGURIDAD SOCIAL**

---

## EE.UU.

### SITUACIÓN DE LA REFORMA SANITARIA DEL EXPRESIDENTE OBAMA TRAS LAS ELECCIONES DE NOVIEMBRE DE 2016

---

La ley de reforma sanitaria *Affordable Care Act (ACA)*, conocida popularmente como *Obamacare*, se aprobó en 2010, aunque estableció un calendario de despliegue muy escalonado que ni siquiera ha finalizado a día de hoy.

Desde su aprobación, la ACA siempre fue abiertamente contestada por el Partido Republicano, hasta el punto de que todos los candidatos de dicho Partido en el proceso electoral de 2016 se manifestaron a favor de su derogación en cuanto se dieran las condiciones apropiadas para ello. Pues bien, con un Presidente republicano y un Congreso de mayoría igualmente republicana, esas condiciones ya existen.

Tras su elección, el Presidente Trump fue firme al manifestar que *Obamacare* sería “derogada o reemplazada”. Ahora bien, la derogación o reemplazo de esta norma es una tarea compleja, dado el enorme aparataje que se había montado para su despliegue. Además, las consecuencias previsibles de su derogación resultan difíciles de gestionar, como se indicará más adelante.

En general, no es probable que durante el 2017 la situación cambie en exceso, pues los ciudadanos han podido comprar hasta finales del mes de enero pólizas anuales en los denominados “*exchanges*”, los mercados subsidiados de seguros creados al amparo de *Obamacare*. No obstante, a partir de 2018 la situación puede ser bien diferente, con un grupo significativo de población que puede quedar sin seguro o, como mal menor, ver cómo el coste de su póliza aumenta sustancialmente.

#### **Primera medida para derogar “Obamacare”**

El Senado aprobó el 12 de enero del 2017, aun antes de la toma de posesión de Donald Trump, una resolución considerada el primer paso para revocar *Obamacare*. Con 51 votos a favor y 48 en contra, la resolución dio luz verde a varios comités del Congreso para que empezaran a preparar la legislación que habría de dismantelar el la reforma sanitaria. Se aprobó como medida presupuestaria, pidiendo a los comités que tuvieran preparada esa legislación para el 27 de enero, lo que permitiría al Congreso revocar la ACA, o parte de ella, en febrero.

El hecho de enmarcar esta resolución en el ámbito presupuestario es importante, pues permite a republicanos dejar sin efecto *Obamacare* con su mayoría en el Senado -52 escaños frente a los 48 demócratas-, sin requerir la “supermayoría” de 60 votos que se exige para la derogación total de la Ley.

## Orden Ejecutiva del Presidente Trump

El 20 de enero de 2017, el mismo día de su toma de posesión, el Presidente Trump firmó su primera Orden Ejecutiva instruyendo a las agencias gubernamentales para que “alivien las cargas del Obamacare”.

Con esta Orden, el Presidente “ordena a los departamentos y agencias aliviar la carga de Obamacare a medida que se avanza para revocarlo y reemplazarlo” en el Congreso.

## Las consecuencias de la derogación y posibles modelos alternativos

En definitiva, tanto el Presidente como el Congreso han dado los primeros pasos para derogar la norma más emblemática de la Administración Obama. Ahora bien, **la cuestión no es la derogación. La cuestión es: ¿y luego qué?**

Según un [informe](#) publicado por el Congressional Budget Office, unos 18 millones de personas en Estados Unidos podrían quedarse sin seguro médico un año después de la eliminación parcial de la *Affordable Care Act*.

El informe añade que el número de personas sin seguro podría incrementar hasta los 32 millones en 2026 y que los costes de las primas para aquellos que obtengan la cobertura por su cuenta, y no con sus empleadores, podría duplicarse.

Esas consecuencias políticamente difíciles de digerir obligan a que la derogación no se quede ahí, sino que haya de pensar en un modelo alternativo para que la cobertura sanitaria no dé lugar a conflictividad social, por su elevado coste y por falta de cobertura de una parte importante de la población.

Ahora bien, si la derogación de Obamacare suscita la unanimidad republicana, no ocurre lo mismo con la alternativa que haya de implantarse. Las principales ideas presentadas hasta el momento son las siguientes:

- El nominado a Secretario de Sanidad **Tom Price** tiene un plan que no despierta mucho entusiasmo: entregar a todos los estadounidenses una rebaja de 1.200 dólares anuales en los impuestos para que puedan pagar un seguro, una suma que aumentaría con la edad del contribuyente.
- El líder republicano en la Cámara Baja, **Paul Ryan**, tiene una propuesta más radical: crear un “plan de ahorro de salud”, al cual una persona sin seguro médico aportaría mensualmente una cierta cantidad de fondos que servirían en caso de emergencia. El problema es que este plan retira cualquier subsidio por parte del Gobierno y podría agotarse rápidamente ya que los pacientes estarían sujetos a los precios que normalmente practican los hospitales privados y públicos.
- Ninguna de las dos propuestas anteriores parece convencer a **Trump**, que ha manifestado que quiere un seguro de salud “para todo el mundo”. En definitiva, al Presidente Trump no le importa que una serie de beneficios del Obamacare se mantengan, especialmente la cobertura obligatoria de los

pacientes con enfermedades preexistentes y la posibilidad de extender la cobertura a los hijos hasta los 26 años.

- Una opción que aparece como un buen punto de partida para negociar con los demócratas en el Congreso es la del senador republicano por Louisiana **Bill Cassidy**, que permitiría a aquellos estados que lo deseen mantener vigente Obamacare, a condición de que todo ciudadano pueda adquirir su seguro de salud dondequiera, algo que la ley de salud actual no facilita.

En conclusión, es claro que Obamacare será derogado o reemplazado, pero las negociaciones para definir el modelo sanitario estadounidense que haya de sustituirlo se antojan largas y complicadas. Así lo reconoció ayer el Presidente Trump en una entrevista con Fox News, en la que indicó que reemplazar la desastrosa reforma sanitaria del Presidente Obama no será posible probablemente hasta 2018.



## FRANCIA

### PRIVATIZAR EL SEGURO MÉDICO MULTIPLICARÍA LOS GASTOS.

#### **La reforma perseguida por Fillon ha demostrado su ineficacia en Estados Unidos y en Holanda.**

Desde 2004 se ha privatizado de manera rampante el reembolso en las enfermedades corrientes, en paralelo al desarrollo de las ALD (**afecciones graves de larga duración**). Mientras que el sistema se hace cargo al **100% de los gastos** de los diez millones de personas sufriendo ALD, los cuidados habituales, **fuera de las ALD** y de los cuidados hospitalarios, son reembolsados por la Seguridad Social por debajo del **50%**.

El proyecto de Fillon es dirigir la totalidad de los ‘tratamientos menores’ hacia los seguros privados complementarios (20.000 millones de euros). La propuesta está en sintonía con una corriente que, desde los años 1990, plantea un régimen híbrido público-privado (resultando el segundo menos eficiente e igualitario que el primero). Se instauraría, de esta manera una **Seguridad Social bis privada**. Se duplicarían los gastos por la gestión por los mismos cuidados médicos. Da la impresión que el interés último del proyecto consiste en incrementar los ingresos de las aseguradoras privadas.

En los EUA, el privilegiar el papel de las aseguradoras privadas ha supuesto una explosión de los gastos. **Holanda** introdujo cambios en ese sentido en 2006, allí **tampoco se ha logrado la contención del gasto** y se constata que los organismos gestores seleccionan los riesgos, **agravando las desigualdades**. En conjunto no se ha logrado anular el carácter disfuncional del mercado del seguro médico.

Resultaría más sencillo que los asegurados que lo deseen pudieran escoger, a cambio de una cotización suplementaria, la Seguridad Social como un seguro complementario. De esta manera, la ‘Secu’ sería el seguro médico obligatorio para todos y el seguro médico complementario para quienes así lo desearan.

#### **La cuenta personal de actividad ya es operativa.**

- **Desde el lunes, los trabajadores pueden crear su CPA en línea.**
- **El mecanismo está especialmente pensado para quienes desean una reorientación profesional.**

La cuenta busca asegurar la continuidad de los derechos sociales en el contexto de una **vida profesional que carece de la linealidad de antaño** y ha tomado forma en una página de Internet, donde para inscribirse sólo hace falta facilitar el número de la Seguridad Social, terminando el proceso en un par de minutos. El acceso para los funcionarios llevará todavía unos días y los trabajadores independientes tendrán que esperar hasta el 2018.

Tenemos también la **cuenta personal de penosidad** que, contando con la crítica de la patronal, no debería de afectar a más de 700.000 trabajadores, y la **cuenta de**

**compromiso ciudadano**, que presentará una baja tasa de de movilización, a la vista de su exigencia de estar ocupado así al menos doscientas horas al mes.

Con la CPA, cada trabajador podrá ampliar el contenido informativo de la misma y tendrá acceso, en todo momento, a un **consejero profesional**. Los puestos ocupados se traducen en competencias. El objetivo es permitir, a quienes deseen cambiar de oficio, comprobar las competencias que deben adquirir y las actividades formativas que les permitirían lograrlo. Además, con un solo clic, el trabajador puede acceder a una solicitud de **financiación** ante el organismo de gestión de los fondos de formación profesional. Los asalariados pueden, a través de la CPA, concentrar sus nóminas mediante la creación de una base de datos.

### La cuenta personal de actividad abierta a los funcionarios.

Los funcionarios y el resto de los trabajadores de la función pública tienen, desde ayer, acceso a la CPA, con las siguientes particularidades: la cuenta personal de formación y la cuenta de compromiso cívico son accesibles (si bien el ejercicio de los derechos queda condicionado a un acuerdo con el empleador), pero la cuenta personal de prevención de la penosidad se mantiene limitada a los trabajadores del sector privado.

### Para una jubilación por puntos.

Las últimas reformas (1993, 2013, 2010 y 2014) han sido dirigidas a la reducción del déficit del sistema de público de jubilación. El **sistema de reparto** actual levanta la sospecha de que existe un tratamiento diferenciado, suscitando oposiciones profesionales.

Habría que **reformular las reglas** de cálculo, de manera que descansen sobre una misma unidad de cálculo para el conjunto de los asegurados, **generando cada euro cotizado los mismos derechos**, con independencia de las categorías profesionales, sin que sea necesario pasar a un régimen único.

El derecho a la jubilación debe definirse mediante unos parámetros claros: la tasa de cotización, el crecimiento de los salarios y la situación demográfica. Todo ello sin olvidar el pilar de la solidaridad (derechos no contributivos, derechos familiares, las pensiones de viudedad y la garantía de mínimos).

### El gobierno francés posibilita realizar el 100% de las solicitudes de jubilación a través del portal <https://www.lassurance-retraite.fr/portail-info/accueil>.

Tras crear la cuenta personal de jubilación, el pasado mes de octubre, la Administración gala ha puesto en marcha este nuevo servicio, dirigido a facilitar y simplificar los trámites para solicitar una jubilación en el régimen general. Podrán beneficiarse de esta medida las **650.000 personas** que, anualmente, solicitan una pensión de jubilación dentro del régimen general

Esta herramienta viene a añadirse a las ya anteriormente creadas <https://franceconnect.gouv.fr/> y <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>.

Por otra parte, la titular del Ministerio de Asuntos Sociales –Marisol Touraine- se ha felicitado del éxito encontrado por la **cuenta personal de jubilación** que, en tan sólo tres meses, ha alcanzado la cifra de **370.000 registros**.

### Los complementos sanitarios, en el punto de mira.

- **Algunas propuestas de los candidatos para las presidenciales.**
- **La Federación Nacional de la mutualidad Francesa defiende el sistema.**
- **Algo de margen en la negociación de los dentistas de los seguros médicos.**

**La Seguridad Social financia actualmente el 76,8% de los gastos y de los productos médicos**, el resto corre a cuenta de los organismos complementarios. Frente a las propuestas de que la Seguridad Social reemplace los gastos complementarios, el candidato **Jean-Luc Mélenchon** propone transferir al seguro de enfermedad la **totalidad de los reembolsos** médicos. Arnaud Montebourg (uno de los candidatos del PSF) preconiza la creación de **una mutualidad pública**, con una cuota de 10 euros mensuales, dirigida a quienes tengan salarios inferiores al SMIC. Vincent Peillon planea un esquema similar, sin tanta concreción y el antiguo primer ministro Manuel Valls se propone suprimir el **ticket moderador** y endosar a la SS el total del gasto. **Emmanuel Macron** quiere un **reembolso del 100%** en el caso de las prótesis dentales y auditivas.

Por otra parte, un editorial de *Les Echos*, considera que la estatización los cuidados médicos no dispensados por la Seguridad Social, la creación de **un sistema de mutualidad pública**, podría a uniformizar por abajo el acceso a los cuidados y significaría el final de los contratos adaptados a cada uno.

Thierry Beaudet (presidente de la **Federación Nacional de la Mutualidad Francesa**) señala que **hacer recaer sobre la Seguridad Social el 100% de los reembolsos es insostenible**. La SS tendría que asumir **42.000 millones de euros** de gastos suplementarios, cuando la entidad ha cerrado el 2016 con un déficit de 4.000 millones de euros y acumula 120.000 millones de deuda social. .

No sería fácil reinvertir 6.800 millones de euros en los cuidados. Suprimir los complementos del sistema sanitario implicaría perder 5.300 millones de euros en ingresos fiscales. Si las mutuas tuviesen que renunciar a la actividad aseguradora, sus 2.600 servicios de cuidados médicos y de acompañamiento estarían en peligro. Beaudet propone, en definitiva, que lejos de un Estado omnipresente, confiemos en un Estado estratega, que confíe en los agentes profesionales dentro de un cuadro regulador.

Si los sindicatos de los dentistas, de los seguros médicos y del régimen complementario de la salud no se ponen de acuerdo en la revalorización de los cuidados conservadores, **la Ministra de Sanidad pondrá un techo para las tarifas** más caras. El último proyecto del sistema de seguros médicos eleva las tarifas en 64 millones de euros, hasta alcanzar los 807. En resumen, los profesionales liberales ganarán 341 millones de euros netos suplementarios, a partir de 2021.

### Médicos que se niegan a cuidar a personas en situación de precariedad.

Una docena de médicos y dentistas ha introducido en las páginas ([www.doctolib.fr](http://www.doctolib.fr) y [www.monrdv.fr](http://www.monrdv.fr)), utilizadas para fijar las visitas, su negativa a recibir pacientes en situación precaria (CMU y AME). Si bien los rechazos vienen siendo masivos y repetitivos, la publicidad que ahora se da a los mismos es algo nuevo. Una encuesta realizada en 2009, entre 496 especialistas, encontró que el **22% de ellos se negaba a recibir a pacientes de la CMU** y un 5% los aceptaba bajo condiciones especiales. En París la tasa de rechazo llegaba hasta el 50%. La ley obliga a atender a estos pacientes sin superar la tarifa convencional.

Son 1.350.000 de personas las incluidas en la CMU (cobertura de enfermedad universal), a las que se añaden otros 5.500.000 beneficiarios en la modalidad complementaria. Los beneficiarios del AME (ayuda médica del Estado) son 1.120.000.

Se trata de explicar el rechazo con **argumentos económicos**: a los gabinetes médicos no les resultan rentables las consultas si éstas son compensadas por el Estado con los 23 euros de rigor. Los mediadores de la Caja Nacional han recibido, en 2015, cerca de 500 denuncias por rechazos de la atención médica. Sólo ocho de estas denuncias fueron examinadas por las cámaras disciplinarias, siendo sancionado un solo médico.

## SUECIA

### POLÍTICOS MODERADOS: “SE DEBE CERRAR EL GRIFO DE LOS SUBSIDIOS”<sup>9</sup>

Es necesaria una reforma profunda de los subsidios que se pagan en la Suecia de hoy. Si no se exigen contraprestaciones a los receptores de subsidios, en el futuro se deberán rebajar las expectativas en sectores como la escuela o la sanidad, escriben *Niklas Wykman* (M)<sup>10</sup> y *Oliver Rosengren* (M)<sup>11</sup> en un artículo de debate en Svenska Dagbladet, el 17 de febrero de 2017.

Un pilar fundamental de la labor de reforma lo constituyen los sistemas de subsidios. La demografía, la digitalización y la globalización enfrentan cada vez con más claridad las actuaciones en bienestar con los costes de los subsidios. Cada corona en subsidios, por ello, debe ser estudiada y, en tan gran medida como sea posible, estar dirigida al objetivo del retorno a la independencia económica propia. El que hoy no exija contraprestaciones a los receptores de subsidios, mañana deberá rebajar sus expectativas en la escuela y la sanidad. Trabajar debe siempre salir a cuenta. El que concede un subsidio debe asumir también la responsabilidad de los costes a largo plazo que el mismo crea cuando no existen exigencias de contraprestaciones.

El sistema actual, por el cual los municipios, la Caja del Seguro y la Agencia de Empleo se solapan implica una exigencia de contraprestaciones insuficiente y que las oportunidades de empleo se pierdan. Un sistema de subsidios reformado debe basarse en:

- Un techo y un límite temporal para todos los subsidios. Aquel que tenga capacidad para trabajar no debe poder disfrutar de un subsidio por encima del nivel mínimo de manutención durante más de un año. El participar en medidas de acercamiento al mercado laboral deberá ser condición previa para la manutención con dinero común.
- Hacer del subsidio de paro (*a-kassan*) un seguro de reconversión. Debe abolirse la posibilidad de cualificarse para el subsidio de paro solamente mediante distintas actuaciones y contratos subvencionados.
- Municipalizar el desempleo. Después de un año en el paro, el municipio debería asumir la responsabilidad por la persona en paro. Ello implica que las ayudas a actividades y el subsidio para la formación que hoy paga el Estado se anularán.

<sup>9</sup> Fuente: Dagens Nyheter.

<sup>10</sup> Diputado de los Moderados y miembro de la Comisión de Mercado Laboral del Parlamento.

<sup>11</sup> Concejel del Ayuntamiento de Växjö.

- Legislar sobre la línea del empleo para cobrar la ayuda a la manutención. Las exigencias municipales de contraprestación deberían reflejarse en la legislación, de forma que todos los municipios se vean obligados a exigir una contraprestación al subsidio.
- Permitir que los municipios asuman el proceso de establecimiento y abolir el subsidio de establecimiento. Los municipios que se han demostrado capaces, deben tener la posibilidad de asumir el establecimiento.
- Consideraciones relacionadas con el mercado laboral en el sistema de redistribución municipal. Una municipalización del desempleo desplaza partes importantes de los sistemas de transferencia a los municipios. El Estado debería compensar por el aumento de los costes

Una reforma profunda de los sistemas de subsidios puede conseguir que más personas se conviertan en económicamente independientes. La exigencia de justificar la necesidad, la simplificación, el seguimiento y la exigencia de contraprestación son estímulos claros para que más personas trabajen y menos queden fuera. El sector público jamás debe abandonar a nadie. Fuente: Dagens Nyheter.

### **“La prestación por enfermedad necesita tanto límites como control**

El límite temporal para la baja por enfermedad fue introducido por el Gobierno conservador en 2008 para reducir el número de bajas por enfermedad de larga duración. Este límite implicaba que la Agencia de Empleo volvía a estudiar la necesidad de subsidio y las condiciones para volver al trabajo de aquel que había estado de baja dos años y medio. Los enfermos graves estaban exceptuados. Las bajas por enfermedad de larga duración se redujeron de 15.000 a 1.500.

En el debate público, sin embargo, “el fin del subsidio” se convirtió en la versión moderna de un precipicio, y la izquierda prometió abolir la reforma tan pronto como llegasen al poder. El 1 de febrero de 2016 se cambió la ley y, desde entonces, las bajas de larga duración por enfermedad han, sorpresa, sorpresa, aumentado. El 5 de febrero de 2017, en el programa “*Aktuellt*” se le exigieron explicaciones a la Ministra competente, *Annika Strandhäll*, quien afirmó que “si uno está enfermo, tiene que estar incluido en el sistema del seguro de enfermedad”.

El seguro de enfermedad es un seguro de ingresos para aquel que, debido a una enfermedad, no puede trabajar, no un subsidio general para todo aquel que no se encuentra bien.

Los trabajadores de la Caja del Seguro no son quienes toman la decisión de cuán enferma está una persona, sino de cuánto esa persona puede trabajar. Y no es precisamente lo mismo. Además, para aquel que quiere recuperarse, quedarse en casa no tiene por qué ser necesariamente lo mejor.

En un estudio que se presentó en diciembre, la DG de la Inspección Pública comparó dos grupos de personas con situaciones similares; a uno de ellos se le

retiró el dinero del seguro por enfermedad, mientras que el otro siguió de baja y cobrando. Tres años después, no existía diferencia alguna en el estado de salud de ambos grupos. Pero el grupo a quien se le había retirado el subsidio ganaba más dinero, al mismo tiempo que la probabilidad de que volviese a abandonar el mercado de trabajo había disminuido. Según el estudio, “el fin del subsidio” no tuvo, pues, ningún efecto negativo sobre la salud, pero influyó de forma positiva sobre los ingresos y el trabajo. Estos resultados se ven confirmados por otros estudios y se explican porque tanto el límite temporal como el control en sí mismo disminuyen el uso del seguro por enfermedad y porque queda claro desde el primer momento que el objetivo es el de volver a trabajar.

# **MERCADO DE TRABAJO**

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ALEMÁN – MEDIDAS DE CONCILIACIÓN <sup>12</sup>

Según un informe de la Agencia Federal de Empleo, elaborado en 2017), el incremento de los puestos de trabajo de mujeres sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social se situó en junio de 2016 en el 1,9% y en los hombres en el 2,0% en términos interanuales.

La cifra de mujeres con un trabajo regular con cotizaciones a la Seguridad Social se situó en esa fecha en 14.544.681, lo que representa un incremento de 277.556 en términos interanuales (hombres: 16.829.010, +324.838). El mayor incremento del empleo femenino se produjo en el segmento del trabajo a jornada parcial (+236.000), en el caso de los hombres, en el trabajo a jornada completa (+203.000). Destaca el aumento del empleo de las mujeres entre 55 y 65 años (+6,1 % y 5,3%). Las mujeres representan el 46,4% del total de los trabajadores sujetos a cotizaciones, en este aspecto las diferencias regionales son moderadas. En Alemania occidental la cuota es del 45,6%, en la parte oriental del 49,5% de las personas con un trabajo regular. El 80% de las mujeres con un trabajo sujeto a cotizaciones reside en Alemania occidental.

Si bien la tasa de activos femenina se mantiene por debajo de la de los hombres, las diferencias se han reducido considerablemente debido al aumento del empleo precario y a jornada parcial.

<sup>12</sup> Fuentes: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männer in Deutschland. Berlín: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Bundesagentur für Arbeit (2017): Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer. Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit  
Grabka, M.; Jotzo, B., Rasner, A.; Westermeier, Ch. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Frauen und Männer im Rentenalter, DIW Wochenbericht 5/2017, 87 - 96  
Holst, E.; Kirsch, A. (2017a): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht, 2/2016, 31 - 44  
Holst, E.; Kirsch, A (2017b): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht, 2/2016, 46 – 57  
Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (2017): Gleichstellungsindex 2016

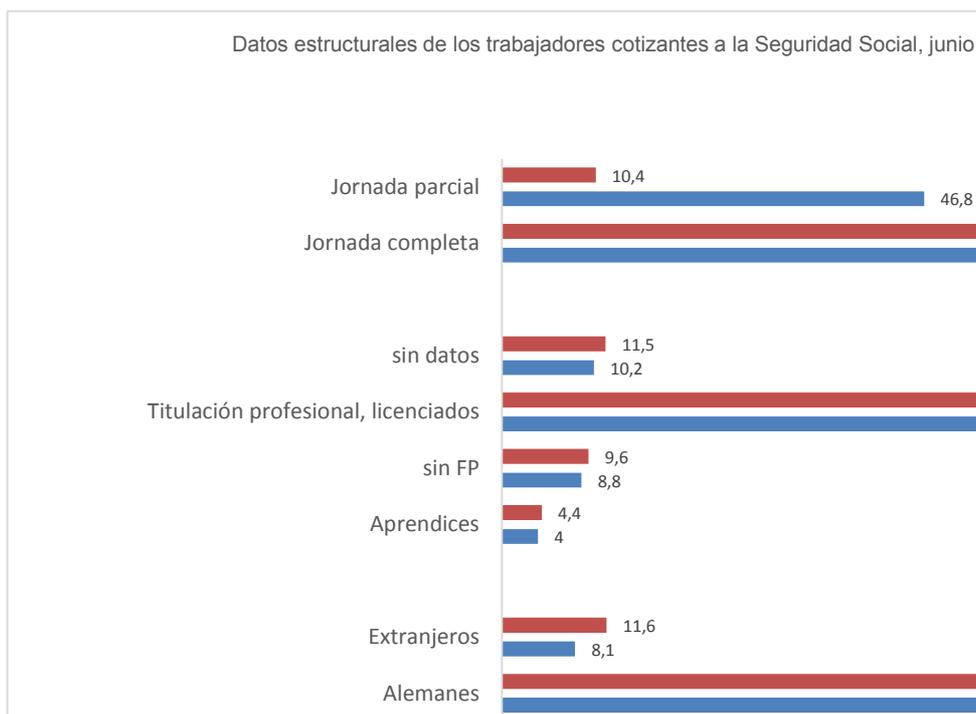
<b>Tasa de activos, por sexo y grupos de edad, 1998 a 2015</b>						
	<b>15 a 65 años</b>		<b>15 a 25 años</b>		<b>55 a 65 años</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1998	80,2%	63,0%	56,1%	46,9%	56,8%	35,4%
1999	80,3%	63,8%	56,5%	48,1%	56,3%	35,3%
2000	79,9%	64,0%	56,5%	48,1%	54,3%	34,6%
2001	80,1%	64,9%	56,4%	48,8%	54,2%	34,9%
2002	80,1%	65,3%	55,1%	47,7%	55,0%	35,5%
2003	80,3%	66,1%	54,8%	47,8%	56,6%	36,8%
2004	80,3%	66,1%	53,5%	45,9%	58,5%	39,4%
2005	80,4%	66,8%	53,4%	46,6%	61,0%	43,2%
2006	81,1%	68,4%	53,9%	47,5%	63,5%	46,2%
2007	81,6%	69,2%	54,8%	48,8%	65,6%	48,8%
2008	81,8%	69,6%	55,5%	49,4%	66,9%	50,4%
2009	82,0%	70,3%	55,0%	49,1%	68,9%	52,7%
2010	82,1%	70,7%	54,6%	48,8%	70,4%	54,3%
2011	82,2%	71,6%	55,0%	49,9%	71,3%	56,5%
2012	82,3%	71,7%	53,0%	47,9%	72,7%	58,0%
2013	82,3%	72,4%	52,7%	48,5%	74,1%	60,6%
2014	82,2%	72,8%	51,9%	47,6%	75,1%	62,7%
2015	81,8%	72,9%	50,3%	47,0%	74,9%	63,7%

La tasa de ocupación femenina es del 54,2% y la de los hombres del 60,3%. El incremento de la tasa femenina fue superior a la de los hombres (0,7 puntos y 0,1 puntos respectivamente). También aquí las diferencias regionales son relativas, situándose la tasa de ocupación femenina en la parte oriental en el 58,5% y en la occidental en el 53,2%.

En cuanto al empleo precario, es decir los denominados miniempleos, un total de 4.504.925 mujeres y 2.936.321 de hombres contaban en junio de 2016 con un puesto de trabajo de estas características. Las mujeres representan el 60,5% sobre el total. El 89,2% de las mujeres que tienen un miniempleo residen en la parte occidental del país y el 68% de las mujeres con un miniempleo cuentan exclusivamente con un contrato de este tipo. En la parte occidental, las mujeres representan el 64,1% del total de trabajadores que solo cuentan con un miniempleo y en la parte oriental solamente el 54,9%.

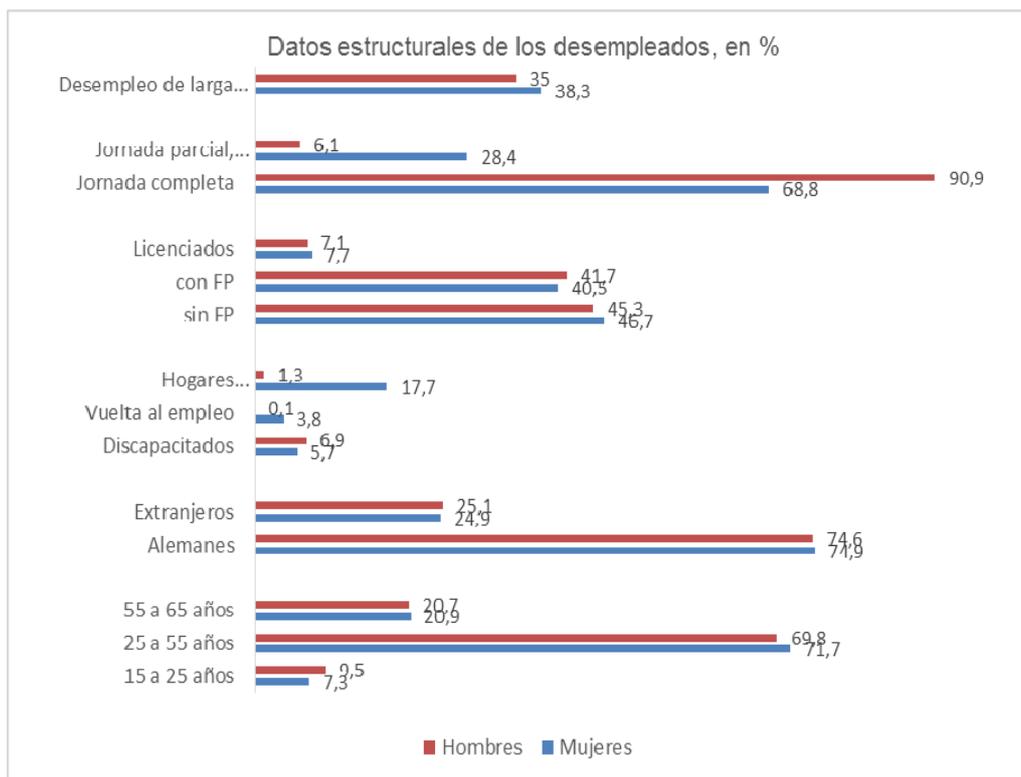
<b>Miniempleos, por sexo y tipo de miniempleo, 2011 a 2015</b>						
	<b>Exclusivamente miniempleo</b>		<b>Miniempleo como segundo empleo</b>		<b>Total miniempleo</b>	
	<b>% sobre el total</b>		<b>% sobre el total</b>		<b>Total</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
mar-11	66,1%	33,9%	55,6%	44,4%	4.456.625	2.619.620
jun-11	66,0%	34,0%	55,4%	44,6%	4.523.461	2.674.643
sep-11	66,0%	34,0%	55,1%	44,9%	457.030	2.684.843
dic-11	65,8%	34,2%	55,4%	44,6%	4.523.431	2.704.110
mar-12	65,6%	34,4%	55,6%	44,4%	4.445.321	2.658.311
jun-12	65,5%	34,5%	55,5%	44,5%	4.533.376	2.729.921
sep-12	65,4%	34,6%	55,3%	44,7%	4.523.892	2.749.059
dic-12	65,1%	34,9%	55,6%	44,4%	4.555.336	2.783.643
mar-13	64,9%	35,1%	55,8%	44,2%	4.498.703	2.755.267
jun-13	64,8%	35,2%	55,6%	44,4%	4.576.659	2.822.275
sep-13	64,8%	35,2%	55,3%	44,7%	4.576.751	2.843.174
dic-13	64,5%	35,5%	55,6%	44,7%	4.586.394	2.853.295
mar-14	64,3%	35,7%	55,8%	44,2%	4.526.533	2.827.561
jun-14	64,2%	35,8%	55,7%	44,3%	4.612.816	2.897.738
sep-14	64,0%	36,0%	55,4%	44,6%	4.592.900	2.915.654
dic-14	63,8%	36,2%	55,8%	44,2%	4.576.035	2.903.300
mar-15	63,7%	36,3%	56,2%	43,8%	4.435.085	2.814.368
jun-15	63,6%	36,4%	56,1%	43,9%	4.506.670	2.874.385
sep-15	63,5%	36,5%	55,9%	44,1%	4.483.668	2.883.656
dic-15	63,3%	36,7%	56,2%	43,8%	4.490.413	2.892.838
mar-16	63,0%	37,0%	56,2%	43,8%	4.434.506	2.874.191
jun-16	62,9%	37,1%	56,1%	43,9%	4.504.925	2.936.321

En cuanto a los datos estructurales de las mujeres y hombres con un trabajo sujeto a cotizaciones llama la atención que prácticamente no hay diferencias en lo relativo a la distribución por edades, formación y nacionalidad pero sí en el peso que tiene la jornada parcial y la jornada completa. Solamente el 10,4% de los hombres tienen un trabajo a jornada parcial frente al 46,8% de las mujeres.



Ha aumentado en un 1% el número de mujeres que pasa a una situación de desempleo después de tener un trabajo regular con cotizaciones a la Seguridad Social (hombres: -0,6%). Por otra parte, el porcentaje de mujeres que accede a un trabajo regular desde el desempleo cae un 2,8% (hombres: +1%).

El número de mujeres en situación de desempleo se situó en 1.148.000, cayendo en 6.000 en comparación al mes anterior (hombres: 1.421.000, -11.000) y en 74.000 o un 6% en términos interanuales (hombres: - 39.000, - 3%). La caída fue del 10,9% en la parte oriental del país y del 4,3% en la occidental. La tasa de desempleo femenino se situó en el 5,5% z el desempleo de los hombres en el 6,1%. Las mujeres representan el 44,7% del total de desempleados (diciembre 2016).



En lo relativo a la distribución de los desempleados entre la prestación no contributiva por desempleo y la contributiva no existen diferencias entre ambos sexos. El 70% de las mujeres pertenecen al ámbito de la prestación no contributiva, el 30% al de la contributiva (hombres: 69% y 31% respectivamente). Las variaciones regionales son llamativas, si bien no solamente se producen entre la parte oriental y occidental del país. Así por ejemplo la mayor tasa de desempleo femenino se da en Bremen, región situada en la parte occidental, con un 9,6%. Le siguen Mecklemburgo y Sajonia-Anhalt con el 8,5%, Berlín con el 8,4%, regiones situadas en la parte oriental, y Renania del Norte-Westfalia, en la parte occidental, con el 7%.

El subempleo, es decir, la suma de las personas en situación de desempleo y aquellas que participan en alguna medida activa de empleo o en situación de incapacidad laboral, alcanza las 1.602.284 personas (hombres: 1.965.136), lo que supone una caída del 3,1% (hombres: +5,1%).

Aproximadamente 1.092.000 de las 1.228.000 mujeres en situación de desempleo reciben prestaciones por desempleo (813.000 prestación no contributiva, 308.000 prestación contributiva, 29.000 combinación de ambas), con lo cual la tasa de cobertura del seguro de desempleo se sitúa en el 89%. A ello hay que añadirle otras 1.364.000 mujeres que reciben la prestación no contributiva sin estar desempleadas.

De los 1.456.000 hombres en situación de desempleo, 1.294.000 reciben una prestación (162.000 prestación contributiva, 967.000 prestación no contributiva y 31.000 combinación de ambas prestaciones), con lo cual la tasa de cobertura es idéntica a la de las mujeres: el 89%. Además 1.174.000 hombres reciben la prestación no contributiva sin estar desempleados.

## La representación de la mujer en los órganos directivos de las empresas

El Parlamento Federal aprobó en 2015 la Ley para la introducción de una cuota femenina en los órganos de control de las empresas con los votos a favor de la Unión (CDU/CSU) y el SPD y la abstención de Los Verdes y La Izquierda. Con esta Ley se introduce a partir de 2016 una cuota femenina de por lo menos el 30% en los órganos de control de las 151 mayores empresas alemanas con cogestión que cotizan en bolsa; los puestos que no se ocupen por mujeres quedarán vacantes.

Las empresas más pequeñas que coticen en bolsa o estén reguladas por cogestión tenían obligatoriamente que determinar hasta el 30.9.2015 su objetivo e informar públicamente sobre los objetivos alcanzados. Solamente las empresas cotizadas en bolsa tuvieron que publicar estos objetivos en sus informes corporativos correspondientes a 2015 hasta el 30.4.2016. El resto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma estaban obligadas a publicar estos datos hasta finales de 2016.

En cuanto a las empresas con participación estatal, la ley establece una cuota de al menos el 30% de todos los nuevos puestos de los consejos de administración en los que el Gobierno federal cuente con al menos tres puestos; desde el 1.1.2016 se ha aplicar una cuota del 30% para estos puestos. A partir de 2018 se incrementará la cuota al 50%. Para incrementar la cuota femenina en los puestos directivos de las administraciones públicas y para conseguir una mejor conciliación de la vida profesional, familiar y el cuidado de familiares, se modifica la Ley federal sobre la equidad del hombre y la mujer. Las administraciones públicas se comprometen además a fijar en el futuro objetivos concretos para incrementar el porcentaje de mujeres o en su caso de hombres en los distintos niveles directivos.

A mediados de 2016, la ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig y el ministro de Justicia, Haiko Maas, presentaron un balance sobre la aplicación de la Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las empresas, en el que concluyen que la ley está surtiendo efecto. Sólo se pudo comparar una parte de las empresas, ya que en sólo 50 de ellas se llevaron a cabo procesos de selección de personal para los consejos de vigilancia durante la primera mitad de 2016. Se observa que en ellos ha aumentado la cuota femenina un 7,3%, situándose en el 29,26% (antes: 21,97%). Si se recalcula el porcentaje teniendo en cuenta las 151 empresas que tienen la obligación de aplicar la ley desde su entrada en vigor en enero de 2016, el aumento sería del 3,86%, resultando una cuota femenina en los consejos de vigilancia del 25,83%.

Un informe actual del Instituto Alemán de Investigación Económica (Holst, Kirsch, 2016a) informa que la representación de las mujeres en los consejos de administración de las 200 empresas con mayor facturación en Alemania se situaba en el 20% a finales de 2015. En las 30 empresas que forman parte del DAX-30, principal índice bursátil de referencia de la bolsa alemana, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración alcanzaba el 27% a finales de 2015, un incremento del 2% en términos interanuales.

No obstante, el porcentaje de mujeres en las juntas directivas continúa siendo muy bajo. A finales de 2015 representaban el 6% de las juntas de las 200 principales empresas y el 10% de las empresas del DAX-30. Un reciente estudio de la consultora Ernst & Young destaca que a 1 de enero de 2017 las juntas directivas del conjunto de las 160 empresas que pertenecen a los diferentes índices bursátiles (Dax, MDax, SDax und TecDax) contaban con 45 mujeres frente a 630 hombres. Un 76% de estas empresas no cuentan con ninguna mujer en sus juntas directivas. El porcentaje de mujeres alcanza el 6,7%, un incremento de 0,8 puntos en comparación interanual.

En el sector de la banca, la representación de la mujer en las juntas directivas se sitúa en el 8% y en los consejos de administración en el 21%. Las mujeres ocupan el 9% de las juntas directivas de los principales seguros alemanas y el 19% de los consejos de administración (Holst, Kirsch, 2016b).

Un informe, elaborado por la Oficina Federal de Estadística en 2016 sobre la igualdad de la mujer en las administraciones públicas, señala que el porcentaje mujeres que trabajan en los principales organismos públicos incluidos los ministerios es del 54%. El porcentaje de mujeres sobre el total de promociones aprobadas del 1.7.2015 al 30.6.2016 fue del 54%. Las mujeres representan el 45% de las escalas superiores de estos organismos. Pero solo un tercio de los puestos directivos está siendo ocupado por una mujer.

### **La discriminación salarial**

En 2015, la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue del 21% (Alemania occidental: 23%, Alemania oriental: 8%) y se ha mantenido estable desde 2006. Las diferencias salariales son mayores en el sector de los servicios técnicos y científicos (32%), banca y seguros (30%), industria (25%) y comercio, información y comunicación (24%). Incluso en la sanidad y los servicios sociales, sectores que cuentan con una importante participación de la mujer, las diferencias son considerables (23%). En el sector privado es del 24% y en las administraciones públicas solo del 6%.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Oficina Federal de Estadística

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1\\_5\\_GenderPayGap.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html)

<b>Diferencia salarial por sexo, en %, 2006 a 2015</b>			
<b>Año</b>	<b>Alemania</b>	<b>Alemania occidental</b>	<b>Alemania oriental</b>
2006	23	24	6
2007	23	24	6
2008	23	24	6
2009	23	24	6
2010	22	24	7
2011	22	24	7
2012	22	24	8
2013	22	23	8
2014	22	23	9
2015	21	23	8

Un reciente estudio del Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud detalla las diferencias salariales por sexo acumuladas en el transcurso de la vida laboral (“Gender Lifetime Earning Gaps”). La diferencia media entre hombres y mujeres es del 49,8%. En el 5% de los trabajadores y trabajadoras con salarios más elevados la diferencia es del 69%, en el 5% de los salarios más bajos del 34%. Por profesiones destacan las ventas con una diferencia del 61%, mientras que en las profesiones relacionadas con la atención social es del 36%. El 75% de estas diferencias salariales se debe a la mayor participación de los hombres en el mercado de trabajo, p.ej. en una mayor tasa de trabajo a jornada parcial. Si bien las mujeres jóvenes tienen una tasa de actividad superior a la de las mujeres de mayor edad, se mantiene el efecto negativo de la jornada parcial. A ello se le suman interrupciones en la actividad laboral para el cuidado de los hijos. El riesgo de las mujeres de tener mayores diferencias salariales frente a los hombres aumenta en función de las profesiones que eligen, su nivel de formación – las diferencias salariales son mayores si se comparan trabajadores altamente cualificados – y si interrumpe su actividad laboral.

Todo ello genera una diferencia considerable entre las pensiones de jubilación que reciben mujeres y hombres. Según un informe del Instituto Alemán de Investigación Económica, las pensiones de las mujeres son un 42% inferiores a las de los hombres en Alemania occidental y un 23% en la parte oriental del país (Grabka, 2017). Sin embargo, es previsible que esta diferencia se reduzca un 15% una vez que las mujeres jóvenes accedan a la pensión. Los principales factores de esta diferencia son la peor cualificación de las mujeres mayores y de las mujeres jubiladas, la menor tasa de empleo, las diferencias salariales, el menor número de horas trabajadas y las interrupciones de la actividad laboral. Los autores de este informe recomiendan mejorar sensiblemente la oferta de atención a menores, impulsar las medidas de igualdad en el mercado de trabajo, incluida la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

El Consejo de Ministros aprobó a principios de 2017 el Proyecto de Ley de igualdad salarial entre hombre y mujeres y se espera que entre en vigor antes de las elecciones generales a celebrarse el 24 de septiembre de 2017. Los empleados de empresas con una plantilla superior a 200 trabajadores tendrán derecho a recibir información individual sobre el salario bruto mensual medio que perciben otros empleados del sexo contrario y que realicen una actividad similar. Este derecho a la información se ejercerá a través de los comités de empresa si las empresas se acogen a convenio colectivo o directamente ante el empleador en el caso de no existir comité de empresa ni convenio colectivo. Asimismo se exhorta a los empleadores privados a examinar sus estructuras remunerativas y a elaborar un sistema retributivo equitativo. Las grandes sociedades de capital con más de 500 empleados deberán incluso informar regularmente sobre las medidas que aplican para asegurar la equidad de género y la igualdad de retribución en la empresa.

Según los resultados de una encuesta de la Oficina Federal de Estadística, la mayoría de los 29 millones de empleados con jornada completa están contentos con su horario de trabajo. Sin embargo, de las 10,9 millones de personas con jornada reducida, un 16% desea una jornada laboral más larga; de ellos 1,2 millones de mujeres y 440.000 hombres aspiran a una jornada semanal de entre 30 y 35 horas. La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Andrea Nahles (SPD) se remite a los resultados de esta encuesta y a los de un informe aparecido recientemente sobre las jornadas de los trabajadores para justificar la presentación de un proyecto de ley que regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras a convertir un puesto de trabajo de jornada parcial en uno a jornada completa, iniciativa recogida por acuerdo de Gobierno firmado por SPD y CDU y firmado el 16.12.2013 .

La intención es que las mujeres puedan acceder a un puesto de trabajo a jornada completa después de haber estado trabajando en jornada parcial. Se trata de anclar el derecho subjetivo de los trabajadores a aumentar sus horas de trabajo después de una fase de reducción voluntaria de la jornada. Siempre que la empresa tenga más de 15 trabajadores, el empresario tendría que garantizar en el momento de la solicitud de reducción de la jornada la fecha en la que las horas de trabajo volverían a incrementarse.

Este proyecto de ley ha recibido críticas por parte de los sindicatos – partidarios de reducir el peso de la jornada parcial - que reclaman que la ley sea de aplicación obligatoria para todas las empresas, con independencia del número de trabajadores. La patronal cree que la ley supondría una intromisión indebida en el derecho legítimo del empresario de decidir la distribución y duración de la jornada laboral en la empresa y una enorme carga burocrática para las empresas. Afirman que muchos trabajadores y trabajadoras prefieren la jornada parcial para poder conciliar familia y trabajo. Además insisten en que la jornada parcial no es una de las principales causas del empleo precario, ofrece un acceso al mercado de trabajo y que la legislación actual es suficiente para garantizar el retorno a la jornada completa de los trabajadores que así lo desean. Al parecer, el Ministerio de Finanzas también se ha mostrado contrario a la aprobación de esta ley, mientras que el Grupo Parlamentario del Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) expresamente apoyó la propuesta de Nahles a comienzos de año.

Queda por ver si las dos ministras socialdemócratas consiguen consensuar con los demócratacristianos la aprobación de los dos proyectos de ley en lo que queda de legislatura.

## EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL <sup>14</sup>

La evaluación de los instrumentos para la inserción laboral se regula por ley en Alemania y es competencia del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - IAB). El informe en cuestión presenta al IAB así como, de forma resumida, los principales resultados de diversos trabajos de evaluación de los instrumentos dirigidos a facilitar la inserción laboral de las personas paradas publicados en 2016.

La evaluación que realiza el IAB se caracteriza por su elevado nivel académico, su independencia y, además, su potestad para divulgar los conocimientos obtenidos.

### El instituto de investigación del mercado laboral y profesional

El IAB, creado en 1967, pertenece orgánicamente a la Agencia Federal de Empleo y con sede en Núremberg, cuenta con diez dependencias repartidas por todo el país. El principal cometido de este instituto es ofrecer conocimientos obtenidos a través de sus investigaciones a actores políticos de todos los ámbitos. El plan de investigación del IAB gira en torno a los siguientes ejes:

- Análisis de las causas y estructuras de los cambios y las tendencias generales del mercado laboral en un contexto macroeconómico.
- Inclusión de la dimensión tanto internacional como local en el análisis de los cambios en los mercados laborales.
- Evaluación de la eficacia de las políticas activas de empleo.
- Investigación de la demanda de trabajadores así como la estructura del mercado de trabajo por profesiones.
- Análisis de la relación entre formación y empleo.

<sup>14</sup> **Fuentes:** Deutscher Bundestag (2016): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Strategische Sozialberichterstattung 2016. Berlín: Deutscher Bundestag  
 IAB (2016a): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung. Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen. IAB Kurzbericht 3/2016  
 IAB (2016 b): Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit. IAB Aktueller Bericht 15/2016  
 IAB (2016 c): „Modellprojekt öffentliche geförderte Beschäftigung“ in NRW. Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied. IAB Kurzbericht 10/2016  
 IAB (2016 d): Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen. IAB Forschungsbericht 7/2016  
 IAB (2016e): MindestlohnAusnahme für Langzeitarbeitslose. Wenig wirksam und kaum genutzt. IAB Kurzbericht 23/2016  
 IAB (2016f): Mindestlohnbegleitforschung – Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. IAB-Forschungsbericht 8/2016

- Análisis de las situaciones de vida, oportunidades de participación y perspectivas laborales de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

A la hora de realizar los trabajos de investigación, el IAB recurre en muchos casos a los datos de la propia Agencia Federal de Empleo, datos que además están a disposición de investigadores externos.

El trabajo del IAB está regulado por Ley. El Tomo III del Código Social, que regula las prestaciones contributivas dice en su artículo 280: “La Agencia Federal debe observar, analizar y evaluar la situación y el desarrollo del empleo y del mercado de trabajo en general, de las profesiones, sectores económicos y regiones, así como la eficacia de las políticas activas de empleo, primero elaborando estadísticas, segundo llevando a cabo investigaciones del mercado de trabajo y de las profesiones y tercero informando.” El apartado 2 de dicho artículo especifica la competencia en materia de evaluación de las políticas activas: “El análisis de los efectos de las políticas de empleo es uno de los puntos centrales de la investigación del mercado laboral. Deberá ocurrir de forma prematura y es tarea regular del Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones.” El apartado 3 detalla que esta evaluación deberá centrarse en las mejoras de la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral, la eficacia de las medidas así como los efectos reales sobre la economía. Además, la investigación deberá tener en cuenta aspectos regionales.

El artículo 55 del Tomo II del Código Social regula la investigación y evaluación en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. El apartado dice que se han de analizar los efectos de las prestaciones para la inserción laboral. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo podrán firmar convenios en los que se especifiquen los temas de la investigación. Además, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales deberá analizar de forma comparativa la eficacia y el impacto de las actuaciones competentes para la gestión de esta prestación.

En 2015, el IAB contaba con aproximadamente 280 colaboradores, 202 de ellos dedicados a la investigación. Además de con un número importante de artículos en revistas indexadas, cuenta con diversas publicaciones regulares propias, muchas de ellas de acceso abierto a través de internet. En total, dichas publicaciones fueron descargadas 3,6 millones de veces es año. El IAB realizó en 2015 un total de 908 asesorías a diversos organismos públicos y privados.

## **Evaluación de los instrumentos**

### **Evaluación del efecto de los acuerdos individualizados en la inserción laboral**

Un informe del IAB evalúa el efecto que tienen sobre la inserción laboral los acuerdos personalizados de inserción firmados por las personas desempleadas y las agencias de empleo al inicio del proceso de intermediación (IAB, 2016a).

### Los perfiles de los demandantes de empleo

La Agencia Federal de Empleo analiza el potencial de todas las personas que se inscriben en el registro de desempleo y diferencia entre cuatro tipos de perfiles:

- Perfil de mercado: El tutor espera que la inserción laboral en el mercado de trabajo regular puede producirse en seis meses, no existen impedimentos para que se produzca la inserción.
- Perfil de activación: El tutor pronostica la inserción laboral en seis meses, pero identifica necesidades en el ámbito de la motivación y/o de la cualificación del desempleado, posiblemente haya una demanda pero la situación del mercado de trabajo regional es negativa.
- Perfil de promoción: El tutor cree que la inserción laboral puede producirse en 12 meses pero identifica la necesidad de medidas específicas en la cualificación, capacidad de rendimiento o condiciones marco.
- Perfil complejo: El tutor no espera que la inserción se pueda producir antes de 12 meses o después de un período de acercamiento al mercado de trabajo. Necesidad de medidas específicas en la cualificación, capacidad de rendimiento o condiciones marco. En función de las necesidades concretas este perfil comprende la siguiente subdivisión: perfiles de desarrollo, estabilización o apoyo.

El primer paso en el proceso de intermediación de las agencias de empleo es la elaboración de un **perfil individual del demandante** de empleo. La Agencia Federal de Empleo utiliza una tipificación homogénea en todo el territorio que distingue entre cuatro perfiles en función de la posibilidad de que el desempleado encuentre un empleo: perfil de mercado, perfil de activación, perfil de promoción y perfil complejo.

A continuación la persona desempleada y la agencia de empleo firman un **acuerdo individualizado de intermediación**. Estos acuerdos individualizados de intermediación son preceptivos,

tanto en el seguro de desempleo que regula las prestaciones y las medidas activas de empleo de los empleados de corta duración reguladas por el Tomo III del Código Social, como para las prestaciones no contributivas para desempleados de larga duración reguladas por el Tomo II. Se firman al inicio del proceso de intermediación, tienen que ser personalizados y suelen documentar las actuaciones del propio desempleado para encontrar un trabajo. El grado de cumplimiento de este acuerdo se comprobará a los seis meses de su firma, en el caso de los jóvenes a los tres meses. Si no se firmara un acuerdo, el tutor podrá determinar de forma unilateral las actuaciones del desempleado y deberá informar al desempleado de las sanciones aplicables en caso de incumplir lo acordado. En caso de que el desempleado no pueda demostrar haber cumplido con lo acordado, la agencia de empleo podrá suspender temporalmente la prestación.

El informe señala que dichos acuerdos solamente tienen un efecto positivo en la inserción laboral de desempleados con ciertos perfiles. La firma de un acuerdo facilita la inserción laboral de varones con ciertas dificultades para encontrar empleo (perfil de activación y perfil de promoción). Los autores afirman que probablemente estos dos colectivos son los que más se benefician de la transparencia y el grado de compromiso que el acuerdo aporta al proceso de búsqueda de empleo. Además conocen mejor sus derechos y obligaciones. Sin embargo, la inserción laboral de los parados con perfil de mercado como la de los desempleados con un perfil complejo se retrasa en caso de firmar un acuerdo. Posiblemente, aquellas personas que tienen un perfil de mercado, es decir, ninguna dificultad para encontrar un empleo, se ven obligados a participar en una medida de política activa de empleo que no aporta nada a la búsqueda de empleo. Los desempleados que presentan un perfil complejo posiblemente acumulan tantos problemas que acuerdos individuales

detallados dificultan aún más su inserción laboral. En cuanto a las mujeres desempleadas, los acuerdos individualizados no tienen efecto alguno – ni positivo ni negativo – en el proceso de inserción laboral.

En líneas generales estos resultados coinciden con las encuestas realizadas a los tutores. Éstos señalan que no consideran eficaz la firma de un acuerdo de inserción para los perfiles más cercanos ni para los más distantes del mercado de trabajo. Los autores del informe recomiendan ajustar la normativa a los resultados y subrayan que desde diciembre de 2015 la Agencia Federal de Empleo ha flexibilizado la obligatoriedad de firmar un acuerdo al menos para los beneficiarios de las prestaciones contributivas por desempleo, es decir, para desempleados de corta duración.

### **Las agencias profesionales para jóvenes**

Otro informe del IAB (IAB 2016 b) evalúa a las agencias profesionales para jóvenes, organismos especializados en la intermediación laboral de desempleados jóvenes. La Agencia Federal de Empleo y el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales crearon en 2010 las agencias profesionales para jóvenes y el acuerdo de gobierno firmado en 2013 contempla la implantación de estas agencias en todo el territorio. El objetivo central de estas agencias es facilitar la transición de la escuela a la profesión para los menores de 25 años. En dichas oficinas ofrecen servicios compartidos tanto las agencias de empleo locales competentes para la intermediación de desempleados de corta duración, como los *jobcenter*, encargados de los desempleados de larga duración, y los organismos municipales de jóvenes. A 31.7.2015 habían sido puestas en funcionamiento un total de 218 agencias profesionales para jóvenes, el 80% de las agencias de empleo participaba en alguna de estas agencias.

El estudio evidencia que las agencias tienen un efecto positivo para la inserción laboral de los jóvenes, sobre todo en Alemania occidental así como zonas urbanas. Si bien los autores acentúan que los datos de la evaluación son provisionales, parece evidenciarse que estas agencias presentan varias ventajas: centralizan y unifican medidas y ayudas de diversos organismos que suelen estar dispersas. Además, muchas de las agencias han conseguido establecer líneas de cooperación muy estrechas con los centros escolares, gracias a lo que se consigue acceder al colectivo destinatario con anticipación y reducir el número de jóvenes que abandonan el sistema escolar, pero que no logran acceder al sistema de formación profesional.

### **Programa del FSE para combatir el desempleo de larga duración**

En su documento “Informe social estratégico 2016”, publicado el 14.04.2016, el Gobierno Federal señala que el empleo es el principal instrumento para combatir la pobreza y la exclusión. “Para el Gobierno Federal, la continuación de la lucha contra el desempleo de larga duración es uno de los focos centrales de las políticas de empleo y sociales. A pesar de que el desempleo de larga duración haya descendido tendencialmente en los últimos años, los desempleados de larga duración han sido los menos beneficiados del desarrollo positivo del mercado laboral. A menudo, y

debido a la complejidad de los problemas individuales, una inserción laboral duradera solamente se puede lograr mediante un esfuerzo considerable de todos los implicados durante un período largo.” (Parlamento alemán, 2016: 5). En enero de 2017, el número de desempleados de larga duración (en situación de desempleo por un período superior al año), se situó en 953.407 personas sobre un total de 2.777.387 desempleados. El 89,9% de los desempleados de larga duración (857.530 personas) pertenece al ámbito de las prestaciones no contributivas. En comparación al mes anterior, el número de desempleados de larga duración aumentó un 1,9% en comparación al mes anterior, descendió 9,1% en términos interanuales.

#### **Creación de empleo sujeto a cotizaciones y subvencionado**

Desde los años ochenta hasta finales de 2008, la Agencia Federal de Empleo financió las denominadas medidas de creación de empleo (Arbeitsbeschaffungsmassnahme – ABM). Los participantes podían acceder durante uno o dos años a un puesto de trabajo sujeto a cotizaciones y con retribuciones idénticas a las reguladas por convenio. Sin embargo, la evaluación de este programa demostró que apenas tenía efectos directos sobre la empleabilidad de los participantes, salvo quizás después de un período muy largo. El colectivo que más se beneficiaba de este instrumento eran aquellos desempleados que presentaban las dificultades más pronunciadas, mientras que aquellos que más probabilidades tenían de encontrar un trabajo sufrían a menudo el efecto *lock-in*, es decir, la participación en uno de estos programas incluso retrasaba su inserción laboral. Hasta 2004 también se dio el efecto “puerta giratoria” ya que la participación en el programa generaba derechos a prestaciones del seguro de desempleo.

Entre 2007 y 2011 se aplicó un instrumento denominado “subvención parcial al empleo”. Si bien, los requisitos para acceder al programa eran más estrictos que los del ABM, la evaluación demostró que el considerable número de participantes derivó en fallos en la selección de los participantes y también aquí se produjo el efecto *lock-in*. No obstante, también la inserción social de los participantes mejoró sensiblemente. Por último, de la evaluación de este instrumento se destaca la necesidad de introducir una tutoría y un acompañamiento sociopedagógico para poder dar respuesta a las complejas dificultades individuales de los participantes.

Diversos programas han incorporado esta recomendación en sus líneas maestras, entre ellos el programa federal para la incorporación de desempleados de larga duración y el proyecto piloto del gobierno regional de Renania del Norte Westfalia.

Por una parte, el Gobierno Federal puso en marcha el 5.11.2014 el programa integral “Ofrecer oportunidades – garantizar la participación social “ (Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern) que aúna una serie de medidas como la unificación de instrumentos de políticas activas dirigidas a diversos colectivos, entre ellos, la captación de puestos de trabajo específicos para desempleados de larga duración, medidas que garanticen la continuidad de las relaciones laborales, medidas especiales para personas con especiales dificultades de inserción laboral por su lejanía del mercado de trabajo, mejora de los principios de apoyo y asesoría y, por último, puesta en marcha del programa “Participación social en el mercado de trabajo” (Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt). Además, el Gobierno excluye de la aplicación del salario mínimo a los desempleados de larga duración durante los seis primeros meses del trabajo.

En el período actual del FSE, el Gobierno Federal ha puesto en marcha el programa “**Participación social en el mercado de trabajo**” que finalizará en 2020, con el que pretende lograr la inserción laboral duradera en el mercado de trabajo regular de los desempleados de larga duración que pertenecen al ámbito de la prestación no contributiva por

desempleo. Hasta 2020 destinará aproximadamente 885 millones de euros (470 millones del FSE, 415 millones del presupuesto estatal) para facilitar que los organismos gestores de este colectivo, los *jobcenter*, puedan dedicar más recursos humanos a identificar puestos de trabajo, a mejorar la cualificación de los desempleados de larga duración e intensificar la atención para, de esta manera, estabilizar las relaciones laborales que se produzcan. Los tres ejes que conforman el programa son la búsqueda de contactos directos con empresarios, el coaching de los desempleados de larga duración una vez que inicien la relación laboral y unas bonificaciones que van decreciendo con el transcurso del tiempo. El objetivo es lograr la inserción laboral de al menos 23.000 personas, que deben incorporarse al programa hasta mediados de 2017, momento en el que finaliza la financiación de los funcionarios encargados de la búsqueda de empresas.

Además, el programa tiene una segunda modalidad, dirigida a beneficiarios de esta prestación no contributiva que se encuentren en situación de desempleo desde al menos cuatro años y tengan problemas de salud o convivan con otras personas en situación similar. El programa prevé además la bonificación de al menos 10.000 puestos de trabajo que sean adicionales, no supongan competencia para el mercado de trabajo regular y supongan la realización de tareas de interés público. Este programa finaliza el 31.12.2018.

Si bien todavía no ha sido publicada la evaluación de este programa de inserción laboral, diversas publicaciones recogen los primeros datos de su implementación y se hacen eco de las dificultades de los *jobcenter* para encontrar personas que reúnan las condiciones para participar en el mismo. Entre mayo de 2015 y diciembre de 2016 solamente se habían incorporado 10.656 persona al programa, lo que ha motivado una revisión de los requisitos de acceso y de las prestaciones. El Gobierno ha decidido ampliar el plazo en el que se deben incorporar los participantes, flexibilizar el tope de los fondos destinados a medidas de cualificación (hasta la fecha 1.500 euros por participante) y ampliar el período del coaching (hasta la fecha un máximo de 12 meses). Además ha decidido rebajar algo los requisitos de los encargados del coaching debido a las dificultades para encontrar personal cualificado.

A 30.09.2016 había 10.939 participantes, las mujeres estaban infrarrepresentadas con un 31,4%, el 20,6% tiene más de 50% y el 17,4% origen migratorio. En total 500 funcionarios se encargaban del contacto directo con las empresas, una media de 1,6 plazas por cada *jobcenter*. Se contabilizaron un total de 172.138 horas de coaching regular y 95.293 horas de coaching intensivo.

A 30.09.2016, los *jobcenter* habían logrado identificar 6.490 puestos de trabajo temporales y 4.467 puestos de trabajo indefinidos. Del conjunto de los puestos, 6.079 son puestos de trabajo a jornada completa y 4.877 a jornada parcial. Los comentaristas coinciden en señalar que resultará difícil alcanzar los 30.000 puestos de trabajo previstos, y es probable que a lo largo de 2017 se produzca otra revisión de la normativa que regula esta ayuda. La tasa de abandono fue del 17,63%, el 13,34% por parte de los empresarios y el 4,3% por parte de los trabajadores. La tasa de logro de objetivos fue del 48,2%.

El programa para los colectivos especialmente vulnerables tiene mucho mayor éxito, la tasa de logro de objetivos se sitúa en el 91,37%. Al parecer este colectivo tiene mayores necesidades y es más fácil de motivar.

### **Análisis de la posible eficacia de exclusión de los desempleados de larga duración del ámbito de aplicación del salario mínimo**

Un reciente informe del IAB analiza la posible eficacia de la exclusión de los desempleados de larga duración del ámbito de aplicación del salario mínimo (IAB, 2016e, 2016f) a través de entrevistas a tutores en los *jobcenter*, los organismos competentes para la inserción laboral de este colectivo y de un análisis de la estadística laboral de la Agencia Federal de Empleo. Los funcionarios entrevistados coinciden en señalar que esta modalidad apenas se utiliza y se muestran escépticos de que realmente pueda mejorar sustancialmente las oportunidades de estos desempleados de encontrar un empleo. La mayoría de los desempleados de larga duración desconocen esta posibilidad y los *jobcenter*, encargados de autorizar el pago de una retribución inferior, afirman que apenas han expedido los correspondientes certificados.

Los autores descartan un efecto de esta medida sobre los salarios iniciales de los desempleados de larga duración, estos son similares a los de aquellos desempleados que acceden a un empleo poco antes de haber cumplido el año. Por otra parte, tampoco logran identificar efecto alguno en lo relativo a una mejora de la empleabilidad o de la duración del empleo. En 2015, primer año de vigencia de esta norma, solamente un 2% de los desempleados de larga duración que encontró un empleo solicitó un certificado que autoriza al empresario a pagar menos de lo regulado por el salario mínimo – lo que supone aproximadamente 350 solicitudes al mes en toda Alemania, y un 25% de las solicitudes fue denegadas por diversas razones.

Los motivos para un uso tan marginal de este instrumento son diversos: falta de conocimiento por parte de los propios desempleados, salarios regulados por convenios sectoriales o estructuras salariales regionales en parte sensiblemente superiores al salario mínimo. Los funcionarios entrevistados informan además que la excepción de la aplicación del salario mínimo puede tener efectos negativos sobre la motivación de los desempleados, crear recelos en la plantilla de las empresas o incluso dañar la reputación del trabajador. Recomiendan prescindir de este instrumento y promover el uso de otras ayudas como medidas de cualificación o bonificaciones.

### **Evaluación del proyecto piloto para la inserción de desempleados de larga duración en Renania del Norte Westfalia**

Además de los programas federales, diversos gobiernos regionales han puesto en marcha iniciativas propias para fomentar la inserción laboral de los desempleados de larga duración. El IAB (IAB 2016 c, 2016 d) analiza un proyecto piloto del gobierno regional de Renania del Norte-Westfalia que tiene como objetivo lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración a través de un programa de empleo subvencionado. El objetivo de este proyecto es acercar a este colectivo a los

requisitos del mercado de trabajo regular y mejorar de esta manera sus oportunidades laborales. El proyecto piloto se inició en 2013 y se ha centrado en 155 empresas del sector terciario de la región con un total de 1.000 participantes. La financiación corre a cargo del FSE. Uno de los puntos más innovadores es el apoyo que se les prestó a los participantes durante el empleo a través de personal pedagógico especializado.

El informe concluye que, efectivamente, este proyecto piloto ha mejorado considerablemente las oportunidades de los participantes de encontrar un empleo y además ha conseguido evitar el efecto *lock-in*, es decir, el riesgo de retrasar el inicio de una actividad laboral por el mero hecho de participar en la medida. Para ello, ha sido decisivo un proceso selectivo muy riguroso de los participantes, centrándose en desempleados con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo por tener una discapacidad, un nivel de formación muy bajo o más de 50 años de edad. Los autores de la evaluación identifican como decisivo el hecho de que el proyecto hubiera previsto desde un inicio una tutoría individualizada. No obstante, la eficacia de esta tutoría dependerá en buena medida del tiempo disponible para dicha tutoría y de si el apoyo está ligado a la realidad empresarial, es decir, al propio puesto de trabajo, se realice en la empresa y tenga como objetivo apoyar el proceso de adaptación en la empresa y mejorar la empleabilidad de los participantes. Los tutores pasan a formar parte de la plantilla de la empresa, presentando un grado de involucración y conocimientos mucho mayor de los procesos de producción. El hecho de que el 76,6% de los participantes afirme que ya no dependen de prestaciones estatales, demuestra el éxito de la medida.

## EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN ENERO <sup>15</sup>

---

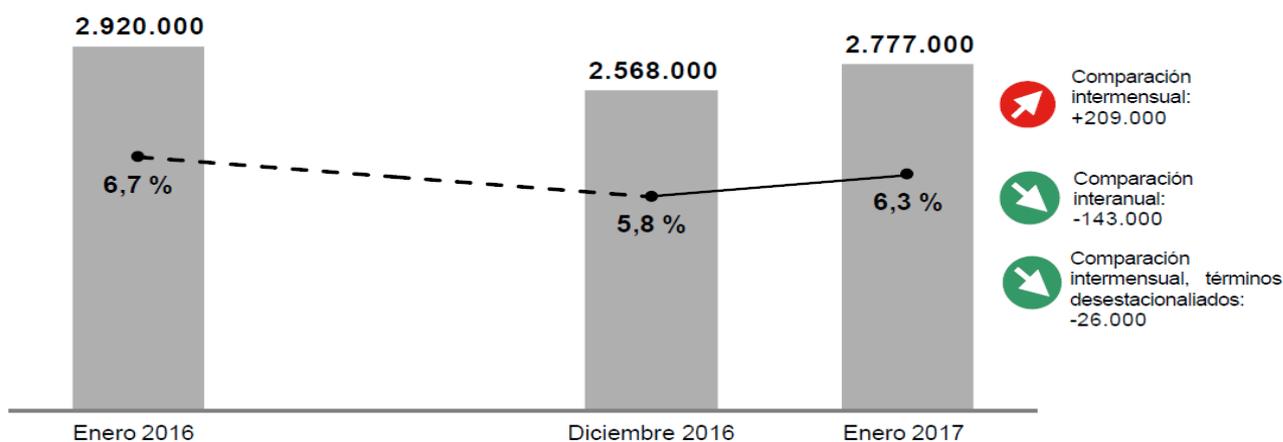
Las cifras publicadas en febrero por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo son las siguientes:

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo aumentó en enero en 209.000 personas en relación con el mes anterior; no obstante, en términos desestacionalizados hubo 26.000 parados menos frente a diciembre. En los últimos tres años aumentó el desempleo en enero en 256.000 personas por término medio. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.777.000 desempleados. En comparación interanual había 143.0000 personas menos en situación de desempleo. Se registró una tasa de desempleo del 6,3%, lo que implica un aumento de medio punto porcentual respecto al mes anterior.

---

<sup>15</sup> Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

### CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (enero de 2017)



El **subempleo**, que comprende además las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, disminuyó en enero en 16.000 personas en términos desestacionalizados. El subempleo se situó en 3.730.000 personas en total, 49.000 más que hace un año.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en diciembre se registró una cifra de desempleo de 1,54 millones de personas y una tasa de desempleo de 3,5%.

En enero había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 1.010.000 personas, lo que implica un aumento de 49.000 personas en comparación interanual; no obstante, se percibe en esta cifra una sobrevaloración de unas 60.000 personas debido a las enmiendas legales. En total, 871.000 personas percibieron durante el mes de enero la prestación contributiva por desempleo, 66.000 menos que hace un año.

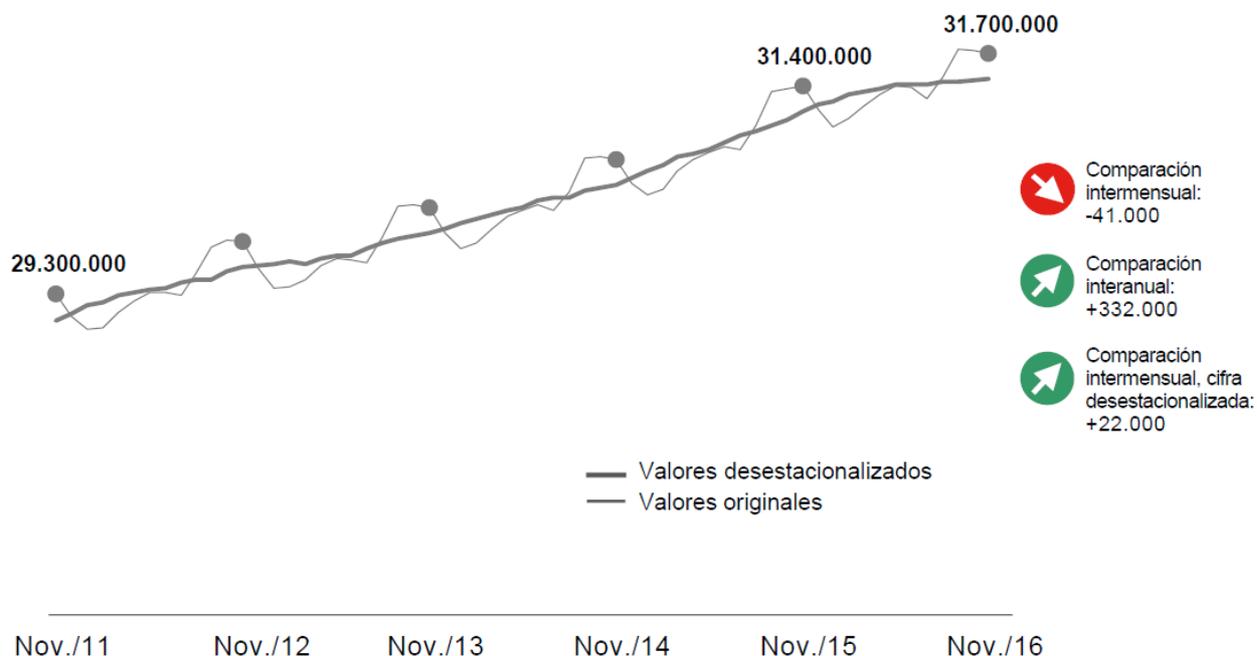
En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la **prestación no contributiva por desempleo** se cifró en enero en 4.343.000 personas, 77.000 más que hace un año. Con ello, un 8,0% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación. En el ámbito del seguro básico de desempleo había registradas 1.767.000 personas, 192.000 menos respecto a 2016 (unas 130.000 sin tener en cuenta los cambios legales). Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional, es decir, buena parte de estos beneficiarios no se encuentran a disposición del mercado de trabajo.

Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual, aunque últimamente este crecimiento se ha moderado notoriamente. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la **ocupación** aumentó en diciembre en 24.000 personas en términos desestacionalizados frente a noviembre, alcanzando las 43.590.000 personas, 233.000 más en comparación interanual. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la

**afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de octubre a noviembre en 22.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.720.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 332.000 personas en comparación interanual.

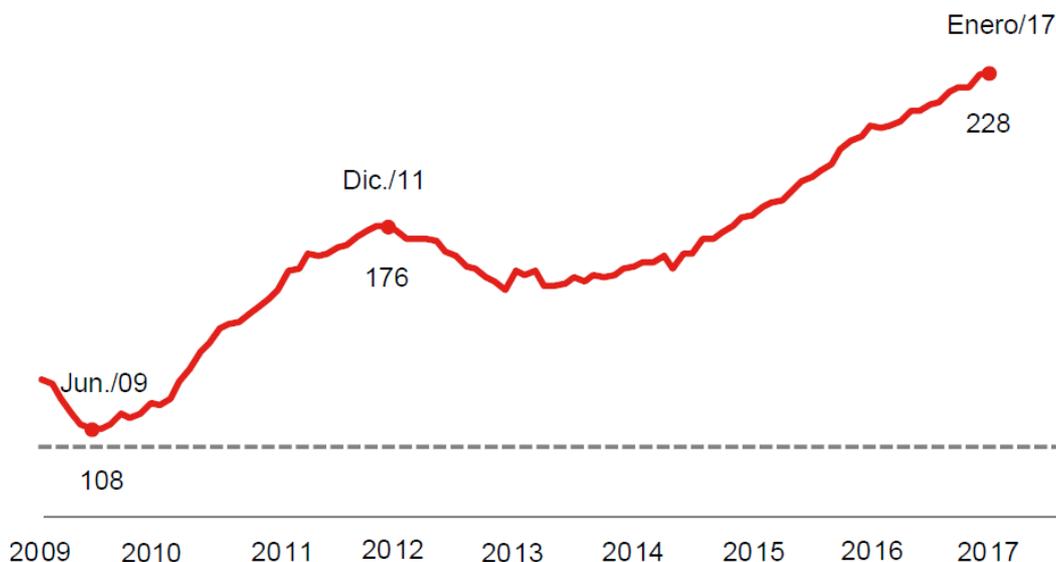
### **AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO**

Evolución de noviembre de 2011 a 2016



Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En enero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 647.000 puestos de trabajo vacantes, 66.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 9.000 puestos en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó un punto porcentual a 228, y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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



En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2016 a enero de 2017 un total de 68.000 personas buscaban nuevamente o por primera vez un puesto de formación profesional de incorporación inmediata. De ellos, 40.000 habían encontrado en esa fecha un puesto de formación o se habían decidido por una alternativa. Unos 28.000 solicitantes no encontraron una plaza de formación.

Los primeros datos sobre el inicio del nuevo curso de formación en otoño de 2017 muestran una situación estable. Con 381.000 puestos de formación notificados y con 331.000 solicitantes de un puesto de formación, las cifras se siguen manteniendo casi al mismo nivel en comparación interanual. El mercado de formación registra en enero todavía mucho movimiento, por lo que es muy pronto para hacer una valoración sólida.

En cuanto a los efectos de la **migración en el mercado laboral** hay que destacar que la afiliación de personas inmigrantes, tanto procedentes de Europa como de otros países no europeos, ascendió en 247.000 personas, es decir un 14%, y el desempleo de los ciudadanos de los principales países de origen no europeos de los refugiados (Siria, Iraq, Afganistán, Eritrea, Irán, Nigeria, Paquistán y Somalia) aumentó en 87.000 personas en comparación interanual (+86%).

### **Comentarios**

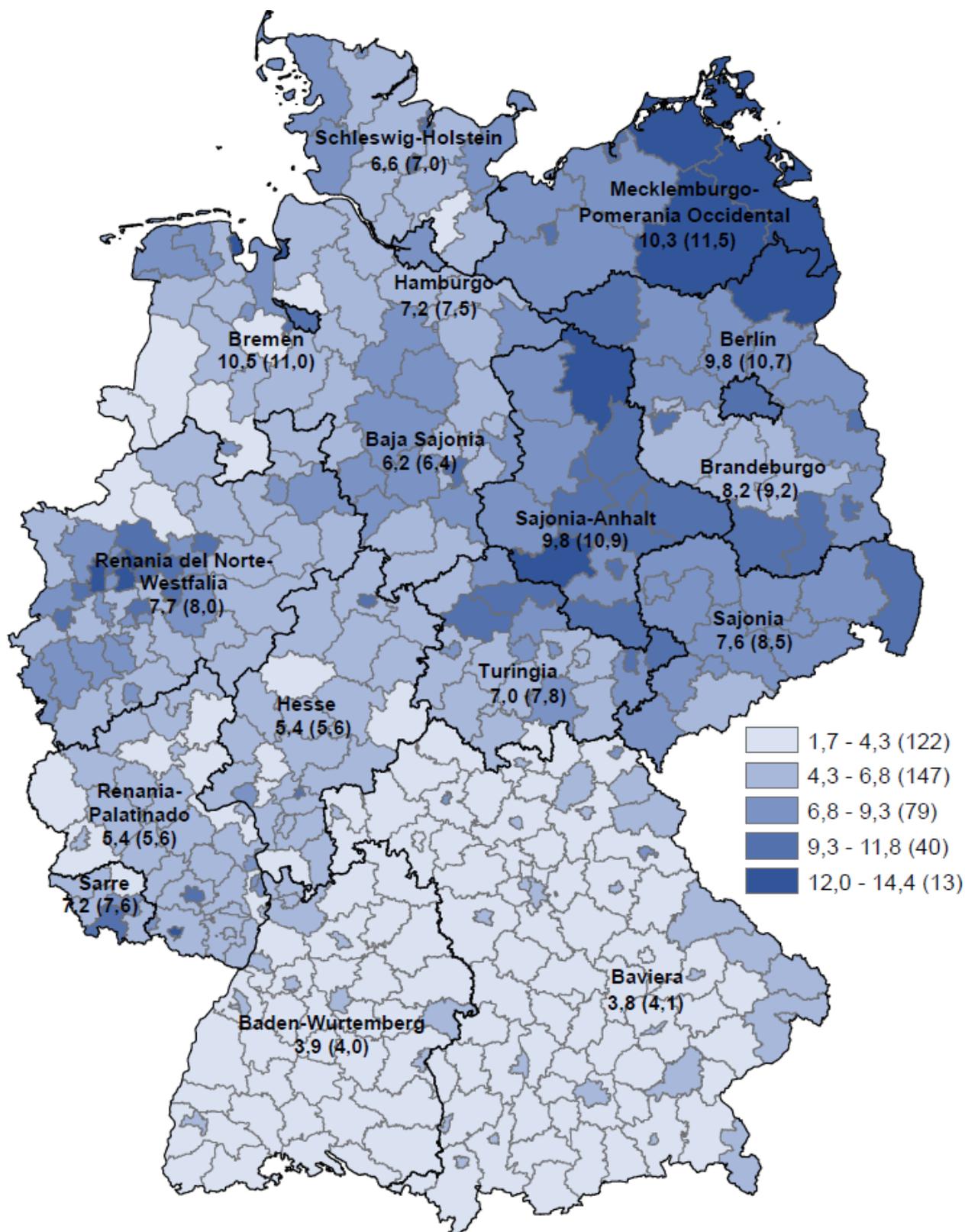
Al presentar las cifras relativas a enero, el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, acentuó la buena situación que presentó el mercado laboral a inicios de año. Destaca que el aumento del desempleo ha sido exclusivamente de carácter estacional ya que en términos desestacionalizados ha habido un descenso.

La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, subraya el descenso de desempleo en términos desestacionalizados y el aumento

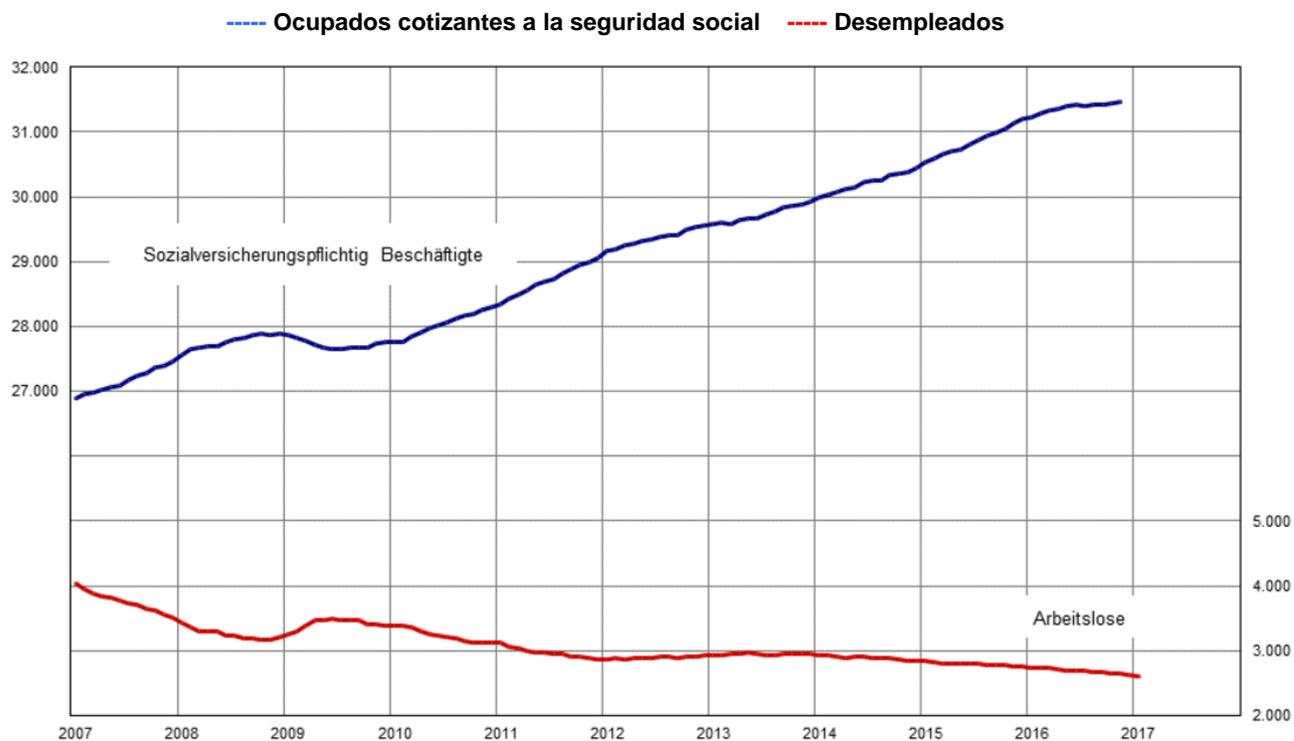
de refugiados desempleados que se desprenden de las estadísticas. Al mismo tiempo, ve una clara tendencia para el futuro, en la que continuará el descenso del desempleo y el aumento de la ocupación. Por ello, considera de gran importancia vincular la alta capacidad de absorción que muestra actualmente el mercado laboral con las nuevas oportunidades que surjan con él y la motivación de las personas. A este objetivo contribuirá el proyecto de ley que permitirá la vuelta de un trabajo de jornada parcial a jornada completa, proyecto que dará nuevas perspectivas a muchas mujeres que trabajan con ese tipo de contratos, al mismo tiempo que este colectivo podrá ayudar a cubrir la necesidad de mano de obra especializada. Según sus palabras, “también los refugiados son bienvenidos al mercado laboral ya que gracias a la buena coyuntura económica nadie debe temer perder su trabajo”.

**Annelie Buntentbach, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, subrayó también las positivas cifras del mercado laboral aunque censuró el “olvido” que sufren las personas más mayores en cuanto a su inserción laboral y el hecho de que tengan que jubilarse más tarde. Buntentbach demanda que las medidas de fomento también se centren en este colectivo.

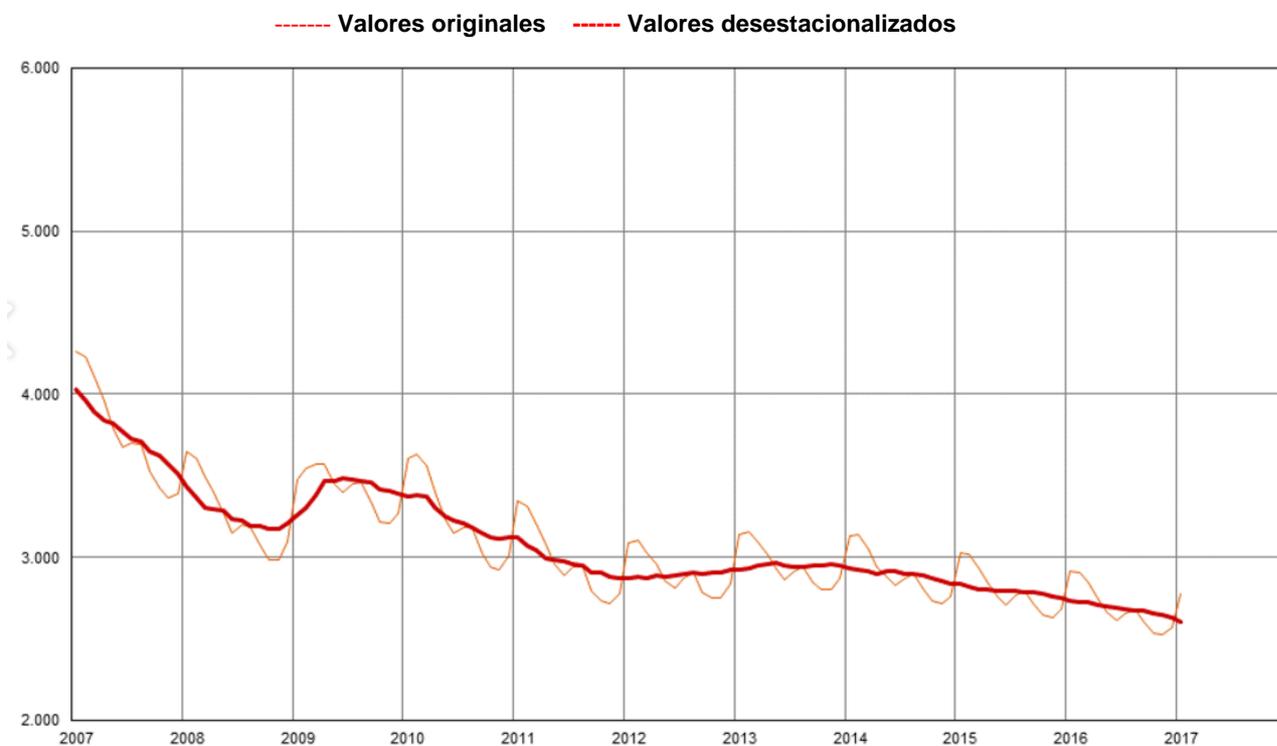
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITIOS (sobre la población activa total)  
ENERO DE 2017 (comparación con enero de 2016)**



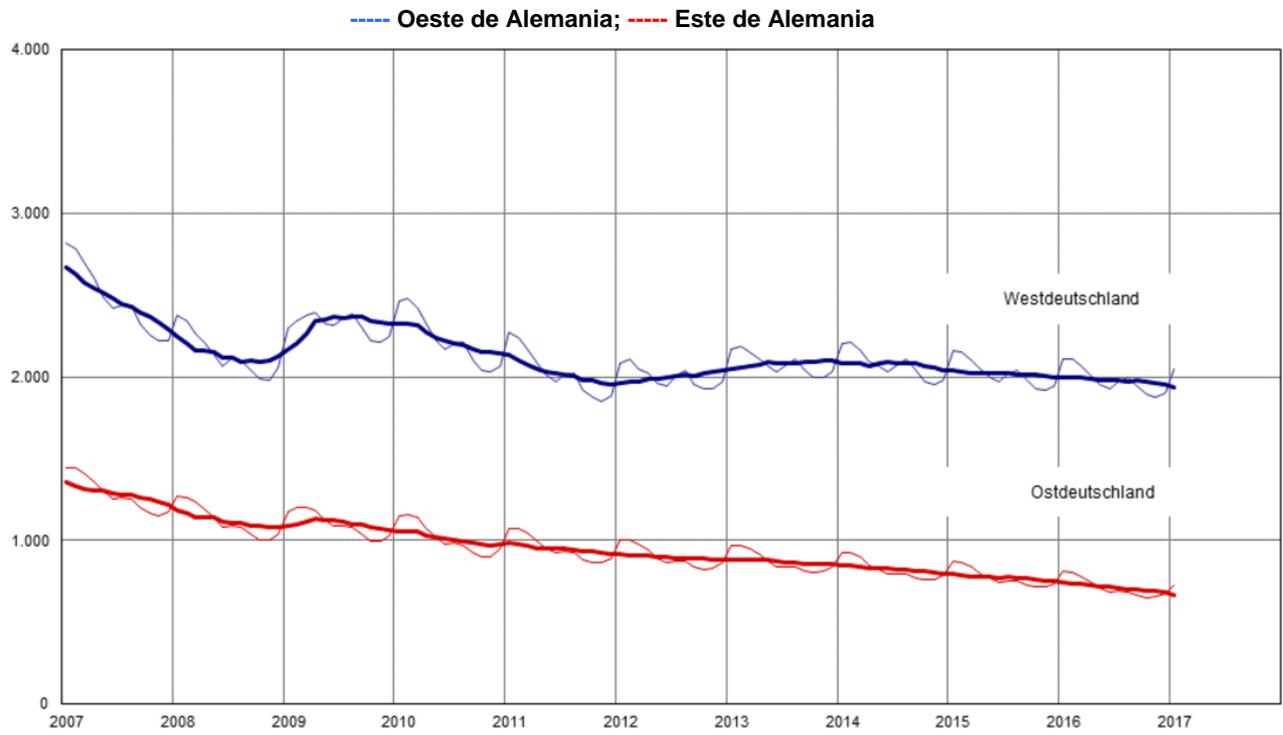
### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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



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



## VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

ENERO 2017	2017		2016				Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Enero		Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Diciembre	Noviembre	
	valor absoluto		%		%		%			
	1	2	3	4	5	6	7	8		
<b>POBLACION OCUPADA</b>										
Ocupados (promedio mensual)	...	43.586.000	43.790.000	43.797.000	...	...	0,5	0,6		
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	31.716.200	31.757.400	...	...	...	1,1		
<b>DESEMPLEADOS – Total</b>	2.777.387	2.568.273	2.531.975	2.539.939	-143.034	- 4,9	- 4,2	- 3,8		
De ellos 36,4% en el Código Social III	1.010.476	785.324	756.094	756.357	49.169	5,1	- 1,6	- 1,0		
63,6% en el Código Social II	1.766.911	1.782.949	1.775.881	1.783.582	-192.203	- 9,8	- 5,3	- 5,0		
56,4% hombres	1.567.694	1.420.750	1.385.075	1.384.256	-62.278	- 3,8	- 2,7	- 2,1		
43,6% mujeres	1.209.687	1.147.514	1.146.891	1.155.676	-80.762	- 6,3	- 6,1	- 5,9		
8,6% ≥15 y <25 años	239.192	219.562	219.974	229.819	3.327	1,4	2,6	3,6		
1,7% dar.: ≥15 y <20 años	48.090	47.478	48.261	50.894	2.056	4,5	7,8	10,1		
20,7%: ≥ 55 años	574.327	534.499	527.474	523.640	-32.022	- 5,3	- 4,5	- 4,0		
24,9% extranjeros	692.556	642.700	633.391	630.852	69.833	11,2	12,2	13,2		
74,8% alemanes	2.077.820	1.918.983	1.892.301	1.903.037	-214.599	- 9,4	- 8,8	- 8,5		
6,1% con discapacidad grave	170.450	164.072	164.191	164.191	-10.155	- 5,6	- 5,2	- 4,8		
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>										
- en relación con la población activa hombres	6,3	5,8	5,7	5,8	6,7	-	6,1	6,0		
hombres	6,7	6,1	5,9	5,9	7,0	-	6,3	6,1		
mujeres	5,8	5,5	5,5	5,5	6,2	-	5,9	5,9		
≥15 y <25 años	5,3	4,9	4,9	5,1	5,2	-	4,7	4,7		
≥15 y <20 años	3,7	3,7	3,7	3,9	3,6	-	3,5	3,5		
≥55 y <55 años	7,0	6,5	6,4	6,4	7,6	-	7,1	6,9		
extranjeros	16,	15,2	15,0	15,0	16,0	-	14,7	14,4		
alemanes	5,2	4,8	4,7	4,8	5,7	-	5,3	5,2		
- en relación con la población activa por cuenta ajena	7,0	6,5	6,4	6,4	7,4	-	6,8	6,7		
<b>SUBEMPLEO</b>										
Desempleo en sentido amplio	3.158.48	2.967.252	2.937.362	2.927.298	-73.288	- 2,3	- 1,4	- 0,8		
Subempleo en sentido estricto	3.704.55	3.532.334	3.494.663	3.469.580	51.458	1,4	2,0	2,1		
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.729.74	3.557.472	3.520.238	3.495.312	49.341	1,3	1,5	1,3		
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,3	7,9	7,8	7,8	8,3	-	7,9	7,8		
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>										
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	871.30	752.608	712.719	705.359	-65.882	- 7,0	- 4,9	- 4,6		
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.343.44	4.318.393	4.307.874	4.302.360	77.122	1,8	1,8	1,6		
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.662.90	1.647.088	1.635.180	1.625.991	72.235	4,5	3,4	2,7		
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	7,9	7,9	7,9	7,9	-	7,8	7,8		
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>										
- Nuevas en el mes	152.07	181.141	187.446	204.260	-5.112	- 3,3	16,9	- 0,9		
- Nuevas desde inicios de año	152.07	2.307.968	2.126.827	1.939.381	-5.112	- 3,3	6,7	6,0		
- Total de ofertas	646.99	658.435	681.113	691.372	66.147	11,4	11,4	11,6		
Índice de empleo BA-X	228	227	223	223	x	x	x	x		
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total</b>	911.46	939.584	964.775	937.691	127.126	16,2	14,2	15,1		
de ellos: Activación y reinserción profesional	223.14	239.142	245.452	234.552	72.303	47,9	43,1	47,1		
Orientación y formación profesional	209.62	205.577	202.785	194.941	3.195	1,5	- 0,0	0,5		
Formación continua	175.56	177.621	182.205	174.857	12.417	7,6	4,7	5,7		
Inicio de una ocupación	131.86	134.396	137.215	135.710	26.024	24,6	20,3	18,1		
Medidas especiales para discapacitados	70.90	71.441	76.116	75.356	1.043	1,5	0,7	0,7		
Medidas de creación de empleo	87.75	96.067	103.714	105.552	11.675	15,3	14,5	14,1		
Otros tipos de fomento	12.60	15.340	17.288	16.723	469	3,9	12,2	22,1		
<b>Datos desestacionalizados</b>	Enero/17	Dic./16	Nov./16	Oct./16	Sep./16	Ago./16	Jul./16	Jun./16		
Población ocupada	...	24.000	26.000	7.000	23.000	9.000	-44.000	20.000		
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	22.000	16.000	-3.000	31.000	-12.000	4.000		
Desempleados	-	-20.000	-8.000	-15.000	-2.000	-9.000	-9.000	-6.000		
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-	-6.000	8.000	3.000	10.000	0	7.000	15.000		
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.0	8.000	4.000	6.000	6.000	7.000	4.000	4.000		
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1		
Cuota de desempleo según OIT	...	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2		

## BÉLGICA

### INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ENERO

---

#### Desempleo registrado (ONEM)

A finales de enero 2017 había 547.762 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 8.720 personas en base intermensual y de un descenso de 23.190 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 10,7%, lo que supone un aumento de 0,2% en términos intermensuales y de 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 enero hubo 430.097 ciudadanos belgas, 54.325 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.817 españoles) y 63.340 ciudadanos extracomunitarios.

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

#### Desempleo EFT

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

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JANVIER 2017

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

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

Hommes	120.385	121.983	1.410	50.854	293.222	+6.072	-11.776
Femmes	101.870	107.435	1.294	45.235	254.540	+2.648	-11.414
<b>Total</b>	<b>222.255</b>	<b>229.418</b>	<b>2.704</b>	<b>96.089</b>	<b>547.762</b>	<b>+8.720</b>	<b>-23.190</b>
- 1 m.	+6.693	+2.674	+33	-647	+8.720		
- 12 m.	-10.676	-8.132	-76	-4.382	-23.190		

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

Hommes	26.039	25.539	246	5.854	57.432	+1.347	-1.710
Femmes	17.777	20.832	196	4.938	43.547	+506	-2.619
<b>Total</b>	<b>43.816</b>	<b>46.371</b>	<b>442</b>	<b>10.792</b>	<b>100.979</b>	<b>+1.853</b>	<b>-4.329</b>
- 1 m.	+1.492	+257	-14	+104	+1.853		
- 12 m.	-1.812	-1.759	-53	-758	-4.329		

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

Hommes	37.758	47.527	466	24.230	109.515	+1.588	-5.884
Femmes	29.538	38.434	472	20.731	88.703	+82	-5.432
<b>Total</b>	<b>67.296</b>	<b>85.961</b>	<b>938</b>	<b>44.961</b>	<b>198.218</b>	<b>+1.670</b>	<b>-11.316</b>
- 1 m.	+1.782	+503	+20	-615	+1.670		
- 12 m.	-1.969	-6.454	-5	-2.893	-11.316		

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

Hommes	8.014	16.297	127	2.954	27.265	+223	+2.098
Femmes	5.971	13.600	89	2.817	22.388	-104	+956
<b>Total</b>	<b>13.985</b>	<b>29.897</b>	<b>216</b>	<b>5.771</b>	<b>49.653</b>	<b>+119</b>	<b>+3.054</b>
- 1 m.	-126	+128	-15	+117	+119		
- 12 m.	-476	+3.713	-28	-183	+3.054		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2014 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux \*\*\*)

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

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

**DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES**  
**Répartition par nationalité, région et sexe**  
**- Situation du mois de: JANVIER 2017 -**  
**PAYS**

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>227.747</b>	<b>24.536</b>	<b>202.350</b>	<b>19.791</b>	<b>430.097</b>	<b>44.327</b>
Autriche	30	1	37	3	67	4
Bulgarie	1.592	90	1.795	90	3.387	180
Chypre	4	0	14	1	18	1
République Tchèque	223	17	230	18	453	35
Allemagne	680	41	716	23	1.396	64
Danemark	29	1	32	5	61	6
Espagne	2.871	78	1.946	76	4.817	154
Estonie	9	0	20	0	29	0
Finlande	22	0	43	1	65	1
France	4.532	303	5.228	363	9.760	666
Grande Bretagne	453	17	331	17	784	34
Grèce	568	9	486	16	1.054	25
Croatie	66	4	64	3	130	7
Hongrie	147	6	203	7	350	13
Irlande	53	1	45	1	98	2
Italie	6.717	179	4.638	172	11.355	351
Lituanie	42	0	99	2	141	2
Luxembourg	104	8	82	7	186	15
Lettonie	17	0	62	0	79	0
Malte	5	0	1	0	6	0
Pays-Bas	4.101	155	4.162	138	8.263	293
Pologne	1.719	84	1.730	66	3.449	150
Portugal	1.693	100	1.218	78	2.911	178
Roumanie	1.807	123	2.452	183	4.259	306
Slovaquie	518	39	537	28	1.055	67
Slovénie	14	0	30	0	44	0
Suède	46	1	62	3	108	4
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>28062</b>	<b>1257</b>	<b>26263</b>	<b>1301</b>	<b>54325</b>	<b>2558</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>255809</b>	<b>25793</b>	<b>228613</b>	<b>21092</b>	<b>484422</b>	<b>46885</b>
Suisse	44	1	53	2	97	3
Congo (Rép. démocratique)	1.953	62	2.394	102	4.347	164
Algérie	1.405	29	581	24	1.986	53
Maroc	7.463	146	4.461	232	11.924	378
Macédoine	439	18	306	29	745	47
Norvège	21	2	28	2	49	4
Serbie + Monténégro	521	31	400	33	921	64
Tunisie	728	16	328	18	1.056	34
Turquie	2.692	54	1.521	64	4.213	118
Réfugiés et apatrides	2.275	196	1.312	111	3.587	307
Autres nationalités hors U.E.	19.872	917	14.543	679	34.415	1.596

<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>37.413</b>	<b>1.472</b>	<b>25.927</b>	<b>1.296</b>	<b>63.340</b>	<b>2.768</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>65.475</b>	<b>2.729</b>	<b>52.190</b>	<b>2.597</b>	<b>117.665</b>	<b>5.326</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>293.222</b>	<b>27.265</b>	<b>254.540</b>	<b>22.388</b>	<b>547.762</b>	<b>49.653</b>

Fte : Onem- Direction Statistiques et Etude

## Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/01/2017	<b>547.762</b>	<b>100.979</b>	<b>446.783</b>			
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,6	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,6	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,9	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	8,2	10,0	8,5
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,2	10,0	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,3	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,2	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,2	10,1	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,1	10,2	8,7
29/02/2016	563.529	102.909	460.620	8,2	10,3	8,9
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	8,3	10,4	8,9
31/12/2015	565.657	104.906	460.751	8,6	10,4	9,0

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

## CANADÁ

### LA TASA DE DESEMPLEO DESCIEDE AL 6,8% <sup>16</sup>

Canadá gana 48.300 puestos de trabajo en enero y la tasa de desempleo desciende 0,1 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,8% (1.324.400 desempleados).

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 276.100 (+1,5%) puestos de trabajo, correspondiendo el mayor incremento de empleo a los 6 últimos meses. Sin embargo, en los últimos 12 meses, el número de horas trabajadas ha descendido un 0,8%.

#### Distribución del empleo en enero

##### Empleo público, privado y autoempleo

En enero, se registran 8.200 (+0,3%) trabajadores autónomos más que en el mes anterior. Sin embargo, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 48.000 con respecto a enero de 2016 (-1,7%). El sector privado gana 32.400 empleos con respecto a diciembre y, en términos interanuales, registra el importante incremento de 256.500 puestos de trabajo (+2,2%). Finalmente, el sector público, con 7.700 puestos de trabajo más, también aumenta ligeramente este mes. En términos interanuales, el sector público gana 67.700 empleos (+1,9%).

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

En enero, con 15.800 (+0,1%) puestos más, el empleo a tiempo completo vuelve a aumentar ligeramente. Sin embargo, el mayor incremento lo experimenta el empleo a tiempo parcial, que registra 32.400 (+0,9%) puestos más que en diciembre. En términos interanuales, el empleo a tiempo completo aumenta en 86.200 o (+0,6%), aunque, sin duda alguna, el trabajo a tiempo parcial sigue suponiendo el incremento de empleo más significativo (+189.900 o +5,6%).

##### Distribución por sexo y edad

En enero, el empleo entre los hombres de entre 25 y 54 años aumentó en 30.000 puestos de trabajo, el mayor incremento de los últimos dos años, lo que ha hecho descender 0,3 puntos porcentuales la tasa de desempleo de este colectivo al 5,9%. En términos, interanuales, los hombres de este rango de edad ganan 69.000 puestos (+1,1%). Por su parte, las mujeres de entre 25 y 54 años ganan empleo por segundo mes consecutivo y registran 27.000 puestos más que en diciembre, aunque su tasa de desempleo permanece prácticamente sin cambios en el 5,3%. En términos interanuales ganan 76.000 puestos de trabajo.

Los jóvenes de entre 15 y 24 apenas experimentan cambios tanto con respecto a diciembre, como con respecto a enero de 2016. Sin embargo, su tasa de desempleo

<sup>16</sup> Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 10 de febrero 2017

sube 0,7 puntos porcentuales y se sitúa en el 13,3% debido al aumento de demandantes de empleo dentro de este colectivo.

Los hombres mayores de 55 años tampoco experimentan cambios en enero, aunque su tasa de desempleo desciende 0,5 puntos porcentuales al 6,5%, ya que desciende el número de demandantes de empleo entre este colectivo. En términos interanuales, los hombres mayores de 55 años ganan 65.000 (+3,2%) empleos.

Por último, el empleo se mantiene también estable entre las mujeres mayores de 55 años y su tasa de desempleo continúa en el 5,3%. Sin embargo, en términos interanuales, registran un incremento de 159.000 (+2,9%) empleos.

### Distribución por sectores de actividad

En enero, el empleo continúa prácticamente sin cambios en el sector productor de bienes que gana 5.600 puestos con respecto al mes anterior (+0,1%). Los recursos naturales, con 2.500 puestos más (+0,8%) registran un ligero repunte, la construcción gana 5.200 puestos de trabajo (+0,4%) y la agricultura gana 1.500 (+0,5%) puestos con respecto a diciembre. Sin embargo, en términos interanuales, el sector productos de bienes continúa registrando números negativos (-22.100 o -0,6%), debido, principalmente, a la pérdida de empleo sufrida por los recursos naturales (-25.100 o -7,2%). También la industria experimenta una pérdida de empleo con respecto a enero de 2016 (-37.300 o -2,2%). La construcción, en cambio, en los últimos 12 meses muestra un incremento de 37.800 empleos (+2,8%).

Por su parte, el sector servicios, con 42.600 puestos de trabajo más, vuelve a experimentar un incremento de empleo este mes. Los subsectores que crecen en enero son: los servicios de transporte y almacenamiento que ganan 11.400 empleos (+1,3%), los servicios financieros, de seguros e inmobiliarias que ganan 20.500 empleos (+1,8%) y los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas que ganan 16.400 empleos (+2,2%). El incremento de estos subsectores compensan las pérdidas sufridas por los servicios de información, ocio y cultura (-12.500 o -1,6%), por el subsector “otros servicios” (-5.800 o -0,7%). El resto de subsectores se mantiene estable. En términos interanuales, el sector servicios continúa registrando un extraordinario incremento de 298.200 puestos de trabajo. Prácticamente todos los subsectores ganan empleo en los últimos 12 meses, pero destaca el experimentado por los servicios financieros, de seguros e inmobiliarios (+59.300 o +5,3%), el subsector “otros servicios” (+27.500 o +3,6%) y la Administración pública (+51.900 o +5,7%).

### Distribución territorial

Columbia Británica continúa con la tendencia ascendente que comenzó en primavera de 2015 y vuelve a ganar empleo este mes (+11.200 o +0,5%). Su tasa de desempleo vuelve a descender 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,6%, la más baja de todas las provincias. En términos interanuales, la provincia ha ganado 82.300 puestos, lo que supone un crecimiento del 3,5% y que se coloque como la provincia que más rápido crece.

Ontario gana 28.800 puestos de trabajo, pero su tasa de desempleo se mantiene estable en el 6,4% debido a un aumento en el número de demandantes de empleo. En términos interanuales, la provincia ha ganado 90.100 puestos de trabajo (+1,3%), correspondiendo prácticamente todo el incremento a los últimos 6 meses.

Nueva Escocia, con 4.200 puestos más, también crea empleo este mes y la tasa de desempleo desciende 0,6 puntos porcentuales al 7,7%. En los últimos doce meses ha ganado 9.800 (+2,2%) puestos de trabajo.

Rompiendo la tendencia en descenso que lleva experimentado desde mayo de 2016, Terranova y Labrador gana 2.200 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende 1,3 puntos porcentuales al 13,8%.

El empleo en Quebec, tras varios meses de crecimiento, se mantiene estable en enero, aunque su tasa de desempleo desciende 0,3 puntos porcentuales al 6,2%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 97.100 puestos de trabajo (+2,4%).

También Alberta se mantiene estable en enero, ya que el incremento del empleo a tiempo parcial (+24.600) compensa el descenso del empleo a tiempo completo (-24.300). Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta 0,3 puntos porcentuales y se sitúa en el 8,8% debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantiene prácticamente estable con respecto al mes anterior. Manitoba gana 1.300 empleos y su tasa de desempleo desciende ligeramente al 6,1%. Saskatchewan pierde 700 empleos pero su tasa de desempleo desciende al 6,4%. Nuevo Brunswick pierde 3.000 empleos pero su tasa de desempleo desciende al 8,9% y por último, la Isla del Príncipe Eduardo que vuelve a ganar 600 puestos de trabajo y su tasa de desempleo desciende al 9,8%.

### **Comentarios a estos datos**

Contradiendo todos los pronósticos que auguraban un descenso del empleo, Canadá gana 48.300 puestos de trabajo en enero, gracias al crecimiento del sector servicios que es, actualmente, el principal impulsor de la creación de empleo del país. Efectivamente, el incremento de empleo de los últimos meses experimentado por el sector servicios mitiga las pérdidas del sector energético y hace mirar al futuro con optimismo. En los últimos doce meses, Canadá ha ganado 276.100 empleos. No obstante, algunos analistas piden prudencia, ya que las dos terceras partes de los nuevos empleos son trabajos a tiempo parcial.

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

Por provincias, el empleo crece en Ontario (+28.800 o +0,4%), Columbia Británica (+11.200 o +0,5%), Nueva Escocia (+4.200 o +0,9%) y en Terranova y Labrador (+2.200 o +1,0%), y desciende en Nuevo Brunswick (-3.000 o -0,8%). El resto de provincias se mantiene relativamente estable con respecto al mes anterior.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en el sector servicios (+42.600 o +0,3%) donde destacan los servicios financieros de seguros e inmobiliarias (+20.500 o +1,8%), los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (+16.400 o +2,2%) los servicios de transporte y almacenamiento (+11.400 o +1,3%) y la administración pública (+7.800 o +0,8%), y desciende en los servicios de información, cultura y ocio (-12.500 o -1,6%).

Por último, en enero, el número de trabajadores por cuenta propia aumenta ligeramente en 8.200 (+0,3%), aunque en términos interanuales desciende en 48.000 (-1,7%)

## SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO

### Datos generales

Según publicó el día 3 de febrero el Departamento de Trabajo, en el mes de enero se crearon 227.000 puestos de trabajo. La cifra mensual, la mejor desde septiembre, superó ampliamente las expectativas de los analistas, que habían cifrado el incremento en 190.000. El informe también incorpora cambios de la serie estadística de 2016 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y a un recuento más completo de los empleos en nóminas, y de la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior. El informe, además, incluye fuerte revisión a la baja del dato de noviembre (-40.000) y una leve alza del de diciembre (+1.000).

Con ello, la economía estadounidense cierra el año 2016 con 2,34 millones de puestos de trabajo más que el año anterior.

La tasa de desempleo subió una décima de punto, situándose en el 4,8 por ciento en enero. En los últimos doce meses la tasa ha descendido una décima, desde el 4,9% de enero de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados aumentó en 106.000, subiendo a un total de 7.635.000. El dato interanual de parados ha descendido en casi 200.000, ya que en enero de 2016 se situaba en 7.829.000.

El número de activos en enero fue de 159.716.000, tras registrar un aumento de 184.000 personas. En diciembre de 2016 el dato se cifraba en 158.362.000. La tasa de actividad creció dos décimas en enero, situándose en el 62,9 por ciento, registrando además una subida interanual de tres décimas.

### 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 enero se crearon 660.000 empleos.

## Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en octubre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 19.000 trabajadores con respecto a la cifra de diciembre, situándose en 1.850.000. El registro refleja un descenso interanual de 244.000 personas. El 24,4 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 40,0 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas creció en 189.000. Se produjeron sendos descensos de las cifras de parados durante entre cinco y 14 semanas (-67.000) y entre 15 y 26 semanas (-7.000).

Aproximadamente 1,8 millones de personas (100.000 más que en diciembre, pero con un descenso interanual de 30.000) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de diciembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 532.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 9,4 por ciento, dato que refleja un aumento de dos décimas con respecto a diciembre y un descenso de medio punto con respecto a enero de 2016.

### Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en diciembre se crearon 227.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 237.000. El sector industrial suavizó su ritmo de crecimiento, creando solamente 5.000 empleos, mientras que la construcción registró un gran crecimiento, al aumentar sus nóminas en 36.000.

En el sector servicios destacaron los incrementos de la venta minorista (46.000), las ETTs (39.000) y la hostelería (34.000), sin que se registraran pérdidas de importancia en ningún área del sector privado. Las administraciones públicas perdieron 10.000 empleos, concentrándose la mayor parte del retroceso en las administraciones de los estados.

### 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 incremento en las tasas de desempleo fue el 0,3% registrado entre los menores de 20 años, cuya tasa sube al 15,0%. Solamente hubo otro incremento, este del 0,1%, entre las mujeres adultas, que eleva su tasa de paro al 4,7%. El único descenso (-0,1%) benefició a los trabajadores de raza negra cuya tasa desciende al 7,7 por ciento. Permanecieron sin cambios la tasa de los varones adultos, la de los trabajadores de raza blanca y la de los de origen hispano, manteniéndose, respectivamente, en el 4,4%, el 4,3% y el 5,9%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el único descenso (-0,2%) se registró entre los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, bajando su tasa al 7,7%. El único incremento (+0,2%) afectó a los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no llegaron a comenzar estudios universitarios. No experimentaron variación las tasas de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a finalizar estudios universitarios y de los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado), manteniéndose respectivamente en el 3,8% y el 2,5%.

### Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo comunicó que el número de puestos de trabajo descendió en cinco estados, aumentó en tres y se mantuvo esencialmente estable en los restantes 42 estados y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Illinois (-16.700), West Virginia (-8.300) y Mississippi (-7.200), mientras que el mayor crecimiento se registró en Virginia (+14.100) y Minnesota (+11.900). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió de forma significativa en 10 estados, creció en uno y se mantuvo estable en el resto y en el Distrito Federal. Solamente cuatro estados registran una tasa de paro superior al 6%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, mientras que el 2,4% de New Hampshire es la más baja.

En el año 2016, el número de empleos aumentó en 26 estados y en el Distrito de Columbia, se registraron pérdidas en dos estados y los 22 restantes permanecieron esencialmente estables. Asimismo, las tasas de desempleo bajaron significativamente en once estados, siendo la mayor contracción el 2,1% de Massachusetts, mientras que las únicas subidas de importancia tuvieron lugar en Oklahoma y Pennsylvania (-+0,9%).

### Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2505.316 durante la semana que terminó el 14 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,81 por ciento.

### Jornadas y salarios

#### Jornadas

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

## Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó tres céntimos de dólar en enero, subiendo a 26,0 dólares, tras haber crecido seis céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó cuatro céntimos, situándose en 21,8 dólares por hora.

## Consideraciones finales

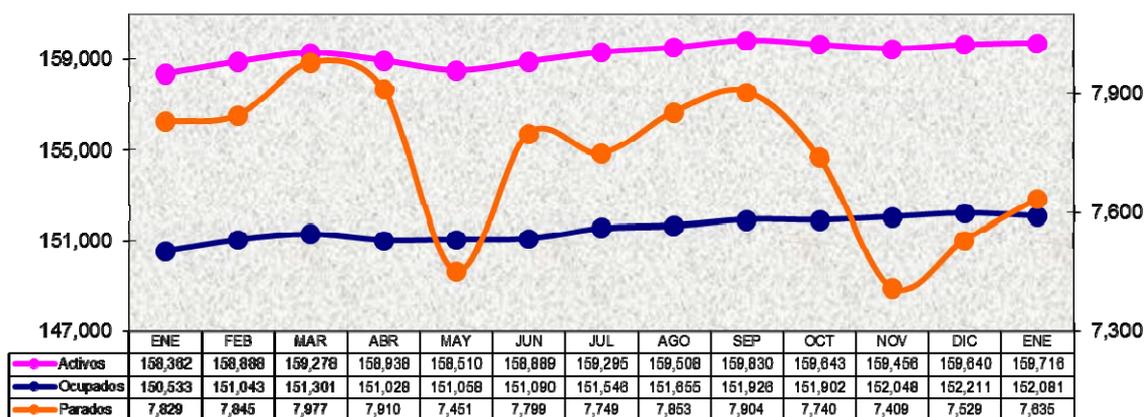
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo muestran un mercado de trabajo activo y con crecimiento sostenido, en la línea de los últimos doce meses.

La tasa de actividad se encuentra en su punto más elevado de los últimos tres años, y sin embargo tiene mucho margen de mejora. El crecimiento de los salarios se moderó, y las empresas de varios sectores continúan teniendo problemas para encontrar personal con la capacitación necesaria.

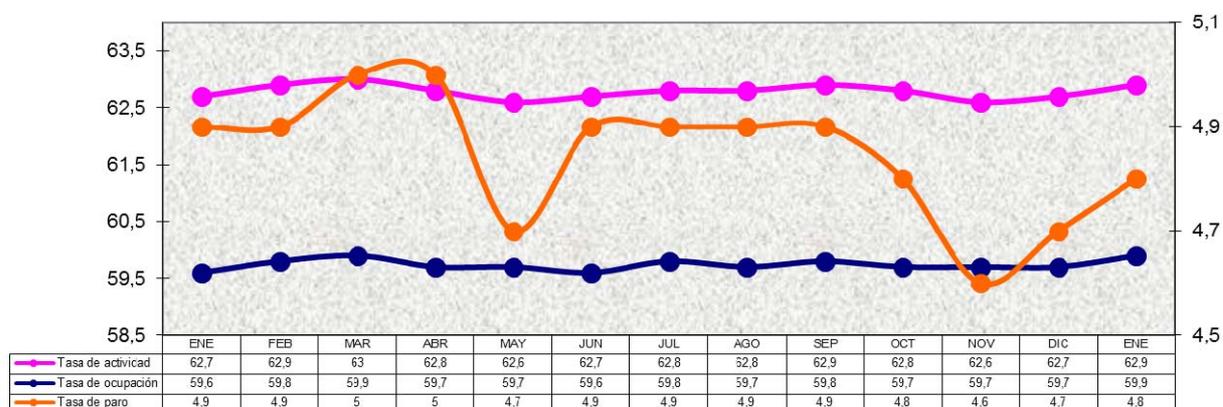
El incremento de la tasa de paro no se considera significativo porque el mercado laboral está cercano al pleno empleo y porque refleja parcialmente el aumento de la tasa de actividad.

A pesar de que la tasa de desempleo se encuentra en un nivel muy bajo, permanece la preocupación por el hecho de que la cuarta parte de los desempleados son de larga duración (al menos seis meses).

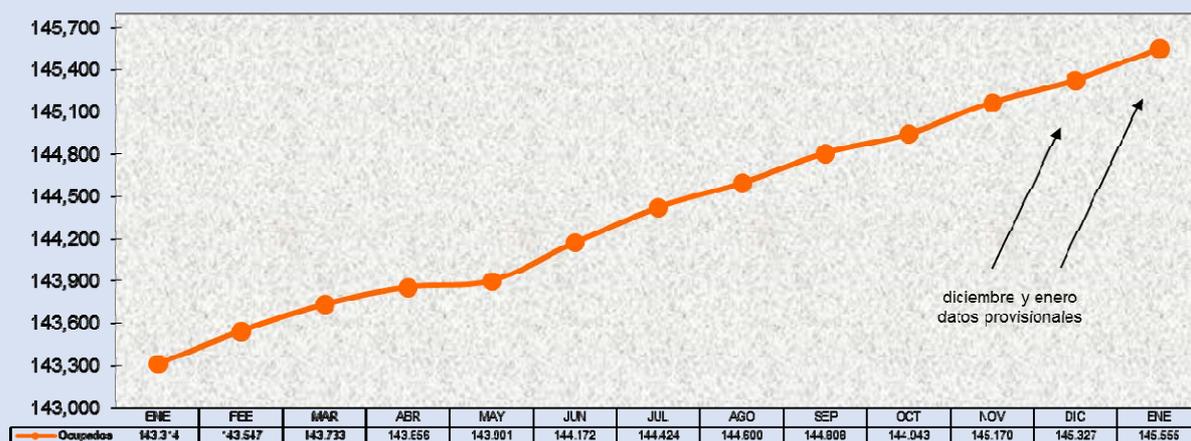
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos**  
Enero 2016 - enero 2017  
(Datos EPA)



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



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



## FRANCIA

### LOS DEMANDANTES DE EMPLEO EN DICIEMBRE

Los demandantes de empleo sin actividad (categoría A) inscritos en las oficinas de empleo se incrementaron en diciembre en 26.100. En los tres últimos meses del año se ha producido un descenso de 17.400 (-0,5%) y desde enero de 107.400 (-3,0%).

Los menores de 25 años son los más beneficiados de esta mejora, registrando un descenso por segundo año consecutivo (en el último trimestre en un 3%). Los parados de larga duración han disminuido en 2016 en un 2,4%.

La creación de empleos (una cifra neta de 240.000 en 2016) en el sector privado ha sido determinante a estos efectos. Los contratos indefinidos han crecido un 9%. Finalmente, el Plan 500.000 formaciones acelerará el retorno al empleo de muchos trabajadores que se beneficiarán de una mejor formación.

#### El desempleo inicia un lento descenso

- Aunque el número de desempleados sube 26.100 en diciembre, desciende 107.400 en 2016.
- Es la primera bajada anual desde 2007.
- La inserción de los jóvenes sigue presentando dificultad.
- La creación de empresas, en niveles muy altos.
- La fatalidad del desempleo.
- Otros países están consiguiendo mejores resultados.

Con el descenso de 26.100 demandantes de empleo (de la categoría A) en diciembre, el 2016 cierra con una cifra de **3.473.000 desempleados. Tras ocho años de subidas interrumpidas**, el año termina con 107.400 parados menos (en la categoría de los que no realizan actividad alguna).

El Gobierno considera que los **menores de 25 años** son los principales beneficiados, al terminar el año con 46.100 parados menos (-8,8%). A pesar de ello, con una **tasa del 25%** y viendo su número incrementado 3,5 veces en cuarenta años, el balance presenta sombras junto a las luces. El 17% de los jóvenes entre 15 y 29 años **no estudia ni trabaja**. La crisis ha incrementado la **sobreexposición** de los menos cualificados (un 10% no domina las competencias básicas) y la de los jóvenes salidos de la inmigración (principalmente los africanos). Un tercio de los contratos firmados por los jóvenes es de carácter temporal.

Los parados de **larga duración** cierran 2016 con 58.300 demandantes menos (-2,4%). El balance del **quinquenio** de Hollande es, en esta materia, **negativo**, con 550.000 demandantes de empleo más en la categoría A.

Por otra parte, el año pasado terminó con la **creación de 554.000 empresas** (INSEE). En un 40% se trata de microempresas y las SAS (sociedades por acciones simplificadas) han supuesto el 56%.

Un editorial de Les Echos ironiza, a partir de esos datos, sobre la fatalidad del paro. Hamon tendría razón: el trabajo se está *rarificando*. Su solución sería repartir el trabajo (jornadas semanales de 32 horas) y los recursos (introducción de una *renta universal*). La aplicación de esta visión maltusiana conduciría al descuelgue de Francia de las demás grandes economías.

Para el editorialista, el descenso del número de desempleados en 2016 es una prueba de que cabe realizar esfuerzos para mejorar las imperfecciones de la economía francesa y de su mercado de trabajo. Hay margen de maniobra y hay que acelerar las **medidas que favorecen la competitividad de la economía**. El desempleo no es una fatalidad.

Otros países sí han conseguido reducir notablemente la tasa de desempleo. En **España**, la prevista para finales de 2016 es del 19,7% y este año podría retroceder hasta el 18%. **El descenso es notable partiendo de una cifra del 26% en 2013**. El resultado se explica por las medidas que, pese a resultar *impopulares*, se han tomado a partir de 2012, en relación con los cambios en las indemnizaciones por despido, en el endurecimiento de las condiciones de los contratos de duración determinada y en una reducción de los salarios. La productividad debe mejorarse.

### Las tres lecciones del descenso del paro en 2016

La reducción del paro en el 2016 en 133.000 demandantes de empleo sin ninguna actividad (categoría A) es destacable a la vista del dinamismo de la población activa (+130.000) y de un crecimiento económico entre el 1 y el 1,2%

Parte del descenso es imputable al **paso a la formación de entre 200.000 y 300.000 desempleados**. Ello explicaría el fuerte incremento (+64.000) de los inscritos en la categoría D (dispensados de la búsqueda de empleo) otro factor a tener en cuenta es el incremento de los **contratos subvencionados** del sector no comercial (+30.000).

El factor determinante sería el **descenso de las cargas empresariales**. Según el INSEE, éstas han supuesto un respaldo de alrededor de 100.000 puestos de trabajo en 2016 en particular, la bonificación por contratación en las pequeñas y medianas empresas sería responsable de la creación de entre 40.000 y 60.000 empleos netos.

Todo ello confirmaría el impacto positivo de estas medidas en un país en el que **el salario mínimo sigue siendo un gran obstáculo** para la creación de empleo. Esta política no puede ser coyuntural y debe asumirse plenamente. Ella sola no podría reabsorber el paro en masa y debe ser completada con otras medidas (derecho

laboral, fiscalidad, educación, formación, etc.) que actúen sobre las otras causas del paro.

### El paro masivo no es una fatalidad.

- Es necesario abordar todo lo que favorece en Francia la exclusión.
- Las regiones son el escalón pertinente para reconstruir una política favorable al empleo.

Un colectivo de personalidades ha hecho publicar en el Les Echos un comunicado en el que afirma que, en Francia, no se ha trabajado sobre todas las medidas para luchar contra el paro masivo. Francia sería una **formidable máquina de exclusión**. Señalando las que afectan a la formación, a una política eficaz de alojamiento y a la incapacidad para adelantarse a la necesidad de los empleos del mañana.

Habría que replantearse el **funcionamiento del mercado de trabajo**, marcado por la existencia de puestos sin ocupar –a veces durante años-, por la falta de **adaptación de la formación** a la realidad del mercado de trabajo y por la falta de promoción de nuevas actividades.

Hay que crear un verdadero **espíritu de empresa**, el trabajador debe tener iniciativa. Hay que trabajar con cada niño para conseguir un éxito fundado en el dominio de una base común de la escolarización obligatoria. Hay que dedicar más medios a la **formación continua** que, pese a manejar presupuestos anuales de 32.000 millones de euros, sigue siendo **un gran fracaso**.

Es necesario fomentar la **movilidad** –especialmente la de los jóvenes- hacia los **territorios dinámicos**. Hay que aceptar que la digitalización degrada muchas ocupaciones y que, como la robotización, no es una enemiga del empleo, y que ambas crean numerosas oportunidades de trabajo.

Considera que **las cargas sociales tiene un peso excesivo** sobre las ocupaciones poco cualificadas y que habría que aligerarlas. La **política de alojamiento** tiene que acabar con la dispersión de las nuevas construcciones al servicio de la dinámica de los territorios. La construcción anual de 500.000 viviendas debe considerarse un objetivo. La política pública de vivienda, con un presupuesto anual de 40.000 millones de euros, debe regionalizarse para lograr una mayor eficacia.

### Repartamos el trabajo.

- Un mejor reparto del número de horas trabajadas reduciría las injusticias sociales generadas por el empleo a tiempo parcial.

La propuesta consiste en invitar a las empresas para que, voluntariamente, **reduzcan un 10% el tiempo de trabajo** y a crear un 10% de puestos de trabajo, a cambio de quedar exoneradas de las cotizaciones sociales hasta el nivel del 8% del salario bruto.

Esta medida se vería acompañada por **programas de formación y de recualificación**, así como por un programa de **inversión masiva** de transformación ecológica. Se crearía así una gran cantidad de empleos.

Mientras que Francia reduce la norma de trabajo a tiempo completo, Alemania ha incidido sobre la creación de empleos precarios y mal remunerados en el sector de los servicios. Este país cuenta con un 27% de empleos a tiempo parcial, frente al 18% de Francia. Aún así, Alemania ha reducido el tiempo de trabajo (35,3 horas efectivas a la semana) en mayor medida que Francia (37,3).

En Alemania, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial ha generado fuertes injusticias sociales (el 22% de los trabajadores son muy pobres, cuando en Francia sólo lo es el 8%). Por lo tanto, la propuesta no puede ser la reducción del número total de **horas trabajadas**, sino un **reparto diferente de las mismas**. Cuanto mayor sea el número de personas trabajando, menos horas dentro del régimen de trabajo a tiempo completo, y más fácil sería alcanzar una remuneración conveniente para el conjunto de los trabajadores.

### **Aprendizaje: rebote en noviembre.**

Las entradas en el sistema de aprendizaje se han incrementado, en noviembre pasado, un 3,6% (hasta los 44.900 contratos) con respecto al dato de un año antes. Los datos interanuales de octubre habían sido peores (-3,2%). Si consideramos los **seis primeros meses de la campaña** (de junio a noviembre) 2016-2017, el número de nuevos aprendices se incrementa un 1,8%, hasta alcanzar las **228.300 incorporaciones**.

### **La contratación mantiene su dinamismo.**

- Los contratos indefinidos suben un 9,5% anualizado en el cuarto trimestre.
- Los contratos temporales se multiplican.

Pese a que el PIB muestra un crecimiento débil, el número de las inscripciones en las oficinas de empleo ha retrocedido claramente el pasado año. El último boletín de la AcoSS (la agencia central de los organismos de la Seguridad Social francesa) indica que en el cuarto trimestre de 2016 se han registrado 1.900.000 contratos con duración superior al mes (un incremento anualizado del 6,4%). Procediendo a una segmentación de esta cifra, los contratos indefinidos se han incrementado un 9,5% en términos anualizados, mientras que los contratos de duración determinada de más de un mes lo han hecho en un 4%. Añadiendo los 4.300.000 contratos temporales de duración inferior al mes, **el incremento total de la contratación alcanza el 4,6% en términos anualizados**.

Un estudio de Unedic revela la amplitud de los contratos de duración determinada (CDD). Los que implican una permanencia inferior a un mes han pasado **de 1.600.000 por trimestre en 2000 a 3.900.000 trimestrales en los inicios de 2016**. En ese mismo período (2000-2016) los CDD con una duración superior a un mes han permanecido estables (alrededor de un millón al trimestre), lo mismo que los de duración indefinida (CDI).

Unedic ha encontrado otro índice de la **precarización** del empleo. En 2012, el 84% de los CDD inferiores al mes volvían a ser contratados por el mismo empleador y en 2013 dos tercios de este tipo de contrato se firmaban en una modalidad que permite su extensión durante un período de seis meses, implicando la realización de, al menos, cuatro CDD de corta duración. Esta modalidad afectó a 250.000 personas, dos tercios de las cuales eran mujeres.

### **El campeonato europeo de fútbol 2016, un éxito para la actividad económica y el empleo en Francia.**

El evento generó una **actividad económica** por valor de 1.220 millones de euros y 117.150 meses de trabajo, el equivalente a 9.762 **empleos** a tiempo completo.

También tuvo una repercusión en el ámbito del **turismo**. Durante el mes de la competición, Francia recibió 613.000 espectadores extranjeros específicos, que realizaron una media de 8 pernoctaciones, gastando una media de 154 euros diarios. En el campo de la **fiscalidad**, el Estado recaudó 75 millones de euros, de los cuales 70 millones lo fueron a través del IVA.

### **El cierre de la central nuclear de Fessenheim tendrá un coste laboral.**

La central, que no dejará de producir energía hasta finales de 2018, va a encontrarse con la fuerte oposición de sus **850 trabajadores** que se movilizarán para “salvar su central”. El impacto social realizado por el gabinete de estudios Syndex evalúa que la **pérdida de empleos rondará los 2.000**; de ellos, la mitad corresponderán a las empresas de suministros y a las subcontratas.

### **Los planes de salvaguarda del empleo (PSE) han bajado un 12% en 2016.**

La Ministra de Trabajo Myriam El Khomri, no ha querido minimizar la importancia de los actuales planes sociales y ha lamentado que algunos hayan querido imputar la creación de los PSE a la reciente Ley de Trabajo: “No, la Ley de Trabajo no facilita los despidos.”

### **Whirlpool y Vivarte, posible cierre y reestructuración. El Gobierno francés trata de evitar las peores consecuencias.**

**Whirlpool** ha anunciado que en junio de 2018 su fábrica de Amiens dejará de producir secadoras. Supondría el cierre de su última factoría en Francia. El coste para los trabajadores es de 290 despidos directos (la plantilla era de 1.300 empleados en 2002) y 60 en las empresas subcontratistas. La fabricación de esos electrodomésticos se trasladaría a Lodz, en Polonia. Detrás de esta decisión estaría la **nula rentabilidad de la fábrica** de Amiens que, en 2016, arrojó una pérdidas de 9 millones de euros. El **Brexit** hubiera podido dar un respiro a la sede en Amiens, pero la empresa norteamericana ha considerado que la depreciación de la libra esterlina no favorece el traslado de la actividad en GBR hacia Francia.

Los 16.000 trabajadores de **Vivarte** ven con temor el anuncio de la dirección de la empresa de proceder a una reestructuración. El sindicato CFDT teme por la continuidad de **2.000 empleos**. Entre 150 y 200 locales de la empresa (que tiene 680) verían peligrar su existencia. Entre 2015 y 2016 se cerraron 250 tiendas y perdieron su empleo 1.500 asalariados del grupo.

[La Ministra de Trabajo y el Secretario de Estado de Industria han recibido a los sindicatos de Vivarte.](#)

Ante la presentación de un nuevo plan de reestructuración de la empresa, Myriam El Khomri y Christophe Sirugue han recibido a los representantes de CGT, FO, Sud, CFE-CGC y CFTC, asegurándoles su voluntad de que las reestructuraciones sean a largo plazo, **garantizando la continuidad de las operaciones y de los empleos**, y limitando las consecuencias negativas para las regiones y para los asalariados.

[El Estado trata de evitar el naufragio de las empresas importantes.](#)

Es una paradoja del quinquenio socialista: el desempleo baja en los últimos trimestres, los márgenes empresariales se recuperan, pero empresas importantes se encuentran en una situación difícil. A la reestructuración de Vivarte (que implicará la supresión de cientos de empleos), al cierre de la fábrica de Whirlpool en Amiens, se une ahora la situación difícil de **GM&S Industry**. La desaparición de esta empresa, que fabrica piezas para la industria del automóvil (PSA), llevaría al paro a sus 282 trabajadores. En sus años de esplendor, llegó a tener hasta 700 empleados. El pasado día seis, el Presidente **Hollande** recibió a una delegación sindical de la empresa.

Tras haber recibido a los sindicatos del grupo **Vivarte**, **la Ministra de Trabajo y el Secretario de Estado de Industria** mantendrán una reunión con la dirección de la empresa. Por su parte, el sindicato **CGT** ha denunciado ante un juzgado a la dirección del grupo por su mala gestión. La **intersindical** defiende un proyecto industrial basado en el desarrollo de sinergias dentro del grupo y la obtención de entre 70 y 80 millones de euros para permitir la autofinanciación del grupo y la reducción de las cargas financieras.

## GRECIA

## LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE.

En noviembre de 2016, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,0%, como en octubre, frente al 24,5% de noviembre de 2015. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en noviembre, en un 45,7%.

El número de empleados ascendió a 3.683.795 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.100.118 y el de inactivos 3.683.795. El número de empleados aumentó en 49.141 personas en comparación con noviembre de 2015 (un +1,4%) y bajó en 1.768 personas en comparación con octubre de 2016 (-0,2%). Los desempleados disminuyeron en 76.455 personas en comparación con noviembre de 2015 (-0,2%) y aumentó en 3.103 personas en comparación con octubre de 2016 (+0,1%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 6.710 personas en comparación con noviembre de 2015 (-0,2%) y aumentó en 3.103 personas en comparación con octubre de 2016 (+0,1%).

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

	NOVIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados	3.898.246	3.584.967	3.484.456	3.540.791	3.634.654	3.683.795
Desempleados	1.010.415	1.289.057	1.334.089	1.235.754	1.176.573	1.100.118
Inactivos	3.383.409	3.341.946	3.348.282	3.338.685	3.259.019	3.252.309
<b>Tasa de paro</b>	20,6	26,4	27,7	25,9	24,5	23,0

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

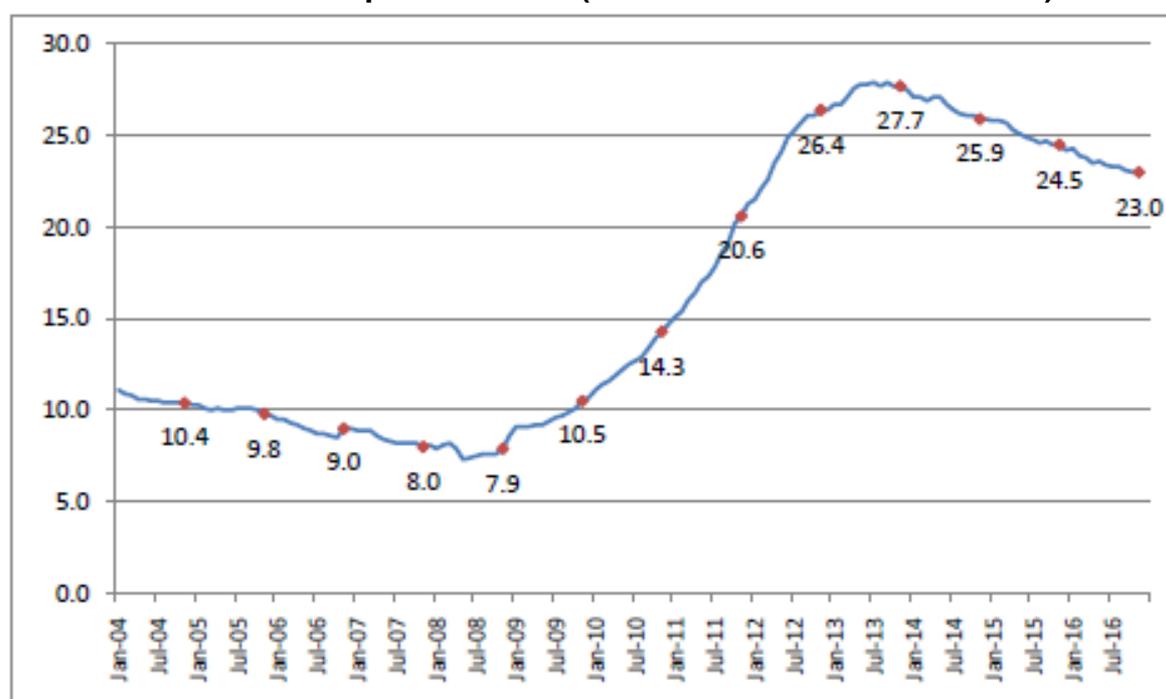
Género	NOVIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	17,7	23,6	24,5	22,9	21,1	19,4
Mujeres	24,3	30,1	31,7	29,6	28,7	27,5
<b>Total</b>	<b>20,6</b>	<b>26,4</b>	<b>27,7</b>	<b>25,9</b>	<b>24,5</b>	<b>23,0</b>

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

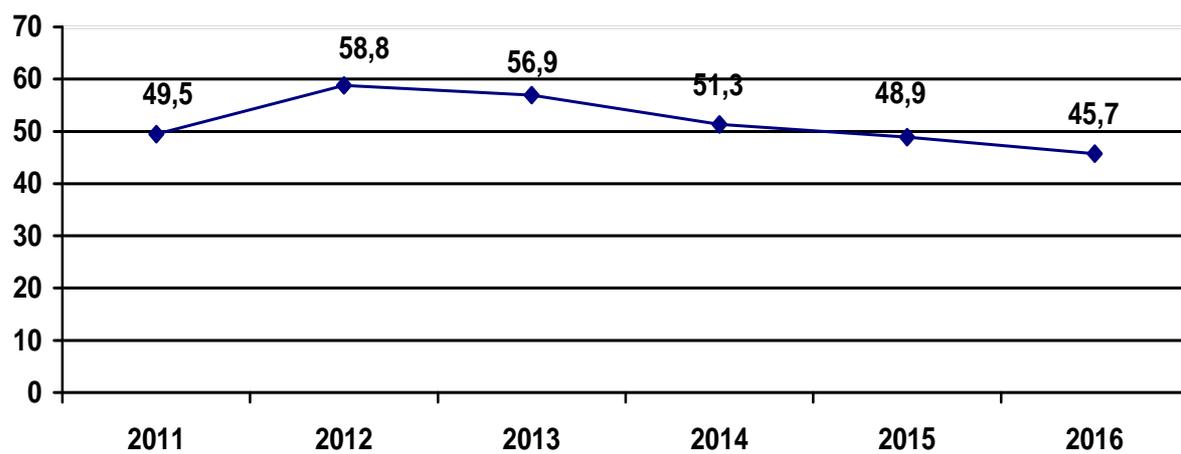
Tramos de edad	NOVIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 años	49,5	58,8	56,9	51,3	48,9	45,7
25-34 "	27,8	34,1	36,6	33,7	31,8	29,9
35-44 "	16,8	22,8	24,1	23,0	21,6	19,3
45-54 "	14,5	19,7	21,1	20,0	19,7	18,7
55-64 "	10,0	15,4	16,7	16,7	17,3	19,3
65-74 "	4,0	7,7	10,4	12,9	11,0	12,4
<b>Total</b>	<b>20,6</b>	<b>26,4</b>	<b>27,7</b>	<b>25,9</b>	<b>24,5</b>	<b>23,0</b>

Fuente: Elstat

**Tasa de desempleo mensual (Enero 2004 – Noviembre 2016)**



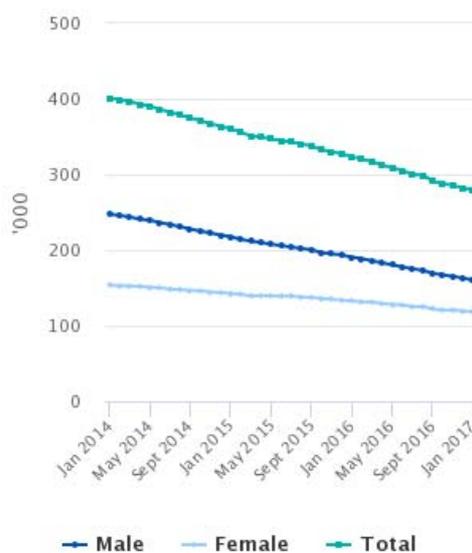
**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL  
(mes de noviembre 2011-2016)**



## IRLANDA

### SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ENERO

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de enero el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 278.600, habiéndose registrado un descenso de 3.500 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores se ha situado en su nivel más bajo de los últimos ocho años. La tasa de desempleo ha descendido al 7,1%.



Fuente: CSO

### Publicación del primer informe de prestación del servicio JobPath

El Ministerio de Protección Social publicó el pasado 17 de enero el primer informe de rendimiento del servicio *JobPath*, destinado a ayudar a los desempleados de larga duración a encontrar y conservar un puesto de trabajo. Los datos de partida sobre el impacto de este nuevo servicio son alentadores, mostrando un gran nivel de satisfacción entre los usuarios. También ahora dichos beneficiarios son más propensos a encontrar empleos seguros.

Los resultados de la primera encuesta de satisfacción del usuario indican que los desempleados piensan que están recibiendo un buen servicio (81%), que el personal a cargo del servicio *JobPath* los hace sentirse valorados (90%) y que los participantes tienen una buena relación con su asesor (90%). Un 68% de los encuestados cree que este servicio ha incrementado sus posibilidades de encontrar un empleo.

En lo referente a empleo, los datos muestran que, en octubre de 2016, comparado con aquellos que no han participado en el programa, los usuarios del *JobPath* tenían un 23% más de posibilidades de encontrar trabajo. La diferencia se hace más

evidente en los desempleados de muy larga duración, los que llevan más de 3 años sin trabajar, que tienen un 44% más de posibilidades de encontrar un empleo.

Los resultados obtenidos hasta la fecha muestran que el servicio está funcionando mejor de lo esperado. El Ministerio había previsto que un 14-15% de los desempleados que utilizaran el servicio *JobPath* durante su primer año encontrarían un empleo estable. Sin embargo, el informe ha revelado que sobre un 25% de los desempleados de larga duración participantes han encontrado un empleo a tiempo completo mientras se encontraban participando en el programa y además un 17% se ha enrolado en otras formas de empleo, incluido el trabajo por cuenta propia.

A finales de 2016, unas 9.000 personas habían utilizado el servicio. Dicho programa está aún en su primera fase y los datos de empleo, aunque prometedores, deben ser tratados como preliminares ya que será necesario más tiempo para obtener una visión definida del servicio. El Ministerio publicará datos de rendimiento trimestralmente y encargará una evaluación del impacto del programa para finales de 2017 cuando el número de participantes alcance el nivel necesario para realizar dicha evaluación.

## Jobpath

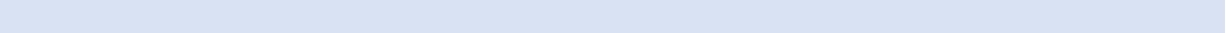
*JobPath* es un nuevo servicio de activación de empleo puesto en marcha en julio de 2015. Ofrece asistencia a desempleados de larga duración (más de 12 meses) para que se preparen, encuentren y mantengan un empleo ya sea por cuenta propia o ajena. A través de este servicio, a los usuarios se les asigna un asesor personal que trabaja con ellos en dos fases. Durante la primera etapa, de hasta 12 meses de duración, se prepara un plan de progresión y se proporciona asistencia práctica para buscar, prepararse, asegurar y mantener un empleo. La segunda fase da comienzo cuando el desempleado encuentra un trabajo. A partir de ahí, el asesor continúa trabajando con el usuario por un período de al menos 3 meses y hasta un máximo de 12 meses, si el trabajador retiene su puesto de trabajo.

La asistencia práctica incluye:

- Identificar los obstáculos para acceder al mercado laboral y buscar soluciones para vencerlos.
- Examinar habilidades y aptitudes ocultas o infravaloradas.
- Encontrar posibilidades de desarrollo de formación y habilidades.
- Identificar los ámbitos de empleo preferidos y con más potencial.
- Búsqueda de empleo (incluido la utilización de herramientas informáticas).
- Preparar y adaptar el CV.
- Preparar entrevistas y revisión de las mismas.
- Formación específica de habilidades.
- Desarrollar la confianza y la motivación.

Las pruebas aportadas por investigaciones internacionales indican que la provisión de asistencia para la búsqueda de empleo es de suma importancia para ayudar a los

desempleados a mantenerse en contacto con el mercado de trabajo y mejorar sus perspectivas de retornar al mundo laboral.



## ITALIA

## LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de diciembre de 2016, el número de desempleados (3.103.000) registra un aumento del 0,3%, (equivalente a +9.000 desempleados) a nivel mensual y del 4,9% (+144.000) respecto a diciembre de 2015. La tasa de desempleo, del 12,0%, permanece al mismo nivel que en el mes anterior y crece en 4 décimas a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad) ha crecido algo más; concretamente 2 décimas a nivel mensual y 1,9 puntos respecto a diciembre de 2015, cifrándose en un 40,1%. Los desempleados de este tramo de edad son 644.000, es decir 5.000 más que en noviembre (+0,7%) y 49.000 más que en diciembre del año pasado (+6,2%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.783.000, sin variaciones sustanciales respecto al mes anterior y con un aumento del 1,1% (+242.000) a nivel interanual. El aumento se debe al componente masculino, mientras que el número de mujeres ocupadas ha disminuido. Aumenta el número de ocupados del tramo de edad entre los 25 y los 34 años y disminuyen los mayores de 35. En este mes ha crecido el empleo por cuenta ajena, sobre todo el temporal, mientras que ha disminuido el trabajo autónomo. La tasa de empleo es del 57,3%, sin variaciones ni a nivel mensual ni a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, en el último mes ha disminuido en 15.000 personas (-0,1%) y la disminución afecta a los dos géneros y a todos los tramos de edad, excepto a los mayores de cincuenta años. La tasa de inactividad permanece en el mismo nivel que en noviembre, en 34,8%.

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

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	12,0	0,0	+0,3
Tasa de desempleo juvenil	40,1	+0,2	+1,8
Tasa de empleo	57,3	0,0	0,0
Tasa de inactividad	34,8	0,0	-0,2

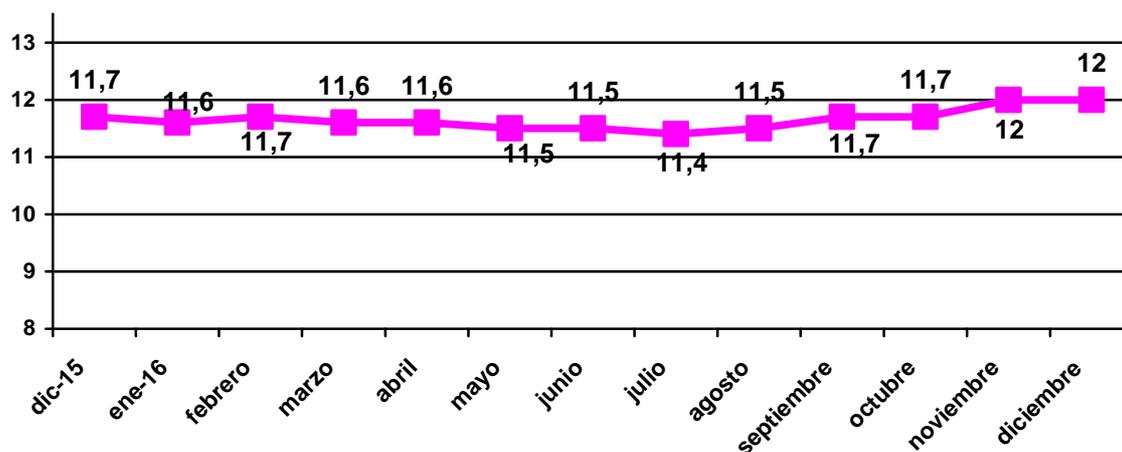
Fuente: ISTAT

**Ocupados por posición profesional y carácter del empleo  
(Diciembre 2016 – Datos desestacionalizados)**

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre noviembre 2016)		Variación interanual (sobre diciembre 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
<b>TOTAL OCUPADOS</b>	<b>22.783</b>	<b>+1</b>	<b>0,0</b>	<b>+242</b>	<b>+1,1</b>
Por cuenta ajena	17.394	+52	+0,3	+266	+1,6
• Fijos	14.889	+6	0,0	+111	+0,8
• Temporales	2.506	+46	+1,9	+155	+6,6
Autónomos	5.388	-52	-1,0	-24	-0,4

*Fuente: ISTAT*

**TASA DE DESEMPLEO GENERAL**

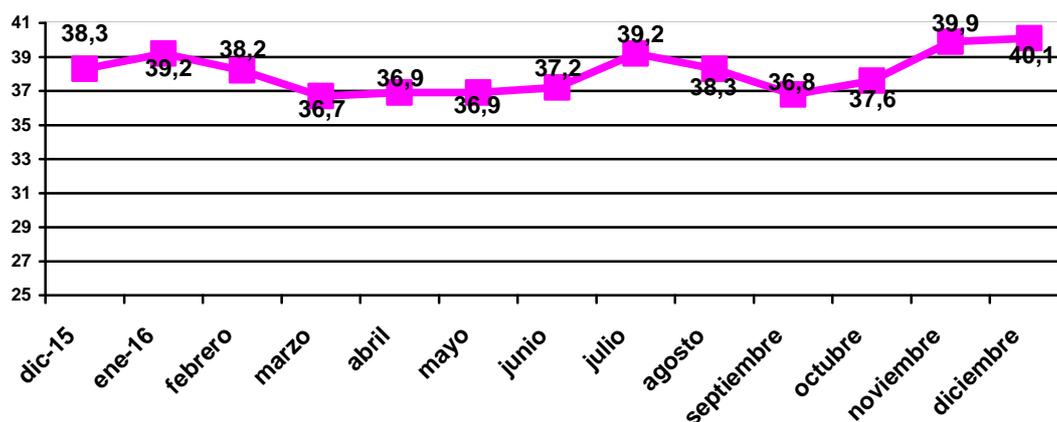


**LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (diciembre 2016)**

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	644.000	+ 5.000	+0,7	+49.000	+8,2
Empleados	960.000	0	0,0	-1.000	-0,1
Inactivos	4.288.000	- 7.000	-0,2	-76.000	-1,8

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	40,1	+0,2	+1,8
Tasa de empleo	16,3	0,0	+0,1
Tasa de inactividad	72,8	-0,1	-1,0

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



### GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 2 de febrero, el número de usuarios registrados era de 1.266.827. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.087.689. 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	2.02.17	Var. %
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.266.827	+38,6%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	859.841	+49,6%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	449.056	+76,6%

### La participación en el Programa

Entre el más del millón de usuarios globalmente registrados a 2 de febrero de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, no se observan variaciones significativas en la composición por género y edad. El 54% de los registrados se concentra en el tramo de edad entre los 19 y los 24 años y respecto a la escolarización, el 58% es diplomado.

Por regiones, Sicilia es la que presenta el mayor número de inscripciones, 180.565, equivalentes a más del 14% del total; segunda y tercera son Campania y Lombardía respectivamente.

### Adhesión y primera entrevista

Las adhesiones representan el número de inscripciones que el joven puede efectuar, teniendo la posibilidad de elegir más de una Región para su experiencia laboral o formativa. Las Regiones con el mayor número de adhesiones son: Sicilia, con el 13% del total (178.049 adhesiones), Campania con el 11% (151.542 adhesiones) y

Lombardía, con más del 10% (144.190). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La relación entre adhesiones (1.384.558) e inscripciones (1.266.827) 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 2 de febrero ha sido de 302.605. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.081.953. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 859.841.

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 2 de febrero de 2017**

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	79.624	52.143
VALLE DE AOSTA	1.884	2.135
LOMBARDÍA	130.831	90.832
TRENTO	4.954	4.792
VÉNETO	36.066	49.566
FRIULI	22.395	17.047
LIGURIA	19.758	14.026
EMILIA ROMAÑA	84.079	67.002
TOSCANA	66.900	58.181
UMBRIA	22.305	17.580
MARCAS	35.996	18.715
LAZIO	82.696	74.876
ABRUZOS	24.326	20.945
MOLISE	8.853	6.376
CAMPANIA	117.701	82.213
APULIA	82.291	67.683
BASILICATA	16.204	14.876
CALABRIA	52.870	36.403
SICILIA	153.530	127.880
CERDEÑA	38.690	36.570
<b>TOTAL</b>	<b>1.081.953</b>	<b>859.841</b>

\* Una vez restadas las cancelaciones

## El proyecto “Crecer en digital”.-

Después de setenta y tres semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, ([www.crescereindigitale.it](http://www.crescereindigitale.it)) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 83.934 los jóvenes que se han adherido a él y 8.078 los que han completado los cursos. El programa consiste en 17 capítulos organizados en 82 módulos, y su objetivo es el de reforzar la empleabilidad de los jóvenes y acercar las pequeñas y medianas empresas italianas a las oportunidades de desarrollo de sus actividades a través del web.

Es grande también el interés de las empresas y agencias web que podrán hospedar a los jóvenes en prácticas retribuidos por “Garantía Juvenil” y podrán disfrutar de incentivos de hasta 6.000 euros en caso de contratación. A 30 de enero de 2017 eran 4.692 las empresas disponibles para acoger a un total de 6.709 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 1 de febrero eran 2.347 los jóvenes que habían desarrollado y superado el test online; 1.211 los que habían comenzado el recorrido previsto y 869 los que lo habían concluido con éxito.
- FONDO SELFEMPLOYMENT. 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 1 de febrero los jóvenes que han comenzado el recorrido para ser admitidos al crédito eran 1.080. Las solicitudes que están valoradas son 761.
- FLIXBUS 4 YOUNG.- Es una iniciativa firmada por el Ministerio de Trabajo con FlixBus, sociedad de autobuses extraurbanos, destinada a 220 jóvenes para los que está previsto un recorrido formativo de 3 a 6 meses, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación de aprendizaje “profesionalizante” o por tiempo indeterminado.
- YOUNG DIGITAL.- Es un proyecto nacional acordado con Modis Italia, sociedad del Grupo Adecco especializada en *Information & Communication Technology*, para crear profesionales ICT mediante recorridos formativos alternativos, o mediante *bootcamps* intensivos de 12 semanas, que implican a 1.000 jóvenes.
- BIZSPARK. Nace de un acuerdo del Ministerio con Microsoft Italia para ofrecer a los jóvenes inscritos la oportunidad de acceder gratuitamente a recorridos de formación y recursos tecnológicos, ayudándolos a realizar proyectos de empresa a largo plazo.

- ENG4WORK. Ha nacido de un acuerdo con Engineering, líder en Italia en el sector de *software* y servicios. El proyecto está dirigido a 100 jóvenes para un recorrido de practicas de formación extracurricular, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación con contrato de aprendizaje “profesionalizante”.

**RELACIONES LABORALES  
Y CONDICIONES DE  
TRABAJO**

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### NUEVA LEY SOBRE TRABAJADORES DESPLAZADOS

El Monitor belga de 20 de diciembre de 2016 publicó la Ley de 11 de diciembre de 2016, que establece diversas disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores. La ley anterior constituye la transposición al derecho del trabajo belga de la directiva 2014/67/UE de 15 de mayo de 2014.

La Ley de 11 de diciembre de 2016 se articula alrededor de cuatro grupos de disposiciones:

- A) El primer grupo se refiere a la protección del trabajador desplazado con el fin de que sufra por parte de su empleador ningún perjuicio derivado del inicio de procedimientos administrativos o judiciales para hacer valer los derechos derivados de su condición de trabajador desplazado.
- B) El segundo grupo de disposiciones se refiere al concepto de desplazamiento y al de trabajador desplazado, así como al control de sus condiciones de trabajo.
- C) El tercer grupo de disposiciones introduce un régimen específico de responsabilidad solidaria en materia salarial en las actividades del sector de la construcción.
- D) El cuarto grupo de disposiciones se refiere a la puesta en práctica de un sistema europeo de ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas.

#### Protección del trabajador desplazado

La Ley introduce un principio de protección del trabajador desplazado desde Bélgica hacia un estado miembro del Espacio Económico Europeo o Suiza. Se trata, por lo tanto, de la protección dispensada a los trabajadores que trabajan habitualmente en Bélgica para un empleador establecido en dicho país, pero que son desplazados de forma temporal para trabajar en alguno de los países antes mencionados.

En concreto, la Ley de 11 de diciembre de 2016 dispone que el trabajador desplazado que ha iniciado algún procedimiento judicial o administrativo en Bélgica o en otro país contra su empleador con el fin de hacer valer sus derechos como trabajador desplazado, no puede sufrir ningún tipo de perjuicio por parte de su empleador como consecuencia del inicio de dichos procedimientos.

## Concepto de desplazamiento y control de las condiciones de trabajo

### Concepto de desplazamiento de trabajadores

La directiva europea facilita a los estados miembros indicaciones precisas para valorar la existencia o no de un verdadero desplazamiento de trabajadores a sus territorios y si la empresa realiza o no actividades sustanciales en el estado de origen.

Por lo que se refiere a los trabajadores desplazados, la Ley de 11 de diciembre de 2016 los define como aquellos que realizan temporalmente prestaciones laborales en Bélgica siempre que trabajen habitualmente en el territorio de uno o varios países diferentes a Bélgica o hayan sido contratados en un país diferente a Bélgica.

Por lo que se refiere a los empleadores, la Ley los define como las personas físicas o jurídicas que dan ocupación a trabajadores desplazados siempre que realicen realmente en un país que no sea Bélgica actividades sustanciales, es decir, actividades que no se refieran únicamente a gestiones de tipo interno o administrativo.

En definitiva, con el fin de detectar qué trabajadores son “falsos desplazados”, la Ley pone el énfasis en dos aspectos: el carácter temporal de la ocupación en Bélgica y la realización de actividades sustanciales por la empresa en un país diferente a Bélgica.

#### a. Carácter temporal de la ocupación en Bélgica

Para comprobar la temporalidad de la ocupación en Bélgica, la Ley remite a un conjunto de elementos fácticos relativos a las tareas y situación del trabajador desplazado. Estos elementos fácticos, que pueden ser completados en el futuro a través de real decreto, son los siguientes:

- La naturaleza de las funciones realizadas en Bélgica durante un tiempo determinado
- La fecha de inicio del desplazamiento
- La situación del trabajador desplazado, a fin de valorar que su desplazamiento se realiza conforme a las normas que regulan el derecho del trabajo aplicable en el marco de un trabajo transfronterizo
- El hecho de que el trabajador regrese o reinicie su actividad en el país desde el que ha sido desplazado hacia Bélgica una vez que el desplazamiento haya concluido
- Los datos del viaje, alojamiento y manutención a cargo del empleador
- Todo periodo anterior durante el cual el puesto de trabajo ha sido ocupado por el mismo u otro trabajador desplazado. La ausencia del formulario A1 puede ser un elemento indicativo de que la situación no debería ser calificada de desplazamiento.

b. Realización de actividades sustanciales por la empresa en el país de origen

Para comprobar si una empresa realiza realmente actividades sustanciales en otro país es preciso realizar una valoración global de los siguientes elementos de hecho durante un periodo de tiempo prolongado:

- El lugar en el que radica la sede estatutaria y la administración central de la empresa, el lugar donde tiene oficinas, donde paga sus impuestos y sus cotizaciones de Seguridad Social, etc.
- El lugar de contratación de los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se produce el desplazamiento
- El derecho aplicable a los contratos suscritos entre la empresa y los trabajadores a su servicio
- El lugar en el que la empresa ejerce principalmente su actividad comercial y donde tiene empleado personal administrativo
- El número de contratos ejecutados y el importe de la cifra de negocios de la empresa en el país en el que está establecida

### Control de las condiciones de trabajo

Una empresa que de ocupación en Bélgica a trabajadores desplazados debe cumplir las condiciones de trabajo vigentes en dicho país (salario, jornada, vacaciones, etc.).

Para facilitar el control del cumplimiento de la obligación de respetar las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores desplazados, la Ley de 11 de diciembre de 2016 establece las siguientes obligaciones a cargo de las empresas:

a. Obligación de designar una persona de contacto

Antes del inicio del desplazamiento, la empresa debe designar una persona de contacto. Puede tratarse del propio empleador, de un trabajador o de un tercero. Esta persona de contacto no debe estar domiciliada en Bélgica. La función de esta persona consiste en representar al empleador ante la administración belga, cuyos funcionarios pueden solicitar su presencia con el fin de aportar diversos documentos relativos al desplazamiento.

b. Documentos a disposición de los servicios de inspección

Diversos documentos deben estar a disposición de los servicios de inspección:

- Una copia del contrato de trabajo del trabajador desplazado
- Las informaciones relativas a la divisa utilizada para el pago del salario
- Las ventajas en dinero y en especie vinculadas a la expatriación y al regreso del trabajador desplazado
- El cuadro horario, con indicación del inicio, fin y número de horas de trabajo diario
- La acreditación del pago del salario

Salvo en los casos de desplazamientos cortos, si los servicios de inspección lo solicitan, los documentos anteriores deben presentarse en soporte papel o electrónico y traducidos a uno de los idiomas del país o en inglés. Esta obligación se prolonga hasta un año después de terminado el desplazamiento.

#### c. Documentos sobre salarios

Por lo que se refiere a la acreditación del pago del salario, los documentos acreditativos de este hecho deben estar también a disposición de los servicios de la inspección hasta un año después de la finalización del desplazamiento.

### **Responsabilidad solidaria por deudas salariales en el sector de la construcción**

La Ley de 11 de diciembre de 2016 también prevé un régimen especial de responsabilidad solidaria por deudas salariales en las actividades del sector de la construcción. Este régimen especial coexiste, aunque no con aplicación simultánea, con el régimen general establecido en la normativa belga.

Según este nuevo mecanismo de responsabilidad, el empresario que se vincula con un contratista para la realización de actividades de construcción responde solidariamente con este último de las deudas salariales que el contratista haya podido contraer con sus trabajadores. Hay que indicar que este nuevo régimen de responsabilidad sólo se aplica a las contratas directas, quedando fuera de su ámbito de aplicación las contratas indirectas. Por ejemplo, el empresario A contrata con la empresa B para la realización de trabajos de construcción. La empresa B no paga el salario a sus trabajadores. En este caso (contrata directa), A responde solidariamente con B del pago de las deudas salariales contraídas por este último. Sin embargo, si la empresa B subcontrata a su vez con la empresa C y ésta tiene deudas salariales con sus trabajadores, el régimen de responsabilidad no alcanza a la empresa A, limitándose exclusivamente, en razón al requisito de contrata directa, a las empresas B y C.

Pueden llegar a adquirir la condición de contratantes directos el dueño de la obra, el empresario principal y los empresarios intermedios que recurran a los servicios de otra empresa para la ejecución de actividades de construcción. Está exento de este régimen de responsabilidad especial el dueño de la obra persona física en el caso de realización de actividades de construcción con fines exclusivamente privados.

En definitiva, este nuevo régimen especial sólo se aplica a las relaciones de contratación directas. En el caso de contratas indirectas continúa siendo de aplicación el régimen general de responsabilidad solidaria en materia de deudas salariales que establece la normativa belga. Las principales diferencias del régimen general con el especial son las siguientes: a) la responsabilidad solidaria del general es más amplia en tanto que afecta a todas las empresas intervinientes en la cadena descendente de contratistas y subcontratistas; b) la responsabilidad solidaria del régimen general sólo surge cuando los servicios de inspección notifican a las

empresas afectadas la existencia de deudas salariales; y c) en el régimen general la responsabilidad solidaria está limitada a un año como máximo.

Excepcionalmente, el régimen de responsabilidad solidaria descrito no se aplica si el contratante directo está en posesión de una declaración escrita, firmada por él mismo y por la empresa contratista, en la que esta última certifica que paga y pagará a sus trabajadores la retribución debida. Asimismo, el contratante directo debe indicar al empresario contratista la dirección del sitio de Internet del Servicio Público Federal de Empleo en la que está disponible la información sobre salarios debidos.

No obstante lo anterior, el contratante directo continua siendo responsable solidario del pago de las deudas salariales del contratista a partir de la expiración de un plazo de 14 días laborables contados a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho de que la empresa contratista no está al corriente en el pago de los salarios debidos a sus trabajadores. Una de las formas de tener conocimiento de este hecho puede ser una notificación escrita de la inspección de trabajo en la que deben figurar: el nombre y la identidad de los trabajadores afectados, la identidad y la dirección de la empresa contratista con deudas salariales, la retribución a la que los trabajadores tienen derecho, el lugar o los lugares en los que se han realizado las actividades de construcción, la identidad y la dirección del contratante directo.

### **Sistema europeo de ejecución de sanciones y multas**

La nueva Ley también asegura la puesta en práctica de un sistema europeo de ejecución transfronteriza de las sanciones y de las multas administrativas previstas en la directiva. En la práctica, se han constatado grandes dificultades en el ámbito europeo cuando se trata de ejecutar una sanción o una multa administrativa impuesta a una empresa establecida en otro estado.

Para solucionar los problemas existentes en esta materia, la Ley prevé la puesta en práctica de las siguientes medidas:

- Los importes de las sanciones impuestas por otro estado miembro y cobrados por la administración belga serán ingresadas en la Hacienda belga.
- Los importes de las sanciones impuestas por las administraciones belgas que sean cobrados por otro estado miembro se ingresarán en la institución competente de dicho estado.

## FRANCIA

## SITUACIÓN SOCIOLABORAL

**Competitividad: luz verde para el acuerdo en Renault**

## Flexibilidad horaria a cambio de contratación.

El texto introduce una mayor flexibilidad laboral a cambio de nuevas inversiones y nuevas contrataciones de trabajadores. Al acuerdo, que contaba con el apoyo de CFE-CGC y de FO, se une ahora el sindicato CFDT, alcanzando, de esta manera, el 63% de la representación laboral. Entre las medidas de flexibilidad está la realización de **una hora suplementaria al día** (hasta un máximo de 8 al mes y 50 al año). La empresa se compromete a introducir al menos **3.600 contratos indefinidos** entre 2017 y 2020 (que no compensarían la desaparición de 4.500 puestos de trabajo en ese período, según cálculos de la CGT), la prórroga de **6.000 contratos para jóvenes** y a **reducir a la mitad los 8.000 contratos temporales**.

La dirección del grupo se compromete a fabricar un nuevo modelo por sede, con una producción final de 710.000 automóviles al año (cifra similar a la de 2016) durante los tres próximos. Mientras el acuerdo de 2013 buscaba no cerrar fábricas y evitar los despidos, la dirección del grupo considera que **el acuerdo actual permite encarar el futuro**. Está pendiente la respuesta de CGT. Sería una sorpresa que apoyara el acuerdo.

## El Ministerio de Trabajo ve con buenos ojos el acuerdo de competitividad de Renault.

Mientras que los acuerdos **firmados por Renault y PSA en el año 2013** lograron mantener sus márgenes empresariales y les permitieron finalmente incrementar la contratación, supusieron un **gran sacrificio por la parte de los trabajadores**, el actual, que garantiza el volumen de actividad a cambio de una mayor flexibilidad laboral, es un éxito incontestable de la dirección del grupo automovilístico.

Según el Ministerio de Trabajo, que ve con muy buenos ojos el acuerdo, no ha habido una evolución significativa en el número de AME (**acuerdos de mantenimiento del empleo**) de dos años de duración hasta el momento. Se ha firmado el doble de acuerdos con una duración superior. Ello anima al Gobierno a alargar la duración de los AME de corta duración hasta los cinco años.

Las empresas que firman acuerdos de competitividad no siempre obtienen buenos resultados. Smart se rompió los dientes ante la hostilidad de CGT y CFDT. Proponía una jornada semanal de 39 horas (cobrando 37 y una prima de adaptación) y la contratación de 50 trabajadores temporales. Mahle-Behr (empresa con mil trabajadores) firmó en 2013 un AME, congelando los salarios y reduciendo cinco días RTT (jornadas de descanso para los trabajadores que superan las horas de la jornada semanal). Las cifras de negocio no se recuperaron y en 2016 la plantilla de la empresa era de 870 trabajadores. Para éstos el AME resultó un fracaso en toda la línea.

### Una reforma en marcha: la apertura los domingos.

- La FNAC se añade a la larga lista de empresas donde se ha logrado un acuerdo con los sindicatos.
- A pesar de la oposición de algunos sindicatos, los trabajadores han tenido en cuenta las ventajas económicas.
- El impacto sobre el empleo es real, aunque no alcanza los 20.000 previstos.
- Jornada de trabajo dominical en Galerías Lafayette.

2017 va ser el año de la apertura dominical. La batalla con los sindicatos refractarios ha resultado complicada. El caso de la FNAC lo prueba. Las negociaciones se iniciaron en octubre de 2015. Sólo una nueva composición del comité de empresa, tras las elecciones sindicales, ha permitido la firma del acuerdo (FO, que se oponía al acuerdo, ha perdido un 10% de los votos) con un apoyo suficiente de la parte sindical (51,61% de representación). En el acuerdo se estipula que los doce primeros **domingos se pagan al triple** y los siguientes al doble de la remuneración habitual.

**Bon Marché** dobla la retribución en estos casos y la incrementa en un 75% los sábados (anteriormente la primaba un 25%). En todos los casos se trata de decisiones voluntarias de los trabajadores. Ya hay quien propone los **contratos VSD** (de viernes a domingo) con 25 horas de trabajo pagadas como 32.

Aunque el impacto sobre la contratación no alcanza la cifra prevista (20.000), es real: 1.500 nuevos empleos entre Galerías Lafayette y BHV y hasta 100 en la FNAC. La medida se entiende ante la presión del comercio *online* que permanece abierto las 24 horas del día a lo largo de todo el año.

**Galerías Lafayette-Hausmann** abre todos los domingos a partir del 8 de enero. La empresa confía en incrementar la cifra de negocios entre un 5% y un 10%.

Pese a la crítica de los sindicatos, que advierten sobre una mayor presión sobre **los trabajadores**, éstos **se han inscrito masivamente (92%)** para realizar estas jornadas

El acuerdo de mayo pasado prevé tres formas de compensación: doblar la remuneración de ese día y disfrutar, además, de un día de descanso; recibir el pago habitual y dos días de recuperación; y, cobrando lo mismo, recibir tres días de recuperación (uno de ellos en el mes anterior o en el siguiente).

Por otra parte, Galerías Lafayette ha reforzado su plantilla con una nueva categoría formada por trabajadores **contratados para el fin de semana**; son 400 y podrían llegar hasta 500. Por 25 horas trabajadas, recibirán el pago de 32.

### Cómo remunerar las horas extraordinarias.

Las **horas complementarias** son una **herramienta de flexibilidad de primera categoría**. Se aplican al trabajador a tiempo parcial que alarga su jornada (con un límite que va entre el 10% y el 30%) de la jornada contractual. El código del trabajo indica (L 3123-8) que deben ser mejor remuneradas que las horas habituales. Los

agentes sociales fijan esta cuantía (suelen hacerlo alrededor de un incremento del 10%). El legislador permite que, mediante un acuerdo sectorial, los agentes sociales introduzcan en el contrato de trabajo una cláusula de complemento horario. A falta de acuerdo, se aplica el incremento legal, que va del 10% hasta el 25%.

El régimen jurídico de las **horas suplementarias** es distinto. En principio se compensan con un incremento en la remuneración, pero también cabe una mejora del salario contractual.

Desde la entrada en vigor de la denominada ley El Khomri hay una **tasa umbral del 10%**, y se permite que un acuerdo local pueda fijar una cuantía inferior a la establecida por un acuerdo sectorial. El código de trabajo sólo se aplica ya de manera subsidiaria (cuando no existe un acuerdo colectivo al respecto). En este caso, el empresario debe incrementar al trabajador un **25% más por las primeras ocho horas y un 50% más por las posteriores**.

### **Balance mitigado del quinquenio sobre la igualdad de mujeres y de hombres.**

- Se han producido avances, pero resultan insuficientes, según el Laboratorio de la Igualdad.

Según el estudio de este 'think tank' feminista tan sólo se habría dado un **cumplimiento formal** a la ley de 4 de agosto de 2014 sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Las listas paritarias suelen encabezarla hombres y los perfiles de las consejerías en los ejecutivos locales se mantienen muy estereotipadas (atribuyendo a las mujeres tareas menores).

Por primera vez se ha decidido **sancionar** a las empresas que incumplen la igualdad salarial (un centenar desde 2013). Mientras el 91% de las grandes empresas tienen acuerdos para la igualdad profesional, el porcentaje baja hasta el 35% en las de 50 a 299 trabajadores.

Los salarios de los hombres son un 19% superiores a los de las mujeres (si no se incluyen las **distorsiones horarias**). Y la implicación de aquéllos en las tareas familiares presenta un balance discreto.

Manuel Valls se propone reducir a la mitad la desigualdad salarial en un quinquenio y anularla totalmente en el plazo de diez años y su compañero Hamon quiere que cualquier financiación pública sea imposible para los partidos que no respeten la paridad en las listas electorales.

### **El CICE no ha provocado alzas salariales.**

Un estudio del Ministerio de Trabajo concluye que la ayuda no se ha utilizado para mejorar las remuneraciones.

Tampoco las inversiones y la competitividad se habrían mejorado mediante el CICE (bonificación fiscal para la competitividad y el empleo). El mecanismo permite beneficiarse a las empresas de una rebaja **en el impuesto de sociedades** en una

cantidad equivalente al **6% de la masa salarial** para las remuneraciones que no superen en 2,5 veces el SMIC.

Donde el CICE parece haber tenido un efecto claro es en la creación y en el mantenimiento de entre 50.000 y 100.000 empleos, en el período 2013-2014 (France Stratégie).

El trabajo sobre una muestra de 2.500 empresas, en el período 2011-2015, del Ministerio de Trabajo ha permitido comprobar la desaceleración de los salarios base, siendo esta mayor en las empresas beneficiarias del CICE. Si bien los datos parecen paradójicos, pueden explicarse por el esfuerzo de las empresas en **mantener los salarios por debajo del umbral de 2,5 SMIC para poder continuar recibiendo la bonificación fiscal.**

Durante las primarias socialistas, Manuel Valls se ha preciado de haber ayudado a las empresas **a recuperar unos márgenes de beneficios** que les han permitido contratar personal, pero, consciente de la impopularidad de esa política, se ha cuidado de proponer la renovación de esas medidas (pacto de responsabilidad y CICE). Otros candidatos (Vincent Peillon y Montebourg) proponían que estas medidas se mantuvieran sólo en la PME y siempre que estas apoyasen la formación de los trabajadores.

#### **MasterCard mejora la licencia por paternidad.**

- La empresa americana concede a sus trabajadores ocho semanas, frente a los once días de la Seguridad Social francesa.

MasterCard concede esa licencia a sus trabajadores en todos los países. La legislación francesa otorga, desde enero de 2002, esa licencia, durante un máximo de once días a los padres que hayan trabajado o percibido una prestación por desempleo en los doce meses anteriores. Los países escandinavos son mucho más generosos al respecto. Así **Finlandia concede 54 días pagados** de licencia a los trabajadores en estas circunstancias.

Los empleados de MasterCard **pueden gestionar la licencia a su elección:** de una sola vez a partir del nacimiento o en el período de un año posterior al hecho causante. La empresa enmarca esta decisión en su proyecto de **mejora de las condiciones de trabajo, construyendo ventajas competitivas que le permitan atraer los mejores talentos.**

En Francia, la disposición es utilizada por el 70% de los padres (90% en el sector público) y, desde su introducción en 2002, los usuarios de la misma han aumentado desde los 32.400 de ese año hasta los 389.000 de 2008.

Un informe del año 2013 resalta que, con motivo del nacimiento de su primer hijo, el 80% de los trabajadores con contrato indefinido en el sector privado han disfrutado de esa licencia, frente al 48% de los que tienen un contrato de duración temporal (CDD).

Teniendo en cuenta que los CDD suponen en la actualidad el 70% de todos los firmados, se entiende que, entre 2008 y 2014, el número de licencias por paternidad haya descendido hasta 370.000. Finalmente, tan sólo el 13% de los padres en paro han aprovechado este permiso.

### **La máquina contra el trabajo.**

- La renta universal y el ludismo.
- Un impuesto sobre los robots destructores de empleo.

El ludismo fue un movimiento social que se caracterizó por la oposición a la introducción de maquinaria moderna en el proceso productivo. Se desarrolló durante las primeras etapas del proceso de industrialización y dio lugar a violentas acciones de destrucción de máquinas. Su origen se remonta a la acción de "Ned Ludd", su mítico líder, un tejedor que en 1779 fue supuestamente pionero en este tipo de prácticas tras destruir el telar mecánico que manipulaba. Se desarrolló entre 1800 y 1830, fundamentalmente en Inglaterra y su intervención estuvo jalonada por una oleada de amenazas, tumultos y desórdenes que amedrentó a los patronos y provocó la intervención del gobierno.

Dos siglos más tarde, el candidato socialista a las presidenciales, Benoît Hamon, considera que el trabajo está en vías de convertirse en algo extraño, como consecuencia de la revolución digital, y que ello hará necesario introducir una renta universal que asegure la existencia (económica) a toda la población.

Las conclusiones del Consejo de Orientación para el Empleo no son tan pesimistas. Un 10% de los empleos actuales podrían ser suprimidos directamente por la automatización. Por otra parte, prevé que la mitad de los empleos existentes son susceptibles de modificar su contenido de manera significativa, cuando no muy importante. Como era previsible, el informe anuncia que el progreso tecnológico favorece el empleo cualificado y pone en peligro las ocupaciones poco cualificadas y las de tipo manual (manipulación, construcción y mantenimiento). La industria ya no generará empleo.

La batalla principal se jugará en el sector de los servicios (75% de la economía y 80% del empleo). No se trata sólo de las cajas de los supermercados o de los conductores. La inteligencia artificial también puede realizar la mayor parte de las tareas intelectuales repetitivas.

La Historia ha demostrado que el progreso técnico terminaba creando, décadas más tarde, valor y empleo. La cuestión que se plantea es cómo gestionar la transición favoreciendo la creación de nuevas actividades generadoras de empleo.

La Comisión de Asuntos Jurídicos ha solicitado a la Comisión Europea que prepare una directiva en relación con la robótica y la inteligencia artificial y la creación de una agencia europea de robótica.

A la vista del impacto de las nuevas técnicas sobre el empleo, aparecen nuevos riesgos para la viabilidad de los regímenes de seguridad social. Todo ello va a hacer necesario que las empresas reflejen la contribución de la robótica a sus resultados

financieros, a los efectos de integrarlos en la fiscalidad y de realizar nuevos cálculos de las cotizaciones sociales. Igualmente, el informe llama a considerar con la mayor seriedad un sistema de renta universal básica.

Hay quien pretende ir más lejos y llega a plantear la cuestión de la responsabilidad civil de los robots y de la necesidad de introducir la obligación de contratar pólizas de seguros a estos efectos.

### **Sobre la rarificación del trabajo (artículo de “Les Echos”, el 26/01/2016).**

De nuevo vuelve el mito sobre la desaparición del trabajo, al que Benoit Hamon, el candidato socialista a las elecciones presidenciales, aporta como principal respuesta una renta básica universal para todos. Según este artículo, la hipótesis de la desaparición del trabajo no ha sido confirmada por ningún estudio académico serio y considera que habrá que tener en cuenta la aparición de **formas de empleo alternativas al asalariado**.

No cabe duda de que la robotización y la inteligencia artificial están progresando rápidamente. Si este tema ya fue objeto de escritos alarmistas hace 20 años, en septiembre 2013 dos universitarios de Oxford volvieron a presentar un estudio sobre el tema previendo hasta un 47% de desaparición de los empleos americanos, pero posiblemente el método de contabilización no fue suficientemente riguroso. En marzo 2016, **la OCDE evaluó en un 9%** la parte de “empleos con riesgo” en los países miembros y hace 10 días, el Consejo de Orientación del Empleo (COE) presentaba una cifra similar para Francia “menos del 10% de los empleos presentaban riesgo de desaparición”.

Lo que parece faltar en los estudios alarmistas es la proporción de los empleos creados por las nuevas tecnologías (si desaparecieron 200.000 puestos de secretarías en Francia desde los años 1990, se crearon en cambio 250.000 puestos de técnicos e ingenieros en informática en ese mismo periodo). Igualmente hay que tener en cuenta que la revolución tecnológica no tan solo creará o destruirá empleos sino que transformará la naturaleza del trabajo permitiendo recurrir de manera ocasional a trabajadores externos a la empresa (interinos, prestatarios o autónomos) según las necesidades.

Se puede constatar en Francia, y en otros países, que **la parte de los trabajadores no asalariados está creciendo desde 2008**, pasando del 10,7% al 11,5% (2014).

El recurso de las grandes empresas a empleos de corta duración aumentó del 49% en los cinco últimos años, según un estudio de la EY (red mundial para apoyo a la creación de empresa e innovación).

Se indica que mañana un empleo no será forzosamente reemplazado por un robot, pero posiblemente sea de corta duración en algunas ocasiones o repartido en varios empleadores. Este es el reto mayor después de un siglo de asalariado dominante. Para adaptarse **habrá que modificar de manera profunda el código de trabajo y la protección social**. Un proyecto igual de ambicioso que la creación de una renta

universal propuesta por Benoit Hamon, pero por el que la clase política aún no se interesa.

### Los VTC retoman las hostilidades con las plataformas.

- La manifestación de conductores en París, una movilización a la baja.
- Se impone una nueva estrategia.
- Los VTC piden la vuelta al 20% de la comisión aplicada por Uber (ahora del 25%).
- Cifras básicas de la plataforma y los VTC.

Los conductores de vehículos de transporte [con conductor] (VTC) han reiniciado las movilizaciones tras tres semanas de tregua con una manifestación en la plaza de la Bastilla, con marcado simbolismo por la lucha contra la esclavitud.

Los convocantes han pedido a los VTC que se desconecten masivamente del conjunto de las plataformas el día 16. Su principal reivindicación es el aumento de sus ingresos, bien mediante el precio pagado por kilómetro, bien sea por el descenso de la comisión retenida por las plataformas.

Los organizadores de la concentración contra las plataformas (contra Uber en particular) **apenas lograron reunir entre 50 y 150 conductores**, frente a los cientos que habían reunido en la concentración del pasado 15 de diciembre. El conflicto estalló cuando Uber decidió, en noviembre pasado, de manera unilateral, aumentar su comisión sobre el precio de las 'carreras'.

Se prevé un cambio de estrategia (CFDT-VTC) e incluso la derivación del asunto hacia la magistratura de lo social (UNSA-VTC); se trataría de **conseguir la recualificación** de los contratos independientes de los VTC en contratos por cuenta ajena. La jurisprudencia, sin embargo, se ha mostrado favorable a los argumentos de las plataformas.

En el corto plazo, los chóferes de los vehículos de transporte con conductor (VTC) ponen sus esperanzas en el **mediador** nombrado por el Gobierno que, a final de mes, fijará su dictamen.

Sayah Baaroun es la voz de los VTC contra la 'uberización': "Antes de que existiesen las plataformas la vida era distinta: con una semana laboral de setenta horas, se podía ganar entre 3.000 y 5.000 euros netos al mes [estas cifras no se acercarían a la realidad]. Hoy, con las tarifas en curso, los ingresos netos de un conductor oscilan entre los 800 y los 1.200 euros mensuales." El objetivo que se plantea es el de reequilibrar el sistema.

Algunas cifras significativas:

- En Francia hay **15.000 conductores que trabajan con la aplicación Uber** (la mitad de ellos vive en barrios con altas tasas de desempleo).
- El **90%** de la actividad de los VTC se concentra en **Île-de-France** (y la actuación de Uber ha supuesto el **25% de los puestos de trabajo netos creados** en la región en los seis primeros meses de 2016).

- **Los ingresos netos medios** de los conductores que trabajan con Uber se sitúan **entre los 1.400 y los 1.600 euros mensuales**, con jornadas laborales medias de 52 horas semanales.
- Con la decisión de noviembre pasado, Uber se queda con el 25% de los ingresos de los conductores (hasta entonces la tasa era del 20%).
- El 20% de los conductores tiene, además, otro puesto de trabajo. El 55% de los conductores que trabajan para Uber es menor de 35 años.

Uber, líder del sector, excluye proceder a modificar sus tarifas y considera que hay otras maneras de mejorar la situación de los conductores (reducción de las exigencias sobre la naturaleza de los vehículos). El resto de las empresas del sector afirma que podría **mejorarse la situación** económica de los conductores si el gobierno les concediese algunas de las **ventajas reservadas a las taxis** (uso de los carriles bus y transporte de pacientes de la Seguridad Social).

### El 60% de los jóvenes afirma estar dispuesto a crear su propia empresa.

Una encuesta realizada en Francia por OpinionWay, entre más de mil jóvenes, arroja el dato de que el 60% de ellos estaría dispuesto a crear una empresa. A pesar de ello, **el trabajo indefinido sigue siendo el objetivo principal** (73%) de estos jóvenes de entre 18 y 29 años, porque da seguridad en el empleo (70%) y regularidad en los ingresos (49%); también porque genera derechos en materia de vacaciones (49%) y una buena cobertura medico-social (49%).

El 52% de los encuestados se retrae de este tipo de proyecto ante las dificultades de financiación y el 46% por la incertidumbre del resultado económico, mes a mes. A fin de cuentas, el 45% de los encuestados busca en el trabajo, ante todo, una buena remuneración económica.

En relación con el desarrollo profesional, el 85% valora positivamente el *co-working* y el teletrabajo, y piden una mayor igualdad de derechos sociales (83%) entre trabajadores independientes y asalariados.

### Tomarse en serio el bienestar en el trabajo.

Hasta tres millones de trabajadores franceses estarían al borde del *burn-out* (**agotamiento**). Se trata de un tipo de afección reveladora de disfuncionalidades profundas en el mundo del trabajo. Sucede lo mismo con la **desmotivación** (*désengagement*) que, según una encuesta de Gallup, afecta al **87% de los empleados**.

Para enfrentar el fenómeno, algunas empresas han creado el puesto de *directores de bienestar* (CHO). **La excepción: Dinamarca**. En este país el 45 de los asalariados se muestran altamente satisfechos con su trabajo. El secreto está en la capacidad de las empresas en definir un proyecto común, capaz de dar sentido y de movilizar a los trabajadores. Otro ejemplo a seguir es el de **ISS**, que se esfuerza en **valorar el talento y la capacidad de iniciativa** de cada trabajador. El sistema funciona: en Francia la tasa anual de rotación en los puestos es tan sólo del 12%, cuando la media del sector es del 35%.

### Los frutos prohibidos: la práctica de la empresa polaca Fructofresh.

En la localidad polaca de Czarmowice, la empresa Fructofresh ve cómo sus trabajadores la abandonan. Éstos denuncian condiciones cercanas a las de un campo de trabajo, por una remuneración equivalente a **150 euros mensuales**. Entre sus 150 empleados, hay más de 70 ucranianos y 50 norcoreanos.

Más de 50.000 **norcoreanos** trabajan, de manera voluntaria, en el extranjero. La compañía –en Corea- realiza la intermediación les cobra una comisión del 70% de su salario. La diputada laborista holandesa Kati Piri asegura que **no se puede tolerar “el trabajo forzado en la UE”**. Los dos principales **clientes de Fructofresh en Francia** (país donde la empresa polaca realiza el 40% de sus ventas) aseguran no estar al tanto de esta situación y anuncian una investigación esta misma semana.

### Europa quiere multar al camionero polaco (Le Parisien - 31/1/2017).

Competencia: Polonia, Bulgaria y Rumania están en el punto de mira de sus vecinos europeos con motivo de sus prácticas desleales en materia de transporte de carretera.

Bajo el eslogan *Alianza de camioneros*, se han reunido en París los ministros de Transportes de nueve países europeos: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Luxemburgo, Noruega y Suecia. Se trata de luchar contra la competencia desleal, y especialmente contra el **“dumping” social practicado por algunos países europeos en el transporte por carretera**. La falta de regulación de ese sector parece haber **destruido más de 21.000 empleos en Francia** desde 1999, según el Comité nacional de carreteras (CNR) Una tendencia que aún se aceleró después de la crisis económica mundial de 2008, con un aumento del 35% de las quiebras de empresas.

“Es un verdadero veneno para el transporte por carretera”, afirma la diputada europea Karima Delli (EELV) que acaba de ser elegida presidenta de la comisión de los transportes del parlamento europeo. “Es urgente tomar medidas, medidas comunes en la unión europea”.

Varios países del antiguo bloque del Este, como Polonia, Bulgaria o Rumania, están en el punto de mira. ¿Cómo luchar, cuando el salario mínimo bruto es de 431€ este año en Polonia (para una duración legal de 40h por semana) contra 1.480,27€ en Francia (para 35 horas)?

“Y el salario fijo solo da una idea parcial de las discrepancias existentes porque los transportistas también manipulan las horas suplementarias”, denuncia Jean Marc Rivera, secretario general nacional adjunto de la Organización de Transportes por Carretera Europeos (Otre). “En algunos países, ciertas derogaciones al Código de trabajo permiten ir **más allá de las 50 horas por semana**”.

El volumen anual de conducción varía **entre 1.540 horas en Francia a 2.025 horas en Lituania**. Sin hablar de los numerosos instrumentos técnicos utilizados para **manipular los crono-taquígrafos**, los registradores instalados a bordo de los

camiones y que permiten medir el número de horas pasadas al volante. El secretario de estado de transportes francés, Alain Vidalies, no vaciló en traer uno de esos aparatos manipulados ante sus homólogos europeos, durante una sesión del Consejo europeo, el 1 de diciembre pasado en Bruselas.

“Solo en relación con el tiempo de trabajo, se registraron 10.000 infracciones en 24 países, entre los cuales Francia, en un año” subrayó Alain Vidalies.

Sabiendo que los dos gastos más elevados para los transportistas, que determinan en consecuencia sus tarifas, son la gasolina y los salarios, se puede uno imaginar cómo **las empresas polacas**, entre otras, consiguieron obtener **una cuarta parte de los flujos** de mercancía de toda la Unión Europea al proponer **tarifas ultra competitivas**. Todo esto ante las mismas narices de sus competidores y vecinos europeos.

“Hay que crear una agencia europea del transporte por carretera”, indica el Gabinete de Alain Vidalies “con el fin de reforzar los medios de control y de coordinación entre los diferentes país”.

También es una idea defendida por Karima Delli. Otra vía posible: una inmovilización más sistemática de los camiones en caso de falta de presentación de un documento, medida coercitiva ya aplicada por Italia.

El artículo también presenta un cuadro de diferencias de salarios para los conductores internacionales en 2016:

	Francia	Polonia	Bulgaria	Luxemburgo	Bélgica
<b>Salario bruto mensual</b>	2.478 €	602 €	673 €	3.309 €	2.619 €
<b>Coste anual de cotizaciones empleador</b>	9.120 €	1.479 €	673 €	5.056 €	1.622 €
<b>Coste anual para la empresa</b>	45.852 €	19.813 €	15.859 €	49.014 €	55.810 €

### **Cooperación reforzada entre el Estado y las Regiones para asegurar el recorrido de los beneficiarios del NACRE.**

Desde el día 1 de enero, el apoyo a la creación y a la recuperación de las empresas pasa a ser competencia de las Regiones. Para garantizar una transición sin rupturas para los beneficiarios del dispositivo NACRE (nuevo apoyo para la creación y la recuperación de la empresa) el Ministerio de Trabajo y Regiones de Francia favorecerán que las Regiones se apropien debidamente de estas nuevas competencias.

NACRE apoya anualmente 20.000 proyectos del tipo mencionado arriba. Los dispositivos descentralizados del Estado serán los encargados de ayudar a las Regiones en esta nueva etapa.

## UBER: ENTRE EL DUMPING Y EL ESPEJISMO FINANCIERO.

### Uber, una empresa del siglo XIX.

En los inicios, para atraer clientes hacia su plataforma de reservas, Uber ofrecía tarifas muy competitivas respecto a las de los taxis; para captar conductores – muchos en paro- les ofrecía retribuciones interesantes. Incluso pudo perder dinero en esta primera fase.

Una vez establecida su posición de liderazgo ha activado la lógica del mercado para rentabilizar sus inversiones. Así ha utilizado la competición entre **los conductores** y ha reducido sus retribuciones. Éstos **han tenido que incrementar sus horas de trabajo para compensar la reducción de sus ingresos**. La respuesta de Uber ha sido nuevas reducciones de sus ingresos. El resultado es que muchos de los conductores terminan trabajando **hasta 72 horas semanales** a cambio de unos ingresos que **apenas superan el SMIC**.

Los conductores que utilizan la plataforma de Uber están conociendo la situación vivida por los obreros en el siglo XIX: dependencia económica, un mercado libre y una **demand inelástica de trabajo**. De esta manera, pequeñas variaciones en la oferta producen variaciones -mucho más fuertes- de los precios en el sentido contrario. Ya en el siglo XIX se comprobó que los **salarios globales** eran **más débiles** en las ramas de la actividad en las que la **duración de la jornada era mayor**, y viceversa. Hoy en día, en los sectores donde la competencia por el trabajo está más abierta (la restauración rápida) se constata que los empleados tienen que trabajar cada vez más horas.

### El costoso dumping de Lift y de Uber en el transporte con conductor.

En numerosos países, el precio pagado por el cliente es inferior a la suma entregada al conductor por la plataforma. Uber está presente en 800 ciudades de 50 países. Siguiendo el modelo implantado en Silicon Valley, Uber no se asusta acumulando pérdidas con tal de ocupar el mercado. Según la agencia Bloomberg, **en 2016 Uber habría perdido 2.050 millones de euros**. Su principal rival en EUA, Lift, ha acumulado una pérdida de 600 millones de dólares en el mismo período. Esta estrategia ha permitido a Uber triplicar casi su cifra de negocio en tan sólo un año; mientras que Lift la ha quintuplicado.

Estas cuentas obligan a ambas empresas a recurrir a una forma de *dumping* (mediante un sistema de subvenciones que compensa a los conductores por unas tarifas que no cubren los costes) que en último término apunta a acabar con la competencia. El objetivo final de estas compañías no sería tanto desviar a la gente de los taxis, como convencer a los usuarios de que renuncien a su vehículo particular. Así se entiende la apuesta de Uber por el vehículo sin conductor.

### Uber o la gran ilusión financiera.

- Una aventura financiera de resultado incierto.
- Entidades públicas empiezan a organizar el transporte con plataformas similares.

Uber creó en 2009 la interfaz entre conductores independientes (VTC) y sus pasajeros. Hoy está presente en 78 países y el valor de la empresa es similar al de Volkswagen.

El servicio de Uber se remunera con una **comisión del 25%** sobre las *carreras* conseguidas gracias a la plataforma.

A pesar de ello, ha acumulado, desde su creación, unas **pérdidas enormes**: en 2016 fueron de 3.000 millones de dólares sobre una cifra de negocios de 2.000 millones. **La financiación externa** de la empresa (12.000 millones de dólares) podrá servirle para dominar el mercado, imponiendo unas tarifas que le permitan la rentabilidad o, en otro caso, se habrá esfumado el capital adelantado por un centenar de fondos de inversión.

Siguiendo el ejemplo de Uber, la empresa china **Didi Chuxing** (de capital local) asegura el 90% de las *carreras* en China y tiene un tamaño superior en siete veces al de la californiana Uber. **El modelo público** que promoviera el ayuntamiento de Helsinki funciona en Nueva York, Chicago y Boston con microbuses.

**Después de la uberización, la transformación del coche particular: de propiedad a objeto de uso compartido.**

**Uber y Lyft** están revolucionando el mundo de los vehículos de transporte público con conductor (**VTC**). Ahora son los productores los que quieren introducir el coche *a petición*. Éste ya no sería una propiedad privada, sino un servicio personalizado y compartido.

El desarrollo de los smartphones y de las grandes bases de datos abren la puerta hacia una forma de *auto-compartición* digital eficaz que, en último término, **conduciría al automóvil de la esfera de la posesión a la esfera del uso.**

Desde 2008, Mercedes es la referencia del sector. Su servicio **Car2go** dispone de 14.000 vehículos en 26 ciudades del mundo. BMW lanzó en 2011 su servicio **DriveNow** y cuenta con 4.600 coches en seis países. Volkswagen ha creado en diciembre un servicio de movilidad y ha invertido en la israelí Gett (un servicio VTC). **General Motors** se ha hecho con acciones de **Lyft**; buscaría introducir un servicio de autos compartidos en las grandes ciudades de los EUA, **apuntado directamente a los taxistas.** **Toyota** va a invertir en **Uber** y Nissan ha lanzado un servicio que permitirá a distintos usuarios ser copropietarios de un Micra, gestionando el uso mediante el *smartphone*.

En Francia, **PSA** ha iniciado actuaciones en relación con los coches autocompartidos. La empresa se asoció con otra de **Madrid** y en tan sólo un mes han conseguido 50.000 abonados al servicio. Citroen permite disponer de un vehículo pagando un alquiler mensual de... cero euros, siempre que ponga el coche a disposición de Travel-Car veinte días al mes.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### DINAMARCA

#### PACTADO EL NUEVO CONVENIO DE LA INDUSTRIA<sup>17</sup>

Los interlocutores sociales de la industria pactaron el 12 de febrero el nuevo convenio que tendrá una vigencia de 3 años, a partir del 1º de marzo de 2017, y se aplicará a 230.000 empleados del sector privado en 6.000 empresas. Se trata de un acuerdo marco que marca las pautas de negociación descentralizada a nivel de empresa. Esto lo diferencia de otros sectores, como por ejemplo, el sector de transportes que negocia todas las condiciones en la mesa central.

Como es habitual, tras el pacto del convenio de la industria, se continuará la negociación en los demás acuerdos del mercado laboral privado: la construcción (10.000 empleados), los transportes (88.000 empleados), el sector financiero (64.000 empleados) y el comercio y los servicios (45.000 empleados).

El director de la Federación de Empresas de la Industria ha dicho: “Una de las claves ha sido consolidar las condiciones para que las empresas danesas puedan competir a nivel mundial. De esta forma, continuamos apoyando el progreso y contribuimos a la creación de empleo y bienestar en nuestro país.”

El líder de los empresarios añade que han sido unas negociaciones duras (desde su comienzo el 4 de enero de 2017), si bien se ha llegado a un acuerdo que beneficia a ambas partes. “Entre otras cosas, hemos creado un margen para que las empresas y los trabajadores puedan organizar la jornada laboral a nivel local, adaptándola a su situación particular”.

El acuerdo prevé que las partes pongan a prueba un modelo que permite la formación de los trabajadores en varias modalidades.

El director de los patronos ha subrayado que los empleados cualificados con buena formación son la clave de la competitividad de las empresas. Por eso, se ha acordado ofrecer más formación a los trabajadores no cualificados, ya que las empresas demandan más y mejores profesionales.

También se ha introducido un sistema para los mayores que les permite convertir en días de permiso adicional el salario acumulado en la cuenta salarial de libre disposición<sup>18</sup> y las cotizaciones al plan de pensiones de empresa. Esta opción sólo

<sup>17</sup> **Fuentes:** Texto del convenio colectivo de varios medios de comunicación

<sup>18</sup> **La cuenta salarial de libre disposición** es una posibilidad prevista en los convenios colectivos que permite el ingreso del 1,7% del salario anual en una cuenta personal (se incrementará anualmente para la industria a partir de ahora hasta alcanzar el 4% en 2019). La cuantía pertenece al trabajador y la forma de utilizarla está en función del convenio colectivo en cuestión. Se puede disponer del dinero, o bien sumándolo a las cotizaciones de pensión individual de empresa, o bien añadiéndolo a la paga de vacaciones que abona el empleador anualmente de forma adicional. Los convenios también permiten convertir 5 días

se podrá ejercer 5 años antes de la edad de jubilación general. Con ello, se pretende incentivar la prolongación de la vida activa y mejorar la conciliación del trabajo y la vida privada de las personas mayores que suponen un valor añadido para las empresas.

Por su parte, el sindicato de la industria se muestra igualmente satisfecho con el nuevo convenio y recomienda a sus afiliados que voten a favor del mismo.

Varios expertos del mercado laboral consideran que se ha pactado un convenio relativamente caro y que esto se debe a que la economía ha mejorado en los tres últimos años y que el sector de la industria tiene áreas con escasez de mano de obra.

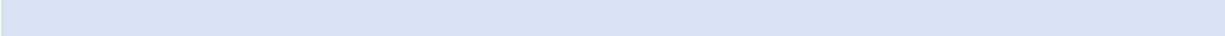
Los temas principales de acuerdo son:

- Aumentan las subvenciones a la formación: Debido a la necesidad de formar a un mayor número de trabajadores en determinadas áreas, se introducirá un modelo que permitirá la formación en el marco de áreas específicas con cargo al Fondo de Formación de la Industria. Como ejemplo, cabe señalar la enseñanza de disléxicos y la formación de adultos en determinadas profesiones y en módulos de grado medio. En total, se destinarán 200 millones de coronas (aprox. 27 millones de €) para la cualificación de los trabajadores no cualificados.
- Las empresas con un mayor volumen de producción coyuntural podrán preavisar la realización de horas extras de forma sistemática si no es posible conseguir un acuerdo local sobre jornada laboral variable. Las horas extraordinarias máximas no superarán las 5 horas/semana y 1 hora/día.
- Aquellos empleados de despachos y oficinas que estén amparados por el convenio de la industria podrán pactar un acuerdo individual o colectivo que prevea sistemas salariales complementarios como, por ejemplo, bonificaciones.
- Las normas relacionadas con el primer día de enfermedad común del hijo se modificarán para los trabajadores de la industria. Esto significa que el permiso para atender el menor se extenderá al segundo día de enfermedad -en la actualidad sólo se autoriza el disfrute del resto del día en el que el progenitor reciba la información de enfermedad de su hijo en su puesto de trabajo.
- Los trabajadores obtendrán dos días anuales más para el cuidado de sus hijos menores y, en cualquier caso, los progenitores, inclusive aquellos con hijos mayores de 14 años, podrán optar por dos días adicionales de permiso por hijos con cargo a su cuenta salarial de libre disposición<sup>1</sup>.

---

de asuntos propios al año en salario que será ingresado en la cuenta salarial de libre disposición.

- Las normas de permiso por ingreso hospitalario se amplían, cuando el ingreso se continúa en el domicilio con la denominación de ingreso hospitalario en domicilio.
- Se amplía el derecho al salario completo durante la baja parental para los trabajadores con una antigüedad en el puesto de un mínimo de 9 meses.
- Los trabajadores que caigan enfermos en relación con el disfrute de sus días por asuntos propios podrán obtener compensación para el disfrute de esos días en otro período posterior.
- Se introduce un programa de seniores los 5 años previos a la edad general de jubilación. Esto significa que toda o parte de la cuenta salarial de libre disposición<sup>1</sup> y las cotizaciones al programa de pensiones privado de empresa se podrán convertir en permiso para el disfrute de días extraordinarios para mayores durante un total de 32 días anuales.
- Los representantes sindicales que, tras acuerdo con la empresa, opten por realizar una formación profesional para adultos, podrán continuar ejerciendo sus funciones sindicales durante su formación.
- Los representantes que hayan desempeñado sus funciones sindicales durante un período mínimo de tres años podrán acceder a una formación continua cuando renuncien a su labor sindical.
- Los trabajadores de las ETT tendrán mejores posibilidades para obtener y mantener su antigüedad en puestos en una misma empresa.
- Se incrementan los pluses salariales para los representantes sindicales a partir del 1º de abril de 2017 con las siguientes:
  - Empresas con hasta 49 empleados sindicados: 9.000 coronas anuales (aprox. 1,200 €)
  - Empresas con entre 50 y 99 sindicados: 16.500 coronas anuales (aprox. 2.200€)
  - Empresas con más de 100 trabajadores sindicados: 33.000 coronas anuales (aprox. 4.400€)
- Las cotizaciones a la cuenta salarial de libre disposición<sup>1</sup> se incrementarán al 2,7% a partir del 1º de marzo de 2017 y al 3,4% y 4,0% con efectos del 1º de marzo de 2018 y 1º de marzo de 2019 respectivamente.
- El salario mínimo del sector se incrementará de 113,65 coronas/hora (aprox. 15,16€) a 115,65 coronas/hora (aprox. 15,42€) el 1º de marzo de 2017, 117,65 coronas/hora (aprox. 15,69€) el 1º de marzo de 2018 y 119,65 coronas/hora (aprox. 16 €) con efectos del 1º de marzo de 2019. Este sector pacta un salario mínimo en la mesa de negociación y posteriormente será negociado e incrementado a nivel de empresa.

- Los incrementos salariales para los alumnos en prácticas que formen parte de una formación profesional del sistema dual, recibirán un incremento de sus retribuciones del orden de un 1,7% para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo.
  - Los interlocutores del sector de la industria sugieren al Gobierno que reestructure, lo antes posible, los marcos que permitan la formación profesional de adultos y que aumente la compensación económica para las empresas que, pese a su elevado número de alumnos de formación profesional, opte por ampliar en el futuro su cupo de aprendices para formaciones profesionales en sectores con escasez de mano de obra.
- 

## FINLANDIA

### ¿UN CAMBIO RADICAL EN EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FINLANDIA? ¿DESAPARECE EL “MODELO FINLANDÉS”?<sup>19</sup>

El mercado laboral finlandés dio, potencialmente, un giro de largo alcance el miércoles 15 de febrero, cuando la Confederación de Industrias Finlandesas (EK) anunció su intención de no volver a participar en conversaciones laborales de manera centralizada (Central Collective Agreements). EK se retirará de la negociación colectiva a nivel central para permitir a sus asociaciones miembros para negociar los convenios colectivos sectoriales específicas. Las asociaciones pertenecientes a EK seguirán respetando los Acuerdos de nivel central actuales hasta su expiración<sup>20</sup>.

Esta decisión, había sido comunicada previamente al gobierno y a su tradicional interlocutor en el lado sindical (la confederación de centrales sindicales, SAK). A pesar de ello, las reacciones no se han hecho esperar.

Así, el presidente SAK, Jarkko Eloranta, manifestó su preocupación por las implicaciones de esta nueva situación laboral tensa para el crecimiento económico. Según él, la decisión de EK poner fin a los acuerdos centrales arroja una sombra sobre las medidas acordadas en el pacto por la competitividad alcanzado el pasado año y que debería ayudar a la economía se recupere. Para el presidente de la organización sindical más grande de Finlandia, la decisión de EK es desproporcionada, dado que el citado acuerdo por la competitividad sigue vigente.

El Acuerdo de Competitividad fue difícil de aceptar para los empleados. Se alcanzó con gran esfuerzo un pacto a nivel nacional y sentó las bases para las próximas negociaciones sobre el nivel federal. La decisión de EK degrada inevitablemente la atmósfera en el mercado de trabajo y la confianza entre las partes y Eloranta espera que las negociaciones colectivas sean más difíciles que hasta ahora.

Por otro lado, Eloranta estima, por un lado, que la necesidad de cooperación y coordinación entre los asalariados aumenta cuando desaparecen los acuerdos marcos entre confederaciones. Por otro lado, cree que es probable que sea más complicado lograr ahora difuminar las diferencias entre las necesidades de las diferentes industrias, lo que a su vez debilitan la capacidad de los trabajadores en la vida laboral.

SAK analizará las consecuencias de la decisión de EK en su reunión del 6 de marzo.

Otra líder sindical, Ann Selin, la presidente del sindicato de servicios (PAM), tachó la decisión de EK como “un intento irresponsable de erosionar la cultura de toma de decisiones de Finlandia. Los acuerdos entre organizaciones centrales constituyen un componente clave del sistema de mercado laboral. ¿EK realmente quiere declarar la

<sup>19</sup>**Fuentes:** Página oficial de SAK. Página oficial de EK. Helsinki Times. YLE. Entrevistas con SAK y EK

<sup>20</sup> Nota de prensa de EK. Sólo en finlandés [a press release from EK](#).

guerra en una situación en la que por fin hay una luz al final del túnel para la economía finlandesa?"

"Los acuerdos entre organizaciones centrales han sido una plataforma para acuerdos en negociaciones consultivas y los derechos de los delegados sindicales. Es imposible imaginar cómo los sindicatos serían capaces de llegar a un acuerdo es cualquier esfuerzo para aumentar negociación a nivel local después de que estos acuerdos hayan sido desguazados".

Cree que la Administración y los empleadores centrales han buscado la promoción de la negociación local. Selin estima la próxima ronda de negociación colectiva, en consecuencia, será extremadamente difícil, con intereses específicos de cada sindicato que anularán los intereses comunes. "La decisión de EK destruye cualquier esperanza de la próxima negociación con cada sindicato específico sea conciliadora. Cada sindicato comenzará las negociaciones con sus propios objetivos, incluyendo entre ellos cuestiones establecidas en los acuerdos de nivel central. Las Federaciones miembro de la EK tendrán que asumir la responsabilidad de la decisión en las negociaciones".

Selin también ha expresado sus dudas acerca de si o no la decisión cuenta con el apoyo de todas las asociaciones miembros de EK.

Por su parte, el líder del Partido Socialdemócrata (el más votado en Finlandia), Antti Rinne, dice que si fuera primer ministro, no perdería tiempo en sentar a todas las partes interesadas para resolver lo que considera un estado de alto riesgo. La terminación de los acuerdos contratos de casi dos docenas de sindicatos se refieren a las condiciones de trabajo de trabajadores con salarios bajos, especialmente.

Rinne cree que tanto el gobierno como EK están poniendo en peligro el crecimiento económico escaso, pero en curso, de Finlandia. "Creo que es absurdo que la Confederación destruya una herramienta sustancial que podría haber ayudado en esta situación". En lo que a él respecta, Finlandia seguirá dependiendo de los convenios fruto de negociación colectiva, que garantizan una mínima de seguridad del empleo. Piensa que los acuerdos centrales han hecho posible gestionar el desarrollo económico fluctuante, hacer planes de pensiones amplios y prevenir la acumulación de una brecha de sostenibilidad. "creo que los jefes de EK deberían mirarse en el espejo y considerar si este es el momento adecuado para romper nuestro" longevo sistema de acuerdos".

De acuerdo con Rinne, EK ha tratado de no aplicar políticas sindicales durante años, apostando por la negociación colectiva dentro de las empresas. Rinne que dice que la decisión de EK Efectivamente significa que el acuerdo de cooperación, el de protección contra el despido y el Acuerdo sobre representantes de Seguridad e Higiene se han disuelto.

El sindicato de los trabajadores altamente cualificados, Akava, verá su manual totalmente inservible, dice y califica el desarrollo de la situación como "peligroso" "Nos estamos moviendo hacia un escenario en el que el riesgo de perturbaciones del mercado de trabajo aumentará significativamente".

Este consejero estuvo el pasado día 16 de febrero en Helsinki, donde mantuvo reuniones con sendos representantes de SAK y de EK. A pesar de tratarse de reuniones previamente concertadas y con un temario *cerrado*, la decisión de EK ocupó parte de ambas reuniones.

Por parte de Pekka Ristelä, asesor para asuntos internacionales de SAK, el acuerdo se ve como un intento de debilitar la posición sindical. Cree que, con el apoyo implícito del actual gobierno, EK pretende negociar de manera sectorial para poder aplicar unas políticas más liberales en las relaciones laborales, apelando, para ello, a la necesaria flexibilidad.

Para SAK fue muy difícil alcanzar el Pacto de Competitividad en 2016. Cree que, en un entorno muy difícil en lo económico y con el gobierno poniendo unas condiciones previas casi inasumibles por los sindicatos, fueron capaces de conseguir que las condiciones económicas se mantuvieran casi igual y que no renunciaran a los principios de la negociación. Para ellos, estos principios eran, fundamentalmente, que los acuerdos se alcanzaran entre sindicatos y empresarios

Con la decisión de EK, sin embargo, han cambiado los términos, incluidas las negociaciones centralizadas sobre delegados sindicales y la posición del consejo laboral, así como el cobro de la cuota sindical (este último acuerdo databa de 1971).

Manifiesta su preocupación en determinados sectores, no en todos, pues cree que en aquéllos en los que la afiliación es muy alta, la repercusión será mínima, pues el papel sindical seguirá siendo preponderante, pero le preocupan los sectores con bajo nivel de afiliación o en los que los contratos son ya dispersos tanto en cuanto a su duración como en la localización de los trabajadores (teletrabajadores). De hecho, recuerda que, a nivel europeo, se está estudiando cómo van a representar los sindicatos a ese conjunto de trabajadores que trabajan desde sus casas.

Por parte de EK, el sr Vesa Rantahalvari, Jefe de los expertos en vida laboral, indicaba que los viejos esquemas han cambiado. Los tiempos en que los agentes sociales decidían, prácticamente, sobre todos los temas de las relaciones laborales en los Acuerdos Colectivos centralizados y hacían propuestas al gobierno en estos temas, pero también en materia de seguridad social e incluso sanidad, han quedado atrás.

Hace ya unos años<sup>21</sup>, EK decidió que no haría más Acuerdos centralizados. No se llevó a efecto, pero ya sólo eran las materias laborales las que entraban en las negociaciones colectivas. Hace unos dos años, se acordó, con carácter definitivo que no se harían más acuerdos centralizados, sino que serían todos a nivel sectorial. Confirma que el Acuerdo por la competitividad habrá sido el último que se firme. Hasta que los Acuerdos en vigor pierdan su vigencia, tanto EK como sus asociados, los respetarán.

---

<sup>21</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/print/observatories/eurwork/articles/employers-announce-the-end-of-centralised-tripartite-bargaining-structure>

La razón que dan para este cambio es que los sectores son distintos y las compañías están en distinta posición y situación y deben poder tomar sus decisiones en base a esa situación (señalaba, a modo de ejemplo, que la industria del papel va muy bien, con crecientes exportaciones y que empresarios y sindicatos deben poder repercutirse esta situación, mientras que otros sectores siguen aún en crisis y no deben tener unos crecimientos como los del sector del papel).

El hecho de que haya ya 22 Convenios colectivos de carácter sectorial que han sustituido a los alcanzados a nivel central, refleja que empresas y sindicatos son conscientes de la necesidad de adaptar la negociación colectiva a cada uno de los sectores.

Desde el momento en que ya no van a desempeñar el papel de negociador en las negociaciones colectivas, le pregunto cuál va a ser el papel de EK. Me responde que tendrá tres vectores

- proveer información a sus asociados para que negocien con los representantes de los trabajadores
- asesorar a sus asociados sobre el tipo de materias a negocia
- asesorar y ayudar a sus asociados ante los conflictos colectivos que puedan surgir

En todo caso, sindicatos y asociaciones de empresarios durante la primavera deben negociar cómo poner en práctica los acuerdos que EK ha denunciado. Los sindicatos SAK, STTK y AKAVA creen que estos movimientos marcarán si se evitan conflictos innecesarios de cara al otoño, puesto que piensan que el riesgo de descontento laboral se ha incrementado notablemente.

Es muy probable que haya diferencias en la negociación práctica entre las diferentes industrias, lo que a su vez debilitará la posición de los trabajadores en el lugar de trabajo, según el presidente de SAK Jarkko Eloranta.

El viernes, anunciaron SAK, STTK y AKAVA no obstante, que quieren creer que EK quiere preservar los acuerdos actuales. Por lo tanto esperan que los empleadores aprueben rápidamente los reglamentos correspondientes a nivel federal sin deterioro de las condiciones.

Al iniciarse en primavera, se pueden dar las negociaciones colectivas reales en el otoño, dicen las tres centrales sindicales, que consideran importante que las negociaciones se encaren de la manera más tranquila posible, ahora que finalmente está comenzando a mejorar la economía finlandesa.

El viernes también anunció la Unión de Trabajadores del Metal que no va a entrar en su negociación colectiva antes de que el empleador se comprometa a seguir cumpliendo con los acuerdos centrales. El metal también terminará las negociaciones sobre el llamado modelo finlandés, lo que significaría que las industrias de exportación determinan el nivel de los futuros aumentos salariales. La industria forestal se retiró antes de las negociaciones sobre el modelo finlandés.

SAK, STTK y AKAVA también se preguntan que EK tomó la decisión en este momento, cuando el acuerdo por la competitividad está en vigor. Como parte del acuerdo se extendió la jornada laboral de 24 horas al año sin compensación, se recortó la paga de vacaciones en el sector público en un 30% ciento en tres años y se hizo que una parte de las contribuciones a la Seguridad Social que antes pagaban los empresarios la pagaran ahora los trabajadores. Todo esto para mejorar la competitividad de las exportaciones de Finlandia y dar un impulso.

Todo esto se enmarca, además, en un ambiente en el que SAK denuncia que cada vez es más común que los empleadores ejerzan presión para lograr un deterioro de las condiciones de trabajo.

Más de uno de cada cinco de los representantes sindicales en temas de protección del lugar de trabajo siente que el empleador ha ejercido presión sobre los representantes del personal para llegar a un acuerdo sobre el deterioro de las condiciones de trabajo.

Una encuesta de SAK muestra que es más común la presión en la industria y en grandes lugares de trabajo. La situación ha empeorado en los últimos años. Este año, el 22% declaró que habían experimentado presión, mientras que la proporción correspondiente fue del 1% el año pasado y 19% hace dos años. Cuando se preguntó a los encuestados qué tipo de presión están experimentando dijeron que los empleadores, entre otros, han expresado la intimidación o el dictado las condiciones asociadas con la que coincidieron en la extensión de las horas de trabajo incluida en el pacto de competitividad.

Los delegados también dijeron que los empleadores han exigido que se aceptaran salarios por debajo del mínimo establecido en los convenios colectivos, o que se van a introducir un modelo de pago que hace que sea posible reducir los salarios. Los empleadores han amenazado incluyendo despidos a no ser que los delegados están de acuerdo.

Uno de los que respondieron a la encuesta dijo que su empleador ha dicho que "los convenios colectivos del pasado, ahora pueden ser localmente acordados en otros términos y condiciones".

En el último año se ha vuelto más difícil el cargo de delegado de protección de riesgos laborales, según el 40% de los que respondieron a la encuesta. Un poco más de la mitad dijo, sin embargo, que ni se ha vuelto más difícil o más fácil de manejar la tarea. Sólo un 7% dijo que se ha vuelto más fácil.

Al igual que los años anteriores, la encuesta de este año muestra que los empleadores parecen tener dificultades para seguir el espíritu de la ley de cooperativas. Algunos empleadores han llegado a las negociaciones con la propuesta de hacer cambios, aunque algunos han ignorado por completo el procedimiento de cooperación.

Los representantes de los trabajadores también dijeron que han tenido que aclarar la confusión entre los salarios y los complementos salariales, o que los empleadores

han "olvidado" pagar salarios adecuados. Algunos empleadores han tardado en dar a conocer los horarios de trabajo. Uno de los que respondieron a la encuesta consideraba que esto se ha vuelto más común, ya que las horas de apertura del comercio se ampliaron.

Los representantes del personal también están molestos porque los empleadores están tratando de mantener la información secreta o restringir el derecho de los delegados sindicales a la información.

Más de un tercio de los que respondieron a la encuesta, dijo que el número de conflictos ha aumentado. En el sector del transporte, especialmente.

Más de una cuarta parte de los que respondieron a la encuesta consideraron que los empleadores han violado las leyes o acuerdos durante el año pasado. También en este sentido, la situación es peor en el sector del transporte - que experimentó más de la mitad de los casos en que el empleador ha violado las leyes y acuerdos.

Cuando se compara con las encuestas de los años anteriores, parece que la situación la mejorado: hace dos años, casi un tercio de los que respondieron a la encuesta que los empleadores habían violado las leyes y acuerdos.

La encuesta de SAK sobre conflictos y la negociación del clima se ha realizado por tercera vez. Un total de 964 empleados respondieron a la encuesta en diciembre.

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ESTONIA

#### ACCIDENTES DE TRABAJO <sup>22</sup>

Según datos de la Inspección de Trabajo de Estonia, en la última década, el número de accidentes de trabajo registrados ha aumentado de 3.653 a 4.774 anuales, lo que significa que, en promedio, ocurren 13 accidentes laborales todos los días en Estonia<sup>23</sup>.

Los accidentes son a menudo causados por la insuficiente capacitación e instrucción proporcionada a los empleados, el incumplimiento de los requisitos introducidos tras la formación y los problemas con la elección y determinación de los empleados responsables de la salud y la seguridad en el trabajo. El propósito de la campaña de la Inspección del Trabajo "*Conoce tus derechos - instrucción y formación*", que lleva en marcha desde octubre de 2016, es mejorar la situación.

Según Maret Maripuu, Directora General de Inspección del Trabajo, tanto la vida de las personas como la actividad empresarial de la empresa se ven afectadas por los accidentes de trabajo. "En 2015 tuvimos alrededor de mil accidentes graves en el trabajo y este número ha aumentado un 7% en un año. La Inspección de Trabajo realizó inspecciones de seguridad ocupacional y salud ocupacional en 3.836 empresas y detectó 17.611 casos de violaciones de las normas. Para invertir la tendencia negativa y aumentar la seguridad de los empleados y los ingresos de las empresas, es necesario invertir más tiempo y energía en dar instrucciones a los empleados", dijo Maripuu. Según ella, un ambiente de trabajo seguro es el resultado de la cooperación entre el empleador y el empleado. Los empleadores pueden contribuir a través de una mejor instrucción y seguir el cumplimiento de las instrucciones. Los empleados, a su vez, tienen el derecho y la obligación de pedir un ambiente de trabajo tan seguro como sea posible.

En 2015, el número de accidentes de trabajo notificados a la Inspección de Trabajo fue de 4.774, de los cuales 3.800 resultaron en heridas leves a los empleados y 958 en lesiones graves. 17 accidentes de trabajo fueron fatales. Las estadísticas muestran que los jóvenes que acaban de empezar a trabajar y las personas que han comenzado en un nuevo trabajo y que aún no han dominado las nuevas prácticas de trabajo son los que están más en riesgo. El 35% de todos los accidentes de trabajo les suceden a ellos.

El objetivo de la campaña "*Conoce tus derechos - instrucción y capacitación*" es motivar a los empleados y los empleadores a prestar más atención a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo y comenzar a tomar medidas reales en las empresa hacia un entorno de trabajo más seguro y productivo. La campaña" está

<sup>22</sup> **Fuentes:** Inspección de Trabajo de Estonia, ESAW y Eurostat

<sup>23</sup> Más información accesible en [www.tööelu.ee/juhendamine](http://www.tööelu.ee/juhendamine)

dirigida tanto a los empleadores como a los empleados, y se financia con los recursos del Fondo Social Europeo.

En una campaña sectorial específica, la Inspección del Trabajo investigó a 30 compañías que proveen servicios de limpieza química. Se identificaron 105 violaciones.

La inspección reveló que la mayoría de los problemas con el uso de productos químicos tienen que ver con comprender y evitar los peligros. Según Maret Maripuu, la experiencia previa de la inspección también muestra que tanto los empleadores como los empleados subestiman el efecto que los productos químicos pueden tener en la salud. "El uso incorrecto de productos químicos puede iniciar un problema de salud que podría revelarse sólo después de varios años, al mismo tiempo que es un problema grave porque el 15% de todas las enfermedades ocupacionales están relacionadas con productos químicos", dijo Maripuu. "Esta inspección muestra que los empleadores deben tomar los peligros químicos mucho más en serio y encontrar formas de disminuirlos o evitarlos. Los empleados deben recordar que las instrucciones y el equipo de protección personal deben ser utilizados", añadió.

En el 78% de las empresas investigadas se ha realizado un análisis de riesgo, pero en más de la mitad de los productos químicos no se menciona o su influencia es subestimada. En varias ocasiones no había instrucciones de uso para los productos químicos y los empleados no fueron instruidos suficientemente sobre cómo manejarlos. La situación con el equipo de protección personal fue mucho mejor. El 85% de las empresas han proporcionado el equipo de protección personal necesario a sus empleados. Desafortunadamente, en dos casos se descubrió que los empleados no estaban usando el equipo de protección.

La Inspección del Trabajo seleccionó a las empresas al azar. La selección incluye empresas de limpieza en seco, también empresas que ofrecen limpieza de coches químicos y servicios generales de limpieza.

Recientemente, la Inspección dio a conocer las cifras relativas a los accidentes laborales de 2016 y resaltó que fue el que más accidentes recogió de la última década.

Según datos preliminares, hubo 4919 accidentes de trabajo. Aún se están aclarando los hechos de 160 casos. Veinticuatro accidentes fueron fatales (dos casos todavía están siendo investigados). Un año antes, hubo 17 muertes en el trabajo.

En 2016, por tanto, hubo 300 accidentes más que el año anterior. El mayor número de accidentes estuvo relacionado con la fabricación de productos metálicos, comercio, defensa nacional, transporte y almacenamiento.

De acuerdo con Maret Maripuu, un análisis exhaustivo del entorno de trabajo se completará en marzo; sin embargo, basándose en los datos iniciales señalados, puede decirse ya que la incidencia de accidentes de trabajo fue mucho mayor. "Por un lado, es bueno que los accidentes de trabajo no se intenten cubrir y que se reporten más que antes. Sin embargo, lo que hay que tomar muy en serio es que 24

personas perdieron la vida en el trabajo. Se siguen investigando dos muertes. Podemos decir que fue el peor año de la década". Maripuu aseguró que la Inspección de Trabajo incrementaría la supervisión en este año en los sectores más problemáticos como la electricidad, el transporte, el almacenamiento y la construcción, donde hubo más accidentes graves el año pasado. "Obviamente, nuestros inspectores no pueden estar en cada sitio de construcción o taller de producción en el día a día. El trabajo seguro para mantener la salud de uno mismo y de los compañeros debe ser la prioridad en cada lugar de trabajo. En el siglo XXI, trabajar no debe ser un ejercicio que amenace la vida ", subrayó Maripuu.

La Inspección del Trabajo ofrece a los empleadores la oportunidad de invitar a consultores a su empresa que les aconsejarán sobre cómo minimizar los riesgos del entorno de trabajo. El servicio es gratuito para los empleadores.

## ANEXO

Un accidente en el trabajo se define en la metodología ESAW<sup>24</sup> como una incidencia durante el curso del trabajo que conduce al daño físico o mental. Los accidentes fatales en el trabajo, dentro de la estadística, son los que conducen a la muerte de la víctima dentro de un año. Los accidentes no mortales en el trabajo recogidos dentro de ESAW son aquellos que implican, al menos, cuatro días completos de ausencia del trabajo (a veces también se les llama 'accidentes graves en el trabajo'). Los accidentes no mortales en el trabajo conllevan a menudo un daño considerable para los trabajadores afectados y sus familias y tienen el potencial de forzar a las personas, por ejemplo, a vivir con una discapacidad permanente, a abandonar el mercado de trabajo o a cambiar de trabajo; De hecho, se traduce en un número considerable de días de trabajo perdido en la economía europea.

Eurostat. Número de accidentes laborales mortales y no mortales en 2014 (en número de personas) YB16.png

---

<sup>24</sup> [European statistics on accidents at work \(ESAW\)](#)

	Accidents at work involving at least four calendar days of absence from work			Fatal accidents at work
	Total	Men	Women	Total
<b>EU-28</b>	<b>3 176 640</b>	<b>2 183 494</b>	<b>992 870</b>	<b>3 739</b>
Belgium	65 587	46 812	18 771	52
Bulgaria	2 246	1 600	646	117
Czech Republic	42 306	29 797	12 509	118
Denmark	54 157	31 920	22 041	38
Germany	847 370	631 819	215 552	500
Estonia	6 288	4 097	2 191	16
Ireland	18 115	12 503	5 583	47
Greece	3 410	2 551	859	28
Spain	387 439	264 010	123 430	280
France	724 662	454 997	269 664	589
Croatia	11 669	7 686	3 981	26
Italy	313 312	226 263	87 049	522
Cyprus	1 613	1 145	468	5
Latvia	1 725	1 154	571	41
Lithuania	3 120	2 025	1 092	55
Luxembourg	7 183	5 701	1 482	10
Hungary	19 491	12 674	6 817	81
Malta	2 632	2 235	397	4
Netherlands	87 964	55 567	32 397	45
Austria	65 418	51 352	14 066	126
Poland	76 274	50 294	25 980	263
Portugal	130 153	93 003	37 150	160
Romania	3 396	2 629	767	272
Slovenia	12 314	9 312	3 002	25
Slovakia	8 552	5 910	2 642	40
Finland (*)	47 432	32 630	14 802	22
Sweden	35 296	19 596	15 700	40
United Kingdom	244 948	156 842	88 064	239
Iceland (*)	1 787	1 182	605	0
Norway	10 108	6 243	3 865	61
Switzerland	86 346	68 492	17 854	74

Note. Non-fatal accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work (serious accidents).  
(\*) 2013.

## LITUANIA

### ACCIDENTES DE TRABAJO <sup>25</sup>

Los datos preliminares para 2016 de la Inspección de Trabajo indican que hubo 44 accidentes laborales mortales y 127 accidentes graves

Durante 2015, las cifras fueron, respectivamente, 44 y 146, es decir la cifra de accidentes mortales se mantuvo sin cambios, mientras que la de accidentes graves disminuyó levemente.

Los accidentes mortales por cada 100 000 empleados (la frecuencia K) en 2016 fue de 3,6 y los accidentes graves fue de 10,4 (en 2015, las cifras fueron de 3,5 y 11,8).

En 2016, los accidentes más graves y mortales en el trabajo (según los datos preliminares) se produjeron en el sector del transporte, empresas de almacenamiento, las empresas de fabricación, industria de la alimentación e industria de tratamiento de madera

Aunque el número total de muertes por accidente laboral en 2016 se mantuvo sin cambios respecto a 2015, ha crecido en algunas de las actividades de las empresas. Así, aumentaron considerablemente en las empresas de fabricación, Agricultura y actividades forestales. Los accidentes mortales disminuyeron en la construcción (de 14 a 9 casos) y en el transporte (de 13 a 7).

Sin embargo, en el transporte y en el almacenamiento de plantas se incrementó el número de accidentes graves. Además, aunque menos, también aumentaron en el comercio mayorista y minorista, la industria del motor de reparación de vehículos; las empresas agrícolas y las empresas forestales.

Las empresas de construcción redujeron casi a la mitad los accidentes graves en el trabajo y también han disminuido los accidentes graves en las industrias manufactureras.

El examen de las causas de los accidentes encontró que un tercio de los accidentes mortales se han producido debido a la inadecuada organización del trabajo; una cuarta parte de los accidentes graves en el trabajo por la inadecuada organización del trabajo y la falta de seguridad y salud en el trabajo de control interno en la empresa.

Además, los trabajadores a menudo no cumplen con las instrucciones dadas por los directores, a pesar de tener conocimiento de que es arriesgado para su salud y su vida. Por esta razón, se produce en torno al 31 % de los accidentes graves y mortales en el trabajo.

Se encontró que casi 40 % de los accidentes graves y mortales han afectado a trabajadores cuya antigüedad en la empresa es menor de 1 año. A mayor

<sup>25</sup> **Fuentes:** Página oficial de Estadísticas de Lituania

antigüedad en la empresa, los accidentes de los empleados se producen con mucha menos frecuencia.

Además, durante 2016, 7 accidentes mortales y 7 graves ocurrieron en el trabajo con los empleados en estado de embriaguez (en 2015 las cifras fueron 6 y 8, respectivamente). Se trataba, fundamentalmente de trabajadores de la construcción, la industria manufacturera, la silvicultura y las artes, actividades de entretenimiento. En su mayoría, las lesiones se causaron por colapsos o caídas desde lo alto.

Durante el período 1 de los accidentes mortales en el trabajo producido afectó a un menor de 18 años.

## PAÍSES BAJOS

### **MODIFICACIÓN DE LA LEY DE CONDICIONES DE SALUD LABORAL <sup>26</sup>**

El Senado está de acuerdo con los cambios en la Ley de salud laboral y ha aprobado el proyecto de ley para modificar la Ley de Salud y Seguridad Laboral. El nuevo proyecto de ley entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2017.

El proyecto de Ley para la modificación de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional se denomina oficialmente "Proyecto de Ley de modificación de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional en relación con el aumento de la participación de empleadores y empleados en los servicios de salud ocupacional, mejora en prevención en la empresa o establecimiento del empleador y en las condiciones previas para la actuación del médico de empresa". El proyecto de ley a menudo es abreviado como la Nueva Ley modificada de Condiciones de Trabajo.

Con la adaptación de la ley, el gobierno quiere mejorar el funcionamiento en la atención de la salud ocupacional de los trabajadores y los empleadores. Los cambios en la nueva Ley de Condiciones de Trabajo incluyen:

- El fortalecimiento de la posición de la prevención y la cooperación en la salud laboral;
- mejoras en las condiciones previas de actuación del médico de empresa;
- un contrato básico de prestación de servicios de salud laboral; y
- la ampliación de las medidas de aplicación y control

El proyecto de ley entrará en vigor por Real Decreto, con toda probabilidad, como ya hemos dicho, el 1 de julio de 2017. Para los contratos en curso, las mutuas laborales contarán con un período transitorio de un año desde la entrada en vigor las modificaciones.

#### **Resumen de las enmiendas a la legislación de seguridad y condiciones de trabajo**

**Mejora de las condiciones previas de actuación del médico de familia (los problemas más importantes eran que el médico de empresa no era visto como suficientemente independiente y que los empresarios estaban sin contrato)**

Las medidas dirigidas a hacer frente a estos problemas centrales son:

- Obligación de un acuerdo entre el empleador y la mutua laboral que contenga detallada la forma de apoyo.
- En el contrato básico debe figurar cómo van a ser gestionadas las obligaciones del empresario por los servicios de la mutua laboral.

---

<sup>26</sup> Fuente: Administración General del Estado. Portal de Salud Laboral, Boletín de Noticias, enero 2017

- En lo referente al médico de empresa, el contrato debe abordar específicamente la implementación de los siguientes puntos:
- El médico de empresa puede visitar cualquier centro de trabajo
- El médico de empresa tiene un procedimiento para reclamaciones o quejas
- La empresa debe trabajar estrechamente con los delegados de prevención, con el comité de empresa, los representantes de los trabajadores o defensores de los intereses de los empleados
- La empresa está de acuerdo, en principio, con la solicitud de una segunda opinión
- La empresa asesora sobre medidas de prevención
- El médico de empresa tiene obligación de notificar las enfermedades profesionales al Centro Holandés de Enfermedades Profesionales.
- En lugar de proporcionar asistencia, se reconoce ahora que el médico de empresa asesora sobre la política de absentismo. Queda claro también ahora que el empleador es el responsable del control del absentismo. El empleador y el empleado juntos son responsables de la implementación de las recomendaciones del médico laboral.

### Fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores

- Introducción del derecho de consentimiento en la participación de la persona y la posición del trabajador de prevención.
- Obligación en la prestación de servicios de la mutua laboral de trabajar en estrecha colaboración con los delegados o trabajadores de prevención.

### Mejora en la Identificación y notificación mejor las enfermedades profesionales

- El médico de empresa cuenta en el contrato básico con espacio para notificar las enfermedades profesionales al Centro Holandés de Enfermedades Profesionales.
- Si en la evaluación de 2020 no se observa mejoría, se introducirá una multa administrativa por no notificar. El Senado y la Cámara aún deben tratar esta cláusula.

### Más prevención

Una serie de medidas en el proyecto de ley dará lugar a una mayor atención en la prevención de las empresas.

- En primer lugar, la introducción de un horario de consulta para los empleados por parte del médico de empresa, en el que los trabajadores tengan derecho a consultar antes de ponerse enfermos.
- El médico de empresa puede visitar el lugar y el puesto de trabajo.
- Además del médico de empresa, el delegado de prevención juega un papel importante. El nombramiento de la persona responsable de la prevención se llevará ahora a cabo con el acuerdo de participación. Esto crea una responsabilidad común: la prevención recibe apoyo de los trabajadores y de

la empresa que son juntos responsables del buen funcionamiento de la prevención.

### Aplicación

- La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo mantendrá el control para que haya siempre presencia del contrato básico.
- Los elementos del contrato se hacen ejecutables
- Introducción eventual de una sanción en caso de no informar de enfermedades profesionales.



**MIGRACIONES**

## GRECIA

### EL PROBLEMA DE LOS REFUGIADOS Y SU REUBICACIÓN

Atrás una visita a la isla de Lesbos, a mediados de enero, el comisario europeo de Migración, Dimitris Avramópulos, ha pedido a los Estados miembros de la Unión Europea y a los organismos internacionales que intensifiquen los esfuerzos para solucionar la crisis de los refugiados. Avramópulos destacó que en los dos últimos años la UE contribuyó a la gestión de la crisis migratoria con 1.000 millones de euros y que está dispuesta a «ofrecer más ayuda cuando y donde sea necesario»; además, llamó a los Estados miembros a «continuar y acelerar el ritmo de reubicaciones de refugiados desde Grecia y ofrecerles un refugio seguro a sus países».

Hasta ahora la UE ha llevado a cabo la reubicación de casi 7.000 refugiados de los más de 66.000 a los que se comprometió a trasladar desde Grecia en septiembre de 2015 en un periodo de dos años.

Avramópulos intentó asimismo calmar las reacciones de gran parte de la sociedad local de las islas de Egeo, molesta con la permanencia a largo plazo de miles de refugiados y de migrantes atrapados allí desde el 20 de marzo, tras la puesta en marcha del acuerdo UE-Turquía para la gestión de la crisis.

Avramópulos expresó por otro lado su certeza de que habrá soluciones para que la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) instale contenedores-casa equipados para hacer frente a las condiciones meteorológicas del invierno y aseguró a la sociedad local que “se tratará de una solución provisional, no permanente”.

Desde hace meses, los alcaldes de las islas de Egeo se oponen con firmeza a la creación de nuevos campos de registro para mejorar las condiciones de vida en los superpoblados centros existentes.

Al inicio del invierno la ACNUR intentó alquilar hoteles, que en invierno permanecen cerrados, para que se resguardaran del frío los refugiados y migrantes que estaban en tiendas de campaña, pero la asociación de los hoteleros de Lesbos instó a sus miembros a no colaborar con la agencia.

Más de 15.000 refugiados y migrantes están atrapados desde hace meses en las islas de Egeo oriental, cuyos centros de acogida tienen una capacidad de apenas 8.300 personas.

El ministro de Interior alemán, Thomas de Maizière, tachó de “inaceptable” el trato que Grecia dispensa a los refugiados y le instó a cumplir con el derecho europeo.

El titular de Interior censuró que la actuación de Atenas no ha cambiado a pesar de las demandas comunitarias y de los fondos europeos que se le han entregado para atajar esta crisis. Defendió el acuerdo entre la Unión Europea (UE) y Turquía, que a su juicio trataba de acabar con el negocio de las mafias que trasladan a los refugiados

e inmigrantes de Turquía a Grecia, pero destacó que su funcionamiento sigue encontrando problemas.

Además, apuntó que, mientras no se logre acordar en la UE una política de asilo común, seguirá vigente el Tratado de Dublín, por el que los refugiados deben solicitar asilo en el país europeo por el que entran a la UE y los demás países tienen derecho a devolvérselos.

La organización humanitaria Human Rights Watch (HRW) denunció las «pésimas condiciones» en las que viven los refugiados de los campos de las islas del Egeo oriental y pidió el traslado inmediato de miles de migrantes a «instalaciones apropiadas en territorio continental».

En virtud del acuerdo entre la UE y Turquía para la devolución de migrantes, todos los llegados después del 20 de marzo pasado deben esperar la resolución de su demanda de asilo en los centros de las islas -Lesbos, Quíos, Samos, Leros y Kos- lo que de facto ha superpoblado los campos, que acogen a 15.239 refugiados en 8.375 plazas.

El ministro de Migración, Yannis Muzalas, pidió en diversas ocasiones a la Unión Europea (UE) autorización para trasladar refugiados a centros del continente, donde sí hay plazas disponibles, pero esta fue denegada.

“Las políticas fallidas de Europa han contribuido al enorme sufrimiento de la gente refugiada en las islas griegas en condiciones cada vez más desesperadas”, aseveró la responsable en Grecia de HRW, Eva Cossé.

“Grecia y la UE necesitan priorizar los derechos, la dignidad y la seguridad de los refugiados a la política real”, añadió.

Tras la ola de frío de principios de enero el Gobierno griego y ACNUR llevaron a cabo diversas iniciativas para mejorar las condiciones de los migrantes, pero en Samos y Quíos “cientos de refugiados viven en dormitorios y tiendas sin calefacción expuestos al frío, la humedad, la lluvia y el viento”, concluye el comunicado.

Muzalas, aseguró en el Parlamento que asume su parte de la responsabilidad en las “malas” condiciones en las que se encuentran los centros de acogida y recepción de refugiados de las islas del Egeo oriental, aunque culpó también las autoridades locales.

Muzalas respondía así a una interpelación del partido conservador Nueva Democracia (ND) sobre las condiciones límite en las que están campamentos como el de Moria, en la isla de Lesbos, a raíz de la dura e inusual ola de frío que golpea Grecia por cuarto día consecutivo.

El Ministro admitió “errores”, “pero no mentiras” por parte del Gobierno y criticó a las autoridades locales insulares, algunas en poder de ND, de impedir la mejora de las condiciones al oponerse a la creación de nuevos campos o la ampliación de los existentes en Quíos, Lesbos o Samos.

“Desde septiembre hemos trabajado en las islas. Hemos propuesto la expansión de alojamiento para que las condiciones sean mejores, pero se nos negó”, lamentó Muzalas que culpó al uso del “populismo” de los ayuntamientos y gobernadores insulares “apoyado en un cansancio real de la población (por la existencia de los campos)”.

---

## NORUEGA

### INMIGRACIÓN Y BIENESTAR<sup>27</sup>

La Ministra de Inmigración e Integración, Sylvi Listhaug y la profesora Grete Brochmann, del Instituto de Sociología y Geografía Humana de la Universidad de Oslo, presentaban este mes un nuevo Informe Oficial de Noruega (NOU) sobre inmigración e integración y el Estado de bienestar. El denominado informe Brochmann II sugiere que el aumento de la inmigración puede suponer una amenaza para el Estado de bienestar noruego y concluye entre otras cosas que:

- un alto nivel de inmigración por parte de personas que tienen pocas posibilidades de mantenerse económicamente aumentará la presión sobre las finanzas públicas.
- hasta ahora, Noruega no ha tenido mucho éxito en conseguir que los refugiados trabajen, principalmente por la falta de habilidades de éstos.

"Si no mejoramos a la hora encontrar empleo para los inmigrantes, como resultado tendremos impuestos más altos o menos prestaciones sociales", dijo la Ministra. "El modelo noruego de bienestar es, a la vez, un recurso y un problema en cuanto a la integración de los inmigrantes y sus familias. La inmigración puede ser un problema para el acceso general existente al Estado de bienestar", añadió Brochmann.

La Comisión Brochmann II ha identificado dos factores determinantes para una integración exitosa: la magnitud de la inmigración debe ser proporcional a la "capacidad de absorción" del mercado laboral y del sistema de bienestar social; y, en segundo lugar, los inmigrantes deben ser incluidos en las "esferas clave de la sociedad".

La comisión concluye, por tanto, que para que el mercado de trabajo y el Estado de Bienestar puedan hacer frente al aumento de la inmigración, los refugiados deben integrarse en mayor medida en la sociedad y en el mercado laboral. "La razón principal para aceptar a los refugiados es ofrecerles protección. Hay una diferencia entre los trabajadores migrantes y los solicitantes de asilo, pero el objetivo es conseguir que los solicitantes de asilo también trabajen", dice Brochmann.

De hecho, el NOU de 2011, que analizaba la sostenibilidad del sistema, concluyó que el diseño del modelo de bienestar noruego es vulnerable a la movilidad internacional, pero que muchos grupos de inmigrantes habían tenido éxito y que la tasa de empleo entre los inmigrantes en Noruega fue mayor que en la mayoría de los demás países europeos.

<sup>27</sup> **Fuentes:** Web del Gobierno:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/en-gb/pdfs/nou201720170002000engpdfs.pdf>

Sin embargo, en algunos grupos, la participación en el mercado de trabajo era alarmantemente baja, en particular entre los refugiados. Así, en este NOU de 2017 el objetivo era centrarse específicamente en los refugiados como grupo.

Los refugiados son una categoría especial entre los inmigrantes. Su posible contribución al crecimiento económico y al desarrollo del país no es un factor según el cual se les otorga un permiso de residencia o no. La política de asilo ha sido una herramienta importante de apoyo al sistema internacional de derechos humanos y Noruega ha cumplido las obligaciones asumidas con la firma de la Convención de las Naciones Unidas para los Refugiados. Siempre ha existido consenso político sobre esta política, incluso si ha habido conflictos entre los partidos sobre cómo deben ser interpretadas e implementadas las mencionadas obligaciones en ciertos casos específicos.

La crisis migratoria de 2015 produjo reacciones complejas tanto en la política noruega como en los ciudadanos. Se movilizaron innumerables servicios municipales y, así mismo, gran parte de la población se mostraba dispuesta a dar la bienvenida a los refugiados, pero la magnitud y el ritmo de llegada de los refugiados y las perspectivas futuras sobre éstos también causó mucha preocupación. Entre otros asuntos, destacaba la duda sobre si el Estado del Bienestar noruego tendría capacidad para integrar cantidades tan desproporcionadamente grandes de recién llegados en un espacio tan corto de tiempo. El ritmo y la magnitud de personas que solicitan asilo tienen un indudable impacto en la capacidad de absorción del Estado receptor, a nivel social, cultural y económico. Además, los conflictos de valores que existen entre las diferentes culturas se intensifican si llega un gran número de personas que se consideran muy "diferentes" en un corto período de tiempo.

El informe subraya que, incluso si el modelo de bienestar es vulnerable a la llegada de un gran número de personas con baja cualificación, es también una oportunidad para promover la integración a largo plazo. Esto se refleja claramente en el hecho de que muchos descendientes de inmigrantes obtienen un gran éxito en importantes áreas de la sociedad, incluyendo la educación y el mercado de trabajo. Además, los estudios muestran cómo los descendientes de los inmigrantes se adaptan en gran medida a las normas y valores de la mayoría en la sociedad en la que viven. Por tanto, las instituciones noruegas implicadas parecen constituir una buena base para la integración de los niños que llegan cuando son muy jóvenes y para los descendientes de inmigrantes. Esto es importante y necesario para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de bienestar noruego. Pero, al mismo tiempo, también es necesario que los inmigrantes, y no solo sus hijos, alcancen un éxito mayor.

Así, el informe hace hincapié en algunas medidas y mejoras adicionales que se pueden adoptar en el corto plazo para aumentar la tasa de ocupación entre los refugiados. Esto es necesario para las finanzas públicas, para los propios inmigrantes y, sobre todo, teniendo en cuenta que el desarrollo del modelo del bienestar noruego depende su confianza en la sociedad.

Un tema que se repite continuamente en este informe es el de que una inmigración elevada y sostenida en el tiempo pueda derivar en una mayor desigualdad con

respecto a los ingresos, el nivel de vida y el empleo. Una elevada inmigración también conlleva un riesgo de conflictos en cuanto a valores y principios, así como choques culturales.

La participación en el mercado de trabajo es y debe ser el principal medio para evitar la pobreza y también los bajos/insuficientes ingresos. También es importante mejorar la capacidad de la sociedad noruega para integrar a los refugiados, pues ayuda a combatir el aumento de la desigualdad y la segregación, que dan lugar a que los inmigrantes se encuentren en una situación sistemática de desventaja en comparación con el resto de la población. La lucha contra la discriminación es una parte vital, pues, para lograrlo.

La capacidad de la sociedad noruega para abrazar la diversidad debe fortalecerse, en el mercado laboral, en la educación y en la sociedad civil, y habrá que adoptar enfoques distintos para hacer seguimiento a los diferentes colectivos de refugiados, dependiendo de sus orígenes. Sin embargo, la integración también tiene que ver con la sociedad misma y con la salvaguardia de los mecanismos y fuerzas de cohesión que forman la base de la democracia, el Estado de Derecho y el bienestar de sus ciudadanos. En el caso noruego, esto implicará la continuación del actual sistema de bienestar noruego, pero con un mercado de trabajo bien estructurado y un Estado el Bienestar generoso y no discriminatorio, así como a través de la socialización de los valores fundamentales de la sociedad noruega: derechos humanos, igualdad de género y gobernabilidad democrática.

### **Ajustes en el corto y largo plazo en la política de empleo y asuntos sociales**

Respecto a las propuestas concretas en materia de empleo y de políticas sociales contenidas en el NOU, el informe parte de la premisa de que los refugiados y sus familias constituyen una gran parte del número de inmigrantes que llegan al país y que lo hacen en un elevado número. Por lo tanto, la tarea de la Comisión Brochmann es recomendar ajustes o mejoras al sistema de integración para garantizar que los planes de asistencia social puedan mantenerse a un nivel elevado en una situación de gran afluencia de solicitantes de asilo.

Independientemente del número de solicitantes de asilo y refugiados, el Estado de Bienestar se enfrenta a un período con una gran carga de dependencia, debido al envejecimiento de la población, que se suma a una cierta incertidumbre sobre su futura financiación. La presencia de un gran número de recién llegados con baja cualificación y/o sin formación y que no hablan noruego representa un desafío adicional. Será necesario priorizar el acceso o la calidad: ¿es mejor ofrecer un generoso Estado del Bienestar a unos pocos refugiados, o menor cobertura pero a todos los refugiados?

Además, si se pretende mantener el elevado nivel de bienestar social general, este se hará a costa del resto de la población, dice el informe. Por ello es importante que los inmigrantes pasen a formar parte lo más rápidamente posible de ese "resto de la población" que financia el sistema. Sin embargo, para muchos inmigrantes esa es una situación inalcanzable. Por ello, lo más probable es que se produzcan recortes

de prestaciones, para adaptarse al mayor número de beneficiarios, o subida de impuestos, si se opta por mantener el alto nivel de protección social actual.

Para que en un supuesto escenario de elevada inmigración sostenida en el tiempo no dé al traste con el Estado del Bienestar, el informe propone lo siguiente:

- **Actividad:** Una alta tasa de ocupación conlleva crecimiento económico y contribuye a financiar el Estado del Bienestar. Por tanto, es indiscutible la importancia de lograr que los inmigrantes accedan lo antes posible al mercado laboral, se sostengan económicamente a sí mismos y a sus familias, y contribuyan a la financiación del sistema de protección social.

El acceso de un refugiado al mercado laboral va a depender de su cualificación profesional, edad, situación del mercado laboral y de los incentivos económicos que conlleve la búsqueda de empleo, aunque también de la política de integración existente en el país. En Noruega existen políticas activas de empleo que abordan la ausencia de cualificación y ofrecen incentivos económicos a la búsqueda de empleo. Y, sin embargo, ha existido y sigue existiendo una importante brecha entre la tasa de ocupación de los inmigrantes y la del resto de la población. Es posible que no se hayan combinado bien ambas políticas, o que, simplemente, el mercado laboral no haya sido capaz de absorber el elevado número de inmigrantes, pero hay que solucionar este aspecto.

El informe sugiere vincular la actividad laboral al cobro de ayudas y prestaciones económicas, posiblemente combinado con subvenciones a la contratación de refugiados, programas de cualificación profesional y un acceso gradual a las ayudas sociales, de forma que se tenga acceso a todas ellas únicamente cuando se esté trabajando.

- **Educación y formación:** Deben formar parte de la estrategia de integración a largo plazo, pero es necesario centrarse en ofrecer una formación efectiva si se quiere garantizar el acceso al mercado laboral y, para ello, debería tratarse de una formación también a largo plazo. Los estudios muestran que a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación, también entre los inmigrantes, aunque estos obtengan peores resultados que el resto de la sociedad.

Además, los estudios demuestran, así mismo, que los inmigrantes y refugiados que han cursado su formación en Noruega tienen mayores tasas de ocupación que aquellos que cursaron esos mismos estudios en sus países de origen. Por ello, el informe propone complementar los estudios de los refugiados con formación en Noruega, de tal manera que su formación quede bien acreditada. Esta medida aportaría importantes beneficios socio-económicos, aunque sean a largo plazo y costosos.

Igualmente importante es la enseñanza del noruego para adultos, pues es el principal obstáculo que se encuentran los inmigrantes para acceder al mercado laboral y a instituciones educativas. El informe sugiere que se debe mejorar el actual sistema de enseñanza del noruego y adaptarlo a las necesidades de los refugiados.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que los refugiados son un grupo muy heterogéneo en el que se encuentran desde analfabetos hasta doctores universitarios. Es básico, pues, evaluar lo antes posible el perfil de cada recién llegado, para conducirlo lo antes posible al programa de formación que se requiera. Aquellos sin formación deberían ser inmediatamente matriculados en un curso adaptado que abarque la educación primaria y parte de la secundaria (hasta la ESO completa española), así como lengua noruega, habilidades sociales y preparación para el mercado laboral.

- Acogida y asentamiento: Para poder lograr lo antes posible la incorporación de los recién llegados al mercado laboral, sería interesante comenzar, ya en los centros de acogida y, en tanto las solicitudes de asilo están siendo estudiadas, con el aprendizaje del noruego, con información sobre el funcionamiento y las normas sociales en Noruega y con la evaluación de los conocimientos y formación de los adultos. Respecto a los menores de edad, deberían matricularse lo antes posible en las guarderías y escuelas.

Enfoque holístico. En definitiva, el informe destaca la necesidad de abordar una estrategia que contemple todos los frentes mencionados. Es especialmente importante comenzar lo antes posible el proceso de integración y que éste sea largoplacista.

## SUECIA

### “EL GOBIERNO OFRECE POCO APOYO A LA LABOR DE ESTABLECIMIENTO DE LOS RECIÉN LLEGADOS”<sup>28</sup>

“Los problemas derivados de la acogida de refugiados afectarán a los municipios durante largo tiempo. Sin embargo, el Estado no nos ofrece las condiciones para una acogida fluida, un establecimiento rápido y una sólida integración. Si el Estado cumple con su parte, más personas podrán pasar de ser refugiados a ser contribuyentes”, afirman cuatro concejales municipales<sup>29</sup> Moderados en el periódico Dagens Nyheter, el 3 de febrero de 2017.

La base para un rápido establecimiento y una sólida integración la constituyen el empleo, la formación, la vivienda y la inclusión en la sociedad. Los municipios de toda Suecia trabajan muy duro para que más refugiados se conviertan en contribuyentes, pero esta labor se ve dificultada por el hecho de que el Estado no nos proporciona las suficientes condiciones para ello. El Gobierno debe asumir su responsabilidad en la acogida.

El mercado laboral necesita abrirse a los recién llegados. El Consejo de Coyuntura de SNS<sup>30</sup> describió recientemente las ventajas de una formación salarial más incluyente, con lo que se unió al coro de expertos, entre ellos el Consejo de Política Financiera<sup>31</sup>, el IFAU (Instituto para la Evaluación del Mercado Laboral y la Política Educativa)<sup>32</sup> y el Consejo Económico para el Mercado Laboral<sup>33</sup>, que han problematizado el efecto de exclusión que tienen los elevados sueldos iniciales para personas con poca formación. A pesar de que son necesarios más empleos no cualificados, el Gobierno decide recortar las deducciones fiscales por RUT<sup>34</sup> y ROT<sup>35</sup>. Creemos que ése no es el camino correcto.

<sup>28</sup> Fuente: Aftonbladet.

<sup>29</sup> **Anna Jähnke (M), consejera municipal, Helsingborg, Oliver Rosengren (M), consejero municipal, Växjö, Josefín Malmqvist (M), consejera municipal, Sundbyberg y Lars Rådén (M), consejero municipal, Solna.**

<sup>30</sup> SNS. <http://www.sns.se/en/>

<sup>31</sup> Swedish Fiscal Policy Council. <http://www.finanspolitiskaradet.se/>

<sup>32</sup> Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. <http://www.ifau.se/en/>

<sup>33</sup> AER. Arbetsmarknadsekonomiska rådet. <http://www.arbetsmarknadsekonomiskaradet.se/>

<sup>34</sup> El techo de la deducción por los servicios domésticos, **la deducción-RUT**, se reduce a la mitad a 25.000 SEK por persona por año para los menores de 65 años a principios del año. La deducción RUT para la limpieza sólo debe cubrir el trabajo simple de limpieza y la limpieza de mudanza. El trabajo de cocinar no está incluido a la deducción RUT. Entrada en vigor: 1 de enero de 2016

<sup>35</sup> La deducción fiscal “**ROT**” – “ROT-avdrag”: Según la normativa anterior, se podría obtener una deducción fiscal equivalente a la mitad del coste de mano de obra, a partir del 1 enero de 2016, sólo se tendrá una deducción fiscal del 30 por ciento. En la deducción-ROT se incluye lo siguiente: reparaciones, mantenimiento, reforma, ampliación de la casa propia, obras de construcción en el interior del propio condominio o en la casa de vacaciones. Los apartamentos de alquiler quedan excluidos y no se puede tampoco hacer una deducción para hacer una construcción nueva.

Para ofrecer las mejores condiciones para el establecimiento, la acogida debe ser fluida y el programa de establecimiento debe ponerse inmediatamente en marcha. Por ello, el Gobierno debe tomar toda una serie de iniciativas necesarias:

1. Recursos para acortar a tres meses el periodo de gestiones administrativas.
2. Los solicitantes de asilo deben poder trabajar desde el primer día.
3. Exigencia de que los solicitantes de asilo participen en la introducción a la sociedad y al idioma.
4. La Dirección General de Migraciones debería regirse por el principio de cercanía
5. Hay que hacer desaparecer los desfases entre los distintos sistemas de subsidios.
6. Permitir que los municipios que se han demostrado capaces asuman la responsabilidad del establecimiento.
7. Mejorar las condiciones para gestionar la Ley de Residencia.
8. Limitar el subsidio parental e introducir la posibilidad de exigir el estudio del sueco en SFI.
9. Clarificar que la responsabilidad respecto a alguien que se encuentra en un municipio de forma ilegal no recae en dicho municipio.

Fuente: Dagens Nyheter

### **Este año, menos recién llegados para los municipios**

La Ministra de Empleo y Establecimiento, *Ylva Johansson*, comenta,<sup>36</sup> “La Agencia de Empleo modifica a la baja su pronóstico relativo al número de solicitantes de asilo que se cree llegarán a Suecia durante 2017. Ello tiene como consecuencia que el Gobierno apruebe la reducción del número de asignaciones de recién llegados a los municipios. Además, tomaremos medidas para reducir la carga de los municipios que ya tienen un elevado número de refugiados”.

“La primera prioridad del Gobierno ha sido “empleo desde el primer día”. Todos los que puedan trabajar, deben trabajar, y nuestras elevadas ambiciones respecto al empleo en Suecia son las que dirigen las prioridades de la política del Gobierno. El empleo es también la clave para el establecimiento de los recién llegados: es el camino hacia la independencia económica y el poder sobre la vida propia, hacia la contribución a la sociedad y la integración en un contexto social, con todo lo que ello implica.

El lugar de establecimiento tiene una importancia fundamental en las oportunidades de empleo. A pesar de ello, hemos carecido de instrumentos para dirigir la acogida hacia lugares donde el individuo pueda conseguir un trabajo. Esta distribución insolidaria era insostenible. Por ello, el año pasado se introdujo una nueva legislación que implica que la acogida de recién llegados que no quieran instalarse por su cuenta se regirá por el número de habitantes, la situación del mercado laboral y la acogida previa. Mediante el reparto de la responsabilidad de la acogida se hace posible la planificación sostenible en los municipios. Del mismo modo que Suecia, a nivel de la Unión Europea, trabaja a favor de un mecanismo de redistribución razonable entre los EE.MM., debemos conseguir una redistribución justa entre los 290 municipios de Suecia.

---

<sup>36</sup>Aftonbladet es un periódico socialdemócrata.

No se habían construido tantos pisos en Suecia desde el “programa del millón de viviendas” en los años 60. Esto nos favorece a todos. Debido a que actualmente los municipios tienen la obligación de asumir su parte de responsabilidad en la acogida, los planes para la provisión de vivienda deben ser elaborados por los municipios. El aumento de la construcción crea también más puestos de trabajo, y contribuye a mejorar la concordancia, ya que se posibilita encontrar vivienda allí donde están los empleos.

Es tremendamente importante que el establecimiento no se retrase. Sin la nueva Ley de Residencia, probablemente se retrasaría todavía más, y los municipios que ya hoy tienen un gran número de personas que se instalan por cuenta propia se verían obligados a asumir todavía más responsabilidad de acogida.

La segregación entre las zonas de residencia ha sido durante mucho tiempo un gran problema en Suecia. El anterior Gobierno llevó a cabo una política activa para aumentar estas diferencias, algo que implicó que aumentase la segregación y que las diferencias en calidad de vida se hicieran mayores. Éste es un reto que el Gobierno se toma extraordinariamente en serio, y es necesario invertir esta tendencia para que Suecia siga siendo un país unido. Si todos los municipios comparten la responsabilidad de la acogida, más recién llegados tendrán la posibilidad de empezar con su establecimiento. Ello hace que menos personas se instalen con sus parientes y conocidos, muy a menudo en pisos muy pequeños, en zonas donde la vulnerabilidad social y económica es grande. De este modo podremos contrarrestar el empeoramiento de la segregación, y poner las bases para una sociedad unida.

Es importante no menospreciar el difícil problema al que se enfrentan muchos municipios. La combinación del bajo nivel de construcción mantenido durante muchos años, con un número récord de solicitantes de asilo durante 2015<sup>37</sup>, hace que muchos municipios estén luchando duro para hacer frente a la acogida.

El Gobierno está satisfecho por la claridad de objetivos demostrada por los municipios en lo relativo a buscar soluciones para acoger a los recién llegados.

El gran aumento del número de empleos vacantes y la elevada demanda de mano de obra representan una oportunidad de oro para tener éxito con el establecimiento, oportunidad que no debemos desaprovechar. Para ello es necesario que las personas encuentren rápidamente una vivienda en el lugar donde hay trabajo, y poder así empezar su establecimiento”.

---

<sup>37</sup> 2015: 165.000 solicitantes de asilo, de los cuales 35.000 MENAS.

## “QUEREMOS NUEVAS REGLAS PARA LA INMIGRACIÓN DE MANO DE OBRA”<sup>38</sup>

---

“No es razonable que la ley sobre inmigración de mano de obra equipare a ingenieros de telecomunicaciones con personas que trabajan en la limpieza. Los empleos que requieren de una formación corta, o de ninguna, deberían ir en primer lugar a las personas desempleadas en Suecia. Al mismo tiempo, debería ser más fácil reclutar a personal cualificado de otros países”, escriben el Ministro de Comercio e Industria, *Mikael Damberg* y el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Suecia (LO), *Karl-Petter Thorwaldsson*, en un artículo de debate en *Dagens Nyheter*, el 14 de febrero de 2017.

La economía sueca es una de las que más rápidamente crece entre los países desarrollados. Desde las pasadas elecciones, 150.000 suecos más tienen trabajo. El elevado desempleo que el gobierno conservador dejó está ahora siendo presionado a la baja. El paro se ha reducido por debajo del 7% y el desempleo juvenil es el más bajo desde hace 13 años. El que cada vez más personas tengan un trabajo o una educación sigue siendo una de las misiones centrales de la política. Y siguen existiendo desafíos para reducir el desempleo, sobre todo entre grupos tradicionalmente considerados como difíciles.

A medio plazo existen dos desafíos concretos. En parte, se debe solucionar la gran necesidad de reclutamiento de personal de las empresas y la falta de personal cualificado. En parte, debemos asegurarnos que el gran grupo de recién llegados que Suecia ha acogido en muy poco tiempo, pueda entrar en el mercado laboral, empiece a pagar impuestos y a establecerse en la sociedad.

La posibilidad de que exista inmigración de mano de obra es importante para el desarrollo económico de Suecia. La inmigración laboral debe concentrarse en profesiones en las que hay falta de personal y en las que las cualificaciones adecuadas no se puedan encontrar en el mercado laboral sueco. Los empleos que requieran de una corta formación, o de ninguna, deben ir primero a las personas desempleadas que ya viven en Suecia. Muchas empresas atestiguan la dificultad de contratar personal con las cualificaciones adecuadas. El suministro de mano de obra competente es un tema absolutamente crucial para las posibilidades de expansión de muchas empresas. La falta de mano de obra influye negativamente en su competitividad y en su potencial de crecimiento.

Por ello, el Gobierno lleva a cabo una amplia actuación para mejorar tanto la provisión de las competencias y cualificaciones adecuadas como la mejora del encaje vacantes-cualificaciones, mediante decenas de miles de nuevas plazas educativas, homologación de los estudios y competencias de los recién llegados, formaciones complementarias, actuaciones en matemáticas y técnica tanto en la escuela primaria como en el bachillerato.

---

<sup>38</sup> Fuente: *Dagens Nyheter*.

Pero debe ser también fácil para las empresas el reclutar personal cualificado en las profesiones en las que el mismo es escaso, incluso de países extracomunitarios. Es necesaria una profunda revisión de los procesos en torno a la concesión de los permisos de trabajo, para acortar los tiempos de gestión administrativa y aumentar la transparencia y la predictibilidad. Los largos trámites administrativos para la solicitud del primer permiso y de la prolongación del mismo dificultan el reclutamiento e implican inseguridad, tanto para el individuo como para la empresa. Últimamente se han hecho públicos varios casos de personas que no han conseguido la prolongación de su permiso de trabajo, o se les ha retirado, porque los empresarios no habían cumplido los requisitos necesarios. Muchas veces se ha tratado de errores menores e involuntarios, que han sido descubiertos posteriormente pero que, de acuerdo con la legislación actual, son imposibles de corregir. Ello tiene consecuencias de gran alcance para las personas que desean venir a Suecia a trabajar, pero también para las empresas, que pierden capacidades clave y pueden tener dificultades para contratar.

El grupo de los recién llegados no es homogéneo. Tres de cada cuatro tienen menos de 40 años. Muchos tienen una educación superior y lo que necesitan principalmente es la homologación de sus estudios, completar su formación y un cotejo de sus competencias con las vacantes laborales. Pero muchos necesitarán también empleos que solamente requieran una formación corta y una introducción.

La ley sueca de inmigración laboral es única. Tenemos el sistema más desregularizado de la OCDE, pero debemos introducir un ordenamiento por el cual los permisos autorizados estén en consonancia con las necesidades del mercado laboral. Solamente durante 2016 se concedieron más de 12.000 permisos de trabajo para personas extracomunitarias. Por ejemplo, se autorizaron 3.200 permisos para plantar vegetales y recoger bayas. En total, se autorizaron 5.000 permisos de trabajo en sectores que no requieren de formación. Consideramos que es razonable que estos empleos vayan primordialmente a mano de obra que ya vive en Suecia.

Fuente: Dagens Nyheter.

### **Los socialdemócratas y la confederación LO se equivocan sobre la inmigración de mano de obra**

En una réplica al artículo de debate anterior, el 14 de febrero en Dagens Nyheter, la presidenta y portavoz del Partido del Centro, *Annie Lööf* y *Johanna Jönsson*, diputada, contestan, “que la propuesta implica un duro golpe contra la economía sueca y el núcleo de nuestro bienestar”.

“Una línea clara a favor de empleo es lo que hace fuerte a Suecia. Nunca se puede considerar como una pérdida para Suecia el que haya personas que trabajen en nuestro país. Cada año la inmigración laboral hace que Suecia se enriquezca con 10.000 millones de coronas (SEK). Los impuestos que los inmigrantes pagan se utilizan para ampliar el bienestar, reforzar la protección e invertir en infraestructura.

Suecia está en camino de dividirse. A pesar de una economía fuerte, muchos grupos quedan rezagados. Para evitar esta división y enfrentarnos al gran reto de la integración es necesario un nuevo liderazgo. Una parte del mismo consiste en

conseguir más empleos sencillos. El Centro, por ello, ha presentado la propuesta de una deducción por trabajo inicial, por la que no se pagaría la cuota patronal durante los dos primeros años para las primeras 16.000 coronas de sueldo. De esta forma, la deducción se concentraría en los grupos que más la necesitan. Según el instituto de análisis WSP, ello llevaría a la creación de 60.000 nuevos puestos de trabajo.

Los Socialdemócratas quieren volver a la época en la que LO y la Agencia de Empleo podían detener la inmigración laboral que consideraban no era necesaria, sin tener en absoluto en cuenta las necesidades de los empresarios. Ello hará que el reclutamiento sea todavía más difícil. La inmigración laboral no implica ni menos empleos ni salarios más bajos para los que ya están aquí. Suecia nunca pierde porque más personas trabajen. Al contrario, las empresas que contratan a inmigrantes crecen más deprisa y contratan también a más nacidos en el país. Si se dificulta la inmigración laboral, los empleos quedarán vacantes.

En el sistema actual hay fallos y carencias. Muchos de los que han venido, conseguido un trabajo y aprendido sueco son expulsados debido a impedimentos burocráticos totalmente irracionales. Pero *Damberg* y *Thorwaldsson* no describen las soluciones del futuro, sino que proponen un regreso a los problemas del pasado. Necesitamos soluciones que desarrollen, y no desmantelen, el modelo sueco:

**1. Facilitar el hacer las cosas bien.** Debe ponerse fin a estas expulsiones totalmente irrazonables mediante un sistema más flexible y la posibilidad de solventar errores a toro pasado.

**2. Gestión administrativa más rápida.** Queremos una renovación automática de los permisos de trabajo para poder utilizar los recursos de la Agencia de Migración en la gestión de las nuevas solicitudes de permisos y a la inspección de los ya concedidos.

**3. Permitir que los inmigrantes laborales puedan cambiar de trabajo.** Si no se ha trabajado para el mismo empresario durante dos años seguidos, no está permitido quedarse en Suecia. Para nosotros, lo importante es que se trabaje, no que se tenga el mismo empleo.

**4. Facilitar el cambio de vía.** Los solicitantes de asilo que consiguen un empleo tienen la oportunidad de quedarse. Pero la normativa es demasiado mezquina, lo cual hace que muchas personas sean expulsadas a pesar de tener un trabajo..

La buena inmigración laboral se basa en la apertura y en las buenas condiciones de trabajo. La política de los Socialdemócratas y de la LO es un golpe contra la economía sueca y contra el núcleo de nuestro bienestar. Es necesario un nuevo liderazgo que defienda la apertura que ha hecho a Suecia más fuerte y más rica”.