



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 210

Marzo-2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia 05

- Comentario general

Grecia 17

- Comentario general

Irlanda 21

- Comentario general

Italia 24

- Comentario general

Lituania 31

- Comisión Europea: informe país. Lituania 2017
- El Gobierno presenta su programa de actuaci

Reino Unido 38

- Comentario general

Rumanía 45

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Bélgica 51

- Los derechos de los trabajadores autónomos en caso de cese involuntario de actividad

Francia..54

- Medidas sobre cotizaciones y lucha contra el fraude
- Se imponen ajustes en el modelo de nómina simplificado.

Países Bajos 63

- Los interlocutores sociales en desacuerdo con el plan estatal de pensiones AOW para trabajos penosos
- Proyecto de ley para un sistema sostenible de asistencia jurídica y consulta

Rumanía 65

- Pensión social mínima garantizada

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania 68

- La digitalización del mercado de trabajo
- Evolución el mercado laboral en febrero

Bélgica 90

- Informe sobre el desempleo en febrero

EE.UU. 94

- Datos del mercado de trabajo en febrero

Francia..98

- 2016: un balance en materia de desempleo
- Empleo de trabajadores con discapacidad: modelo de acuerdo

Grecia..105

- Los datos provisionales de diciembre

Italia 107

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

Países Bajos 112

- Limitada conexión entre los mercados de trabajo flamenco y holandés

Rumanía 114

- Desempleo en enero

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Bélgica 117

- La calidad del empleo en Bélgica

Francia 123

- Trabajo desplazado, el motor de Polonia.
- Vuelve con fuerza la cuestión del trabajo

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alemania 126

- Informe sobre la negociación colectiva en 2016 y 2017

Noruega 132

- Negociaciones salariales 2017

Suecia 137

- El conflicto de los estibadores en el puerto de Gotemburgo

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Alemania 143**

- Políticas de conciliación *

Italia 158

- Financiación de los ayuntamientos para el plan contra la pobreza

MIGRACIONES**Dinamarca 162**

- Medidas para insertar a los refugiados en el mercado laboral

Estonia 166

- Estonia da la bienvenida a emprendedores y start-ups extranjeros
- La política migratoria de Estonia sorprende, incluso en Europa

Francia 170

- Nacidos en Francia descendientes de inmigrantes

Italia 175

- Un fondo para contrarrestar la inmigración clandestina

Países Bajos 177

- El sistema actual de integración falla

*** 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**

FRANCIA

COMENTARIO GENERAL

Elección presidencial y elecciones en las TPE (empresas muy pequeñas).

La publicación de febrero de la Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (*Actualité*) realiza un acertado análisis de la actualidad sociopolítica francesa, dirigiendo su atención a dos aspectos de gran relevancia y actualidad. Por una parte, se ocupa del proceso para la elección del futuro Presidente de la República, mostrando una justa preocupación por el riesgo que entrañan las candidaturas más extremas y populistas (Marine Le Pen y Jean-Luc Mélenchon). Por otra parte, considera que los resultados de las elecciones sindicales en las empresas muy pequeñas (TPE) sólo pueden interpretarse como una prueba del desinterés masivo, al registrar una participación extremadamente baja (7,35 %).

Escrutinio muy cerrado en la elección presidencial.

En relación con la elección presidencial, y con las posteriores elecciones legislativas, pesa una incertidumbre triple. Un estudio reciente (*Lignes de faille. Une société à réunifier*) publicado por France Stratégie destaca el pesimismo que atraviesa la sociedad francesa. Éste nace de la profunda desconfianza que producen las instituciones. Los franceses esperan de éstas protección y movilización, pero en realidad se sienten ignorados, cuando no maltratados, por ellas. Apuntando los escollos a evitar (las respuestas tecnocráticas o clientelistas y el autoritarismo) el estudio señala cuáles deben ser las medidas necesarias para proceder a la refundación del ideal republicano:

- Un debate político sincero,
- Reglas claras para las instituciones y
- Personas responsables que rindan cuentas.

Hasta el momento, no parece que la campaña electoral vaya por estos derroteros y tampoco parece claro si habrá un candidato que resulte el más apto para dar una verdadera respuesta al malestar democrático de los franceses.

A la vista de los candidatos en liza, queda claro que el debate no se plantea en los términos claros de izquierda y derecha. El bipartidismo ha dejado sitio a un *cuatripartidismo*. Únicamente el candidato de la derecha centrista queda inscrito en el marco institucional convencional y de la economía de mercado. Los demás manifiestan una voluntad de cambio un tanto rupturista, que recoge el auge de los movimientos contestatarios que la crisis económica, la política desarrollada en el quinquenio y el propio proceso electoral han amplificado. Por eso, las elecciones legislativas van a ser tan decisivas como la presidencial.

A este grupo se añade la candidatura de Emmanuel Macron, que rompe totalmente la división izquierda-derecha, con propuestas aceptables tanto para un lado como para el otro. Tendrá que crearse un nuevo electorado, a partir del de los partidos ya existentes.

Los candidatos siguen la doble estrategia de afirmar sus valores y *vender* su imagen a un electorado al que hay que seducir y, en segundo lugar, preparar la segunda vuelta, tratando de debilitar al candidato que podría ser su rival más peligroso. Dicho de otra manera, generar desde el primer momento la necesidad del *voto útil* para conseguir las *papeletas* de los competidores más cercanos.

La originalidad del sistema francés consiste en hacer posible la concurrencia de los candidatos pequeños. En 2002 sumaron casi un 25 % de los votos en la primera vuelta. Al hacerse más restrictiva la normativa en cuanto a las condiciones para presentar una candidatura, ese porcentaje no ha dejado de disminuir (hasta llegar al 6 % en 2012). En algunos casos, estas candidaturas reflejan meras aventuras personales, en otros son el testimonio de la supervivencia de corrientes políticas marginales (Lutte Ouvrière, Ligue Communiste, los ecologistas o los soberanistas).

Cabe clasificar a los favoritos para la primera vuelta del 27 de abril en función de su intención de permanecer dentro del marco de las instituciones políticas actuales y de la clásica economía de mercado o de sus declaraciones en favor de un escenario distinto (Marine Le Pen, Benoît Hamon y Jean-Luc Mélenchon). Estos últimos muestran un mismo voluntarismo político, dando a entender que la sociedad puede cambiarse por decreto. Ninguno quiere analizar los dos quinquenios anteriores, comprobando cómo los presidentes pretéritos han tenido que tender un puente entre sus compromisos de partida y las condiciones económicas, políticas y sociales que han limitado y reorientado su actuación. Además, minimizan las constricciones internacionales porque, admitirlas, supondría reconocer los límites del poder presidencial y de una política *hexagonal*. Así se entiende la indefinición de candidatos como Fillon, Hamon o Macron a la hora de enfrentarse con la parálisis patente de las autoridades europeas en materia de inmigración, defensa o terrorismo (por no citar el Brexit). En el caso de Le Pen y de Mélenchon la dificultad se solventa con la mera referencia a la soberanía nacional.

A estas alturas de la campaña, y contando con que las modificaciones van a seguir produciéndose en función de los resultados de los sondeos, cabe dar una visión de conjunto de las propuestas de los cinco candidatos mejor situados.

François Fillon El candidato de la derecha centrista, ha resumido sus propuestas en documento *15 medidas fero*, de las que las ocho primeras son estructurales:

- 100.000 millones de euros ahorrados en cinco años (gasto público),

- 40.000 millones de euros de rebajas en las cotizaciones sociales de las empresas, y 10.000 millones de euros en reducciones sociales y fiscales para las familias,
- fin de la semana laboral de 35 horas en el sector privado y vuelta a las 39 horas en el sector público,
- supresión del impuesto sobre el patrimonio (ISF),
- jubilación a los 65 años y unificación de todos los regímenes de jubilación,
- alineación de los regímenes fiscales de comerciantes, artesanos e independientes con el existente para los auto-emprendedores,
- supresión de las normas francesas sobreañadidas a la regulación europea,
- instauración de una prestación social única, de manera que los ingresos salariales sean siempre superiores a los asistenciales.

Las otras medidas se refieren al incremento del gasto en la Seguridad pública, la Defensa y la Justicia; la inmigración, la universidad y las ayudas familiares; la limitación de los plenos derechos en materia de adopción a las parejas heterosexuales; la prohibición de los *vientres de alquiler*, el adelanto de la edad de escolarización a los cinco años y la protección del patrimonio. El resumen deja fuera la reducción de 500.000 efectivos entre los funcionarios y las reformas en el seguro de enfermedad.

Al elegir a **Benoît Hamon** en las primarias socialistas, el PSF se ha colocado en una estrategia de oposición izquierdista, lejos de toda responsabilidad en la gestión, sin dar importancia a la competitividad de las empresas y a la concurrencia internacional. Aparte de la medida estrella (una renta universal de financiación imposible sin un incremento masivo de los impuestos), el enfoque no se distingue del de Mélenchon y su creación de la VI República, cuyo Presidente sería responsable ante el parlamento y donde el 1 % de los electores tendría capacidad para solicitar que la aplicación de las leyes quedase suspendida.

En el terreno social, vuelve la teoría de la escasez del trabajo y de la necesidad de compartirlo, reduciendo la duración de la jornada laboral. Hamon ha prometido derogar la última Ley de Trabajo y quiere asignar a los robots un salario ficticio, sobre el que el Estado establecería una carga impositiva destinada a financiar la renta universal. Se establecerían visados humanitarios para los refugiados que les harían beneficiarios del derecho a trabajar. El cannabis y la eutanasia serían autorizados.

El programa de **Marine Le Pen** está dominado por dos ideas-fuerza. Por una parte, el soberanismo, que conduce al patriotismo económico, al proteccionismo y –sobre todo- a la vuelta a la soberanía monetaria. El euro sería el principal obstáculo para el desarrollo económico de Francia. Por otra parte está la inmigración. Limitaría a 10.000 el número anual de entradas en Francia, frenaría las reagrupaciones familiares, suprimiría el derecho de suelo

(en tanto que generador del derecho a la nacionalidad) y modificaría la propia normativa relativa a la obtención de la nacionalidad.

Le Pen propone reservar los mercados públicos de las colectividades locales a las empresas que produzcan en la propia Francia y reducir el impuesto de sociedades para las empresas que reinviertan sus beneficios. Cabría establecer un impuesto temporal sobre las importaciones y transformar en las PME el impuesto de sociedades en impuesto sobre los dividendos.

En materia social, derogaría la denominada ley El Khomri (reforma laboral) y mantendría las 35 horas semanales (en función de negociaciones sectoriales y no en cada empresa); cabría trabajar 39 horas, siempre que se pagasen las 39. Establecería una escala móvil en los salarios de las empresas privadas y favorecería el incremento de las remuneraciones más bajas en la función pública y la revalorización de las pensiones inferiores. La edad de la jubilación quedaría fijada a los 60.

Emmanuel Macron no ha querido pasar por las primarias, ni ha presentado un programa con medidas precisas. Ha preferido marcar en todo la diferencia. Su estrategia consiste en crearse un espacio de libertad entre la derecha y la izquierda, y en ignorar al resto de los candidatos. Su enfoque conceptual (*Libérer la France et protéger les Français*) es favorable a una liberación de todo tipo de bloqueos y de una organización política y social obsoleta. Quiere una república más contractual que dé más autonomía a quienes realicen la gestión. Esta orientación se materializa en tres grandes orientaciones:

✓ Reformas que favorezcan la competitividad rebajando el coste del factor laboral. Rebaja permanente de 6 puntos en las cargas sociales de las empresas e inversiones públicas en tres sectores: la formación y la educación, la transición ecológica y la fibra óptica.

✓ Transformaciones en el derecho laboral, con una aplicación flexible. La legislación laboral se limitaría a fijar los grandes principios. El dialogo social se establecería en el nivel más próximo a cada empresa. Se simplificarían las normas en relación con las rupturas contractuales y se fijarían límites superiores e inferiores a las indemnizaciones fijadas por los juzgados de lo social.

✓ Reforma de la protección social, basada en el principio *hacer más por los que tienen menos*. Se trataría de realizar una gran reforma a lo largo de varios años, en vez de contentarse con efectuar pequeños ajustes anuales.

El candidato de *La France Insoumise*, **Jean-Luc Mélenchon** aspira a reagrupar a la extrema izquierda, a los ecologistas y a todos los decepcionados por los socialistas. En las encuestas aparece como el candidato más creíble de la izquierda. Su programa plantea un referendo para promover una asamblea constituyente que dé nacimiento a la VI República, con derecho a voto para a partir de 16 años, representación proporcional y posibilidad de revocar a los cargos elegidos. A partir de ahí, su programa queda libre de toda sujeción a la realidad política y económica.

En el ámbito internacional, Francia se liberaría de los tratados internacionales y abandonaría el FMI y el Banco Mundial. Devaluaría el euro y denunciaría los acuerdos de librecambio con los EUA y con Canadá. Por otra parte, cerraría todas las centrales nucleares, estudiaría deshacer las privatizaciones realizadas, instauraría un proteccionismo solidario para producir en Francia y crearía una entidad bancaria pública.

En el terreno social, además de derogar la Ley El Khomri, aumentaría en un 16 % el SMIC y con 60 años de edad se conseguiría la jubilación con todos los derechos (habiendo cotizado 40 años). Los cuidados médicos (los complementos) se reembolsarían al 100 % y estarían prohibidos los honorarios que superasen las tarifas establecidas.

Desinterés masivo en las elecciones en las empresas muy pequeñas.

Cuatro millones y medio de trabajadores de las empresas con menos de diez asalariados podían participar en el proceso electoral que terminaba el 13 de enero. Al hacerse público el escrutinio este mes de febrero, se constata que sólo ha votado el 7,35 % de los trabajadores, rebajando los guarismos registrados en las anteriores de 2012 (10,24 %). La amplitud del desinterés de los trabajadores queda magnificada a la vista del esfuerzo realizado por el Ministerio de Trabajo y de la patronal (Medef) –por no hablar de los propios sindicatos- para posibilitar una participación mayor.

A la vista de tales resultados cabe plantearse la pertinencia de estas elecciones (a las que los empleadores *ponen mala cara*) y, sobre todo, la legitimidad de las comisiones paritarias regionales interprofesionales que instituyó la Ley de 17 de agosto de 2015, con la opinión contraria del Medef.

El proceso electoral, en el que los trabajadores tenían que pronunciarse por las siglas y no por los candidatos (personas físicas), incluía tres tipos de listas:

- Nacionales e interprofesionales (12 listas),
- Regionales e interprofesionales (9 listas) y
- Profesionales (10 en total).

Con porcentajes de participación a veces inferiores al 1,1 % las dos últimas categorías han obtenido 35.862 votos. Las listas nacionales interprofesionales han obtenido 287.760 votos. Con el sistema de escrutinio establecido, las grandes centrales sindicales sólo han obtenido el 64,4 % de los sufragios. CGT retrocede desde el 29,5 % de 2012 hasta el 25,1%; CFDT pasa del 19,3 % al 15,5 % y FO del 15,2 % al 13 %. Entre las demás organizaciones nacionales interprofesionales, Unsa obtiene mejores resultados al pasar del 7,3% de hace cinco años al 12,5 % actual.

	Votos		Porcentaje	
	2012	2016	2012	2016
CGT	136.000	81.300	29,5%	25,1%
CFDT	88.700	50.100	19,3%	15,5%
FO	70.200	42.100	15,2%	13,0%

Los resultados de estas elecciones pasarán ahora a integrarse a los que se obtengan en las empresas con diez trabajadores o más, para conseguir establecer la nueva representación sindical el 31 de marzo. La baja participación en las TPE minora el alcance del escrutinio y resulta desfavorable a la CGT, puesto que la diferencia de diez puntos porcentuales sobre la CFDT se materializa en poco más de 30.000 votos.

El Gobierno pone de relieve la Cuenta Personal de Actividad.

El Gobierno está dando un gran impulso a la CPA (Compte Personnel d'Activité). En concreto, ha dado gran importancia a la puesta en marcha de un portal que permite realizar a los trabajadores diversas consultas y gestiones. El Ministerio de Trabajo ha resaltado la operatividad del portal de Internet (desde el día 12 de enero), como punto culminante de una serie de progresos sociales en el quinquenio. Sería el primer paso de la protección social de todos los activos. François Hollande considera que quizás se trate de la reforma más importante de su mandato. Tras la puesta en marcha de la Ley del Trabajo, el Gobierno presentó la CPA como la válvula de seguridad de una flexibilidad *a la francesa*, como contrapartida a la imposición por dicha ley de las nuevas reglas sobre los despidos por causas económicas.

El portal permite consultar tres contadores que muestran los derechos en relación con los tres componentes actuales de la CPA:

- La CPF (cuenta personal de formación),
- La C3P (cuenta personal de prevención de la penosidad) y
- La CEC (cuenta de compromiso ciudadano).

Los derechos adquiridos en cada uno de estos apartados, expresados en horas de formación, quedan ligados a la persona a lo largo de su vida activa, con independencia de su recorrido profesional y de los diferentes empleadores. La legislación ha previsto las formas concretas de adquisición de estos derechos, así como su aumento para las personas sin calificación. El portal quiere ir más allá de la mera recapitulación de los derechos adquiridos y pretende convertirse en un instrumento de acompañamiento global en relación con las acciones formativas y con los balances de competencias y habilidades; en definitiva, con la evaluación. Así resultará posible finalizar íntegramente los proyectos de formación, pues el mismo portal gestionará la solicitud de financiación ante el organismo competente.

A la vista de las amplias pretensiones que acompañan la CPA, la realidad es mucho más modesta. El alcance de las posibles acciones de formación queda enormemente limitado si tenemos en cuenta el montante previsto de la financiación: 1.300 millones de euros para veinte millones de beneficiarios. Además, el límite máximo de horas acumulables (150) no permitirá acceder a una formación verdaderamente que cualifique (generadora de diplomas o títulos), salvo que se recurra a una financiación suplementaria. No resulta plausible que los trabajadores y los desempleados tengan acceso a una formación *a la carta*, porque tendrán que elegir dentro de una lista fijada tanto en el ámbito de las ramas profesionales como en el de cada una de las regiones. Finalmente, a falta de una asignación presupuestaria (financiación de la formación), hay que entender que la idea del acompañamiento gratuito y específico quedará reducida a un puro formalismo.

Eventualmente, el funcionamiento de la CPA podrá mejorarse y su presupuesto podrá reforzarse. Con todo, su futuro no está asegurado mientras persistan las divergencias entre los agentes sociales. La patronal es hostil a la ley sobre la penosidad (y, por lo tanto, a la C3P), que queda condicionada al resultado de la elección presidencial. Por su parte, los sindicatos no tienen una postura común al respecto y, sobre todo, en relación con la ampliación de la CPA a otros terrenos. La CFDT quiere que se integren en el sistema la CET (cuenta de ahorro de tiempo) o la cuenta de ahorro salarial; en ambos casos, los elementos acumulables son de naturaleza distinta a los existentes en la CPA.

Traslado de la CPA al sector público: la CPF.

Por otro lado, desde el 20 de enero de 2017, la CPA queda abierta también para los funcionarios de las tres vertientes (Estado, territoriales y sanitarios). En este caso, la CPA queda constituida por la CPF (cuenta personal de formación) y por la CEC (cuenta de compromiso ciudadano). La CPF reemplaza al DIF (derecho individual a la formación). La Orden ministerial que la introduce, la enmarca en el derecho que tienen todos los funcionarios (y los contratados laborales) a la formación profesional a lo largo de toda su vida de trabajo. Se trata de favorecer su desarrollo profesional, la movilidad y la promoción interna. Todo funcionario puede beneficiarse de un acompañamiento personalizado que le permita elaborar y poner en práctica su proyecto profesional.

La CPF se *alimentará* a finales de cada año, por un valor máximo de 24 horas anuales, hasta llegar a 120; luego por un máximo de 12 horas anuales, hasta alcanzar un tope de 150. En el caso de los funcionarios que pertenezcan a la categoría C (los que realizan funciones ejecutivas) que no tengan el diploma CAP/BEP (equivalente a nuestra FP de grado medio), el suministro de horas tiene un máximo de 48 por año, hasta alcanzar el tope 400. En todos los casos, se establece un crédito de horas suplementarias (con un máximo de 150) en el caso de los proyectos de evolución profesional dirigidos a evitar una situación de inaptitud (incapacidad).

La CPF permitirá acceder a una cualificación o desarrollar las competencias en el marco de un proyecto de desarrollo profesional. Las acciones formativas deberán llevarse a cabo, preferentemente, durante la jornada laboral. Esta formación puede combinarse con la licencia de formación profesional, con el complemento de licencias para la VAE (validación por acumulación de experiencia) y con los balances de competencias. También puede utilizarse para preparar exámenes y concursos en materia administrativa. El uso de la CPF debe acordarse con la Administración, que podrá denegar la solicitud (salvo cuando se trate de una formación incluida en la base de conocimientos y competencias) de manera motivada. Los gastos de la formación los asume el empleador y pueden mutualizarse.

La CEC no presenta ninguna particularidad para los funcionarios, en relación con la del resto de los trabajadores. En ambos casos, permite obtener derechos de formación en función del ejercicio de actividades no retribuidas (benéficas, humanitarias, etc.) y de voluntariado, con límite de 60 horas. Pueden añadirse a las obtenidas en la CPF.

Nuevos derechos en salud y seguridad laboral para los trabajadores públicos.

La Orden nº 2017—53 de 19 de enero de 2017 (publicada el día 20 en el JORF nº 17) que establece la CPA en la función pública, contiene además diferentes disposiciones con el objeto de reforzar las garantías de los agentes públicos en materia de **salud y seguridad en el trabajo**.

La orden introduce la presunción de imputabilidad al servicio de cualquier accidente sobrevenido, sea cual sea la causa, dentro del tiempo y el lugar del servicio, mientras el funcionario esté ejerciendo sus funciones o una actividad que constituya la normal prolongación de aquéllas. Idéntico criterio se seguirá en lo relativo a las enfermedades profesionales (artículos L. 461-1 y siguientes del Código de la Seguridad Social).

Por el contrario, el funcionario tendrá que aportar las pruebas necesarias en el caso de los accidentes *in itinere* y de las enfermedades profesionales en el caso de que el trabajador no cumpla todas las condiciones o en el caso de las enfermedades no recogidas en el cuadro de referencia.

La orden crea una nueva licencia para los funcionarios en activo que sean víctimas de un accidente (incluso *in itinere*), de una enfermedad imputable al servicio o de una incapacidad laboral transitoria: la licencia por invalidez temporal. Este permiso es remunerado y tiene la consideración de tiempo de servicio activo. El funcionario tiene, además, derecho al reembolso de los honorarios y de los gastos médicos. El régimen no se aplica a la situación de indemnización por incapacidad permanente. La materia referida en este párrafo será desarrollada por un decreto del Consejo de Estado.

La norma simplifica el acceso al tiempo parcial terapéutico. Basta con que el agente público justifique seis meses consecutivos de baja –en el caso de una

enfermedad no profesional- para que le sea otorgado. El funcionario deberá acompañar a su solicitud un certificado médico que aconseje el tratamiento. El tiempo parcial terapéutico es finalmente acordado mediando consenso con un médico designado por la Administración. El recurso al comité médico o a la comisión de reforma sólo se producirá cuando ambos médicos no lleguen a un acuerdo.

La orden prevé, en el caso de que se proceda a la reclasificación de un funcionario declarado no apto para el ejercicio de sus funciones, un periodo de preparación para esta reclasificación: **la licencia para la reclasificación**. Éste podrá prolongarse por un período máximo de un año, manteniendo el funcionario durante ese tiempo la condición de servicio activo a todos los efectos.

El procedimiento se aplicará a los funcionarios declarados no aptos para sus funciones, pero sobre los cuales no pesa una declaración definitiva de inaptitud (incapacidad) para toda función pública. En tales casos, se trata de que empleador y trabajador construyan juntos un recorrido profesional en consonancia con las aspiraciones del segundo y con las necesidades del primero, correspondiendo al empleador la puesta a disposición del trabajador de la formación adaptada. El dispositivo será desarrollado por el Consejo de Estado mediante un decreto.

[Ampliado el acceso a la función pública por la Ley de Igualdad y Ciudadanía.](#)

Finalmente, y también en relación con la función pública, la Ley nº 2017-86, de 27 de enero de 2017 (JORF nº 24, del día 28) facilita el acceso a ésta a los jóvenes y a los parados de larga duración. Lo hace al modificar las modalidades de organización del tercer concurso (que permite el acceso en paralelo a los concursos externos e internos). El objeto es permitir el acceso a los jóvenes con contratos de formación dual (en alternancia). Estos sólo podían hacerlo, hasta ahora, mediante concursos externos. Además se elimina la restricción que pesaba sobre ellos para el acceso a determinados cuerpos (categoría B) y, para poder concurrir, se pasa a admitir la experiencia profesional de cualquier naturaleza.

La ley eleva el límite de edad para la entrada en los recorridos de acceso a las carreras en los tres ámbitos funcionariales (territorial, hospitalario y del Estado) desde los 25 años anteriores hasta los 28 actuales. Exige que el tutor que deba acompañar al joven disponga de una formación adecuada [el equivalente al CAP en España] y de una disponibilidad acorde.

El *PACTO*¹ se extiende ahora a los mayores de 45 años en situación de paro de larga duración y que sean beneficiarios de la RSA (renta de solidaridad

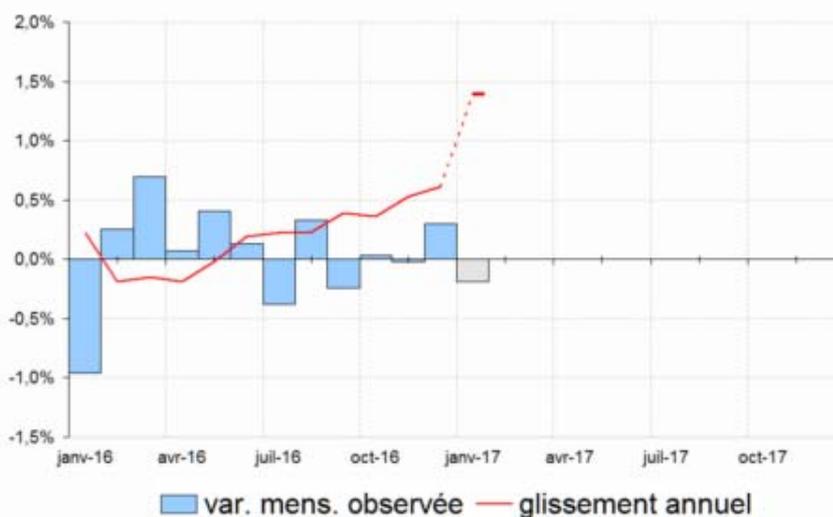
¹ El PACTO (PACTE en francés) es una nueva modalidad de contratación en la administración pública que permite la incorporación a las carreras territoriales, hospitalarias y del Estado.

activa), de la ASS (subsidió de solidaridad específico) o del AAH (subsidió para adultos con discapacidad). Tras desarrollar el dispositivo del *PACTO* en la función pública, la ley fija una cuota anual de puestos a proveer por esta vía, que no podrá ser inferior al 20 % en relación con el número total de puestos ofrecidos para cobertura por la vía del *PACTO* y a la cobertura sin concurso directo.

De manera experimental, y con una duración de seis años desde la entrada en vigor de la ley, los parados de hasta 28 años de edad pueden ser incorporados en calidad de contratados en empleos de las categorías A y B de la función pública, beneficiándose de una formación dual que les permita preparar un concurso para el acceso a la función pública. A estos efectos, los jóvenes residentes en los barrios prioritarios, en las zonas rurales de revitalización, en determinadas colectividades de ultramar o en los territorios definidos como con especial dificultad para acceder al empleo gozarán de preferencia. Estos contratos tendrán una duración de entre doce meses (mínimo) y dos años (máximo), pudiendo renovarse por un período máximo de un año en el caso de no superación de las oposiciones. También pueden acceder a este dispositivo los desempleados de larga duración, que sean mayores de 45 años y que, además, sean beneficiarios de la RSA, de la ASS o del AAH.

Incremento del IPC en diciembre.

El IPC se incrementó un 0,3 % en diciembre de 2016, tras dos meses de estabilidad, llevando el índice interanual hasta + 0,6 %. El IPC armonizado (IPCH) sube también un 0,3 % y, en términos interanuales, un 0,8 %. El IPC utilizado para la fijación del SMIC señala los mismos incrementos, mensuales e interanuales, que el índice principal. La inflación subyacente (que marca la tendencia de fondo) ha bajado un 0,1 % en diciembre, pero progresa un + 0,4 % en términos interanuales. El gráfico adjunto refleja la evolución del IPC de Francia (excluyendo Mayotte).



La subida de diciembre se explica, principalmente, por el rebote de temporada del precio de los servicios (+ 0,9 % interanual), siendo la influencia de los precios de la energía (+ 4,3 % interanual) y de la alimentación (+ 0,7 % en términos interanuales) similares a los de los meses anteriores, y con un *comportamiento* favorable de los precios industriales (- 1,0 % interanual).

Dentro del sector de los servicios, destaca un incremento mensual del precio del transporte aéreo de pasajeros (+ 17,3 %). En el energético es reseñable la subida mensual del 1,0 % de los precios de los productos petroleros y del gas (+ 2,0 %). Por cuarto mes consecutivo, los precios de la electricidad permanecen estables. En el término de un año, los precios de los productos frescos (sector de la alimentación) han subido un 5,6 %.

La previsión para enero de 2017 es de un incremento del IPC del 1,4 % en términos interanuales. De esta manera, el índice alcanzaría sus niveles más altos desde noviembre de 2012. La fuerte subida se explicaría por los altos precios de las materias energéticas (crudo Brent) y por una fiscalidad reforzada sobre los productos petrolíferos.

Para calcular el IPC, el INSEE recoge los precios de alrededor de 200.000 productos y servicios en 30.000 puntos de venta de toda Francia. A este catálogo se añaden los 190.000 precios recogidos directamente de organismos nacionales o regionales, como la EDF, la SNCF y los servicios públicos.

Para establecer el índice en relación con el consumo de las familias, el peso de los transportes alcanza un 14,79 % del índice, el de los productos de la alimentación un 14,25 %, la vivienda y sus suministros un 13,99 %, la salud un 10,93 % y –entre otros- el ocio y la cultura un 8,97 %.

Los decretos sobre las prestaciones sociales mínimas.

Los decretos publicados el 2 de febrero permiten la aplicación de medidas de simplificación de la renta de solidaridad activa (RSA), de la ayuda a los adultos discapacitados (AAH) y de la prima de actividad. Las medidas estaban previstas en el artículo 87 de la Ley de Finanzas para 2017.

A partir del 3 de febrero de 2017, la duración máxima de la **AAH** y del complemento de recursos para las personas con una tasa de incapacidad permanente de al menos el 80 % se amplía de 10 a 20 años. Estas prestaciones se conceden por un período mínimo de un año y un máximo de cinco. Pero si la minusvalía no es susceptible de una evolución favorable, el límite superior puede llegar (ahora) hasta los veinte años.

La cuantía trimestral de la **RSA** acordada a un beneficiario queda estabilizada. Desde el 1 de enero, aquélla no puede modificarse entre dos re-exámenes periódicos trimestrales, salvo modificaciones en sus condiciones familiares (en ese caso serían de aplicación desde el primer día del mes en que hubieran tenido lugar).

Por otra parte, y desde el 1 de enero, se han suprimido los requisitos específicos para los no asalariados que soliciten la RSA.

Las reglas relativas a la concesión del aumento de la RSA a los progenitores sin pareja son ahora más precisas. Para obtener la duración máxima de este

incremento (doce meses), había que presentar la solicitud en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se daban las condiciones para acceder al derecho. Con la nueva regulación, y a partir del 3 de febrero, el plazo de seis meses se cuenta:

- Bien a partir de la fecha en que el progenitor comienza a asumir, en solitario, la carga efectiva y permanente de un hijo o, en el caso de las embarazadas, a partir de la fecha de la declaración del embarazo.
- Bien a partir de la fecha en la que una persona, con al menos un hijo, debe asumir la carga efectiva o permanente, por el hecho de quedarse sola.

Los decretos permiten presentar las solicitudes a través de Internet. No se requiere, en este caso, presentar documentos justificativos en tanto que las Cajas (de ayudas familiares y de la mutualidad social agrícola) dispongan de las informaciones necesarias o de que puedan obtenerlas a través de las administraciones y de las comunidades.

Desde el 1 de enero de 2017, la cuantía concedida de la **prima de actividad** puede revisarse entre dos plazos trimestrales, en el caso de que sobrevenga una situación en que aquélla sea incrementada al constituirse una familia uniparental. En este caso, el incremento de las ayudas se hace efectivo desde el primer día del mes civil en que se haya producido la situación.

Por otra parte, como en el caso de la RSA, se ha producido una precisión en la definición de las condiciones para obtener esta ayuda, y se han suprimido las condiciones de elegibilidad específicas de los no asalariados para acceder a la prima de actividad.

A partir del 3 de febrero, para calcular la cuantía de la prima de actividad, se toman en cuenta no sólo las pensiones alimenticias pagadas para el mantenimiento de los hijos en caso de separación de los progenitores, sino además las pensiones pagadas por los descendientes del beneficiario, las pensiones compensatorias (rentas vitalicias) y las rentas asignadas por el seguro de enfermedad a las víctimas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política económica y social

El primer ministro, Alexis Tsipras, defiende el acuerdo de principios alcanzado con los acreedores en el Eurogrupo a finales de mes, calificándolo de compromiso “honesto” que permitirá abandonar la senda de la austeridad.

“No vamos a festejarlo, pero es la primera vez que los responsables de las instituciones reconocen que ya es tiempo de acabar con la austeridad continua en Grecia”, dijo Tsipras en la sesión de preguntas al Gobierno.

El primer ministro recalcó que el compromiso contempla que por cada ajuste adicional que entrará en vigor en 2019 habrá una medida correspondiente de alivio, por lo que el coste fiscal será nulo.

«Desde el principio el Gobierno insistió en que tomar nuevas medidas de austeridad no solo no corresponde al progreso que ha hecho la economía sino que comprometerá toda perspectiva de crecimiento», dijo Tsipras, quien volvió a prometer que «no habrá ni un solo euro de medidas de austeridad».

«Esta vez conseguimos un compromiso honesto. Por primera vez en siete años dejamos atrás la austeridad perpetua», recalcó, y aseguró que entre los logros figura que el FMI ya no exige que las medidas adicionales que deben aprobarse sumen el 2 % del producto interior bruto (PIB), lo que equivale a unos 3.600 millones de euros.

Destacó además que el acuerdo de principios alcanzado últimamente contempla que los 3.000 millones de euros del plan de inversión que está negociando Grecia con el Banco Mundial y destinados a crear 100.000 empleos, se excluyan del cálculo del superávit primario, aunque esto deberá terminar de negociarse a nivel técnico.

Los técnicos de los acreedores europeos y del Fondo Monetario Internacional (FMI) regresarán a principios de marzo a Atenas para reanudar la evaluación del rescate heleno de cara a cerrar la segunda revisión del mismo, después de que el país se comprometiese con sus socios a negociar más reformas.

«Los representantes de las instituciones van a volver a Atenas a principios de esta semana», dijo el portavoz jefe de la Comisión Europea, Margaritis Schinas, en la rueda de prensa diaria de la institución.

El portavoz rehusó precisar si los técnicos, que tienen que supervisar el cumplimiento por parte de Atenas de las condiciones asociadas a su rescate, comenzarán esta tarea este lunes o martes.

“Seguiremos trabajando estrechamente con nuestros socios y confiamos en que puedan encontrarse soluciones, como siempre ha sido el caso, para concluir la revisión y asegurar que continúan el progreso y la implementación de las reformas del programa griego”, añadió Schinas.

El retorno de la misión, que componen técnicos de la Comisión Europea, el Banco Central Europeo, el Mecanismo de Estabilidad Europeo y el Fondo Monetario Internacional -que no participa financieramente en el rescate-, ha sido posible después de que Grecia se comprometiese el pasado 20 de febrero a negociar un paquete de reformas adicionales.

Esto permitió desbloquear las negociaciones con los acreedores europeos y el FMI para cerrar la segunda revisión del programa, que permanecían estancadas por las diferencias con respecto a las reformas en materia laboral y energética y, en especial, sobre la trayectoria fiscal del país a partir de 2018 y las demandas del FMI de un mayor alivio de deuda.

Las instituciones y las autoridades griegas deben ahora llegar a un acuerdo técnico sobre el paquete de reformas y el cumplimiento de Atenas que poner sobre la mesa en la próxima reunión, el 20 de marzo, de los ministros de Economía y Finanzas de la eurozona (Eurogrupo).

En sus manos está validar esta propuesta y cerrar los últimos flecos políticos para dar luz verde definitiva a la revisión, imprescindible para que pueda abordarse el desembolso de un nuevo tramo de ayuda.

El presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, indicó tras su reunión de la semana pasada que Grecia podría además utilizar el “margen fiscal”, que prevén que consiga gracias a las reformas, en “medidas para impulsar el crecimiento” y que el Gobierno heleno podrá empezar a esbozarlas durante las negociaciones con los técnicos que comienzan esta semana.

La agencia de calificación crediticia Fitch mantiene en “CCC” la nota de solvencia de la deuda a largo plazo griega, debido a que se mantienen los riesgos de un revés económico a pesar de que por ahora Grecia cumple con sus compromisos.

En un comunicado la agencia precisó que si bien Atenas está cumpliendo con los términos del programa de rescate, el retraso de la finalización de la segunda evaluación aumenta el riesgo de una pérdida de confianza y, por lo tanto, de un debilitamiento de la incipiente recuperación económica.

Según Fitch, el hecho por un lado de que Grecia esté cumpliendo con sus compromisos y el miedo entre los socios de que una mayor desestabilización pueda conducir a comicios anticipados en un año cargado de citas electorales, podría llevar a las instituciones europeas a desembolsar el siguiente tramo de ayuda sin la participación del Fondo Monetario Internacional (FMI).

La agencia señala que el superávit primario (excluye el pago de intereses de la deuda) en 2016 superó con creces el objetivo del 0,5 %, hasta alcanzar el 2,5% del PIB.

Esta diferencia es tan potente que Fitch no ve en peligro para la meta de un superávit primario 1,75 % del PIB fijada para este año en el programa asociado al tercer rescate.

Sin embargo, los economistas de la agencia estiman que la meta de superávit primario de un 3,5 % en 2018 sigue siendo difícil de alcanzar.

Una panorámica de la evolución de la economía griega puede verse con las últimas variaciones de los principales aspectos, publicadas por ELSTAT:

- Producto Interior Bruto: -1,1% (IV trimestre 2016 sobre IV 2015)
- Inflación 1,3% (Febrero)
- Exportaciones: +23,9% (enero 2017 sobre enero 2016)
- Actividad de construcción: -28,9% (Ene-dic 2016 sobre ene-dic 2015)
- Comercio al por menor: -1,0% (diciembre 2016/diciembre 2015)
- Tasa de desempleo: 23,1% (diciembre)

Huelgas y protestas

Los médicos de los hospitales públicos griegos han realizado el 1 de marzo una huelga de 24 horas contra el incremento de las cotizaciones sociales y la reducción de sus pensiones.

Los médicos reivindican la retirada de la ley de pensiones -aprobada la primavera de 2016 y puesta en marcha a partir del 1 de enero de este año-, la eliminación de las cotizaciones a la seguridad social para los facultativos desempleados y el restablecimiento de sus salarios a niveles anteriores a la crisis.

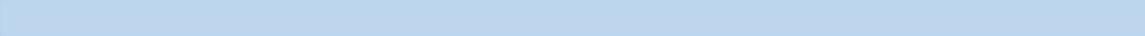
Los trabajadores de empresas de servicios externos de los hospitales reivindican por su parte ser contratados directamente por el sistema de sanidad griega, al igual que sucedió hace dos años con las limpiadoras del Ministerio de Finanzas.

También se manifestaron en el centro de Atenas los bomberos con contratos temporales, que reivindican contratos fijos. A finales de mes el Parlamento aprobó una enmienda que prolonga sus contratos -vencidos en febrero- tres años más como solución provisional hasta que el Gobierno negocie con los acreedores el tema, según anunció el ministro de Protección Ciudadana, Nikos Toskas.

Por su parte, los trabajadores de metro y tranvías de Atenas celebraron tres huelgas de 24 horas en apenas una semana, como protesta contra los planes

del Gobierno de transferir la gestión de los locales comerciales en las estaciones a la empresa que engloba el transporte en la capital. Los trabajadores ven en esta decisión gubernamental el primer paso para la privatización de la compañía.

La mayoría de estas protestas están relacionadas directamente o indirectamente con reformas asociadas al tercer programa de rescate griego. Los representantes de las instituciones acreedoras se encuentran actualmente en Atenas para continuar las negociaciones con el Gobierno griego sobre la segunda revisión del programa, de cuyo éxito depende el desembolso de un nuevo tramo de la ayuda por un total de 6.100 millones.



IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

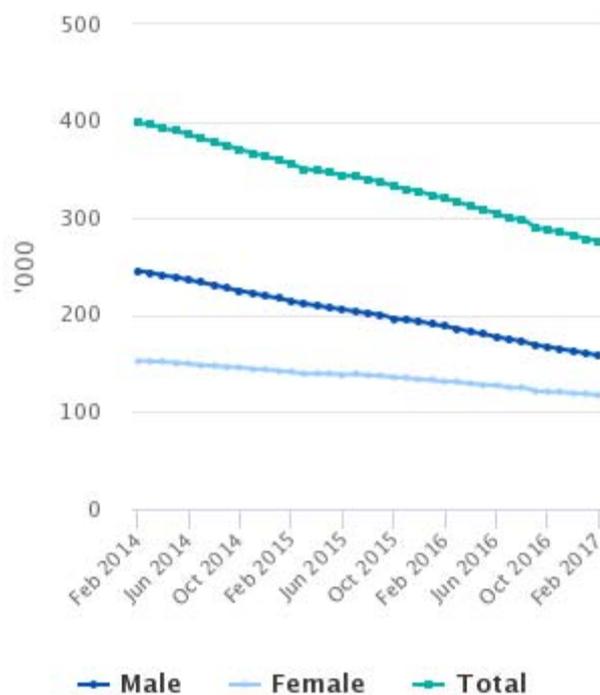
Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de enero de 2017 un 0,3% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).



Fuente: CSO

Mercado de trabajo

Según los datos publicados por *Central Statistics Office*, en el mes de febrero el número de personas que figuran en el censo de desempleados (*Live Register*) se sitúa en 268.000, habiéndose registrado un descenso de 2.800 personas con respecto al mes anterior. El número de perceptores se ha situado en su nivel más bajo de los últimos ocho años. La tasa de desempleo ha descendido al 6,6%.



Fuente: CSO

Action Plan for Jobs 2017

El primer ministro irlandés, Enda Kenny, y la ministra de Trabajo, Empresa e Innovación, Mary Mitchell O'Connor, presentaron el pasado 1 de febrero el Plan Anual de Empleo, *Action Plan for Jobs 2017 (APJ)*. Es la sexta edición del programa plurianual en el que se señalan acciones y objetivos concretos para ayudar a establecer las mejores condiciones para la creación de empleo. La meta del programa es alcanzar 200.000 puestos de trabajo adicionales para 2020.

En la elaboración de esta nueva edición del plan de empleo se han tomado en consideración factores importantes como el Brexit y las cambiantes condiciones comerciales a nivel mundial. Este programa es la respuesta del Gobierno irlandés a los significativos cambios a los que se enfrentan las empresas y tiene como objetivo asegurar que la base empresarial irlandesa resista los cambios venideros.

El APJ centra su reacción ante el Brexit en tres áreas:

1. Diversificación: ayudar a las empresas a conseguir una mayor representación en mercados con el fin de aumentar la exportación y la atracción de inversión.
2. Mejora de la competitividad: incrementar la competitividad a corto plazo y evitar la introducción de medidas que aumenten la fragilidad de los sectores más desprotegidos.

3. Examinar nuevas oportunidades: captar sectores en los que Irlanda puede mostrar una oferta única.

Otras acciones específicas contenidas en el plan de empleo son:

- Iniciativa de Financiación de Exportación (*Export Finance Initiative*): lanzar un nuevo programa de apoyo a la exportación destinado a PYMES, con la puesta en marcha de un piloto en 2017.
- Innovación 2020: destinar 600 millones de euros a programas de ciencia e tecnología.
- Mejora de los centros de trabajo: puesta en marcha de una herramienta para que trabajadores y empresarios se comprometan a mejorar los centros de trabajo, con la implantación de un programa piloto.
- Programa de Apoyo a la Venta al por menor (*Retail Support Programme*): formación para ayudar a los minoristas a aumentar su actividad comercial online y expandir sus negocios a mercados internacionales.
- Fondo para el fomento del emprendimiento femenino.
- Desarrollo de una estrategia del Gobierno para descubrir oportunidades en la economía digital en todos los sectores.
- Diversas medidas destinadas a apoyar la iniciativa empresarial de los trabajadores con más experiencia (*seniors*), la reincorporación al mercado laboral de las mujeres y de los desempleados de larga duración.
- Nueva normativa para reducir la burocracia.

El primer ministro irlandés ha destacado que el plan de empleo *Action Plan for Jobs 2017* es la respuesta del Gobierno a los retos que plantea un mercado externo incierto con la que se pretende asegurar que la economía se mantenga competitiva y firme. Ha centrado la atención en mejorar la competitividad, garantizar que la mejora de las habilidades coincide con las necesidades del mercado, impulsar la innovación y promover el emprendimiento.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La crisis del Partido Democrático ha protagonizado la situación política en el mes de febrero si bien el resto de los partidos en Italia no se encuentran tampoco en sus mejores momentos.

Matteo Renzi dimitió como primer ministro a principios del mes de diciembre. Su intención era la de presentarse de nuevo como candidato del Partido Democrático a las próximas elecciones generales, que en principio, él calculaba se celebrarían esta primavera. El problema es que la fecha de las elecciones es aún indeterminada. La legislatura natural termina en la primavera de 2018, pero la duración del gobierno depende de los apoyos con los que cuente en el Parlamento.

En esta situación, durante el mes de febrero, las discusiones en el PD han girado en torno al calendario a establecer para la celebración de un congreso, la celebración de primarias y la previsión de la fecha de elecciones. En todo este proceso, en seguida se hicieron palpables las divergencias existentes entre los partidarios de Matteo Renzi y los críticos a su gestión tanto en el gobierno pasado como en su función de secretario general del partido entre los que se encuentran los diputados Pierluigi Bersani, Gianni Cuperlo, Francesco Boccia, los presidentes de Apulia (sur), Michele Emiliano, y de Toscana (centro), Enrico Rossi. Entre los intereses de este sector crítico se encuentran por ejemplo el de que el Gobierno de Gentiloni concluya la legislatura, pero también la dotación de una nueva dirección y un nuevo proyecto político para el partido. Incluso muchos de los calificados de “renzianos” se han mostrado partidarios de dejar finalizar la legislatura.

En una asamblea celebrada a mediados de mes, en la que Matteo Renzi anunció su dimisión como secretario general para volverse a presentar, se visibilizó la escisión entre los dos sectores que pocos días después se formalizó con la formación de un nuevo grupo parlamentario bautizado como Demócratas y Progresistas. El grupo puede contar en el Parlamento con 37 diputados (20 del PD y 17 del partido Sinistra Ecologia y Libertà). Entre ellos se encuentra Roberto Speranza, que fue uno de los más críticos con Renzi, mientras que el portavoz será Francesco Laforgia. Algunos de los miembros de este nuevo movimiento son figuras de relieve en el panorama de la izquierda italiana, como Pierluigi Bersani, exsecretario del PD, o el exprimer ministro Massimo D'Alema que también abandonaron el partido. En el Senado, el nuevo grupo contará con 14 ex senadores del PD y la portavoz será Cecilia Guerra, y aunque este número puede ser determinante ya anunciaron que seguirán apoyando al Ejecutivo de Paolo Gentiloni. No se ha incorporado, sin embargo, el presidente de Apulia (sur), Michele Emiliano, que, crítico con Renzi, va a permanecer en el con la intención de presentar su candidatura a las primarias

cuya fecha ya se ha fijado para el 30 de abril y en las que se elegirá al nuevo secretario general de la formación gubernamental.

En cuanto al Movimiento 5 Estrellas, la situación en la Alcaldía de Roma, dónde han sido investigados varios de sus representantes por motivos de corrupción, incluida la alcaldesa, por abuso de poder, ha frenado un poco el ascenso que había adquirido la formación en los últimos meses como favorita en intención de voto en las encuestas, pero sigue siendo la primera en porcentaje, muy poco por encima del Partido Democrático.

Mientras, en la derecha, existen muchas divergencias entre los partidos en el caso de que pretendan ir juntos a las elecciones. Las diferencias se refieren sobre todo en relación con la Unión Europea. Mientras que la Liga Norte, de Matteo Salvini y “Hermanos de Italia, de Giorgia Meloni, se postulan en contra de la Unión Europea, Forza Italia, mantiene un perfil más moderado. También existen dificultades en relación con la celebración de elecciones primarias para elegir a un candidato común. La propuesta de coalición se realizará con ocasión de las elecciones a las corporaciones locales dónde parece que el centro derecha se presentará unido. A nivel nacional será todo mucho más complicado. Berlusconi siempre ha estado en contra de las elecciones primarias, pero según algunos miembros del partido, este problema podría resolverse a cambio de acuerdos en la ley electoral en relación con el sistema proporcional y el premio a la coalición más votada. En previsión de que se celebren elecciones anticipadas, Silvio Berlusconi ha puesto en marcha a su partido para elaborar la lista de los candidatos, compuesta idealmente “por un tercio de políticos, un tercio de jóvenes y profesionales, y un tercio de buenos administradores locales”. Paralelamente, se ha abierto el debate sobre el programa, que se concentrará sobre impuestos, seguridad, inmigración y sobre “una renta ciudadana de empleo” propuesta también por Matteo Renzi.

Situación económica

Italia sigue retrasada en el crecimiento del PIB, siendo el único país de la UE que permanece en un ritmo de crecimiento inferior al 1%. En la presentación de las previsiones de la UE, el comisario Pierre Moscovici ha señalado que el crecimiento italiano es constante pero moderado. Según la Comisión la incertidumbre política y el lento ajuste del sector bancario obstaculizan el crecimiento. Las previsiones de la UE son: un crecimiento del 0,9% del PIB para 2017 (justo la mitad de la media europea del 1,8%), una tasa de desempleo del 11,6%, una relación déficit/PIB del 2,4% y un impacto de la deuda pública del 133,3%.

Sobre las cifras macroeconómicas, sigue abierta, por parte de la Comisión, la solicitud de ajuste por importe de 3.400 millones de euros en el plan de estabilidad italiano. En los últimos meses, Italia y las autoridades europeas han mantenido un pulso por sus cuentas para 2017. El Gobierno transalpino ha calculado que el déficit será del 2 % del producto interior bruto (PIB) en 2017 y que el endeudamiento público se situará en el 132,2 %, unas cifras que no

convencen a la CE, que pide un mayor ajuste. El Ejecutivo comunitario calcula que la deuda pública italiana será del 133,3 % del PIB para 2016- 2018. Así, la CE ha solicitado al país una corrección de sus cuentas públicas del 0,2 % de su PIB, es decir, un ajuste de 3.400 millones de euros. A una primera respuesta de carácter ambiguo y general del ministro de Economía, Pier Carlo Padoan, el gobierno se encuentra ahora inmerso en la programación plurianual dónde deberá reducir los gastos y aumentar los ingresos por este importe en total, dispuesto a reducir la deuda tal como pide la Comisión Europea.

Por su parte, la OCDE ha elevado las previsiones de crecimiento de Italia para 2017 al 1%. En su informe se afirma que la economía italiana está en vías de recuperación después de una larga y profunda recesión. La situación ha mejorado por las reformas estructurales, las políticas monetarias y presupuestarias y a los bajos precios de las materias primas. No obstante la recuperación es débil y la productividad no aumenta.

Este mes se ha conocido que el crecimiento del PIB en 2016 aumentó el 0,9% con respecto a 2015. Según el ISTAT, el dato, corregido por los efectos del calendario aumentaría el 1%. En el Documento Programático que envió el gobierno en octubre a Bruselas se había estimado una subida del 0,8%, por lo que el resultado final ha sido ligeramente superior a las previsiones del gobierno. La economía italiana no crecía a este ritmo desde 2010.

Por otro lado, el dato de la inflación en febrero ha resultado mayor de lo previsto. La inflación registrada en febrero fue del 0,3 por ciento en comparación con enero y del 1,5 por ciento en término interanuales. Los expertos esperaban un incremento de tan solo el 0,1 por ciento en el índice de precios. Sin embargo, podría tratarse de un incremento pasajero y provisional ligado a la subida del precio de productos y servicios volátiles, como son los alimentos no elaborados (+8,8 por ciento), los productos energéticos (+12,1 por ciento) y el transporte (+2,4 por ciento).

Por último, este mes el ministro de Economía ha presentado en el Tesoro los resultados de la Agencia Tributaria. En ese año se han recuperado 19.000 millones. El ministro afirmaba en la presentación que dirigirá su actuación contra los evasores pero tendrán en cuenta a las empresas y contribuyentes honestos a los que ayudará a corregir los errores, sin medidas inútilmente punitivas, subrayando que “una buena administración fiscal” no solo necesita asegurar los ingresos sino también la justicia social. Algunos medios han comentado que este incremento de ingresos con respecto a años anteriores está relacionado con el proceso de regularización fiscal en vigor durante 2016.

Situación social

Cambios, enmiendas y consecuencias del “Jobs act” de Renzi siguen siendo los protagonistas, también en el mes de febrero de este año, del panorama socio-laboral italiano. Se hace referencia, concretamente, a tres asuntos relacionados con la reforma laboral de Renzi: el “cheque de recolocación”, el

desempleo para los autónomos dependientes y el uso (o abuso) de los “voucher”, que en un principio habían nacido para los trabajos accesorios y ocasionales y que últimamente se habían convertido en el instrumento más utilizado por los empleadores, como forma de contrato alternativa.

También debe señalarse el desarrollo de la Ley sobre inclusión y lucha contra la pobreza, del que se da cuenta en el apartado de Asuntos Sociales, con una llamada al Anexo documental de este informe.

En los próximos días se enviarán las primeras cartas dirigidas a alrededor de 25.000 personas desempleadas para iniciar la fase experimental del “cheque de recolocación”, nueva medida de política activa introducida en un decreto de desarrollo de la reforma del mercado de trabajo de 2015 (gobierno de Matteo Renzi). Con el decreto 150/2015 sobre la reorganización de las disposiciones en materia de servicios para el empleo y las políticas activas, se establecía la creación de una Agencia Nacional para el Empleo (creada en septiembre de 2016) y se regulaba una prestación para la reinserción laboral del trabajador desempleado en forma de cheque. El cheque de recolocación solo podrá ser gastado en actuaciones de políticas activas de empleo desarrolladas por los centros de empleo y entidades acreditadas en materia de políticas activas de empleo. La agencia de empleo será la elegida por el trabajador y solamente podrá cobrar el cheque, cuyo importe dependerá del perfil de empleabilidad del trabajador (de 250 a 5.000 euros) en el caso de que el beneficiario haya encontrado un empleo.

Por cuanto concierne a los denominados “*vouchers*”, se trata, según los sindicatos, de una aberración que debe corregirse urgentemente y que es consecuencia de otra de las medidas de la reforma laboral de Renzi, la que reorganiza los tipos de contrato, con la eliminación de los denominados contratos de colaboración (autónomos dependientes) que de hecho eran relaciones de trabajo por cuenta ajena encubiertos. Ello ha producido el uso masivo del sistema de voucher, que en principio había sido creado para retribuir servicios de trabajo “accesorios” (sobre todo en la agricultura, durante la vendimia) realizados ocasionalmente por estudiantes, pensionistas o amas de casa. Lña finalidad era la de hacer emerger el trabajo no declarado. Posteriormente se fue ampliando su ámbito, hasta llegar incluso a las Administraciones Pública. El “*voucher*” se compra en los estancos a un coste de 10 euros (7 euros/hora para retribuir al trabajador y 3 para el Instituto Nacional de Previsión Social).

Parece ser, de todas formas, que en enero de este año ha bajado su recurso, habiéndose vendido menos de 9 millones de “*vouchers*”, el nivel más bajo desde enero de 2016, según ha indicado el presidente del Instituto Nacional de Previsión Social, Tito Boeri en una intervención en la Comisión de Empleo de la Cámara de Diputados.

En comparación con enero de 2016, todavía es levemente superior (fueron 8,5 millones el año pasado), pero, gracias a los controles de seguimiento que se

han puesto en marcha, el dato es muy inferior a la media de 2016 (desde el mes de marzo las ventas siempre fueron superiores a los 10-11 millones al mes). Como se ha dicho, la eliminación en 2016 de otros tipos de relación laboral, como el contrato de colaboración de autónomos dependientes, ha contribuido a que en este año su venta se haya incrementado hasta un 30%. Tras la introducción, en octubre, de medidas de seguimiento, ha descendido su uso.

Y también en relación con los autónomos dependientes, cabe señalar que, tras una primera decisión de eliminar, para este tipo de trabajadores, la posibilidad de acceder a la prestación de desempleo (DIS-COLL) que se había creado de manera experimental para el bienio 2-15-2016, en febrero se ha aprobado una enmienda, con el aval del gobierno, y ahora en espera de pasar a Cámara y Senado, que corrige (o propone corregir) esa decisión.

La enmienda a uno de los decretos de actuación del “jobs Act” ha sido aprobada por la Comisión de trabajo de la Cámara y ahora deberá pasara al pleno de la Cámara y luego al Senado, para la votación final. Parece ser, de todas formas, que las probabilidades de que la enmienda pase son muy altas, dado que esta vez el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, ha reivindicado su paternidad.

Según algunas declaraciones anteriores del Ministro parecía que los investigadores debían considerarse como estudiantes y por lo tanto sin derecho a percibir una prestación durante la interrupción del contrato; sin embargo ahora es partidario de la ampliación de los beneficiarios y la prolongación de la denominada “Dis-coll” (*Disoccupazione per Collaboratori*) que ya parece seguro se ampliará por lo menos hasta junio pero que debería transformarse en estructural.

La enmienda prevé la imposición de una cotización adicional del 0,17% a cargo del investigador y no da lugar a período asimilado al alta. En sustancia, según cálculos de la Asociación de Doctorandos e investigadores italianos, para los doctorandos la Dis-Coll oscilaría entre los 765 euros en el primer mes y 698 en el seto; para los investigadores se iría de los 960 euros (primer mes) a los 875 (sexto mes). A la prestación tendrán derecho las personas cuyo contrato venza después del 1 de julio de 2017. De momento no se cubre a los doctorandos sin beca (que no cotizan a la “gestión separada” del INPS).

Preguntas parlamentarias, movilizaciones, peticiones y protestas, enmiendas aprobadas y luego rechazadas, han acompañado desde su nacimiento la Dis-coll, un intento de limitar las carencias del sistema de protección social de los precarios, que ahora ya no son la excepción, si no la regla en el mundo del trabajo. Hasta ahora esta prestación excluía a los investigadores, doctorandos y becarios, aunque coticen a la “gestión separada” del INPS. La respuesta que el Gobierno ha dado hasta ahora ha seguido la idea de que la investigación no es un trabajo, sino un período de formación. Pero hay que tener en cuenta que

los interesados pueden llegar hasta los 40 años de edad y que su número ronda los 62.000, lo cual ya no es minoría.

Seguridad social

Polémicas sobre la sostenibilidad del sistema italiano de pensiones

Después de que el Tribunal de Cuentas llamara la atención sobre el balance del INPS, poniendo en evidencia el resultado negativo de su patrimonio en 2015, el presidente del Instituto, Tito Boeri, ha querido tranquilizar sobre la situación del sistema de pensiones: «es sostenible, es un sistema que otros países querría copiar». Boeri ha añadido, sin embargo, que “muchas veces las medidas solo se realizan con vistas a corto o medio plazo y no con vistas al futuro que es el que les interesa a los jóvenes».

Posteriormente se ha conocido que el Consejo de Dirección y Vigilancia del INPS no ha aprobado el presupuesto para 2017 por considerar, según se lee en una nota publicada, que no se incluyen en el documento las respuestas por parte del Instituto a puntos relevantes (como créditos de cotizaciones o patrimonio inmobiliario), que habían sido objeto de observaciones por parte del “Colegio de Sindaci” (similares a interventores) y del Ministerio de Trabajo, lo que no les permite ofrecer un juicio positivo. El Consejo del INPS, al que le compete la aprobación del presupuesto” ha solicitado desde hace tiempo a los órganos de gestión algunos elementos útiles para superar las dificultades observadas” añade la nota.

«Aun estando garantizadas las prestaciones por el Estado, es evidente que una gestión del balance de resultados que presenta una evolución negativa del patrimonio debe ser objeto de una adecuada e inmediata atención». Según las cifras del presupuesto del organismo, el resultado económico del ejercicio será negativo en 6.152 millones de euros, con una mejora de 1.498 millones de euros con respecto a las previsiones de resultados de 2016. A finales del ejercicio 2017 se prevé un déficit patrimonial de 7.863 millones de euros.

Mientras tanto, Gobierno y sindicatos han vuelto a tomar la negociación sobre medidas urgentes en el ámbito de la previsión social que ya fueron recogidas en el Acuerdo de 28 de septiembre de 2016 (entre ellas el anticipo de pensión) ya a punto de ponerse en marcha, y sobre la segunda fase de la reforma que conlleva medidas estructurales más complejas.

Al finalizar la primera reunión sobre la materia, el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti ha declarado que se retoma el camino comenzado en septiembre «confirmando el método definido en el Acuerdo que recoge la voluntad del gobierno de las organizaciones sindicales para las reformas en el ámbito de la previsión social en la base de un trabajo compartido».

El Ministro ha aprovechado la ocasión para comentar la noticia sobre la falta de aprobación del balance presupuestario del INPS por parte del Consejo de

Dirección y Vigilancia, y ha querido tranquilizar a los ciudadanos señalando que este hecho no tiene ninguna repercusión. No hay ningún problema en la sostenibilidad del sistema, ni en la cobertura de las prestaciones del INPS en cuanto que están garantizadas por el Estado. El ministro ha precisado que analizará todos los elementos para comprender los motivos por los que el balance presupuestario no ha sido aprobado por el Consejo.



LITUANIA

COMISIÓN EUROPEA: INFORME PAÍS. LITUANIA 2017 ²

La Comisión Europea publicó su último informe sobre Lituania, "Country Report Lithuania 2017", que ofrece una evaluación clara y precisa de la economía lituana durante los últimos años hasta 2017. Es una "Evaluación de los progresos realizados en las reformas estructurales, la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos y los resultados de las revisiones a fondo realizadas en virtud del Reglamento (UE) no 1176/2011". El informe revela cierta sombría situación social y económica y recomienda reformas en los sectores educativo, sanitario, social, económico, etc., medidas drásticas para remediar la situación que devuelva el progreso de Lituania al nivel anterior a 2008-2009.

Un resumen del informe destacaría, en nuestro ámbito de actuación, lo siguiente

La Comisión exhorta a los Estados miembros a redoblar sus esfuerzos en los tres elementos del triángulo virtuoso de la política económica: impulsar la inversión, perseguir reformas estructurales y garantizar políticas fiscales responsables. Al hacerlo, los Estados Miembros deberían centrarse en mejorar la equidad social a fin de lograr un crecimiento más inclusivo.

Después de varios años de fuerte crecimiento, la economía de Lituania siguió creciendo en 2015 y 2016, aunque a un ritmo más lento. Habiendo crecido consistentemente por encima del 3% en los años posteriores a la crisis económica de 2009, el crecimiento del PIB de Lituania ha estado por debajo del 2% en los últimos dos años.

El fuerte crecimiento del empleo y la disminución de la población en edad de trabajar redujeron la tasa de desempleo en 2016. Al mismo tiempo, la oferta de trabajo aumentó a medida que más trabajadores de edad avanzada permanecieron en el mercado de trabajo después de la edad de jubilación. Sin embargo, esto hizo poco para aliviar la presión sobre los salarios, que siguió creciendo fuertemente en 2016 y el mercado de trabajo se está endureciendo. Con el crecimiento de los salarios que se mantendrá fuerte en los próximos años, la competitividad podría frenar en el futuro a menos que se equilibre con un crecimiento de la productividad ... "

Los desafíos demográficos pesan sobre el crecimiento potencial. La población ha estado disminuyendo desde principios de los noventa a un ritmo acelerado. Durante los últimos 10 años, disminuyó en promedio un 1,3% anual y se prevé que la tasa de disminución se acelere aún más en los próximos años. Los

²**Fuentes:** The weekly of Vilnius, a partir del informe de la Comisión, "Country Report Lithuania 2017"

principales impulsores de la disminución de la población del país son la alta emigración neta y el crecimiento natural negativo, que se ve exacerbado por la mala salud de la población.

Considerando que Lituania se ha beneficiado de un elevado crecimiento de la productividad hasta 2009, estas tasas de crecimiento han bajado desde entonces. Esto puede en parte estar vinculado a la importante caída de la inversión privada, que no ha logrado recuperarse de la crisis y se mantiene muy por debajo de los niveles históricos.

La desigualdad es alta y creciente. La desigualdad de los ingresos en Lituania es una de las más elevadas de la UE y ha ido aumentando desde 2012. Es el resultado de las disparidades de empleo entre trabajadores poco y altamente calificados, de una fuerte dispersión de los salarios, de la progresividad limitada del sistema fiscal y de una débil Red de seguridad social. El sistema de beneficios fiscales en Lituania es menos eficaz para reducir la desigualdad que en otros países de la UE. Además, se considera que la elevada desigualdad de ingresos perjudica al crecimiento económico y a la estabilidad macroeconómica. En Lituania, también podría estar contribuyendo a la alta emigración. Además, la tasa de pobreza sigue siendo alta, especialmente entre los discapacitados, los pensionistas, en particular las mujeres mayores y los desempleados, debido principalmente a la escasa protección proporcionada por el sistema de bienestar social.

En general, Lituania ha logrado algunos avances en la aplicación de las recomendaciones específicas para 2016:

- Ha adoptado varias medidas encaminadas a mejorar su bajo cumplimiento tributario. Sin embargo, la recaudación de impuestos, en particular la del impuesto sobre el valor añadido y los impuestos sobre el trabajo, podría seguir aumentando
- La disminución de la población y el envejecimiento suponen un reto para las perspectivas de crecimiento y el equilibrio fiscal. La disminución de la oferta de mano de obra y el aumento de los costes de infraestructura per cápita afectarán al potencial de crecimiento en las próximas décadas. Además, la creciente tasa de dependencia, que se duplicará en los próximos veinte años, dificultará el financiamiento de las pensiones, la atención sanitaria y la educación y agravará los retos fiscales en el mediano plazo.

Aunque el crecimiento del PIB de Lituania se ha recuperado fuertemente de la crisis, las tasas de crecimiento de la inversión y la productividad no han vuelto a sus niveles previos a la crisis. Los escasos resultados de la investigación y la innovación, la calidad mediocre de la educación y los programadores ineficaces de aprendizaje de adultos pesan más en el rendimiento de la productividad de Lituania a medida que el país se hace más rico. También son un obstáculo

para el crecimiento futuro, ya que se espera que los aumentos de productividad vienen cada vez más de las actividades basadas en el conocimiento ...

La escasez de cualificaciones es alta y el riesgo de convertirse en un importante cuello de botella para el crecimiento. La brecha entre los trabajadores altamente cualificados y los poco cualificados en términos de salarios y oportunidades de empleo es alta y está aumentando, lo que pone de manifiesto la creciente escasez de cualificaciones. Por otra parte, la baja cobertura de las políticas activas del mercado de trabajo significa que muy pocos de los trabajadores poco cualificados obtienen la formación que necesitan. Dado que el crecimiento de Lituania dependerá cada vez más de actividades basadas en el conocimiento, garantizar el suministro de mano de obra calificada será crucial para mejorar su nivel de vida.

Los resultados del sistema educativo están empeorando y el sistema es ineficiente. Las calificaciones son inferiores a las de los otros países bálticos y la proporción de estudiantes de bajo rendimiento ha aumentado significativamente en los últimos años. A pesar de las altas tasas de educación terciaria, la falta de trabajadores altamente cualificados está aumentando. El sistema educativo ha tenido dificultades para adaptarse a la rápida disminución del número de alumnos y estudiantes y, por lo tanto, su sistema educativo está excesivamente ocupado y cargado con el mantenimiento de una infraestructura demasiado grande. Además, los bajos salarios y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional impiden a las escuelas atraer a graduados con talento para reemplazar a los maestros que se jubilan. La educación superior se ve afectada por las deficientes normas de calidad y los incentivos financieros que fomentan la sobredimensión y la ineficiencia.

Aunque el ingreso per cápita de Lituania ha crecido notablemente desde la crisis, la reducción de la pobreza ha sido escasa y la desigualdad ha aumentado. La cobertura de la seguridad social de Lituania no sigue el ritmo del crecimiento económico. El gasto en protección social es bajo y los bajos ingresos fiscales como proporción del PIB limitan la posibilidad de un posible aumento de esos gastos. Por otra parte, la escasa participación laboral en el ingreso nacional, la debilidad de los sindicatos y una gran brecha de cualificaciones en el mercado de trabajo contribuyen a la alta desigualdad y precariedad de los asalariados.

Los deficientes resultados sanitarios dificultan el potencial de la mano de obra y la competitividad de la economía lituana. Políticas más fuertes de prevención y promoción de la salud podrían remediar esto.

EL GOBIERNO PRESENTA SU PROGRAMA DE ACTUACIÓN ³

La Cancillería del Gobierno anunció públicamente, a principios de mes, el plan del programa de aplicación del gobierno de la coalición gobernante. La Cancillería señaló que el proyecto de programa tiene el propósito de ser discutido con la sociedad, ONGs, empresas y otras instituciones.

El plan, según el Primer Ministro, se basa en la unión de las etapas de planificación y de implantación y en que todas las instituciones trabajen conjuntamente para lograr los objetivos del programa gubernamental, a diferencia de lo que hicieron otras administraciones, cuando cada institución llevó a cabo su propio plan y había perseguido sus propios objetivos.

Según el primer ministro, el plan del gobierno aborda todas las áreas que necesitan reforma y cambio durante los próximos cuatro años y el programa tiene como objetivo alcanzar los siguientes objetivos:

- Combatir la pobreza, fortalecer la inclusión social y el apoyo a las familias,
- Reducir la desigualdad en los ingresos,
- Fortalecimiento de la inserción laboral
- Rehabilitación del sistema educativo,
- Desarrollar una economía innovadora,
- Fortalecimiento de la eficiencia empresarial;
- Mejorar la estructura del sistema fiscal para el crecimiento económico,
- Optimizar la base imponible y reducir el tamaño de la economía sumergida,
- Fortalecimiento de la eficacia del sector público de Lituania,
- Fortalecimiento de la utilización eficiente de los activos del Estado,
- Crear valor para las empresas estatales, entre otras áreas.

Según la cancillería, la estructura del proyecto de programa se compone de 5 prioridades principales, 25 direcciones con indicadores concretos de evaluación, 135 tareas con indicadores concretos y más de 800 acciones para ejecutar las obras.

Los principales puntos que destacamos, dentro de las 5 prioridades, son

Prioridad 1: construir una sociedad sostenible, responsable y sana

- Reducir la pobreza, la exclusión social y la desigualdad de ingresos y promover el empleo a través de: a) Desarrollar formas de ayuda activa en el empleo; b) Aplicar medidas reglamentarias y de otra índole para reducir la desigualdad de ingresos; , D) Garantizar la igualdad de acceso

³ **Fuentes:** The Weekly of Vilnius

a los servicios sociales, sanitarios, educativos, culturales y jurídicos, y e) Fortalecer el desarrollo social de las empresas.

- Construir un ambiente amigable para las familias, fortalecer las comunidades y reducir la violencia en todas las áreas de la vida
- Aumentar el acceso a servicios sanitarios de calidad
- Mejorar la salud pública
- Asegurar la calidad del ambiente para una vida adecuada y sostenible para todas las formas de vida.

Prioridad 2: incrementar la accesibilidad a servicios y calidad en las áreas de educación, ciencia y cultura

- Construir una personalidad sostenible y creativa
- Proporcionar acceso a la educación y fortalecer su competitividad internacional
- Reformar las redes culturales, educativas y científicas de Lituania, los sistemas de gestión, de carrera y financieros
- Mejorar el acceso a los servicios culturales en toda Lituania
- Garantizar la coherencia de la educación superior, la ciencia y la cultura, el arte y el sistema de innovación

Prioridad 3: incrementar la efectividad y transparencia del sector público

- Aumentar la eficacia del sector público
- Modernizar los servicios públicos y administrativos y desarrollar la sociedad de la información
- Aumentar la transparencia y la apertura, abordar la corrupción a través de: a) Aumentar la transparencia del sistema de contratación pública, b) Mejorar la lucha contra la corrupción, y c) Aumentar la transparencia del sistema de salud, instalar medidas anticorrupción, entre otras;
- Elevar el nivel de excelencia en la administración pública orientando el sistema de gestión de recursos humanos hacia los resultados de desempeño entre otros;
- Fortalecer la gobernanza municipal y regional local

Prioridad 4: desarrollo económico sostenible y competitivo

- Desarrollar una economía innovadora y una energía inteligente
- Mejorar las condiciones comerciales y el entorno de inversión, y fortalecer la protección del consumidor
- Reducir la economía sumergida y hacer más eficiente el sistema tributario y de seguridad social a través de: a) Promover el pago voluntario de impuestos y mejorar la recaudación tributaria, b) Mejorar la estructura del sistema tributario para el crecimiento económico, y c) Mejorar la reestructuración del sistema de seguridad social y Previsión estatal de jubilación, entre otros.
- Desarrollar vínculos de infraestructura con la Unión Europea

- Fortalecer un sector agrícola y alimentario sostenible y competitivo.

Prioridad 5: asegurar el Estado

- Desarrollar y fortalecer el sistema de defensa de Lituania
- Fortalecimiento de la seguridad cibernética y energética
- Fortalecer la educación ciudadana, el empoderamiento cívico y la protección de los derechos humanos
- Fortalecer la Seguridad Pública y modernizar el sistema penitenciario;
- Garantizar los intereses de Lituania en la aplicación de la comunidad internacional

Además, se asignaron las prioridades para cada Ministerio. Nosotros destacamos

- Ministerio de Educación: implementar la reforma de la red de sus instituciones; garantizar las necesidades del Estado, las regiones y del mercado de trabajo.
- Ministerio de Sanidad: proporcionar una asistencia médica más rápida y de mejor calidad para todos y alentar a los médicos de familia a trabajar en las zonas rurales de Lituania.
- Ministerio de Seguridad Social y Trabajo procurará aumentar los salarios, las pensiones y prestaciones; incluir y emplear a las personas que reciben apoyo social; y tratar de aumentar la protección de la familia y los niños.
- Ministerio de Hacienda: reducir la carga impositiva para las pymes; implementar una reorganización tributaria compleja; reducir la carga impositiva para las personas de bajos ingresos; reducir el beneficio imponible de las empresas que invierten en renovación tecnológica hasta el 100%; y promover el desarrollo de las finanzas alternativas y los pagos voluntarios de impuestos.
- El Ministerio de Justicia se centrará en la lucha contra la corrupción
- Ministerio de Economía: crear un entorno de inversión atractivo; atraer talentos: regular zonas económicas libres; y crear un entorno regulador más favorable para las actividades de las empresas en los territorios de las zonas económicas libres

Desde The Weekly of Vilnius, entre otros, se ha criticado este documento porque no genera ilusión y hará que se mantenga la emigración en niveles preocupantes. Parece que el recién elegido "gobierno de los profesionales" no es lo suficientemente profesional como para saber cómo llegar a una visión "realista" de dónde debe estar Lituania y las acciones centradas en cómo realizar esta "visión" y traducirlo en un modelo tridimensional de la vida real, pues es un más de los documentos de papel de gobierno de dos dimensiones llenos de deseos. Creen que el programa del gobierno es demasiado complejo, está totalmente desenfocado y es imposible de cumplir en 4 años.

Este programa de gobierno, continúan, es ficción, un ensayo, o en el mejor de los casos, una lista de deseos. A nuestro juicio, el gobierno debe ser más humilde y centrarse mucho más. Lituania necesita urgentemente trabajar "solamente" en tres áreas (que se enumeran en este programa del gobierno) y la mayoría de la gente de Lituania media estaría de acuerdo con nosotros; Las áreas son: 1) luchar contra la corrupción en "todas" sus formas y aplicar el imperio de la ley en todas las facetas de la vida en Lituania, 2) la revisión completa de todo el sistema educativo de Lituania, y después un modelo bien probado y óptimo como el de Finlandia, o similar, y 3) Completar todo el sistema de salud general de Lituania y modelarlo después a imagen de un sistema bien probado.

Para apoyar su posición, citan una declaración de I. Simonyte, ex Ministra de Finanzas de Lituania, quien comentó sobre el programa gubernamental: "He trabajado durante mucho tiempo en el servicio público para quedar impresionada por el documento; hay muchos documentos gubernamentales donde las mismas frases ya se han utilizado y publicado antes. Yo misma escribí esas palabras muchas veces antes ... El plan de medidas del gobierno da una imagen de indecisión, ignorancia y falta de visión".



REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

Situación política, económica y social

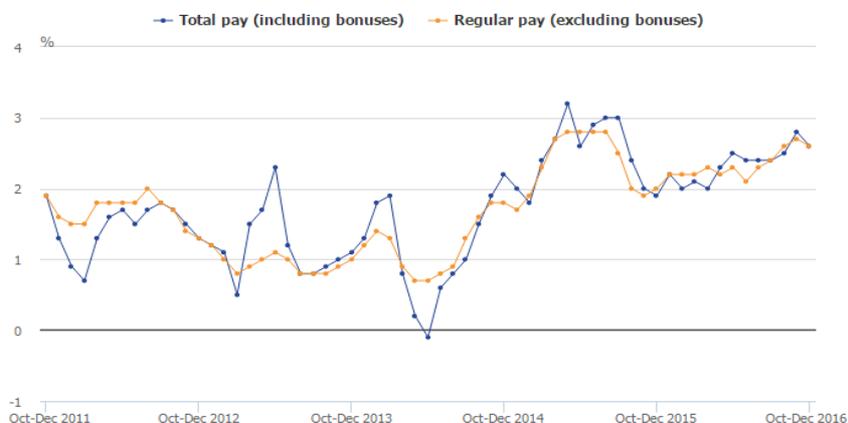
La economía británica registró un crecimiento del 0,7% en el cuarto trimestre de 2016 y un 1,8% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. Ambos porcentajes han sido modificados al alza en el primer supuesto y a la baja en el segundo con respecto a las últimas cifras publicadas.

En el mes de enero de 2017 el índice de precios al consumo (CPI) creció al 1,8%, un aumento de dos décimas con respecto al mes anterior, situándose en su nivel más alto desde junio de 2014. Esta subida se ha debido al aumento de los precios del sector alimentario y del combustible.



Fte: *Office for National Statistics*

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



Fte: *Office for National Statistics*

En diciembre de 2016, el salario medio total se situaba en 507 libras semanales y el salario básico en 477 libras/semana.

En el período octubre-diciembre 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 2,6% con respecto al año anterior.

Libro Blanco para la salida de Reino Unido de la UE

El pasado 2 de febrero a las 12:30 de la mañana, el ministro para el Brexit, David Davis, presentó ante la Cámara de los Comunes el Libro blanco para la salida de Reino Unido de la UE, titulado “La salida de Reino Unido y una nueva alianza con la Unión Europea”. Este documento detalla las 12 prioridades, ya adelantadas por la primera ministra Theresa May en su discurso del pasado 17 de enero, para la negociación con la Unión.

A continuación se detallan las principales medidas anunciadas:

1.- Proporcionar seguridad y certidumbre durante el proceso

- Introducción de un proyecto de ley de Derogación (*Great Repeal Bill*) para suprimir la Ley de Comunidades Europeas de 1972 de la legislación británica e incorporar el acervo comunitario a leyes nacionales. Se presentará un Libro Blanco separado sobre este proyecto.
- Una vez producida la salida, el Parlamento o las administraciones descentralizadas, según los casos, podrán mantener, introducir enmiendas o derogar las provisiones de esta ley.
- Inclusión en la normativa nacional del acuerdo alcanzado con la UE.
- Papel crucial del Parlamento con la presentación de proyectos de ley en materias de gran importancia como inmigración y aduanas. Continuación de los debates sobre el impacto de la salida de UE en ambas Cámaras.
- Votación en ambas Cámaras del acuerdo final con la UE.

2.- Autonomía para dictar leyes propias

- Terminar con la supremacía legal del Tribunal Superior de Justicia europeo.
- Utilización de mecanismos de resolución de disputas.

3.- Construir un país más fuerte que cuente con la implicación de las cuatro naciones que lo componen

- Mantenimiento de las reuniones del *Joint Ministerial Committee* para debatir el proceso del Brexit con los gobiernos de Escocia, Gales e Irlanda del Norte.
- Especial atención a los territorios británicos de ultramar, entre ellos Gibraltar.

4.- Proteger el vínculo histórico con Irlanda y mantener la apertura de fronteras

5.- Control de la inmigración

- Atracción del talento tanto en el ámbito laboral como académico.
- No aplicación de la libre circulación de personas y sometimiento de los inmigrantes comunitarios a las leyes británicas.
- Creación de un sistema de inmigración que permita al Gobierno controlar el número de inmigrantes que llegan a Reino Unido y animar a los candidatos mejor y más preparados a trabajar en el país.

6.- Garantizar los derechos de los ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido y los de los británicos que lo hacen en otros países europeos

- Reunión con diversos organismos y agentes, entre ellos grupos de expatriados, para conocer las prioridades de los británicos residentes en otros países de la UE.

7.- Proteger los derechos de los trabajadores

- Mantener los derechos de los trabajadores reconocidos por la legislación europea y mejorarlos.

8.- Establecer un acuerdo de libre comercio con la UE

- Abandono del mercado único.
- No adopción de un modelo ya disfrutado por otros países.
- Acuerdo de comercio con la UE, lo más libre posible, tanto de servicios como de mercancías, con la inclusión de disposiciones existentes en la regulación del mercado único en algunas áreas.
- Especial atención a los servicios financieros.
- Nuevo acuerdo aduanero.
- Finalización de las contribuciones económicas a los presupuestos de la UE, aunque podrían continuar financiando programas comunitarios específicos.

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

- Establecimiento de un Departamento de Comercio Internacional, para atraer el comercio y la inversión.

10.- Convertir a Reino Unido en el mejor lugar para la ciencia e innovación

- Compromiso de invertir en investigación e innovación.
- Publicación de la Estrategia Industrial.

- Acuerdos de colaboración en ciencia, tecnología e investigación con los países europeos.

11.- Cooperación en la lucha contra el crimen y el terrorismo

- Colaboración estrecha con los aliados europeos en asuntos de defensa y política exterior.
- Reino Unido abandona la UE no Europa.
- Finalización de las contribuciones económicas a los presupuestos de la UE, aunque podría acogerse a programas comunitarios específicos.

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.

Área de mercado de trabajo

Estadísticas Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre octubre-diciembre 2016 sigue manteniéndose 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 31.000 personas con respecto al período julio-septiembre 2016 y de 97.000 en términos anuales.⁴

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 42.400 con respecto al mes de diciembre y en 2.800 desde el mismo período del año anterior, situándose en enero de 2017 en 745.000 perceptores.⁵

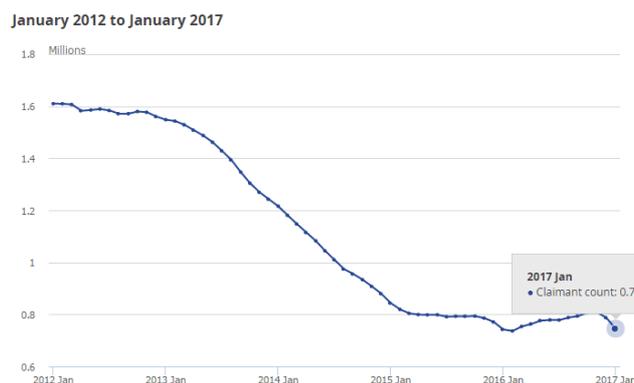
Se incluye un gráfico con la evolución de la cuenta de perceptores en los últimos seis años:

⁴Cabe 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.

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



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

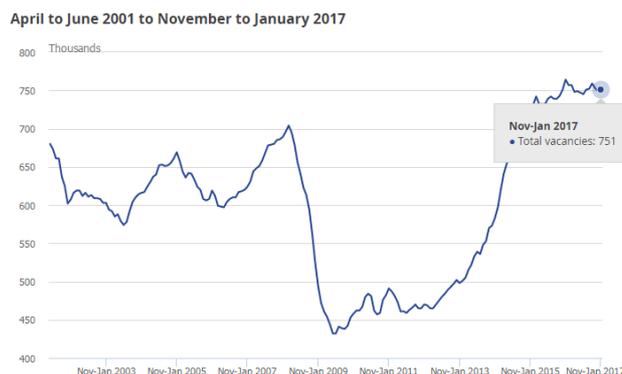
Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) ha aumentado ligeramente al 74,6% comparado con el trimestre julio-septiembre 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó, anualmente, en 302.000 personas, alcanzando los 31,84 millones de personas en activo.

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



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses noviembre-enero 2017, estuvieron **vacantes** 751.000 puestos de trabajo, manteniéndose en niveles similares con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes.



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

Migraciones

Modificación de la normativa sobre ciudadanos comunitarios que residen en Reino Unido

El Ministerio de Interior ha endurecido su postura para los ciudadanos comunitarios que se encuentran en Reino Unido sin tener derecho a residir en base a la Directiva 38/2004/CE. La nueva normativa, en vigor desde el pasado 1 de febrero, establece que en caso de que el Ministerio de Interior considere que **un ciudadano de la UE no tiene derecho a residir y éste se encuentre en una situación ilícita en el país, podrá ser expulsado en cualquier momento**. De esta manera se otorgan al Ministerio de Interior la potestad de deportar a los ciudadanos comunitarios que no ostenten el derecho a residir según la legislación que acaba de entrar en vigor.

La normativa recientemente introducida afecta de forma particular a los colectivos siguientes:

- Ciudadanos comunitarios calificados como autosuficientes que no cuenten con un seguro integral de salud (*comprehensive sickness insurance*⁶, CSI). Se incluyen en este grupo a los nacionales de la UE, que aunque estén casados con un ciudadano británico, no tengan un CSI, no se encuentren trabajando por cuenta propia o ajena, o no lo hayan hecho durante un periodo continuado de 5 años.
- Estudiantes procedentes de países de la UE (pasados o presentes) cuando no cuenten con un CSI.
- Otros ciudadanos comunitarios que, aunque residan en Reino Unido, no reúnan las condiciones para obtener el derecho a residir. Se incluye a nacionales de la UE que viven en Reino Unido, que aunque no obtengan recursos públicos, no cuenten con un CSI, así como los sin techo comunitarios.

⁶ Tarjeta sanitaria europea, S1, S2, S3 o seguro privado.

El endurecimiento de las medidas para restringir los derechos de residencia de los ciudadanos comunitarios ha conferido a las autoridades de inmigración británica unos poderes que son determinantes a la hora de decidir el futuro de los europeos afincados en el país. De la aplicación de estas medidas se derivan una serie de consecuencias, entre las que destacan:

- Autoridad para comprobar, en cualquier momento, el derecho a residencia (solicitando documentación al efecto o convocando al interesado a una entrevista con funcionarios del Ministerio de Interior) y decidir sobre su idoneidad.
- Revocación del derecho a residir: bien por haber desaparecido la situación que generó el derecho de residencia en primera instancia (pérdida del trabajo o de la nacionalidad), o bien por incumplimiento de la ley (no disponiendo de permiso de residencia cuando sea necesario o permaneciendo en el país una vez expire el derecho).
- Expulsión del país por no haber podido demostrar el derecho a la residencia, por motivos de seguridad nacional o salud pública o por mal uso o abuso de la condición de residente (ejecución de entradas consecutivas por períodos inferiores a 3 meses para disfrutar del derecho inicial de residencia).

RUMANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Menos de dos meses después de haberse instalado, el Gobierno rumano, que se ha enfrentado a un gran problema de imagen en el contexto de la tentativa fracasada de cambiar los Códigos Penales, ha pasado por su primer reajuste. Obligado de todas formas por la coyuntura a efectuar un pequeño reajuste, después de que el ministro para el Ámbito Empresarial, Florin Jianu, y el de Justicia, Florin Iordache, presentaran su dimisión, el jefe del Ejecutivo, Sorin Grindeanu, ha sustituido a otros dos ministros, de Economía y de Fondos Europeos.

Los cuatro nuevos ministros son Tudorel Toader, de Justicia; Mihai Tudose, de Economía; Rovana Plumb, de Fondos Europeos; y Alexandru Petrescu, trasladado del Ministerio de Economía al Ministerio para el Ámbito Empresarial.

Los mandatarios han pronunciado su juramento de investidura en presencia del jefe del Estado, Klaus Iohannis, quien ha expresado su esperanza de que los nuevos ministros aumenten el valor del gabinete de Grindeanu.

Sin duda alguna, la misión más complicada la tiene el ministro de Justicia, Tudorel Toader, quien debe hacer olvidar la prestación profesional de su predecesor, Florin Iordache, autor del texto de la célebre ordenanza de gobierno número 13, aprobada el 31 de enero y el factor que provocó las protestas más amplias de la historia poscomunista de Rumanía. Personaje apolítico, con una amplia experiencia en el sector judicial y con una reputación como tal, Toader fue alabado incluso por la persona considerada el autor moral de la derogada ordenanza 13, el líder del PSD (el principal partido en el Gobierno), Liviu Dragnea: «Los argumentos del primer ministro son los mismos que yo también habría tenido en cuenta. Es decir una postura profesional indiscutible, el hecho de ser un buen constitucionalista, un especialista en Derecho y el hecho de ser miembro de la Comisión de Venecia. No se ha pedido y no se le pedirá al señor Tudorel Toader que entre en el partido».

Inmediatamente después de pronunciar el juramento, el primer ministro Grindeanu ha presentado a los demás ministros los deberes de su inicio de mandato. El primer ministro ha pedido al Ministro de Economía que revitalice la industria de Defensa. «Tenemos un presupuesto del 2% para la Defensa», ha afirmado Grindeanu. «Desearía que gran parte de esta cantidad se gaste en Rumanía, de tal manera que podamos ayudar a la industria nacional de Defensa».

Sorin Grindeanu desea que el ministro del Ámbito Empresarial continúe el proyecto de la ley de prevención, que se centraría en evitar las sanciones aplicadas a las compañías por violar algunas normas legales, a la vez con solucionar los problemas descubiertos, mientras que la nueva ministra de

Fondos Europeos tiene como principal misión la de atraer este año unos 5.200 millones de euros, como objetivo asumido por el Gobierno.

El riesgo de cualquier efecto peligroso de la ordenanza con la que el Gobierno rumano intentó modificar el Código Penal se ha eliminado, una vez rechazada en el Legislativo. Iniciada el 31 de enero, la historia de la célebre ordenanza de urgencia 13 que relajaba de manera discutible la legislación penal y favorecía así a las personas acusadas de corrupción, ha acabado exactamente tres semanas después de adoptarse. Los diputados de todos los colores políticos han votado este martes a favor de rechazarla y han aprobado inmediatamente la ordenanza 14, que derogaba a la primera. La derogación se hizo en el contexto de las amplias protestas antigubernamentales que comenzaron el 31 de enero y que no han acabado todavía. La ordenanza 13 fue un error que ha afectado gravemente a la credibilidad del país, ha acusado nuevamente la jefa del PNL, Raluca Turcan. Por su parte, el diputado de la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía (UDMR), Attila Korodi, ha llamado la atención sobre la necesidad de modificar la legislación penal para cumplir la Constitución, pero ha destacado que esto no se puede hacer mediante ordenanzas de gobierno.

El representante de la USR, Dan Barna, opina que sin embargo ha quedado algo positivo de esta historia: «Si hay que encontrar algo positivo en el abuso de derecho que pasó el 31 de enero, esto es que ha traído el derecho a la sociedad más que cualquier debate sobre la Constitución o sobre otra ley hasta ahora en Rumanía. Los ciudadanos de todos los niveles hablan sobre las ordenanzas, lo que es al fin y al cabo un elemento positivo».

Por parte del Gobierno, la socialdemócrata Ana Birchall ha declarado que espera que los futuros debates sobre la legislación penal no permitan que la Justicia sea empleada políticamente. Ana Birchall ha sido la interina en la dirección del Ministerio de Justicia, sustituyendo a Florin Iordache, quien promovió la criticada ordenanza 13 y presentó su dimisión unos días después de ser derogada.

La coalición formada por el PSD y la ALDE, que gobierna en Rumanía después de las elecciones de diciembre, continuará la lucha contra la corrupción, mientras que las modificaciones del Código Penal, necesarias para ponerlo en plena concordancia con las decisiones del Tribunal Constitucional, se harán solo en el Parlamento. El primer ministro Sorin Grindeanu ha prometido esto en la reunión de Bruselas con el vicepresidente primero de la Comisión Europea, Frans Timmermans. Los debates para aclarar la situación habían llegado a ser obligatorios después de que la Comisión Europea criticara el intento del gabinete de Grindeanu de modificar mediante ordenanza de urgencia la legislación penal, relajándola respecto al delito de abuso de poder y alimentando la sospecha de que la medida habría ayudado a los políticos con problemas con la ley. El mandatario europeo ha manifestado su agrado por la derogación de la criticada ordenanza, vista como una vuelta al camino normal de la lucha contra la corrupción. Un recorrido que tiene como punto final la eliminación del Mecanismo de Cooperación y Verificación en el sector de la

Justicia, instituido por los colaboradores europeos tras la adhesión del país a la UE. Está bien, ha destacado Frans Timmermans, que el Gobierno quiera poner en concordancia la legislación nacional con las normas de la Unión Europea y corregir lo que el Tribunal Constitucional de Bucarest considera confuso o ilegal, solo que ésto se tiene que hacer con total apertura y transparencia. Así serán las cosas, ha asegurado el primer ministro Sorin Grindeanu.

Y para dar credibilidad a las futuras decisiones del gabinete, Sorin Grindeanu ha tomado en cuenta la nominación en la dirección del Ministerio de Justicia de una persona apolítica. Ésta sustituiría al socialdemócrata Florin Iordache, que se vio obligado a presentar su dimisión unos días después de que se derogara la ordenanza de urgencia que provocó una tormenta en el escenario político. Por otro lado, la calle no se contenta solo con el sacrificio de Iordache y ha pedido la dimisión de todo el gabinete, afectado por un gran déficit de confianza tras el episodio de la ordenanza. Un episodio que el PSD desearía que se olvidara cuanto antes. En el Parlamento, el presidente del partido y de la Cámara de los Diputados, Liviu Dragnea, a su vez duramente criticado, ha anunciado que los parlamentarios de la mayoría votarán una ley para rechazar la ordenanza 13, para no dar lugar más a interpretaciones. Cabe recordar que la ordenanza 13 se derogó mediante otra, que está en vías de aprobación en el legislativo, pero hay voces que sostienen que el rechazo de la primera es obligatoria para eliminar sus efectos.

Situación económica

Realizados como una radiografía general sobre los países miembros, los informes semestrales de la Comisión Europea analizan los progresos o los retrasos registrados en sectores clave, como la economía, las políticas sociales, la educación o la justicia. Las evaluaciones indican que en la mayoría de los países miembros la recuperación económica ha contribuido a la reducción de la tasa del paro, aunque se han mantenido algunos niveles registrados antes de la crisis.

En el caso de Rumanía, que el pasado 1 de enero celebró 10 años de su integración a la UE, el informe ha valorado positivamente la situación económica y las políticas sociales, pero ha expresado preocupación ante una posible superación del déficit estimado en un 3% del PIB, así como ante el riesgo de anular los progresos registrados en la lucha contra la corrupción. La estabilidad financiera mejoró en 2016, el sistema bancario fue bien capitalizado y la liquidez se mantuvo en un nivel confortable. Según el informe presentado por el Ejecutivo comunitario, en los últimos 2 años, en Rumanía se ha registrado un crecimiento económico sostenible, que en 2016 alcanzó un nivel máximo del 4,9%. Las reducciones significativas de tasas han hecho que el año pasado el déficit presupuestario aumentara al 2,8% del PIB. Las estimaciones indican que en 2017 el déficit superará el 3,6% y en 2018, el 3,9%, respectivamente. Además, se ha consolidado el mercado laboral, los salarios han aumentado y la tasa del paro ha bajado.

El nivel de pobreza, uno de los peores de la UE, se ha reducido, pero se ha mantenido la injusticia social, sobre todo entre los jóvenes, las familias con muchos niños, las personas discapacitadas y la población gitana o del entorno rural. En cuanto a la salud, aunque en 2016 se aprobaron algunas medidas nuevas, el sistema todavía es ineficiente y corrupto y el acceso a los servicios médicos es limitado, sobre todo en las aldeas. En el ámbito de la educación, el informe destaca las medidas insuficientes que se han tomado para la prevención del abandono escolar y el acceso limitado a la enseñanza superior para los jóvenes del entorno rural. En 2016 también se registró un avance de las reformas destinadas a la administración pública, pero los expertos comunitarios lo consideran insuficiente. La corrupción, según indica el informe, se ha mantenido en todos los niveles y sigue siendo un impedimento para el ámbito empresarial. Aunque en los últimos años Rumanía ha emprendido muchos esfuerzos para eliminar este azote, ahora todos sus progresos podrían verse anulados, ha advertido Bruselas y ha puesto como ejemplo las ordenanzas de urgencia recientemente aprobadas por el nuevo Gobierno formado por el PSD y la ALDE para modificar la legislación penal. El polémico decreto fue considerado un intento del Gobierno de indultar los delitos cometidos por algunos personajes influyentes de la política y la administración central y local. La ordenanza fue derogada, pero solo tras las advertencias enviadas por los socios occidentales, las críticas presentadas por la oposición y los medios de comunicación y sobre todo tras las amplias manifestaciones de protesta de cientos de miles de rumanos que salieron a la calle en Bucarest y en otras ciudades del país y del extranjero.

Situación social

Una reciente reunión de la Asociación de los Municipios de Rumanía organizada en Bucarest ha representado una oportunidad para pasar revista a los problemas que tienen las comunidades locales.

En Rumanía, el programa nacional de desarrollo tiene este año fondos de 30.000 millones de lei, y el Gobierno espera que sea operativo a partir del segundo semestre. Es el anuncio de la viceprimera ministra Sevil Shhaideh, quien ha precisado que los alcaldes tienen 30 días para presentar proyectos de infraestructura.

«Tenemos que ofrecer a los jóvenes y a las personas la misma oportunidad en la vida, indiferentemente del lugar donde nacen», ha sido el mensaje del primer ministro Sorin Grindeanu para los alcaldes de los municipios reunidos este lunes en Bucarest. Centrando su discurso en el tema de las “dos Rumanías”, el primer ministro ha insistido en las grandes diferencias entre los rumanos del medio urbano y los del medio rural. «Un 47% de la población de Rumanía sigue viviendo en el medio rural. Casi un 80% del territorio está administrado por ustedes, los municipios. Han cambiado muchas cosas, pero muchas veces todavía parece que tenemos dos Rumanías: una Rumanía urbana y una Rumanía rural. Las diferencias entre los medios rural y urbano son cada vez mayores», ha afirmado el primer ministro.

«Mientras dependa de mi pluma asignar dinero para las comunidades locales, lo haré sin ningún tipo de vacilación. Por lo tanto, no solo pueden contar conmigo, sino también todos los que estamos aquí somos un equipo unido que entiende muy bien el desarrollo, la necesidad del desarrollo de este país y de la zona rural», ha declarado por otro lado, en la misma reunión, Călin Popescu Tăriceanu, presidente del Senado y copresidente de ALDE, colaborador del PSD en el Gobierno.

Tăriceanu ha lanzado en esta ocasión la idea de crear un segundo banco público, además de la CEC (Caja de Ahorros), que tenga como principal objetivo la financiación de los proyectos de las comunidades locales. Porque, según ha afirmado el mandatario, no todas las localidades tienen suficientes recursos para implicarse en proyectos importantes para su comunidad y la gente desea vivir mejor hoy y mañana, no dentro de 20 o 40 años. Por esto hace falta hacer un esfuerzo de desarrollo, para crear proyectos que cambien cuanto antes su calidad de vida.

Los alcaldes que han ido a Bucarest también han recibido promesas por parte del líder del PSD, Liviu Dragnea. Es decir promesas de que tendrán mayores sueldos una vez entrada en vigor la ley única de salarios. Y también de que recibirán sobresueldos para la absorción de fondos europeos y de que se aclarará la legislación para que los alcaldes sepan lo que tienen que hacer y lo que no tienen que hacer, para no estar en el candelerero de la DNA. La administración pública tiene que salir de «este estado de parálisis, con funcionarios que tienen miedo de firmar», ha afirmado Liviu Dragnea, y por esto, ha explicado, la diferencia entre la legalidad y la oportunidad se definirá en el Parlamento.



SEGURIDAD SOCIAL



BÉLGICA

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN CASO DE CESE INVOLUNTARIO DE ACTIVIDAD

El 6 de enero de 2017 el Monitor belga publicó la Ley de 22 de diciembre de 2016 sobre el denominado “derecho puente” a favor de los trabajadores por cuenta propia.⁷ Este derecho consiste, en pocas palabras, en una prestación financiera y en el mantenimiento de los denominados derechos sociales (las prestaciones sanitarias y las de incapacidad laboral e invalidez) a favor de los trabajadores autónomos que cesan su actividad profesional por diversas causas ajenas a su voluntad.

1. Campo de aplicación

Como se ha indicado con anterioridad, este tipo de derecho se reconoce en diversas situaciones en las que un trabajador autónomo cesa su actividad profesional por determinadas causas. Estas causas pueden ser agrupadas en tres grupos: las derivadas de situaciones de quiebra y suspensión de pagos, las que obedecen a razones económicas y las originadas en casos de fuerza mayor.

La Ley de de 22 de diciembre de 2016 se aplica a:

- Los trabajadores autónomos en situación legal de quiebra y los gerentes, administradores y asociados activos de una sociedad mercantil que haya sido declarada en situación legal de quiebra;
- Los trabajadores autónomos, ayudantes y cónyuges ayudantes que cesen su actividad profesional durante el periodo de tres años siguientes a la suscripción un acuerdo colectivo con sus acreedores para el pago de sus deudas;
- Los trabajadores autónomos, ayudantes y cónyuges ayudantes que cesen su actividad por causa de fuerza mayor;
- Los trabajadores autónomos, ayudantes y cónyuges ayudantes que cesen su actividad por encontrarse en dificultades económicas.

2. Especialidades en el caso de cese por fuerza mayor

Como se ha indicado anteriormente, pueden beneficiarse del “derecho puente” los trabajadores autónomos que se encuentren obligados a interrumpir temporalmente o a cesar definitivamente su actividad profesional como consecuencia de alguna de las causas siguientes ajenas a su voluntad:

- Un desastre natural (inundación, terremoto, etc.);
- Un incendio;

⁷ Le citada ley, publicada el 6 de enero de 2017, ha sido desarrollada por el Real Decreto de 8 de enero de 2017 (Monitor belga de 20 de enero de 2017)

- La destrucción por cualquier otra causa de las instalaciones donde se realiza la actividad profesional o de los instrumentos de trabajo;
- Una alergia que tenga su origen en el ejercicio de la profesión y que haya sido reconocida médicamente.

3. Especialidades en el caso de cese por dificultades económicas

Se entiende que el trabajador autónomo se está ante dificultades económicas cuando se encuentra en alguna de las situaciones siguientes:

- Recibe una prestación de integración en el momento del cese;
- Está oficialmente exonerado del pago de cotizaciones sociales durante el periodo de los 12 meses anteriores al cese de la actividad;
- Sus ingresos profesionales del año del cese y del año anterior son inferiores a la cantidad de 13.296,25 euros (si realiza la actividad a título principal) o de 5.841,04 euros (si se trata del cónyuge ayudante).

Además, para beneficiarse de los beneficios del “derecho puente”, el trabajador autónomo que cesa su actividad por encontrarse en dificultades económicas debe demostrar un número mínimo de trimestres de vida laboral generadores de un futuro derecho a la pensión de jubilación. La escala de trimestres y los correspondientes beneficios del “derecho puente” es la siguiente:

- De 0 a 7 trimestres: no se tiene derecho a ningún beneficio;
- De 8 a 19 trimestres: 3 meses de prestación financiera y 1 trimestre de derechos sociales;
- De 20 a 59 trimestres: 6 meses de prestación financiera y 2 trimestres de derechos sociales;
- A partir de 60 trimestres: 12 meses de prestación financiera y 4 trimestres de derechos sociales

4. Condiciones para la adquisición del “derecho puente”

Los beneficiarios del “derecho puente” deben reunir los siguientes requisitos:

- Tener la residencia principal en Bélgica;
- No tener ninguna condena de tipo penal;
- No encontrarse en situación de insolvencia de forma premeditada;
- No obtener los beneficios del “derecho puente” de forma fraudulenta o como resultado de declaraciones falsas o incompletas;
- Encontrarse afiliado al régimen de la Seguridad Social de trabajadores autónomos durante los cuatro trimestres anteriores al primer día del trimestre siguiente a aquél en el que se produce el cese de la actividad profesional;
- Haber tenido la condición de sujeto obligado a cotizar al régimen especial de trabajadores autónomos durante el periodo anteriormente

indicado por la realización de una actividad por cuenta propia de forma principal;

- Haber cotizado al citado régimen especial durante al menos cuatro trimestres durante un periodo de dieciséis trimestres anteriores al primer día del trimestre siguiente al del cese de actividad;
- No realizar ninguna actividad profesional por cuenta propia desde el primer día laborable posterior al día del cese de actividad;
- No ser beneficiario de ningún ingreso de sustitución desde el primer día laborable posterior al día del cese de actividad.

5. Contenido del “derecho puente”

El reconocimiento del “derecho puente” lleva aparejado los siguientes beneficios:

- La conservación de los denominados derechos sociales. Estos derechos incluyen las prestaciones sanitarias y las prestaciones de incapacidad laboral e invalidez. Todo ello sin la obligación de pagar ningún tipo de cotización a la Seguridad Social durante de percepción de estos beneficios;
- La percepción de una prestación financiera con periodicidad mensual y durante un periodo de 12 meses como máximo.

Los beneficios del “derecho puente” pueden ser reiniciados por los beneficiarios de forma reiterada en el tiempo cuando hayan sido disfrutados durante los periodos máximos establecidos. Ello significa que la duración máxima del derecho no puede exceder de 12 meses en el conjunto de toda la vida laboral del beneficiario.

6. Cuantía de la prestación financiera

La prestación financiera del “derecho puente” se calcula en función del importe de la pensión mínima de los trabajadores por cuenta propia.

Su cuantía depende de la situación familiar del beneficiario:

- Importe mensual sin familia a cargo: 1.168,37 €
- Importe mensual con familia a cargo: 1.460,45 €

7. Solicitud del derecho

La solicitud del “derecho puente” debe presentarse por el interesado antes de finalizar el segundo trimestre posterior al de declaración de la quiebra o del cese de actividad en el caso de acuerdo colectivo para el pago de las deudas contraídas.

FRANCIA

MEDIDAS SOBRE COTIZACIONES Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE

Como cada año, la ley para la financiación de la Seguridad Social en 2017 completa los dispositivos aplicables en materia de cotizaciones y de lucha contra el fraude. Entre ellas, destacan las siguientes:

Base y cálculo de las cotizaciones.

Entre las previstas en el capítulo 1º del título I de la ley, resaltan las medidas de simplificación y modernización de las cotizaciones.

A) La modificación del régimen social de las indemnizaciones por rescisión del contrato.

El régimen social de las sumas entregadas por el empleador con motivo de la rescisión de un contrato de trabajo se ha modificado por el artículo 14 de la LFSS. Estas cuantías están excluidas de la base de cotización a reserva de un tope doble:

- Un tope de exoneración de las contribuciones y cotizaciones sociales hasta los 78.456 € (la regla se mantiene) y
- Un tope de las indemnizaciones, a partir del cual éstas están sometidas desde el primer euro (aquí el artículo introduce una modificación). Este tope queda fijado de la siguiente manera:
 - Cinco veces el tope anual de la SS para los altos directivos, como es el caso de los directores generales, presidentes o gerentes (196.140 € en 2017) y
 - Diez veces ese mismo tope en el caso de los asalariados (392.280 €).
 - En el caso de acumulación de funciones directivas y contrato asalariado, se suman las cantidades indemnizadas y se aplica el primero de los topes (196.140 €).

Este nuevo régimen social se aplica a:

- A las indemnizaciones por ruptura de contrato notificadas después del 1.1.2017 y
- A las indemnizaciones por ruptura acordada, cuya demanda de homologación haya sido transmitida después del 1.1.2017.

B) Hecho generador de las cotizaciones: el período de empleo.

Hasta ahora, el pago efectivo al asalariado de su remuneración determinaba la obligación de cotizar por parte del empleador.

A partir del 1.1.2018, serán los períodos en virtud de los cuales se atribuyen los ingresos los que servirán de referencia. Es decir: será el período del empleo y no la fecha del pago del salario el que determinará la tasa y el techo aplicables. De esta manera se ataca la separación que puede producirse al pagar con retraso determinados elementos de la remuneración.

C) Modulación de la exoneración para los parados creadores de empresas.

El dispositivo ACCRE permitía que un parado que crease una empresa o que reanudase una actividad empresarial se beneficiara de una exoneración, durante un año, en las cotizaciones sociales en el tramo de los ingresos igual o inferior al 120 % del SMIC.

Con la aplicación del artículo 6 de la LFSS, la exoneración pierde su límite temporal y se convierte en total, siempre que los ingresos no superen el 75 % del techo anual de la SS (es decir, 29.421 € en 2017). A cambio, la exoneración introduce un factor decreciente si los ingresos superan ese límite, hasta quedar anulados al llegar al 100 % de ese tope (39.228 € en 2017).

En relación con todo esto, se ha modificado el artículo L. 5141-1 del Código de Trabajo, para permitir a los despedidos beneficiarse del ACCRE incluso cuando se hagan cargo de otra empresa distinta de la suya y no exigiéndoles la inversión, como capital, del total de las ayudas recibidas.

D) Jubilación y paro. Tope de ingresos para la sujeción a la CSG-CRDS.

Los límites para la sujeción de los ingresos a la CGS (contribución social generalizada) y la CRDS (contribución al reembolso de la deuda social) son revisados al alza por la LFSS. En aplicación de su artículo 20, el baremo aplicado para una persona sola residiendo en la Francia metropolitana queda en las condiciones siguientes:

- El umbral de exoneración queda fijado en 10.996 € (con un incremento de 2.936 € por cada media parte suplementaria).
- La tasa reducida de la CSG (3,8 %) y de la CRDS (0,5 %) se aplican si los ingresos fiscales de referencia están entre los 10.996 € (con el incremento indicado arriba) y los 14.375 € (con un incremento de 3.838 € por cada media parte suplementaria).
- La tasa fuerte de la CSG (6,6 % para los jubilados y pensiones de invalidez y 6,2 % para las prestaciones por desempleo) sólo es de aplicación si los ingresos fiscales de referencia igualan o superan los 14.375 € (incrementables en 3.838 € por cada media parte suplementaria).

E) Despido por fin de actividad de los camioneros: fin de la aportación por jubilación anticipada.

Para disuadir a los empresarios de recurrir a las prejubilaciones, se introduce una contribución patronal (tasa del 50 %) sobre los abonos producidos. Esta nueva medida respeta las cantidades entregadas a los camioneros por fin de actividad instituidas mediante los acuerdos de 28.3.1997 y 2.4.1998.

Recaudación y control de las recaudaciones.

En materia de exacciones sociales, la LFSS para 2017 formaliza las relaciones entre empleador y tercero declarante, y mejora los mecanismos de control por parte de las Urssaf.

A) Definición del obstáculo para el control de las Urssaf y sanciones.

Hasta ahora, la obstaculización de las actuaciones de las Urssaf podía castigarse con pena de prisión de seis meses y una multa de 7.500 €. Pero la norma no definía la naturaleza del obstáculo.

El artículo 23 de la LFSS precisa la noción de obstáculo y modula la sanción:

- Elementos constitutivos del obstáculo. Se reescribe el artículo L. 243-12-1 del Código de la Seguridad Social (CSS), de manera que la obstaculización puede consistir en acciones u omisiones con el objeto de obstaculizar o substraerse a las acciones de control. Así, constituye una infracción negar a los agentes el acceso a las instalaciones; negarse a comunicar una información solicitada, no responder o hacerlo con falsedad, de manera incompleta o con un retraso abusivo; no responder a una convocatoria.
- Modulación de las sanciones. Las infracciones se modulan a la vista de las circunstancias concretas y de la gravedad de la infracción.
 - Un máximo de 3.750 € para un empresario particular.
 - Un máximo de 7.500 € por asalariado para los empleadores con un límite de 750.000 €.
 - Estas cuantías se doblan en caso de reiteración en el plazo de cinco años.
 - La pena de prisión desaparece entre las sanciones previstas.
- Sanciones impuestas por el director.
- La fijación de la sanción ya no es una competencia de los juzgados de lo penal, sino del director del organismo recaudador, mediante un procedimiento que respete el principio de contradicción.

B) Carta de observaciones.

Cuando se produzca un acto de control por un agente de las Urssaf, éste dirigirá una carta informando al interesado de las observaciones producidas. Así se inicia el período de contradicción previo al requerimiento, intimación o advertencia.

C) Tercero declarante.

Acompañando la generalización de la declaración social nominativa, la LFSS aporta un cuadro para las relaciones de terceros declarantes y cotizantes.

- Declaración y alcance del mandato. La misión encomendada a este tercero debe ser objeto de una declaración efectuada por el obligado a cotizar (o por el propio tercero, mediante delegación) ante un sólo organismo, que se designará mediante un decreto. Hasta ahora se realizaba ante distintos organismos sociales. El recurso a un tercero no exonera al empleador de responder a las peticiones de los organismos de la SS. El control, la recaudación y las sanciones continuarán estando dirigidas al empresario.
- La obligación de desmaterialización o desincorporación. Se introduce mediante el artículo 12 de la LFSS.
- En caso de fraude del tercero declarante (o de complicidad en el fraude), éste perderá el derecho a asegurar tales funciones hasta un máximo de cinco años. El cotizante será informado de ello sin demora.
- La ley introduce un nuevo artículo (L. 243-6-6) en el CSS, que permite a los obligados a cotizar encomendar diversas gestiones a un tercero, como por ejemplo formular demandas por escrito o concluir transacciones.

D) Cajas de licencias y permisos pagados.

Se encargan de asegurar el pago a los asalariados de estas indemnizaciones. Hasta ahora, estas cotizaciones y contribuciones eran retenidas en el origen (artículo 23 de la LFSS de 2015). El artículo 22 de la LFSS de 2017 fija que las Cajas continuarán pagando las cotizaciones de SS, la CSG y la CRDS correspondientes a las indemnizaciones de las licencias y permisos pagados, sin que intervengan las empresas.

Este nuevo dispositivo se aplica a los períodos de adquisición de derechos posteriores al 1.4.2015 en el caso de las cotizaciones sociales (1.4.2016 en el caso de desembolsos de transporte y Fnal).

Lucha contra el fraude.

La LFSS para 2017 ambiciona facilitar la recuperación de las cantidades debidas a la SS mediante nuevos instrumentos jurídicos.

A) Adaptación del procedimiento de flagrancia social.

Se revisa el dispositivo de *flagrancia social* (que permite congelar los haberes de la persona controlada). El procedimiento afecta al artículo L. 133-1 del CSS. El artículo L. 243-7-4 del mismo queda abrogado por el 24 de la LFSS.

- Campo de aplicación y procedimiento.

- Al establecerse un acta en relación con un trabajo no declarado, el inspector envía a la persona controlada el documento en el que se constata la situación y el cálculo de las cantidades afectadas (incluyendo los recargos, las sanciones y sus recargos). El inspector puede establecer, en su caso, un acta de flagrancia social.
- Medidas preventivas.
- Tras la entrega del acta referida, si la persona controlada no puede justificar garantías suficientes, el director del organismo de recaudación puede tomar medidas preventivas (incautaciones o embargos) sin necesidad de una autorización previa del juez. El deudor tiene así menos tiempo para organizar su insolvencia al estar los activos congelados. En todo caso el interesado puede acudir al juez de ejecución que, en el plazo de 15 días, tendrá que pronunciarse al respecto.

B) Anulación de las exoneraciones en caso de trabajo ilegal.

El acceso a cualquier medida de exoneración o de reducción de las cotizaciones a la SS está condicionado al respeto a la prohibición del trabajo no declarado. De no ser así, se anulan las exoneraciones y reducciones.

Este tipo de sanciones se extiende (artículo L. 133-2 del CSS) al conjunto de las infracciones constitutivas de trabajo ilegal, procediendo a la anulación arriba referida dentro del límite de la prescripción (5 años) de la infracción. El artículo 24 de la LFSS para 2017 no sólo completa el artículo L. 242-1-1 del CSS, sino que además revisa el artículo L. 8271-6-4 del Código de Trabajo en lo referente a la transmisión por parte de los inspectores a los órganos de recaudación de las actas no sólo en los casos de trabajo no declarado sino también de las levantadas por situaciones de trabajo ilegal.

C) Extensión del campo de uso de la oposición a tercero poseedor (ODT).

La ODT puede utilizarse para recuperar cualquier crédito de cotizaciones y contribuciones sociales, en especial en el caso de que sean detentadas por organismos bancarios. El artículo 24 de la LFSS para 2017 extiende el procedimiento al conjunto de los organismos encargados de la gestión obligatoria de la SS (incluidos los prestatarios), mediante la introducción del artículo L. 133-4-9 en el CSS.

D) Nuevos intercambio de información entre organismos.

El artículo 108 de la ley extiende el perímetro para el intercambio de información entre los organismos, con el objeto de reforzar la lucha contra el fraude en las cotizaciones.

- Repertorio nacional común de protección social (RNCPS).
- Éste pasa a recibir información y a ser consultado por nuevos socios: la Caja de los Franceses en el Exterior y el Centro de Empleo, así como

las empresas que provean de servicios mediante una tarificación definida por ley, sobre la base de criterios sociales.

- Autoridad judicial.
- Se modifica el artículo L. 114-16 del CSS para habilitar a la autoridad judicial a comunicar a los organismos de protección social cualquier indicación que pueda recibir que permita presumir un fraude o una maniobra dirigida a producirlo o que comprometa la recaudación de cotizaciones sociales.
- Agencia de gestión y de recaudación de los haberes incautados y confiscados.
- También se completa el artículo L. 114-16 del CSS para permitir que la Agencia de gestión y recaudación de los haberes incautados y confiscados pueda comunicar a los organismos de protección social cualquier información útil para su misión de recuperación de cotizaciones y contribuciones debidas, así como de las prestaciones pagadas de manera indebida.

E) Otras sanciones.

- Para los empleadores particulares.
- En el caso de un *particulier employeur*⁸, la base de evaluación estimada de las cotizaciones eludidas, en el caso de trabajo no declarado, susceptible de realizarse por el organismo de recaudación, se lleva del 25 % al 12,5 % del Pass (techo anual de la SS) por asalariado: 4.903,50 € en 2017.
- Para los fraudes en los desplazamientos.
- A partir del 1 de abril de 2017, y para asegurar los desplazamientos de los trabajadores por el territorio francés, éstos (su empleador o su representante), están obligados a poner a disposición de los agentes de control (en el lugar de la ejecución del trabajo y en la sede de quien de la orden) un formulario (A1) que acredite su situación en relación con la legislación de seguridad social de otro Estado que pudiera serle de aplicación. De no ser así, será susceptible de una sanción financiera que, por cada trabajador, será igual al techo mensual de la SS (3.269 € en 2017). Esta cantidad se duplicaría en el caso de reiteración en un período de dos años.

Aclaración de los plazos de prescripción.

La LGSS para 2017 aclara los plazos fijados en la Ley nº 2008-561, en relación con la recaudación de cotizaciones. Es de aplicación a los controles iniciados a partir del 1 de enero de 2017.

⁸ Se trata de una persona que emplea un asalariado en su domicilio o que encomienda el cuidado de un hijo a una asistente maternal en su domicilio.

A) Dispositivo en vigor hasta la fecha.

El CSS venía distinguiendo tres tipos de plazos de prescripción en esta materia.

1. Para las cotizaciones y contribuciones sociales de carácter básico, el requerimiento sólo podía referirse a las cotizaciones exigibles durante los tres años anteriores (cinco, en el caso de trabajo ilegal), según el artículo L. 244-3 del CSS.
2. En el caso de las sanciones y recargos, el plazo para proceder al requerimiento era de dos años (artículo L. 244-3 del CSS).
Por otra parte, el artículo L. 244-11 del CSS establecía que la acción de recaudación prescribía en un plazo de cinco años a partir de la expiración del plazo de un mes dado al deudor para alegar tras recibir el requerimiento.
3. El artículo L. 244-9 del CSS señalaba que el apremio acordado para el cobro de las cotizaciones y contribuciones sociales, así como los recargos por el retraso, conllevaba –salvo oposición presentada por el deudor- todos los efectos de una resolución.

En 2016 el Tribunal de Casación estimó que el plazo de prescripción en materia de cobro de cotizaciones era de tres años.

B) El nuevo dispositivo.

- El plazo de prescripción se fija en tres años.
- El artículo 24 de la LFSS para 2017 fija un plazo único de tres años (cinco, en el caso de trabajo ilegal), que debe aplicarse:
 - A la prescripción del crédito (cotizaciones, contribuciones y –en su caso- sanciones y recargos). El plazo comienza a contar a partir del fin del año civil en el que el crédito se genera.
 - A la prescripción de la acción civil de recaudación. En este caso, el plazo se inicia a partir de la finalización del establecido en el requerimiento (nueva redacción del artículo L. 244-8-1).
 - A la prescripción de la ejecución del apremio no contestado y convertido en definitivo. El plazo se inicia en la fecha en la que el requerimiento fue notificado o se hubiera realizado una actuación que implicase su conocimiento (artículo L. 144-9 modificado).
- Entrada en vigor.
- Estas medidas se aplican a los recargos por los retrasos y a las sanciones debidas (deudoras) desde el 1 de enero de 2017, así como a las cotizaciones y contribuciones sociales en relación con las cuales se ha producido un requerimiento a partir de esa misma fecha.

SE IMPONEN AJUSTES EN EL MODELO DE NÓMINA SIMPLIFICADO.

Diez empresas piloto, con más de cien mil asalariados, han servido de prueba para desarrollo del nuevo modelo de nómina diseñado en 2016, con carácter previo a su generalización en las empresas con más de 300 trabajadores el primero de enero de 2017. El resultado de esta prueba ha servido para que el director de RR.HH. de Solvay en Francia haya podido presentar ante la Ministra de Trabajo un segundo informe, tras el que realizara el 27 de julio de 2015, en el que realiza una serie de recomendaciones destinadas a corregir y afinar las medidas incluidas en el decreto y en la ordenanza del 25 de febrero de 2016 relativas a los elementos que debían figurar en las nóminas.

Las empresas han sugerido toda una serie de mejoras. En gran parte se trata de respuestas a las preguntas formuladas por la DSS (Dirección de la Seguridad Social) durante el experimento.

El informe Sciberras propone suprimir la referencia a “las tasas de cotización del empleador”, dejando que éste pueda introducirla en la propia nómina.

Preguntados sobre el nuevo modelo simplificado de nómina, los trabajadores de las empresas donde se han venido realizando las pruebas piloto se han mostrado satisfechos en el 88,3 % de los casos: un 23,3 % totalmente satisfechos y un 65 % bastante satisfechos. El 85 % lo consideran legible y comprensible. De todas formas, algunos encuestados consideran que las expresiones podrían mejorarse.

Los encuestados lamentan que, en el nuevo modelo de nómina, se hayan suprimido los nombres de los organismos que reciben las cotizaciones, en particular cuando se trata de las mutuas de empresa y de las cajas de jubilación, por considerarlos básicos para la trazabilidad de su carrera. En consecuencia, el informe propone que se incluyan estos datos.

En el mismo sentido simplificador, habría que suprimir la visualización de las tasas dentro del apartado “otras cuotas a cargo del empleador”.

En relación con las cotizaciones por complementos familiares, frente al diseño que incluye la cuantía, la base y la cuota antes de proceder a las exoneraciones y deducciones, el informe pide que, en el caso de las tasas reducidas con las cotizaciones por complementos familiares (3,45 % para las remuneraciones anuales que no sobrepasen en 3,5 veces el SMIC), figure en las líneas correspondientes (“reducciones en las cotizaciones”).

Finalmente, podría añadirse “la formación profesional” en la lista de las contribuciones bajo la rúbrica “otras aportaciones a cargo del empleador”.

Se aconseja que se ordenen las reseñas en el mismo orden para los cuadros y para el resto de los asalariados, de manera que se facilite la lectura de las nóminas.

Por otra parte, el establecimiento de las retenciones a cuenta (PAS) en enero de 2018 supondrá necesariamente el añadido de datos en los recibos del sueldo:

- La cuantía neta antes de aplicarle la retención.
- El tipo (%) de la retención.
- La cuantía neta gravada.
- La cuantía del impuesto.
- La cantidad a abonar al asalariado tras practicar la retención del IRPF.

Además, y para facilitar la comprensión de las retenciones a cuenta, el informe pide que la empresa indique la cantidad que habría sido abonada al trabajador antes de practicarse la retención. Las empresas deberían aprovechar el esfuerzo para adaptarse al nuevo modelo de nómina antes del primero de enero de 2018 (de manera que incluya las retenciones a cuenta) para adoptar el modelo de nómina clarificado, incluyendo las empresas que tienen menos de trescientos trabajadores.

El informe propone que se facilite el acceso de los trabajadores a sus nóminas –en formato digital- a través de la CPA (cuenta personal de actividad).

La Dirección de la Seguridad Social ha realizado una evaluación del informe Sciberras. Ha agrupado las cuestiones planteadas en cuatro bloques, dando una respuesta a cada una de ellas:

- Preguntas relativas a las menciones obligatorias (con tres respuestas ampliatorias).
- Preguntas en relación con la reagrupación de las informaciones (dando diez indicaciones precisas).
- Preguntas relativas al nivel de detalle de las informaciones (respondiendo favorablemente a dos propuestas de ampliación informativa).
- Preguntas sobre redacción y presentación (la DSS se muestra partidaria de una simplificación y en contra del uso de abreviaturas).

PAÍSES BAJOS

LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN DESACUERDO CON EL PLAN ESTATAL DE PENSIONES AOW PARA TRABAJOS PENOSOS⁹

Los sindicatos y los empleadores no se ponen de acuerdo sobre la introducción de la jubilación flexible para los trabajadores con profesiones penosas. El Sindicato Unión FNV ha elaborado un plan para abordar este tema, pero los empresarios tienen bastantes reservas sobre el mismo.

De acuerdo con el FNV, la edad de jubilación debe elevarse más lentamente de lo que establece hasta ahora la ley. "Especialmente para las personas que realizan los trabajos más pesados y con frecuencia han empezado a trabajar a una edad más temprana, es una tarea imposible si la línea de meta se desplaza cada vez más lejos elevando la edad de jubilación", dice el director del FNV.

Sin embargo, los empleadores no están de acuerdo. Ellos encuentran la medida general que propone el sindicato por definición más cara. Las asociaciones de empresarios VNO-NCW y MKB-Países Bajos indican que muchos esquemas de pensiones ya cuentan con la posibilidad de jubilación anticipada. Además, no está claro qué es exactamente un trabajo duro.

Los trabajadores autónomos del sector de la construcción también tienen dudas. "Quién se jubila antes, según el plan de FNV, sufre una reducción en la pensión general del estado". Los trabajadores de la construcción no pueden permitirse esta rebaja.

PROYECTO DE LEY PARA UN SISTEMA SOSTENIBLE DE ASISTENCIA JURÍDICA Y CONSULTA¹⁰

El Ministro Blok de Seguridad y Justicia, ha enviado a consulta el proyecto de ley para un sistema de asistencia jurídica sostenible. El sistema de asistencia jurídica financiado con fondos públicos - también llamado asistencia jurídica subsidiada- se revisa en este proyecto de ley con ayuda de múltiples medidas. Esto implica, entre otras cosas, una ampliación del trabajo de la Ventanilla Jurídica *het Juridisch Loket* y la mejora de la calidad de la asistencia judicial en el sistema.

Het Juridisch Loket es un servicio público gratuito de asistencia y consulta jurídica, con oficinas repartidas por todo el país para consultas presenciales; cuenta también con un servicio de atención telefónica y a través de Internet.

⁹ Fuente: SC Kent de wet, febrero 2017

¹⁰ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Seguridad y Justicia, 16-02-2017

El gobierno anunció las medidas en 2016 en respuesta a un informe de expertos del comité legal Wolfsen "Hacia un sistema sostenible de asistencia jurídica". La principal conclusión de la Comisión Wolfsen es que el sistema de asistencia jurídica alcanzó el objetivo para el que fue creado: garantizar un acceso adecuado a la justicia para los ciudadanos más pobres, pero el sistema puede ser más eficiente. El gobierno también hace recomendaciones sobre el asesoramiento jurídico del Colegio Nacional de Abogados.

Las personas que no pueden pagar, o no pueden pagar el total de los gastos de un abogado o un mediador, pero necesitan ayuda para resolver sus problemas legales y disputas, deben poder confiar en la calidad de la justicia gratuita. Pero no todos los problemas o conflictos deben ser resueltos en los tribunales. En el nuevo sistema, el demandante tendrá la ayuda legal más apropiada para su problema y de acuerdo con su necesidad real.

Asistencia jurídica adicional

Mediante la introducción de la posibilidad de "asistencia jurídica adicional" en primera línea, *het Juridich Loket* puede encargarse de más casos simples sin recurrir a un abogado o a un mediador. Esto implicaría el trabajo representativo, como por ejemplo escribir una carta en nombre del litigante y/ o llamar a las partes. Sin embargo, la asistencia jurídica de *Het Juridisch Loket* no podrá actuar en nombre de los litigantes ante los tribunales.

Las personas que tienen que tratar diferentes problemas serán mejor ayudadas enviándolas, en una fase más temprana del problema, a las autoridades correspondientes. En los casos de los llamados problemas múltiples, ahora es común recurrir varias veces en un año haciendo un llamamiento a la justicia gratuita. Mientras que una solución más sostenible para problemas (subyacentes) podría estar en la remisión a otra agencia o instancia de ayuda social del municipio. *Het Juridisch Loket* hará más por cooperar de manera más estrecha con otros organismos para ampliar la red de asistencia.

RUMANÍA

PENSIÓN SOCIAL MÍNIMA GARANTIZADA

El Ministerio de Trabajo ha anunciado que la pensión social mínima garantizada ha aumentado desde el 1 de marzo de 400 a 520 lei. De la indemnización social para los jubilados se benefician más de un millón de personas.

En Rumanía viven actualmente alrededor de 5 millones de jubilados. Desde el 1 de marzo, la pensión de jubilación de más de un millón de éstos aumentó en 27 euros, ya que la indemnización social para los jubilados ha aumentado en un 30%, de 89 euros a 115 euros. La pensión social mínima fue introducida por el Gobierno de Boc en 2009, para compensar los ingresos de las personas que habían trabajado en negro o que no habían alcanzado la antigüedad laboral necesaria para realizar el período completo de cotización. El Ministerio de Trabajo ha precisado que la indemnización social se concede del presupuesto estatal como diferencia entre el techo social de 520 lei y el nivel de la pensión debida, en base a la contribución. La indemnización no representa una categoría de pensión aparte, separada, a conceder incondicionalmente, sino que representa un límite de ingreso alcanzado por cada pensión basada en la contribución si se sitúa por debajo de ese techo. El beneficiario debe ser jubilado del sistema público de pensiones de Rumanía, debe tener el domicilio en Rumanía y la cuantía total de los ingresos obtenidos de las pensiones y de otros derechos establecidos y pagados a través de las casas territoriales de pensiones en base a unas leyes especiales, debe situarse debajo del nivel máximo legal de la indemnización social.

Este aumento se inscribe entre los objetivos prioritarios establecidos en el marco del Programa de Gobierno 2016-2020, como medida de reducción de la pobreza y de mejora del nivel de vida de la población. El Ministerio de Trabajo ha anunciado que en este contexto, a partir del 1 de julio, el valor del punto de pensión subirá a 222 euros. De hecho, los jubilados se beneficiaron ya de un aumento de los ingresos a comienzos de este año, cuando el punto de pensión aumentó en un 5,25%. El aumento se aplicó también a las pensiones militares. Por otra parte, para alentar a los empresarios a invertir en Rumanía y a subir los salarios, el principal partido de oposición, el PNL, ha presentado una nueva propuesta de reducir los costes de la mano de obra. Los parlamentarios liberales han presentado una iniciativa legislativa de modificación del Código Fiscal.

La presidente interina del PNL, Raluca Turcan amplía detalles: «La reducción de la cuota de contribuciones de seguros sociales que corren a cargo del empleado y del empleador del 39,25% al 32,25%, la reducción de la cuota de imposición del ingreso del 16% al 10%, la reducción de la cuota de imposición del beneficio del 16% al 10%, la transferencia del pago del seguro de desempleo en su totalidad hacia el empleado y la reducción de la cuota de contribuciones de vacaciones e indemnizaciones. Si se pone en práctica, la iniciativa debería traer al presupuesto de Estado alrededor de 8000 millones de lei, esto es unos 1800 millones de euros».

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales

En el cuarto trimestre de 2016, el número medio de los pensionistas era 5.245.000, es decir 6.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el cuarto trimestre de 2016 ha sido de 958 leus (unos 210 euros), un 0,7% más que en el trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 75,6% del total, mientras que un 1,8% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

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

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	IV 2015	III 2016	IV 2016	IV 2015	III 2016	IV 2016
Vejez	3.930	3.951	3.961	221,92	237,27	237,93
Jubil. anticipada	24	22	22	234,64	243,63	243,63
Jub. anticipada parcial	81	73	72	135,30	140,35	142,54
Invalidez	662	626	615	125,43	126,53	125,43
Supervivientes	588	576	572	109,86	110,08	117,32
Total	5.285	5.248	5.242	196,05	208,76	210,30

Fuente: INS – Institutul National de Statistica -

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

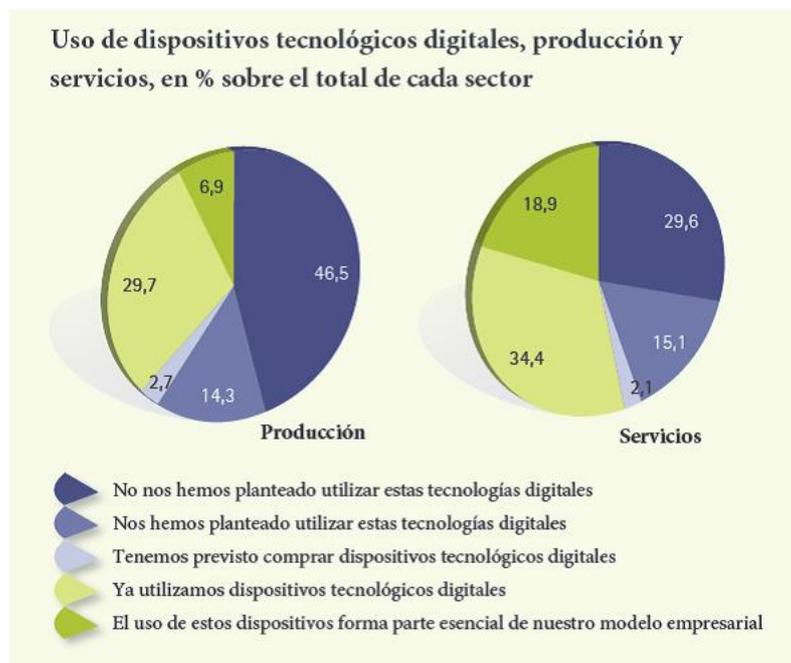
ALEMANIA

LA DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Finaliza el proceso de diálogo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Alemania ocupa el noveno lugar en la UE en cuanto al avance de la digitalización en la economía y la sociedad, pero con un perfil sumamente dinámico (Friedrich-Ebert-Stiftung 2017), y el séptimo lugar en lo relativo a la integración de las nuevas tecnologías en los procesos productivos. Así, por ejemplo, el 56% de las empresas alemanas utilizan medios electrónicos para el intercambio de información. Destacan las competencias digitales de buena parte de la población y el elevado porcentaje de la población que utiliza internet, mientras que el acceso de los ciudadanos a los servicios de la administración a través de dispositivos digitales todavía está poco extendido.

La implantación de las tecnologías digitales en las empresas está relativamente extendida, pero solamente la mitad de ellas utiliza dispositivos digitales y para cerca del 20% de las empresas las tecnologías digitales forman parte esencial de su modelo empresarial. Una encuesta representativa del instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016b) llega a la conclusión de que la implantación de estas tecnologías es más común en el sector servicios que en la producción.



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016b

El Gobierno Federal intenta impulsar la digitalización con iniciativas en el ámbito de la economía (Estrategia High-Tech, Agenda Digital 2014 – 2017), de la infraestructura digital (Proyecto de Ley para facilitar la ampliación de las redes digitales de alta velocidad), la administración digital (Administración digital 2020, Estrategia Nacional E-Government 2020) y del empleo (Trabajar 4.0).

En Alemania, el debate sobre la digitalización no se ha centrado solamente en su vertiente económica, es decir, en el cambio del modelo productivo sino que también profundiza en el impacto que la digitalización tiene en el mercado de trabajo (la eliminación y creación de empleo, las relaciones y condiciones laborales, así como las competencias digitales que las empresas exigirán a los trabajadores en el futuro (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2016c). Las conclusiones son ambivalentes y a menudo contradictorias. Si bien Alemania cuenta con una base industrial y productiva sólida y consolidada y la formación profesional dual es lo suficientemente flexible para ofrecer una formación adaptada a las nuevas realidades del mercado laboral, los retos para dotar de la necesaria competencia digital a los trabajadores son enormes. Por otra parte, a pesar de que diversos informes y estudios afirman que la destrucción de empleo será moderada y que se crearán nuevos puestos de trabajo, se mantiene el temor de que la digitalización podría tener un efecto negativo para algunos colectivos y sectores. A ello se le añade el riesgo de que surjan nuevas modalidades de empleo y condiciones de trabajo no contempladas por la normativa laboral vigente. En este orden de cosas, el debate gira en torno a la organización del trabajo, la participación y representación de los trabajadores, la protección social y la adecuación de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

En 2015, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales impulsó un proceso de diálogo para analizar los efectos de la digitalización sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Este proceso, en el que participaron prácticamente todas las organizaciones y administraciones, los agentes sociales y la sociedad civil, finalizó en noviembre de 2016 con la publicación del Libro Blanco Trabajar 4.0.

Este informe describe el proceso, resume los principales puntos del Libro Blanco, presenta de forma muy breve diversos resultados sobre el impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo y finaliza detallando los puntos de vista de los agentes sociales.

El proceso de diálogo Trabajar 4.0

En abril de 2015, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales inauguró el proceso de diálogo Trabajar 4.0 (www.arbeitviernull.de), cuyo objetivo era implicar a la sociedad civil, agentes sociales y organizaciones públicas y privadas en el análisis de los cambios que la digitalización producirá en el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

El proceso arrancó con la presentación del Libro Verde Trabajar 4.0 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2015). Además de ofrecer un primer análisis del impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo y la economía, este documento planteaba las siguientes preguntas clave que conforman el eje de este proceso.

Libro Verde: Preguntas clave del proceso de diálogo Trabajar 4.0

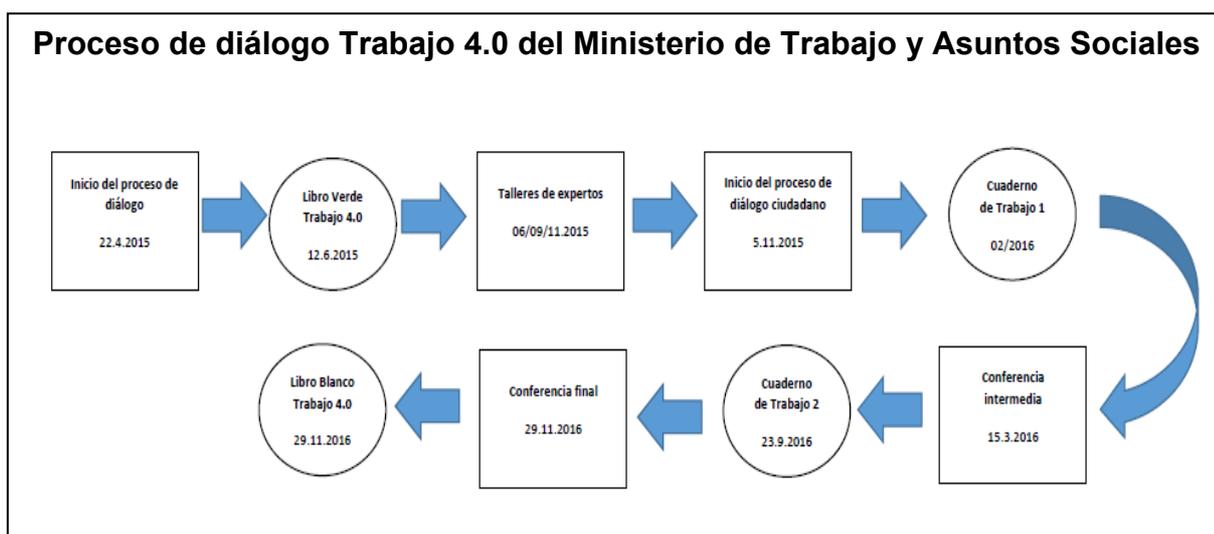
- **Garantizar la participación en el trabajo** ¿Cómo mantener y ampliar el número de puestos de trabajo? ¿Qué formación precisan los trabajadores? ¿Qué sectores se verán más afectados por la digitalización y cuales generarán empleo? ¿Cuál deber ser el papel de las instituciones? ¿Cómo garantizar la participación laboral de colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?
- **Crear una política social y laboral centrada en fases de la vida:** ¿Qué soluciones pueden conjugar los intereses de los trabajadores y de las empresas para dotar a las empresas de mayor flexibilidad? ¿Qué modelo laboral puede tener en cuenta las diferentes fases de la vida? ¿Y en qué medida la digitalización puede servir de apoyo a estos modelos? ¿Los sistemas sociales de protección contemplan los cambios producidos por una mayor flexibilización? ¿Qué apoyo precisan las familias para avanzar en el reparto equitativo de tareas? ¿Cómo apoyar las transiciones de una fase a otra? ¿Qué espacios hacen falta para hacer posibles experiencias y reivindicaciones colectivas sociales y laborales en un período marcado por la individualización y la flexibilización?
- **Protección social y retribuciones justas:** ¿Cómo garantizar la participación de los trabajadores en el éxito económico de algunos sectores? ¿Cómo pueden mantener su papel los agentes sociales? ¿Cómo eliminar la desigualdad de género? ¿Cómo proteger a los trabajadores de los riesgos de la precarización? ¿Cómo garantizar que la Seguridad Social y el sistema de pensiones tengan ingresos suficientes? ¿Qué políticas europeas hacen falta para mantener la empleabilidad y la protección social? ¿Cuáles son los efectos que los nuevos modelos empresariales tienen sobre la protección social?
- **Cualificación para el trabajo de hoy y el de mañana:** ¿Cómo combinar los acuerdos colectivos con programas estatales para crear una nueva cultura de la formación continua? ¿Qué formas de financiación son necesarias? ¿Cómo organizar una estructura de orientación formativa implicando a todos los actores aplicando los principios de las políticas activas preventivas? ¿Cómo conseguir implicar a las PYME? ¿Cómo poder organizar y hacer accesible en la universidad la formación continua para los trabajadores?
- **Mantener el buen trabajo en el cambio digital:** ¿Cómo realizar los principios del buen trabajo en el siglo XXI? ¿Cuál será el modelo de producción y el puesto de trabajo del futuro? ¿Cómo proteger la seguridad y la salud en la era digital? ¿Las normas laborales son adecuadas para la era digital? ¿Son falsos autónomos los trabajadores

empleados en plataformas digitales? ¿Cómo engarzar mejor las políticas de protección al consumidor y las políticas sociales y laborales? ¿Cómo utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para informar al consumidor de las condiciones laborales bajo las que se producen bienes y servicios?

El ministerio creó diversos grupos de trabajo formado por expertos del mundo académico o de reconocido prestigio práctico y que participaron en siete talleres. El resultado de este trabajo se recogió en dos cuadernos de trabajo publicados en 2016.

En el momento de presentar el proceso de diálogo, la ministra invitó a las principales organizaciones e instituciones públicas y privadas, agentes sociales, institutos de investigación e iglesias a presentar sus opiniones al respecto. Un total de 49 organizaciones hicieron aportaciones, entre ellas los sindicatos y la patronal, organizaciones empresariales, la Federación Alemana de Municipios, las principales federaciones de cámaras, la Agencia Federal de Empleo y partidos políticos.

El Ministerio organizó dos conferencias en las que fueron presentados los



resultados preliminares y el informe final. A finales de 2016, el ministerio presentó el Libro Blanco Trabajo 4.0 que reúne los principales resultados de este proceso de diálogo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2016a).

El Libro Blanco Trabajar 4.0

El Libro Blanco Trabajar 4.0, publicado en noviembre de 2016, describe los principales factores que impulsan un profundo cambio del mercado de trabajo: la digitalización, el cambio demográfico, la globalización, la formación y los procesos migratorios, señalando que tanto el contenido como la amplitud de estos cambios van sujetos a las políticas públicas.

Analiza los principales ámbitos en los que la digitalización del trabajo hace necesario que empresas, agentes sociales, organizaciones, cámaras, gobiernos regionales y el Gobierno federal concierten nuevos modelos de producción, relaciones laborales y protección social. Se centra en los siguientes aspectos, identificados como claves en el proceso de diálogo: garantizar suficiente empleo, afrontar la regulación del empleo que se genera a través de las plataformas digitales, asegurar la protección de datos de los trabajadores, así como el empleo de máquinas y equipos que faciliten el trabajo de las personas, mejorar la flexibilidad espacial y temporal y asegurar que los nuevos modelos de empresa sigan haciendo posible la participación y la protección social de los trabajadores.

El Libro Blanco parte de un modelo que denomina “**buen trabajo en el cambio digital**” que pretende lograr un sistema equilibrado laboral y que, socialmente, ofrezca flexibilidad y protección social. Unas retribuciones acordes al rendimiento y a la protección social son criterios centrales de este modelo y el objetivo es ofrecer a todos los ciudadanos un trabajo con buenas condiciones laborales, incrementar la autonomía de los trabajadores, aprovechar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías, ver como complementarias las nuevas formas de participación individual de los trabajadores y las formas establecidas de cogestión y participación de los trabajadores establecidos por ley. El Libro Blanco esboza asimismo futuros ámbitos de actuación y posibles soluciones a los retos que plantea la digitalización.

Para garantizar la empleabilidad de los trabajadores en un entorno que supondrá un profundo cambio en las profesiones y las tareas, así como en algunos sectores en especial, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales plantea dos medidas esenciales: transformar el seguro de desempleo en un **seguro para el empleo**, con el fin de poder desarrollar políticas activas de las que también se puedan beneficiar los trabajadores, y legislar el **derecho a formación continua**, de tal forma que mejore las competencias digitales de los trabajadores, centrándose sobre todo en aquellos trabajadores que tengan un bajo nivel de formación. Asimismo, el ministerio se compromete a actualizar el Plan Nacional para trabajadores especializados, complementándolo con una **estrategia para la cualificación** y mejorar los instrumentos que permitan **anticipar la demanda de trabajadores altamente cualificados**.

Otro de los retos que planteará la digitalización es la flexibilización de la jornada de trabajo y el deseo de muchos trabajadores y trabajadoras de tener mayor margen de decisión sobre la distribución de la jornada. Todo ello deberá enmarcarse en la normativa vigente que quiere evitar una situación de excesiva carga de trabajo. El ministerio plantea impulsar una **ley que permita elegir la jornada laboral**. Ésta tendrá carácter experimental, una vigencia inicial de dos años y su aplicación se limitará a determinados entornos laborales. Los trabajadores obtendrían el derecho a modificar la duración de su jornada, respetando ciertos plazos y requisitos. En caso de que una empresa quiera ampliar su jornada más allá de lo previsto por la normativa vigente, podrá hacerlo siempre y cuando un convenio colectivo tenga una “cláusula de

descuelgue”, un correspondiente acuerdo a nivel de empresa, el acuerdo de los trabajadores afectados y las empresas aceptan que dicha modificación sea evaluada.

El ministerio señala que la digitalización no solo afecta a la industria sino en gran medida también al sector servicios y a los oficios. Surgen nuevas formas de trabajo, gestionadas a través de plataformas digitales. En cuanto al sector servicios y, sobre todo, en el social y en la atención a la dependencia, el ministerio plantea la necesidad de lograr cerrar un **convenio vinculante para el ámbito de los servicios sociales**, que haga realmente atractivos estos servicios, centrales para la sociedad. Además plantea introducir una especie de **cuenta única para los servicios domésticos** de fácil gestión a través de aplicaciones digitales, que además contemple la cofinanciación estatal de dichos servicios para crear un incentivo para su legalización.

La digitalización del trabajo plantea retos para la protección de la seguridad y la higiene en el trabajo y la protección de datos. El Ministerio propone reformar la normativa vigente en materia de seguridad e higiene, abarcando en mayor medida las cargas psíquicas del trabajo, con el objetivo de crear una **normativa para la seguridad e higiene en el trabajo 4.0**. La protección de datos de los trabajadores será uno de los retos debido a la amplitud del uso de aplicaciones en el trabajo y a lo previsto por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. El ministerio se compromete a mantener la normativa vigente, a aprovechar el **margen** que ofrece dicho **Reglamento general de protección de datos** y a crear un consejo consultivo que tendrá la tarea de elaborar un catálogo de indicadores para la protección de datos de los trabajadores que servirá de base para desarrollar criterios de calidad en la protección de datos.

Asimismo el ministerio se compromete a **reforzar los mecanismos de concertación colectiva**, tanto a nivel empresarial como a nivel general, estabilizando las estructuras de la negociación colectiva, ampliando los derechos de los representantes de los trabajadores en el ámbito empresarial y asegurando la cogestión a nivel europeo.

La digitalización también crea oportunidades para las *start-ups* y emprendedores. El Ministerio cree conveniente que todos los autónomos estén asegurados en el seguro público de pensiones, **creando nuevas formas de protección social** que se adecúen a las realidades laborales de estos colectivos. Cree imprescindible la regulación de la actividad laboral de los trabajadores empleados a través del **crowdsourcing / crowdworking**, pudiendo ser de aplicación las normas que regulan el trabajo a domicilio.

La digitalización puede servir para dar impulso a la modernización de los instrumentos del Estado de Bienestar. El Ministerio plantea la necesidad de crear un modelo que garantice la continuidad de la empleabilidad durante todo

el ciclo de actividad y las diferentes transiciones que se puedan producir a lo largo de la vida laboral. Para ello propone la creación de una **cuenta laboral individual**, en la que los jóvenes trabajadores cuenten con un capital de partida que puedan emplear para formarse, emprender o sencillamente interrumpir transitoriamente su actividad laboral por motivos personales. Podría nutrirse además de aportaciones del propio trabajador.

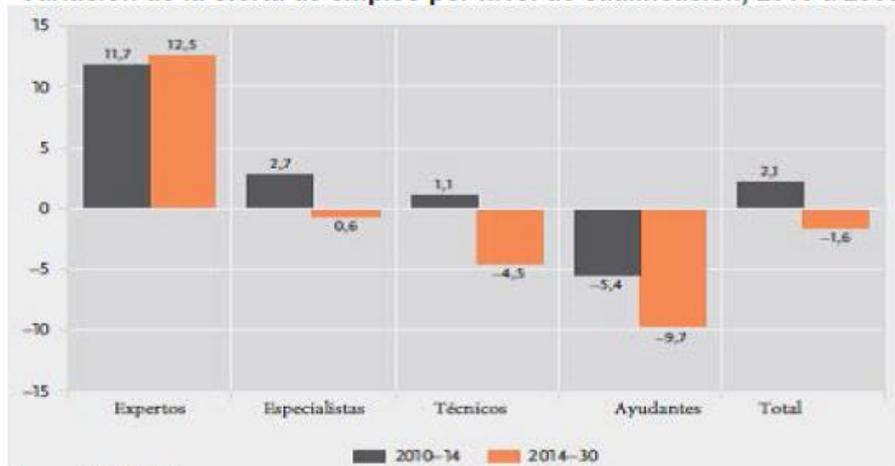
El Libro Blanco insiste en la necesidad de disponer de un conocimiento más exacto de los cambios que la digitalización genera en el mundo laboral. Para ello, el ministerio propone impulsar un **sistema público de información e investigación del mundo laboral** que cuente con la participación del mundo académico y de los agentes sociales.

Finalmente, el ministerio se compromete a impulsar y apoyar la negociación colectiva y los comités de empresa, iniciando una **fase de “aprendizaje común en la transformación”** que se verá enriquecida por la transferencia de experiencias, buenas prácticas y conocimientos generados por la investigación científica. Para ello, propone **dinamizar y engarzar los programas de investigación con los de la transferencia de conocimientos** de los diferentes ministerios federales, consensuando con los agentes sociales los ámbitos y los espacios en los que se puedan poner en prácticas estas nuevas formas de participación y cogestión de los trabajadores.

El impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo alemán

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encargó varios informes sobre el impacto de la digitalización en diversos ámbitos del mercado de trabajo. Entre ellos destaca un pronóstico de la situación del mercado de trabajo alemán en 2030 en un contexto de cambio demográfico. Este informe analiza la importancia que pueden tener diversas estrategias públicas para amortiguar las consecuencias del envejecimiento de la población (mejorar la tasa de empleo de mujeres y mayores, incrementar la tasa de fecundidad, la inmigración y, por último, la digitalización).

Variación de la oferta de empleo por nivel de cualificación, 2010 a 2030



Economix 2016: 17

El estudio parte de la base que hasta 2030 se producirá un cambio en la estructura de empleo en Alemania, del que solamente

se beneficiarán los trabajadores altamente especializados mientras que el número de puestos de trabajo de todos los demás niveles de cualificación caerán, en especial el de los trabajadores con muy poca formación.

En lo relativo a la digitalización, el informe analiza el efecto que ésta tendrá sobre los diferentes grupos de profesiones. Parte de dos escenarios: un escenario básico y otro con una digitalización rápida. El primer escenario se limita a actualizar los datos estructurales correspondientes a 2014, es decir, la digitalización no tiene una importancia central en las políticas públicas ya que estas parten de un cambio estructural hacia un sector servicios centrados en los servicios sociales, culturales y los intensivos en conocimientos, en los que el énfasis está en promover el uso de las técnicas digitales y no en el desarrollo de las mismas. En el escenario de la digitalización rápida, tanto el Gobierno como las empresas apuestan por un uso intensivo de las nuevas tecnologías para garantizar la competitividad e incrementar la productividad. Se trata pues de una estrategia de crecimiento basada en potenciar la digitalización.

Según este informe, de seguir con las políticas actuales, es decir el escenario básico, el impacto de la digitalización sería moderado al desaparecer hasta 2030 en total 23.000 puestos de trabajo. Sobre todo se verán afectados varios sectores: materias primas / producción, servicios y comercio y agricultura, mientras que se crearía empleo en la sanidad, servicios sociales y educación, ciencias naturales e información y en las ciencias sociales. Como consecuencia de la digitalización podrían desaparecer 23.000 puestos. Sin embargo, si el Gobierno y las empresas optasen por la digitalización rápida se crearían un total de 240.000 puestos de trabajo, moderándose algo la destrucción de empleo en el sector productivo y con un mayor crecimiento de empleo en la organización empresarial, la AA.PP y las ciencias sociales.

Variación del número de trabajadores por sectores económico, 2014 a 2030, escenario básico, escenario de digitalización rápida

Grupos de profesiones	en 1.000		Variación 2014-30	
	2014	2030	en 1.000	en %
1 Agricultura, Silvicultura	1.041	892	-149	-14,4
2 Materias primas, producción y acabado	8.086	7.439	-647	-8,0
3 Construcción, arquitectura, mantenimiento	2.535	2.489	-45	-1,8
4 Ciencias naturales, informática	1.509	1.656	147	9,7
5 Transportes, logística y seguridad	5.698	5.700	1	0,0
6 Servicios para el comercio, comercio, distribución, hostelería y gastronomía	5.359	5.154	-204	-3,8
7 Organización empresarial, contabilidad, derecho y AA.PP.	8.803	8.835	32	0,4
8 Sanidad, sociales, educación	8.228	8.971	743	9,0
9 Ciencias sociales, humanidades, medios de comunicación, arte, cultura y diseño	1.270	1.405	135	10,6
10 FF.AA.	174	139	-35	-20,3
Total	42.703	42.680	-23	-0,1

Economix 2016: 18

Grupos de profesiones	en 1.000		Variación 2014-30		Variación con respecto al esc. básico
	2014	2030	in 1.000	en %	
1 Agricultura, Silvicultura	1.041	884	-158	-15,1	-0,8
2 Materias primas, producción y acabado	8.086	7.557	-528	-6,5	1,5
3 Construcción, arquitectura, mantenimiento	2.535	2.503	-32	-1,3	0,5
4 Ciencias naturales, informática	1.509	1.789	280	18,6	8,8
5 Transportes, logística y seguridad	5.698	5.550	-148	-2,6	-2,6
6 Servicios para el comercio, comercio, distribución, hostelería y gastronomía	5.359	5.153	-205	-3,8	0,0
7 Organización empresarial, contabilidad, derecho y AA.PP.	8.803	8.929	126	1,4	1,1
8 Sanidad, sociales, educación	8.228	8.964	736	8,9	-0,1
9 Ciencias sociales, humanidades, medios de comunicación, arte, cultura y diseño	1.270	1.477	207	16,3	5,7
10 FF.AA.	174	137	-37	-21,4	-1,1
Total	42.703	42.943	240	0,6	0,6

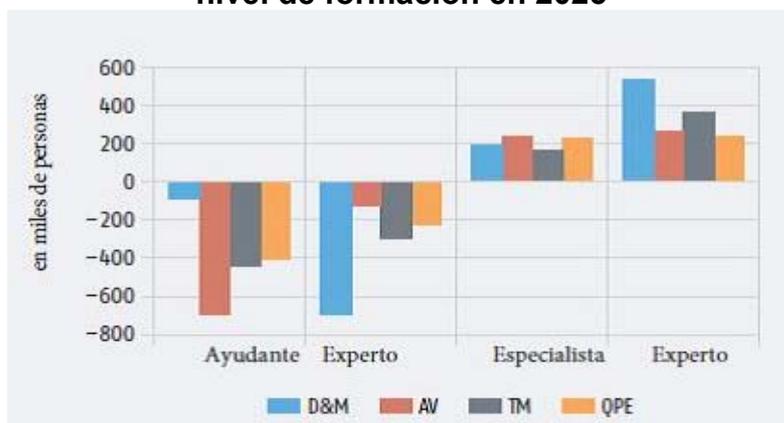
Economix 2016: 27

Un reciente informe del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (2016b) analiza el uso de dispositivos tecnológicos y constata que está más

extendido entre personas de un nivel alto de formación (98%) que entre las personas con un nivel bajo (51%). El 88% de las personas con un nivel de formación alto afirma que el cambio tecnológico producido en los últimos cinco años ha sido muy fuerte frente al 60% de las que tienen un nivel bajo. En general predomina la sensación de que el cambio tecnológico aumentará la presión sobre los trabajadores. El 78% piensa que hará necesario desarrollarse y formarse de forma continua pero solamente el 32% cree que la digitalización dará mayor margen de decisión a los trabajadores. Con independencia del nivel de formación, la mayoría de los trabajadores encuestados opina que la digitalización lleva a una mayor intensidad del trabajo. También son considerables las diferencias por nivel de formación en lo relativo al temor de que una máquina pueda sustituir al trabajador, opinión compartida por el 28% de los trabajadores con poca formación pero solamente por el 5% de los altamente cualificados.

Un informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (IAB, 2016a) aplica diversos indicadores que miden la sustitución de trabajadores por máquinas y confirma que el cambio de los perfiles profesionales que se producirá debido a la digitalización conllevará una destrucción de empleo de cualificación baja o media mientras que supondrá una creación de empleo en las profesiones altamente cualificadas.

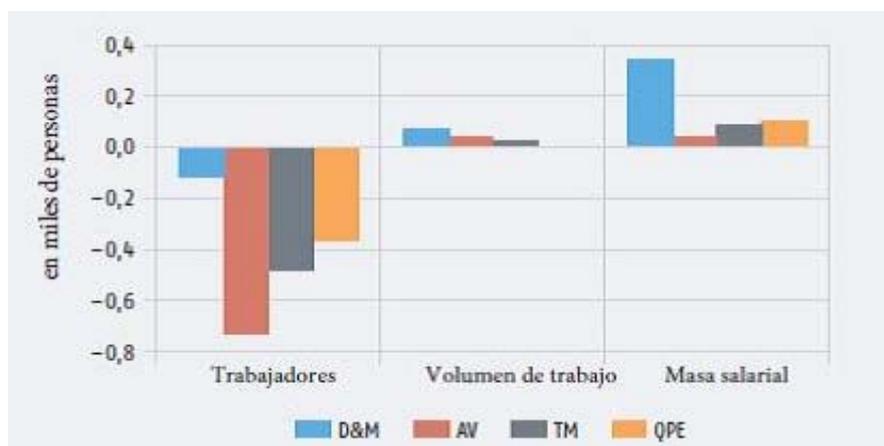
Variación del número de trabajadores en función del nivel de formación en 2025



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016a

Todos los indicadores aplicados pronostican para 2025 una caída del número total de trabajadores, un incremento moderado o neutro del volumen de trabajo y un incremento considerable de la masa salarial.

Variación del número de trabajadores, volumen de trabajo y masa salarial en 2025



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016a

Los autores del informe creen que no se producirá una polarización del mercado de trabajo y que se producirá una aceleración del cambio de modelo productivo hacia una sociedad de servicios, pero que la divergencia entre los resultados de los diferentes índices hace difícil adelantar en qué medida la digitalización afectará a las profesiones.

El instituto de investigación económica Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2016) coincide con las conclusiones del informe anterior: aunque la digitalización supondrá la destrucción de empleo, sobre todo de baja cualificación, generará empleo especializado que suplirá con creces el número de puestos de trabajo eliminados. Según estos autores, solamente el 12% de los puestos de trabajo podrán ser sustituidos por procesos automatizados y afirman que a menudo se exagera el posible impacto que la digitalización pueda tener sobre el mercado de trabajo alemán. No obstante, advierten de que la digitalización puede producir desigualdades derivadas de los mayores conocimientos y habilidades que el cambio de modelo requerirá en algunos colectivos. Creen que sobre todo los trabajadores con una cualificación baja se verán obligados a formarse de forma intensa para poder mantenerse en el mercado de trabajo, mientras que los trabajadores altamente cualificados claramente se beneficiarán de la digitalización. Reclaman del Estado un mayor esfuerzo para poner en marcha una formación continua que haga posible el reciclaje profesional de los trabajadores poco cualificados, un auténtico reto teniendo en cuenta que éste es el colectivo que menos necesidad ve de formarse. Recomiendan no esperar a que estos trabajadores pierdan su empleo sino iniciar estas medidas de forma preventiva cuando aún se encuentra en activo. No obstante, parece ser probable que parte de este colectivo no logre adecuar sus conocimientos y caiga fuera del mercado de trabajo, con lo que aumentará el riesgo de pobreza y de “cronificación” del desempleo. Los sistemas de protección social deberán dar respuesta a esta nueva situación.

También la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung (2016) llega a la conclusión de que el impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo en su conjunto no se traducirá en una destrucción significativa de puestos de trabajo. Si bien es probable que desaparezcan algunos puestos de trabajo y tareas muy concretas, el cambio del modelo productivo generará empleo en otros sectores. Los autores de este informe sitúan los principales retos en el ámbito de la cogestión y de la representación de los trabajadores y en la configuración de las nuevas relaciones laborales (autónomos, externalizaciones, trabajo a domicilio, jornada laboral, disponibilidad de los trabajadores) resultantes de la digitalización. Reivindican que estos órganos de representación participen desde la fase inicial en los procesos de implantación de las nuevas tecnologías.

La Fundación Friedrich Ebert, cercana al SPD, identifica los siguientes ámbitos de actuación para afrontar el impacto de la digitalización en el mercado de trabajo (Friedrich Ebert Stiftung 2016): participación de los trabajadores en el proceso de digitalización a través de sus órganos de representación, mejora de la formación continua para adecuar los conocimientos y lograr profundizar las capacidades digitales de los trabajadores, reformar las normas que regulan las condiciones y las relaciones laborales a las nuevas modalidades de empleo y adaptar los puestos de trabajo y adecuar la protección social para que puedan dar cobertura a los trabajadores empleados a través del *crowdworking*. Además, los sistemas de protección deberán dar respuesta a los ciclos de vida laboral de este colectivo que se caracterizan por su discontinuidad y salarios a menudo muy bajos.

La postura de los agentes sociales

A lo largo del proceso de diálogo, los sindicatos y la patronal han publicado posicionamientos con los que destacan los temas que, desde su punto de vista, deberían ser centrales en los diferentes aspectos relacionados con el mercado de trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo que surjan del proceso de digitalización.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) señala que la digitalización es un proceso ambivalente que encierra riesgos y oportunidades (DGB 2016). El documento de la DGB contiene una serie de propuestas relacionadas con la cogestión y representación de los trabajadores, la formación continua de los trabajadores y la mejora del empleo femenino tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos. Rechaza que la flexibilización sea a costa del trabajador, reclama mayor control de las horas realmente trabajadas, competencias de los representantes de los trabajadores y un freno a la desregularización de las relaciones laborales, que en su opinión se está produciendo desde hace años. Defiende una profunda reforma del sistema de bienestar y una estrategia para la formación y cualificación de los trabajadores, p.ej. haciendo más permeables las universidades, y propone reforzar la protección de datos de los trabajadores, así como regular el trabajo en plataformas digitales. Por último,

apuesta por la democratización de las relaciones laborales como motor para la innovación, trasladando normas de cogestión a empresas transnacionales.

El sindicato de servicios Ver.di (ver.di 2015) propone crear una comisión para analizar los efectos negativos de la digitalización sobre el empleo y elaborar medidas concretas que contrarresten estos efectos. Asimismo, creen necesario implementar elementos para incentivar la creación de puestos alternativos para los colectivos afectados, reclama el derecho a convertir una jornada parcial en una completa, a no estar localizable fuera del horario de trabajo y al teletrabajo. Propone convertir el seguro de desempleo en un seguro para el empleo y reforzar la participación de los agentes sociales en la Seguridad Social, quiere ampliar el derecho a la formación, mejorar la consideración de los servicios sociales y adaptar la normativa en materia de seguridad e higiene laboral. Por último, opinan que es necesario reformar la normativa que regula los órganos de representación de los trabajadores para adecuarlos a la digitalización.

Las organizaciones empresariales y la patronal tienen un planteamiento distinto al de los sindicatos. La organización de la industria alemana BDI identifica los siguientes retos: garantizar la formación de los trabajadores, permitir que las empresas y los agentes sociales puedan adaptarse al cambio productivo flexibilizando las condiciones laborales y permitir que el trabajo temporal y los contratos de obra puedan servir de instrumento en una economía cada vez más fragmentada (BDI 2015).

Una mayor flexibilidad y mejoras en el sistema educativo también son los principales campos de actuación que identifica la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) en relación con la digitalización (BDA 2016). La BDA ve sobre todo enormes oportunidades en la digitalización y no solo para la economía alemana sino también para otros ámbitos, como el de la inclusión, ya que las nuevas tecnologías facilitarán el acceso p.ej. de personas con una discapacidad al mercado de trabajo y mejorarán considerablemente la seguridad en el trabajo (BDA 2015). La Federación de Cámaras de Industria y Comercio publicó un decálogo de diez puntos sobre digitalización que se centra en el aprendizaje de las competencias digitales (escuela y formación continua), creación de redes de conocimiento entre empresas y universidad, inversiones en red de banda ancha, aspectos relacionados con la seguridad digital, apoyo al emprendimiento, mayor flexibilidad en las condiciones laborales y mejora de la digitalización de la administración (DIHK 2016).

A pesar de las diferencias entre los sindicatos y la patronal, no faltan iniciativas conjuntas relativas a la digitalización. Así por ejemplo, en 2016 Sigmar Gabriel (SPD), el entonces ministro de Economía y el sindicato y la patronal del metal firmaron una declaración conjunta, en la que subrayaron la necesidad de crear impulsos tripartitos para poder afrontar los retos de la digitalización. Reclaman una política industrial basada en fuertes inversiones públicas y privadas centradas en la infraestructura y el I+D, un mercado digital europeo, normas vinculantes para la protección de datos y la regulación de la competencia, así

como una mejora de la formación en competencias digitales. Los firmantes reivindican el papel protagonista de la industria en el proceso de la digitalización. Para ello pusieron en marcha una iniciativa llamada “El futuro de la industria” (<https://www.buendnis-fuer-industrie.de/startseite/>).

Fuentes:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2016): Digitale Arbeitswelt braucht Flexibilität und Bildung.
<http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/8AC615FC19380A02C1257F470038D6B9>

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015): Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Digitale Arbeitswelt braucht Flexibilität und Bildung
[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/\\$file/Stn_BDA_Gruenbuch_Arbeiten40.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/$file/Stn_BDA_Gruenbuch_Arbeiten40.pdf)

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (2015a): Stellungnahme des BDI. Berlin: BDI
<https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Futurale/Statements/PDFs/BDI.pdf>

Economix (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Bielefeld: wbv
<http://www.economix.org/assets/content/ERC%20Arbeitsmarkt%202030%20-%20Prognose%202016%20-%20Langfassung.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): Grundlegende Anforderungen an ein Weissbuch „Arbeiten 4.0“. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
<http://www.dgb.de/themen/++co++5eaea1a2-cf1b-11e5-856b-52540023ef1a>

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2016): 10 Kernpunkte für die Digitalisierung. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/10-kernpunkte-digitalisierung/at_download/file?mdate=1475656356297

Friedrich Ebert Stiftung (2016): Gute digitale Arbeit. Auswirkungen der Digitalisierung im Dienstleistungsbereich. WISO Diskurs 16/2016. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12786.pdf>

Friedrich Ebert Stiftung (2017): Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0? Die Digitalisierung des Wohlfahrtsstaates in den Politikfeldern Arbeit, Gesundheit und Innovation im europäischen Vergleich. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung
<http://library.fes.de/pdf-files/id/12849.pdf>

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 24 Mitbestimmungs-Report. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_24.pdf

IG Metall (2016): Die nächste Revolution - Mehr Innovation und Investitionen
<https://www.igmetall.de/joerg-hofmann-sigmar-gabriel-und-ulrich-grillo-zu-industrie-4-0-21641.htm>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016a): Digitalisierung der Arbeitslandschaften- Keine Polarisierung der Arbeitswelt aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8169>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016b): Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland. IAB-Kurzbericht 22/2016. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2216.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016c): EU 4.0 – Die Debatte zu Digitalisierung und Arbeitsmarkt in Europa. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) <http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp3916.pdf>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2016a): Weissbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2016b): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 468. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-468-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf;jsessionid=2C7037F53C893B91CE6ACA2DDF158FFB?__blob=publicationFile&v=3

Ver.di (2015): ver.di Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS vom April 2015. Berlin: ver.di <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5641e4ddaa698e0766000390/download/verdi-Stellungnahme%20zum%20Gr%C3%BCnbuch%20Arbeiten%204.0.pdf>

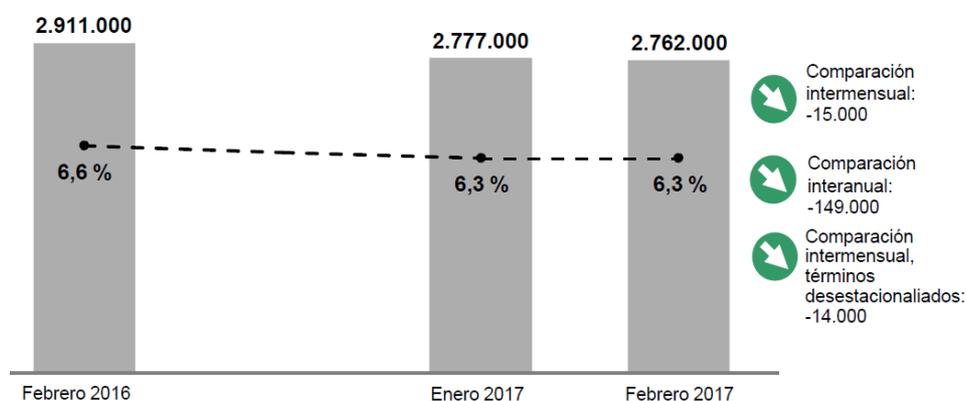
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. ZEW policy brief 8. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/policybrief/pb08-16.pdf>

EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN FEBRERO

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

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en febrero en 15.000 personas en relación con el mes anterior (-14.000 parados en términos desestacionalizados). En los últimos tres años, el desempleo descendió durante el mes de febrero un promedio de 7.000 personas. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.762.000 desempleados. En comparación interanual había 149.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se mantuvo en el 6,3%.

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (febrero de 2017)



El **subempleo**, que comprende, además de a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, se cifró en febrero en 3.762.000 personas en total, disminuyendo con ello en 8.000 personas en términos desestacionalizados. No obstante, aumentó en 50.000 en comparación interanual. Este aumento del subempleo frente al año anterior hay que atribuirlo ante todo al hecho de que aumenta el número de refugiados y solicitantes de asilo que participan en medidas activas de empleo.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en enero se registró una cifra de desempleo de 1,76 millones de personas y una tasa de desempleo de 4,0%.

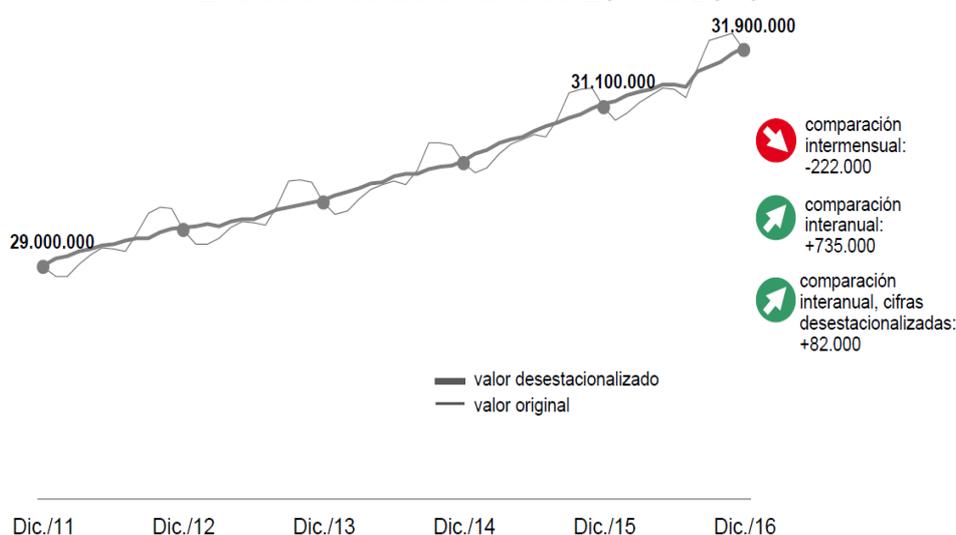
En febrero había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 1.014.000 personas, lo que implica un aumento de 67.000 personas en comparación interanual; no obstante, se estima en esta cifra una sobrevaloración de unas 60.000 personas debido a cambio legal. En total, 879.000 personas percibieron durante el mes de febrero la prestación contributiva por desempleo, 51.000 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 febrero en 4.374.000 personas, 63.000 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 1.748.000 personas, 216.000 menos respecto a 2016 (unas 160.000 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 aumentando de forma considerable la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. Según la Oficina Federal de Estadística (destatis), la **ocupación** aumentó en enero en 59.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior, alcanzando las 43.590.000 personas, 609.000 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 noviembre a diciembre en 82.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.880.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 735.000 personas en comparación interanual. Cabe destacar que las cifras sobre ocupación y afiliación registraron un ajuste importante al alza a partir de agosto de 2016 al haberse cometido un error en el tratamiento de los datos, ya que no se tuvieron en cuenta una gran cantidad de notificaciones de empleo, error que no fue percibido hasta este momento.

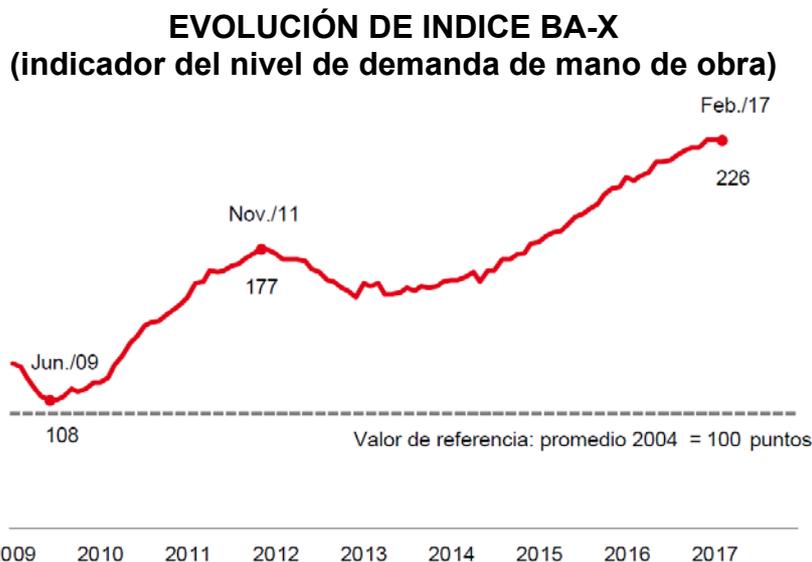
AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO

Evolución de diciembre de 2011 a 2016



Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En febrero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 675.000 puestos de trabajo vacantes, 61.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda

en 1.000 puestos en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo en los 226, y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.



En cuanto al **mercado de formación profesional**, las cifras actuales revelan una situación estable en el año de asesoría formativa 2016/2017 al situarse las cifras en los niveles del año anterior. De octubre de 2016 a febrero de 2017 había notificados en las agencias de empleo y *jobcenter* 373.000 solicitantes para un puesto de formación, prácticamente los mismos que hace un año. Al mismo tiempo, había registrados 416.000 puestos de formación, 1.000 menos en comparación interanual. El mercado de formación registra todavía en febrero una gran fluctuación.

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

Comentarios

Al presentar las cifras relativas a febrero, el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, subrayó la buena situación del mercado laboral. Destacó el descenso del desempleo y el aumento de la afiliación a niveles muy por encima del valor registrado el año anterior y el alto nivel de la demanda de mano de obra por las empresas. En declaraciones a la prensa criticó la propuesta socialdemócrata de reforma de la Agenda 2010, que incluye la prolongación del período de percepción del subsidio por desempleo para los desempleados de larga duración. Según Weise, “un mayor reparto genera más personas dependientes del sistema que personas que contribuyan a él” y, con vistas a la campaña electoral que acaba de comenzar, recomienda no convertirla en una competición por ver quien promete las mayores prestaciones ya que esta dinámica no crearía puestos de trabajo sino que más bien representaría una carga para el contribuyente.

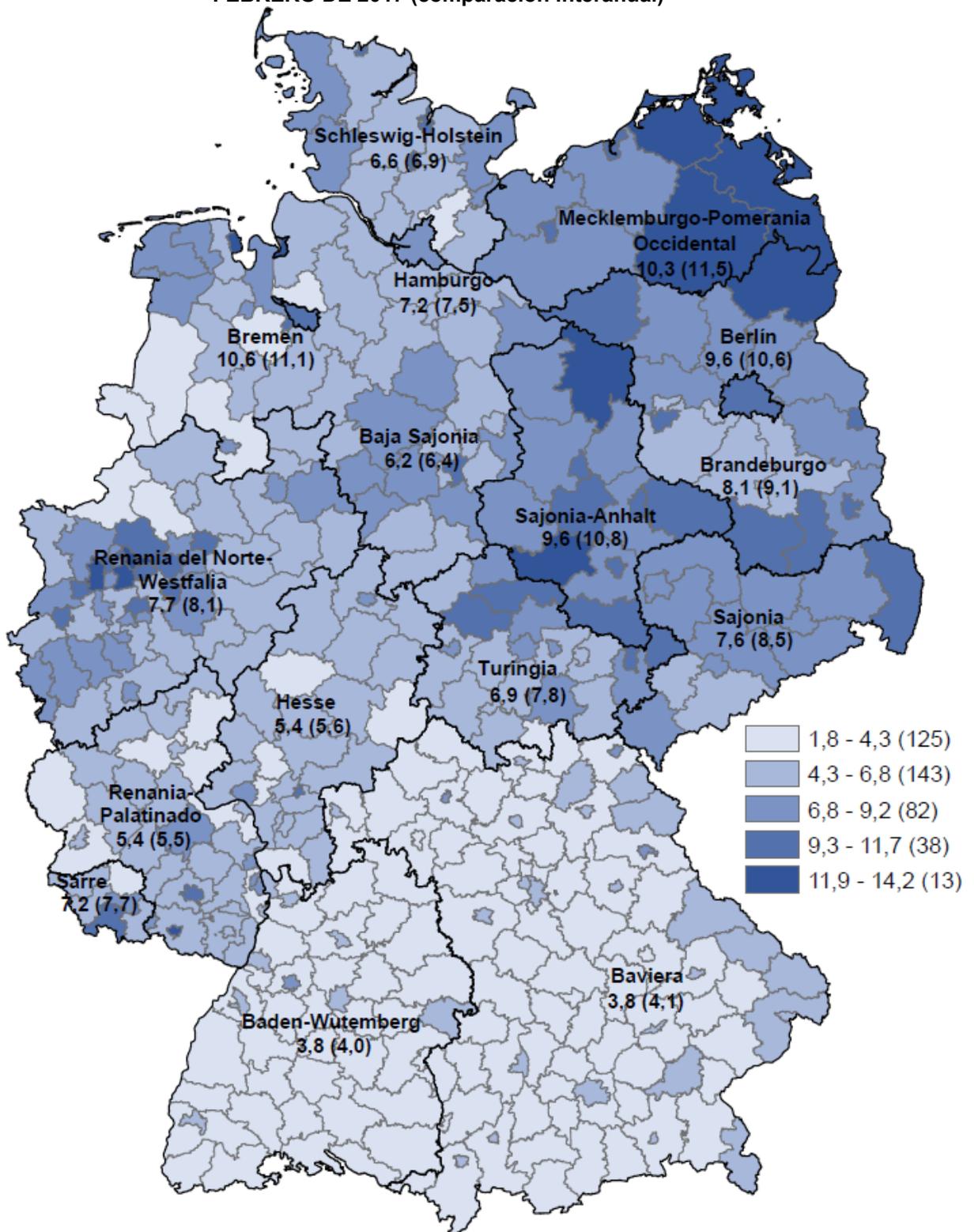
La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, mostró satisfacción por la evolución de las cifras del mercado laboral en febrero, que permiten mantener las buenas expectativas para la primavera. Destacó especialmente la alta demanda de mano de obra: las empresas perciben que cada vez cuesta más tiempo la ocupación de plazas vacantes y considera por ello necesario hacer uso de todos los potenciales de que disponga el mercado laboral para que la economía siga evolucionando positivamente. Según Nahles, hay que ocuparse del tema de la formación continua intensamente, también debido a la digitalización, ya que la cualificación será la clave para configurar con éxito el mercado laboral del futuro.

Stefan Körzell, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), comentó que las nuevas cifras sobre el mercado laboral demuestran que un buen trabajo, el aumento del salario real y el incremento de salario mínimo interprofesional como primera rectificación de la política de mercado laboral de la agenda 2010 no representa un obstáculo para el aumento de la ocupación y no aportan para la economía alemana desventajas competitivas. Al contrario, a pesar de los malos augurios y los riesgos globales, la economía alemana presenta una buena situación, incluso en comparación internacional. Muchos de los hogares fortalecen con su consumo el crecimiento de mercado interno, lo que conlleva un aumento cada vez mayor de la afiliación. No obstante, en medio de esta buena situación surge el problema del empleo atípico y mal remunerado, por ejemplo la cesión laboral, los contratos de obra y los miniempleos, condiciones que, según él, no debe tolerar un país como Alemania. Por lo que considera como tarea pendiente la regulación de tales relaciones laborales y la intervención de la política para reducirlas y contenerlas con el fin de favorecer el empleo regular y el trabajo vinculado a convenios colectivos.

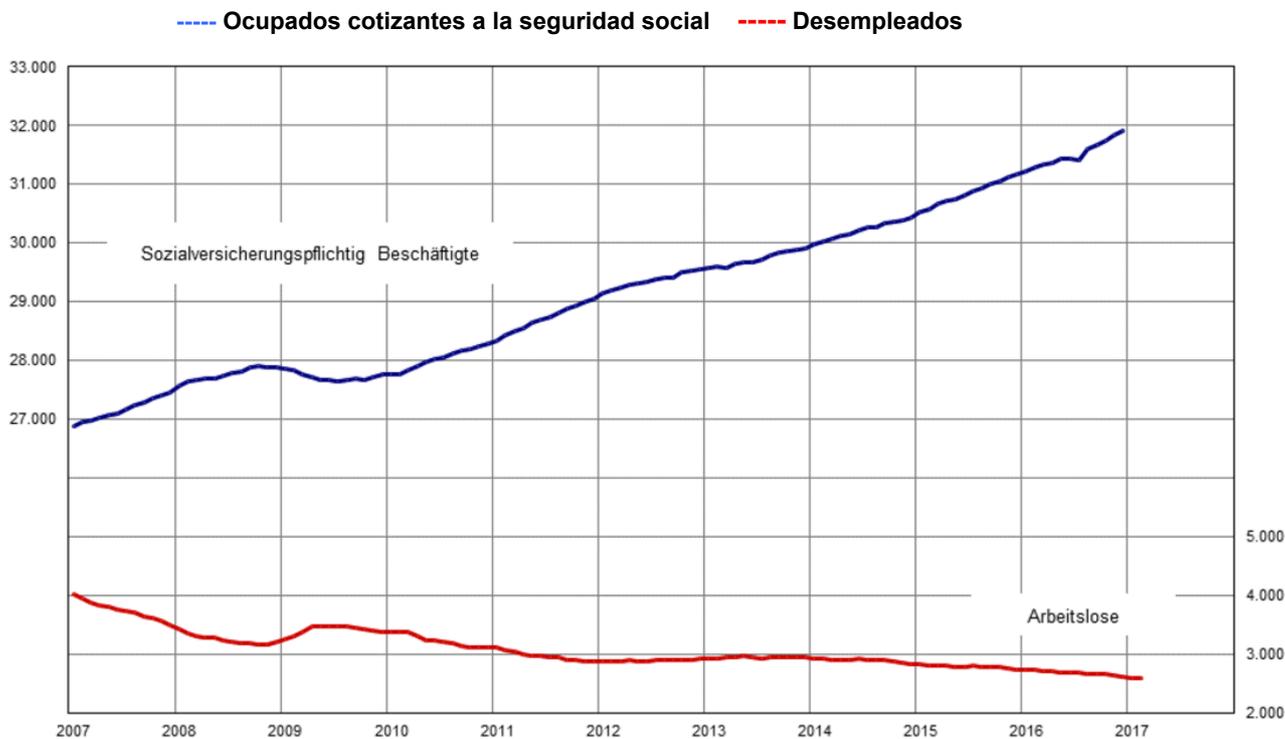
El **partido Los Verdes** afirma que la Agencia Federal de Empleo no contabilizó como desempleados un total de 162.600 personas mayores de 58 años. Remiten a una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria, que señala que la normativa excluye de la estadística a todos aquellos desempleados mayores de 58 años que no hayan recibido una oferta de empleo durante un año. En caso de incluir a este colectivo el desempleo de larga duración habría caído un 2% entre 2012 y 2016 y no un 5% como afirma el Ministerio.

TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)

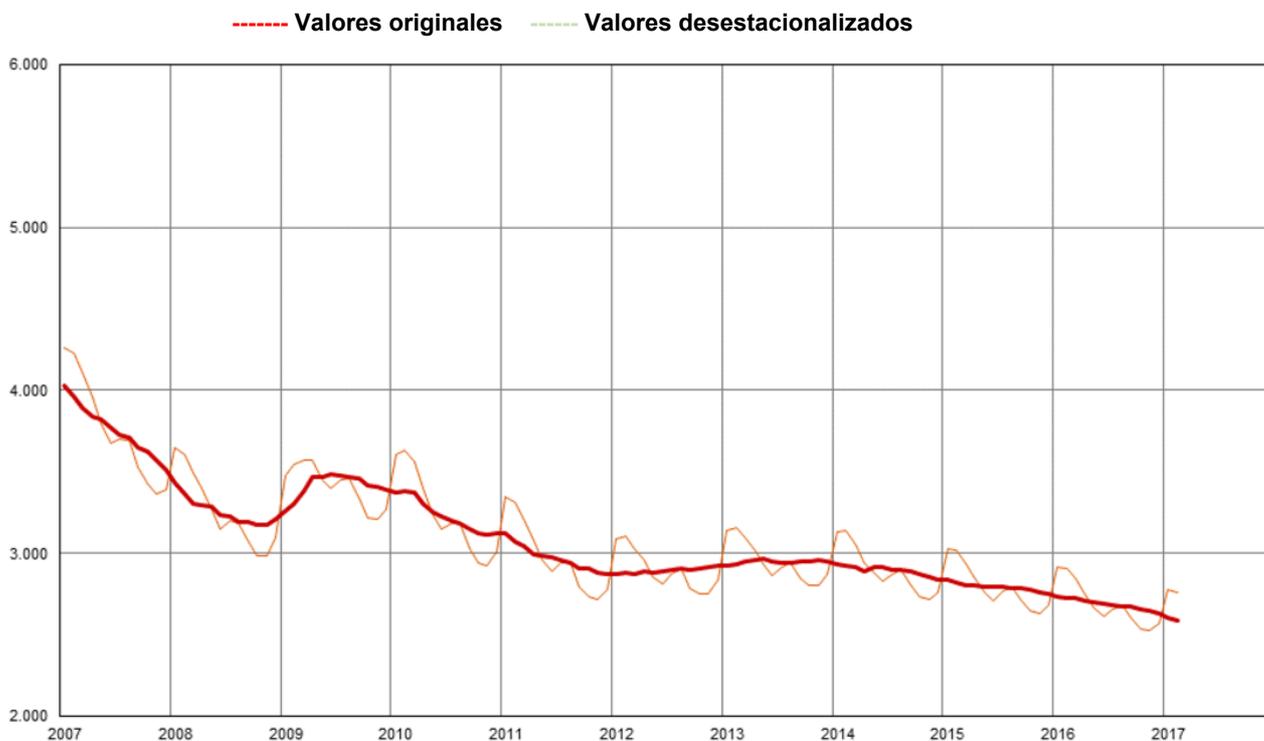
FEBRERO DE 2017 (comparación interanual)



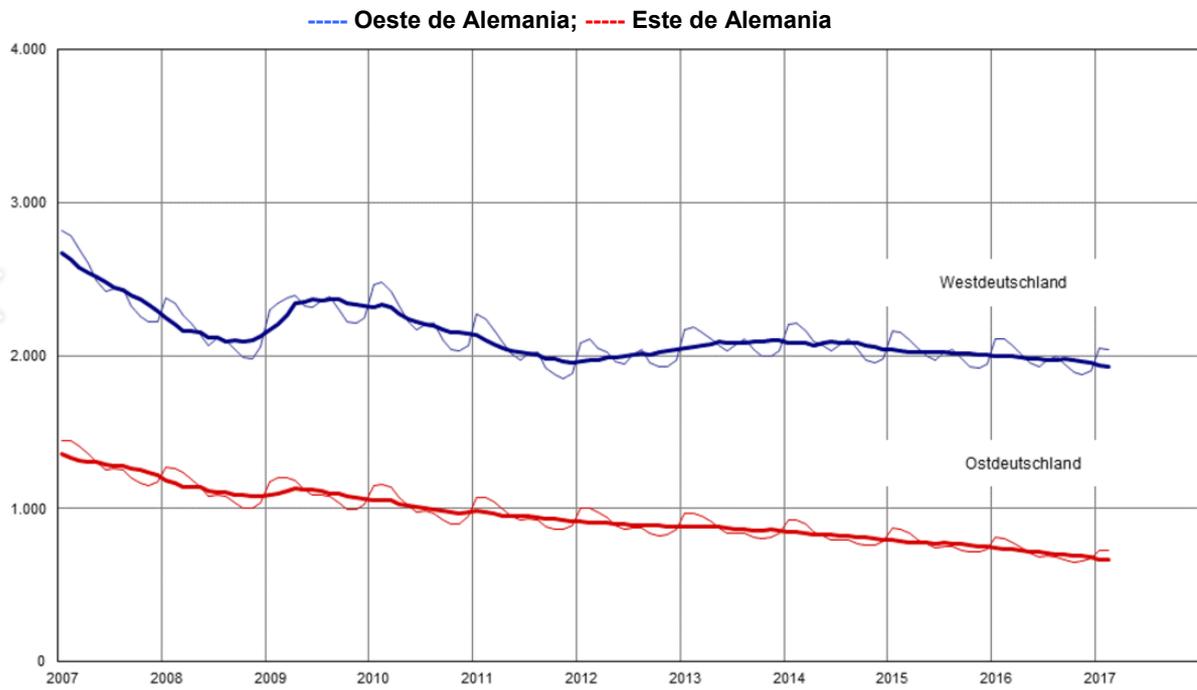
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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



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



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

FEBRERO 2017	2017		2016		Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	Diciembre
					Valor absoluto	%	i%	i%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	43.589.000	43.939.000	44.104.000	1,4	1,4
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	31.879.100	32.101.100	2,4
DESEMPLEADOS - Total	2.762.095	2.777.387	2.568.273	2.531.975	-149.070	- 5,1	- 4,9	- 4,2
De ellos	36,7% en el Código Social III	1.014.298	1.010.476	785.324	756.094	67.334	7,1	5,1
	63,3% en el Código Social II	1.747.797	1.766.911	1.782.949	1.775.881	-216.404	- 11,0	- 9,8
	56,7% hombre	1.566.667	1.567.694	1.420.750	1.385.075	-68.344	- 4,2	- 3,8
	43,3% mujeres	1.195.424	1.209.687	1.147.514	1.146.891	-80.729	- 6,3	- 6,3
	9,0% ≥15 y <25 años	248.451	239.192	219.562	219.974	244	0,1	1,4
	1,8% de ellos ≥15 y <20 años	48.587	48.090	47.478	48.261	898	1,9	4,5
	20,7% ≥55	570.773	574.327	534.499	527.474	-33.532	- 5,5	- 5,3
	25,0% extranjeros	689.856	692.556	642.700	633.391	61.706	9,8	11,2
	74,8% alemanes	2.065.413	2.077.820	1.918.983	1.892.301	-212.378	- 9,3	- 9,4
	6,1% con discapacidad severa	168.964	170.450	164.072	164.191	-10.334	- 5,8	- 5,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa hombres	6,3	6,3	5,8	5,7	6,6	-	6,7	6,1
hombres	6,7	6,7	6,1	5,9	7,1	-	7,0	6,3
mujeres	5,7	5,8	5,5	5,5	6,2	-	6,2	5,9
≥15 y <25 años	5,5	5,3	4,9	4,9	5,5	-	5,2	4,7
≥15 y <20 años	3,8	3,7	3,7	3,7	3,8	-	3,6	3,5
≥55 y <55 años	6,9	7,0	6,5	6,4	7,6	-	7,6	7,1
extranjeros	16,3	16,4	15,2	15,0	16,1	-	16,0	14,7
alemanes	5,2	5,2	4,8	4,7	5,7	-	5,7	5,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,9	7,0	6,5	6,4	7,4	-	7,4	6,8
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	3.165.329	3.158.059	2.967.458	2.926.287	-74.716	- 2,3	- 2,3	- 1,4
Subempleo en sentido estricto	3.736.368	3.703.113	3.531.739	3.482.783	51.878	1,4	1,4	2,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.761.834	3.728.297	3.556.778	3.508.248	50.143	1,4	1,3	1,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,4	8,3	7,9	7,8	8,3	-	8,3	7,9
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	878.941	889.196	757.162	712.719	-51.210	- 5,5	- 5,1	- 4,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.374.231	4.363.878	4.322.816	4.309.320	62.755	1,5	2,3	1,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.673.581	1.671.726	1.649.360	1.635.978	72.795	4,5	5,1	3,5
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	8,0	7,9	7,9	7,9	-	7,9	7,8
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	223.027	152.078	181.141	187.446	11.374	5,4	- 3,3	16,9
- Nuevas desde inicios de año	375.105	152.078	2.307.968	2.126.827	6.262	1,7	- 3,3	6,7
- Total de ofertas	674.661	646.991	658.435	681.113	60.776	9,9	11,4	11,4
Índice de empleo BA-X	226	226	226	223	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	928.637	905.125	938.863	962.240	126.474	15,8	15,4	14,1
de ellos: Activación y reinserción profesional	244.247	222.823	239.398	244.645	76.713	45,8	47,7	43,3
Orientación y formación profesional	202.579	207.655	206.260	202.996	906	0,4	0,6	0,3
Formación continua	176.942	172.391	176.613	181.463	12.201	7,4	5,7	4,1
Inicio de una ocupación	131.716	129.427	133.683	136.475	24.946	23,4	22,3	19,7
Medidas especiales para discapacitados	68.897	70.069	71.174	75.606	659	1,0	0,3	0,3
Medidas de creación de empleo	91.056	89.252	96.117	103.664	10.661	13,3	17,3	14,5
Otros tipos de fomento	13.200	13.508	15.618	17.391	388	3,0	11,4	14,2
Datos desestacionalizados	Feb./17	Ene./1	Dic./16	Nov./16	Oct./16	Sep./16	Ag./16	Jul./16
Población ocupada	...	59.000	64.000	79.000	59.000	43.000	93.000	8.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	82.000	96.000	73.000	54.000	209.000	-28.000
Desempleados	-14.000	-25.000	-20.000	-7.000	-15.000	-2.000	-9.000	-9.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-8.000	-18.000	1.000	-2.000	4.000	11.000	2.000	9.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo)	-1.000	7.000	6.000	3.000	5.000	6.000	7.000	4.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la	5,9	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1	6,1	6,1
Cuota de desempleo según OIT	...	3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN FEBRERO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de febrero 2017 había 543.018 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 4.744 personas en base intermensual y descenso en base interanual de 20.511 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2014— se situó en 10,6%, lo que supone un aumento de 0,1% en términos intermensuales y de un descenso de 0,4 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de febrero hubo 425.770 ciudadanos belgas, 46.213 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.794 españoles) y 5.157 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 7,9% en el mes de enero de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM- DIRECTION DES STATISTIQUES

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET							
FIN FEVRIER 2017							
dont							
	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	- 12 m.
1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :							
Hommes	119.121	121.366	1.384	50.554	291.041	-2.181	-10.663
Femmes	100.474	106.720	1.310	44.783	251.977	-2.563	-9.848
Total	219.595	228.086	2.694	95.337	543.018	-4.744	-20.511
- 1 m.	-2.660	-1.332	-10	-752	-4.744		
- 12 m.	-10.534	-5.486	+0	-4.491	-20.511		
2. dont les DEI de moins de 25 ans :							
Hommes	25.655	25.105	243	5.654	56.414	-1.018	-1.574
Femmes	17.408	20.350	205	4.661	42.419	-1.128	-2.502
Total	43.063	45.455	448	10.315	98.833	-2.146	-4.076
- 1 m.	-753	-916	+6	-477	-2.146		
- 12 m.	-1.987	-1.095	-12	-994	-4.076		
3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :							
Hommes	37.536	47.414	460	24.182	109.132	-383	-5.267
Femmes	29.479	38.249	469	20.747	88.475	-228	-4.695
Total	67.015	85.663	929	44.929	197.607	-611	-9.962
- 1 m.	-281	-298	-9	-32	-611		
- 12 m.	-2.194	-5.371	+12	-2.397	-9.962		
4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :							
Hommes	7.986	16.117	123	2.801	26.904	-361	+2.281
Femmes	5.935	13.476	92	2.537	21.948	-440	+1.427
Total	13.921	29.593	215	5.338	48.852	-801	+3.708
- 1 m.	-64	-304	-1	-433	-801		
- 12 m.	-454	+4.475	-5	-313	+3.708		
5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)							
<i>(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2014 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)</i>							
Hommes	7,5%	14,5%	7,6%	17,0%	10,7%	-0,1%	-0,4%
Femmes	7,2%	14,4%	8,5%	17,8%	10,6%	-0,1%	-0,4%
Total	7,4%	14,4%	8,0%	17,4%	10,6%	-0,1%	-0,4%
- 1 m.	+0,0%	-0,1%	+0,0%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	-0,3%	-0,4%	+0,0%	-0,8%	-0,4%		

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCIDES						
Répartition par nationalité, région						
- Situation du mois de: FEVRIER 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
Belgique	225.767	24.242	200.003	19.453	425.770	43.695
Autriche	32	1	35	1	67	2
Bulgarie	1.603	83	1.809	88	3.412	171
Chypre	4	0	14	1	18	1
République Tchèque	219	15	219	17	438	32
Allemagne	649	42	728	23	1.377	65
Danemark	28	1	33	4	61	5
Espagne	2.839	76	1.955	80	4.794	156
Estonie	9	0	21	0	30	0
Finlande	25	1	39	1	64	2
France	4.531	298	5.117	327	9.648	625
Grande Bretagne	452	19	320	17	772	36
Grèce	554	10	493	17	1.047	27
Croatie	56	3	61	3	117	6
Hongrie	152	5	203	6	355	11
Irlande	56	2	45	2	101	4
Italie	6.668	181	4.648	181	11.316	362
Lituanie	43	0	95	2	138	2
Luxembourg	100	7	86	8	186	15
Lettonie	22	0	58	0	80	0
Malte	6	0	1	0	7	0
Pays-Bas	4.024	153	4.118	152	8.142	305
Pologne	1.658	87	1.664	67	3.322	154
Portugal	1.649	97	1.211	83	2.860	180
Roumanie	1.809	120	2.436	175	4.245	295
Slovaquie	509	36	539	22	1.048	58
Slovénie	17	0	29	0	46	0
Suède	46	1	64	3	110	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	27760	1238	26041	1280	53801	2518
TOTAL U.E.	253527	25480	226044	20733	479571	46213
Suisse	39	1	58	2	97	3
Congo (Rép. démocratique)	1.987	61	2.384	94	4.371	155
Algérie	1.413	28	593	23	2.006	51
Maroc	7.520	155	4.430	208	11.950	363
Macédoine	434	22	307	27	741	49
Norvège	19	1	26	1	45	2
Serbie + Monténégro	541	28	408	34	949	62
Tunisie	731	13	326	17	1.057	30
Turquie	2.630	57	1.505	52	4.135	109
Réfugiés et apatrides	2.308	200	1.311	108	3.619	308
Autres nationalités hors U.E.	19.892	858	14.585	649	34.477	1.507
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	37.514	1.424	25.933	1.215	63.447	2.639
TOTAL ETRANGERS	65.274	2.662	51.974	2.495	117.248	5.157
TOTAL GENERAL	291.041	26.904	251.977	21.948	543.018	48.852

Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emplo 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
28/02/2017	563.529	102.909	460.620			
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,9	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,6	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,6	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,9	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	8,2	10,0	8,5
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,2	10,0	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,3	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,2	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,2	10,1	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,1	10,2	8,7
29/02/2016	563.529	102.909	460.620	8,2	10,3	8,9
31/01/2016	570.952	105.308	465.644	8,3	10,4	8,9

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

Fte. : Banco Nacional Belg

EE.UU.**DATOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN FEBRERO**

A nivel nacional, en febrero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 49.000 trabajadores con respecto a la cifra de enero, situándose en 1.801.000. El registro refleja un descenso interanual de 357.000 personas. El 23,8 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 37,8 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas creció en 98.000 y el de desempleados entre cinco y catorce semanas en 49.000. Se produjo un fuerte descenso, de 135.000 personas, en la cifra de parados durante entre 14 y 27 semanas.

Aproximadamente 1,7 millones de personas (100.000 menos que en enero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de febrero por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 522.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 9,2 por ciento, dato que refleja un descenso mensual de dos décimas y otro interanual de seis décimas de punto.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en diciembre se crearon 235.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 227.000 de ellos. El sector industrial creció a buen ritmo, sumando 28.000 nóminas más, mientras que la construcción registró un gran crecimiento, realizando 58.000 contrataciones.

En el sector servicios destacaron los incrementos de las ETTs (37.000), seguido de la sanidad (33.000) la educación (29.000) y la hostelería (26.000), mientras que la mayor contracción afectó a la venta minorista (-26.000). Las administraciones públicas ganaron 8.000 empleos, concentrados en las administraciones locales (condados y municipios).

Empleo según sexo, grupo de población y nivel educativo

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el único incremento (+0,4%) afectó a la población de raza negra, situando su tasa en el 8,1%. La mayor contracción en las tasas de desempleo fue el 0,3% de la población de origen hispano, bajando su tasa al 5,6%, seguida de la del 0,2% registrado entre las personas de raza blanca, cuya tasa baja al 3,4%. También se registraron sendos descensos del 0,1% entre las mujeres adultas y los varones adultos, situándose sus tasas respectivas en el 4,3%. La tasa de los menores de 20 años no experimentó variaciones, manteniéndose en el 15,0%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjeron sendos incrementos del 0,2% en las tasas de los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, y en la de los que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, subiendo sus tasas al 7,9% y el 4,0%, respectivamente. El mayor descenso, del 0,3%, se produjo entre los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no llegaron a comenzar estudios universitarios, bajando su tasa al 5,0%. El otro descenso, del 0,1%, recayó sobre los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado), bajando su tasa al 2,4%.

Empleo y Desempleo por Estados

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al año 2016) comunicó que la media anual de las tasas de desempleo se redujo en 38 estados y en el Distrito Federal de Columbia, se incrementó en nueve estados y se mantuvo sin variación en los otros tres. Los mayores descenso en las tasas de desempleo estatales se registraron en Massachusetts y Carolina del Sur (-1,2%) y en Arkansas y Nevada (-1,1%), mientras que los aumentos de mayor importancia tuvieron lugar en Wyoming (+1,1%) y Oklahoma (+0,5%). Las tasas de ocupación se incrementaron en 36 estados y en el Distrito, bajaron en 12 estados y se mantuvieron estables en los otros dos, teniendo lugar los mayores aumentos en Oregon (+1,5%) y Georgia (+1,1%) y los mayores descensos en Louisiana y Wyoming, con un -1,2 por ciento.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.434.335 durante la semana que terminó el 18 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,33 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 febrero. En el sector industrial la jornada media semanal se mantuvo en 40,8 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión permaneció por séptimo 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 seis céntimos de dólar en enero, subiendo a 26,09 dólares, tras haber crecido cinco céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó cuatro céntimos, situándose en 21,86 dólares por hora.

Consideraciones finales

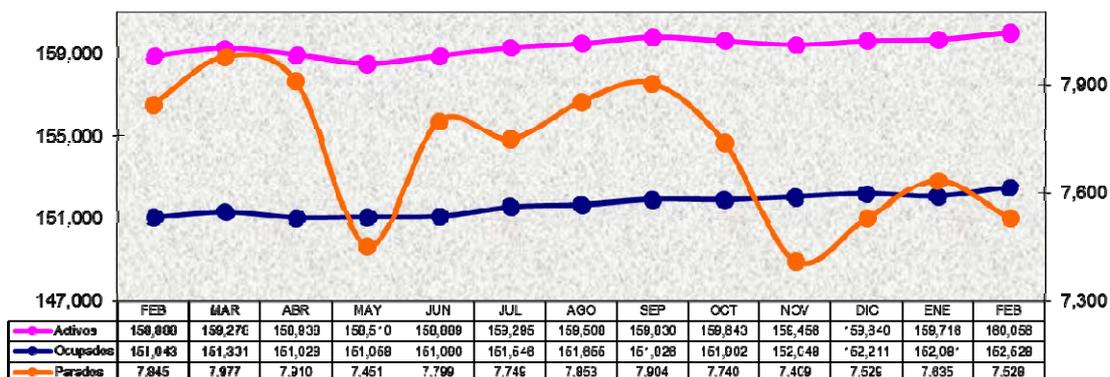
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo muestran un mercado de trabajo muy activo y con crecimiento sostenido, en una línea superior a los últimos meses.

Es el primer informe de empleo sobre un mes completo del Gobierno Trump. Aunque en su mandato no se han instaurado políticas de empleo, sin duda atribuirá la mejora a la confianza que haya podido generar en las empresas.

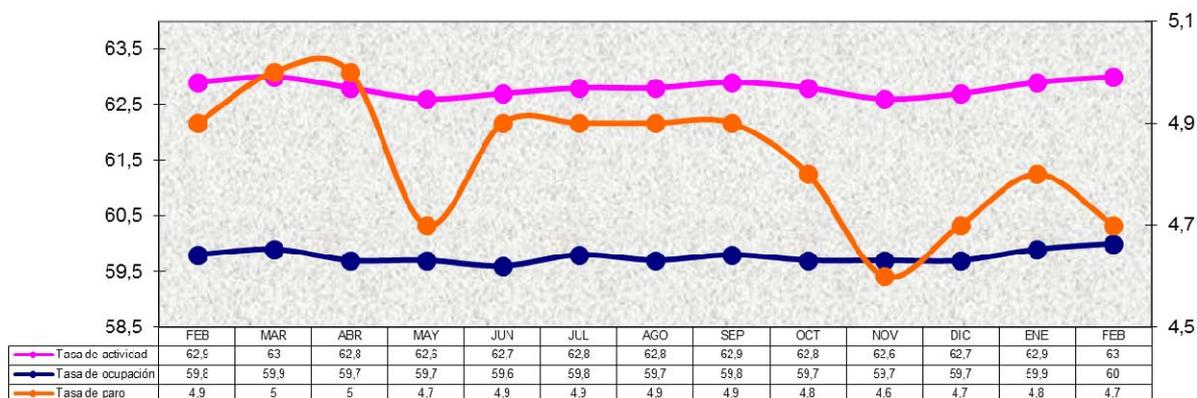
La tasa de actividad volvió a crecer, se encuentra en su punto más elevado de los últimos tres años, y puede continuar mejorando. El crecimiento de los salarios se mantuvo firme, aunque insuficiente para compensar varios años de estancamiento. Las empresas han comenzado a combatir la escasez de mano de obra encargándose de brindar la formación necesaria a sus plantillas.

Se considera que los buenos resultados que muestra el informe servirán de base para que la Reserva Federal decida subir los tipos de interés en su próxima reunión.

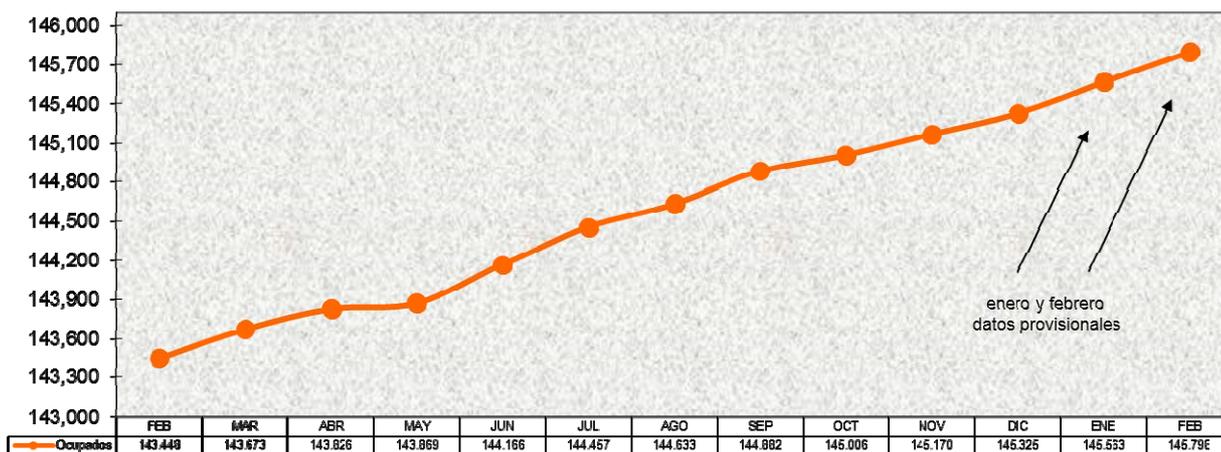
**Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Febrero 2016 - Febrero 2017
(Datos EPA)**



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



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



FRANCIA

2016: UN BALANCE EN MATERIA DE DESEMPLEO.**Indicadores favorables en el empleo.**

La recuperación del **empleo asalariado** en el sector privado continúa, desde el punto de inflexión marcado en los inicios de 2015, a un ritmo de 40.000 creaciones netas por trimestre. Al terminar el verano pasado se llegaba a los 16.100.000 asalariados en situación de alta (la mejor cifra desde finales de 2008). A pesar de ello, todavía queda por debajo del resultado de hace ocho años y medio en más de 300.000 efectivos. La mejoría procede del sector servicios (en particular de los contratos de interinidad), porque la industria y la construcción siguen retrocediendo.

Desde hace meses, los **contratos de interinidad** progresan, llegando a superar el nivel de los 700.000 en noviembre (+ 12,2 % en términos interanuales). Sin contar con esta modalidad, las **declaraciones de contratación** con duración superior a un mes se han estabilizado en el último trimestre de 2016 en 1.900.000, consolidando la progresión anterior. En términos interanuales se han incrementado un 6,4 %. Finalmente, las **ofertas de empleo** recogidas en Pôle Emploi han aumentado un 13 % en términos interanuales (260.000 en diciembre); las de carácter duradero (de más de seis meses) han alcanzado su punto más alto (140.000) desde finales de 2007.

Las encuestas de coyuntura del INSEE, recogen previsiones favorables de las empresas en relación con la evolución de sus plantillas. En el sector de la construcción apuntan hacia una recuperación. No es el caso de la industria, donde se espera que continúe el repliegue, si bien con un ritmo más atenuado (los industriales confían en que la demanda terminará permitiendo una recuperación del sector).

Solicitantes de empleo inscritos en Pôle Emploi en diciembre de 2016

Al terminar 2016, el número de solicitantes de empleo registrados y sin actividad (**categoría A**) ha llegado a 3.473.100 en Francia metropolitana. Supone una disminución del 0,5 % en los tres últimos meses (- 17.400 personas), un incremento del 0,8 % en relación con el mes anterior (+ 26.100 personas) y una disminución del 3,0 % en términos interanuales (- 107.400 personas).

La **categoría B** engloba a los demandantes de empleo que, en el mes anterior, hayan trabajado 78 horas o menos. Al terminar 2016, había 715.100 personas en esta situación (con un incremento de 300 en términos interanuales).

La **categoría C** agrupa a los demandantes de empleo que, en el mes anterior, hayan trabajado más de 78 horas. Al finalizar diciembre, había 1.287.500 desempleados en esta categoría, con un incremento de 104.800 en el término del año (+ 8,9 %).

Finalmente, las personas inscritas pero que no están obligadas a buscar un empleo se reúnen en la **categoría D** (sin empleo, como sería en los casos de quienes están en formación o enfermas) y **categoría E** (con empleo, como serían los casos de

creación de empresas y de contratos subvencionados). En el primero de los casos, los parados inscritos llegaban a 341.600 (+ 24,6 % en un año) y en el segundo a 422.400 personas (- 0,5 % en un año). La suma de los datos de **las cinco categorías** llegaba, en Francia metropolitana, a 6.239.700 personas el 31 de diciembre, con un incremento interanual de 62.900 personas (+ 1,0 %).

Si nos fijamos en los parados que se inscriben en el Pôle Emploi y que **buscan un empleo** (categorías A, B y C), la cifra total a finales de diciembre era de 5.475.700 personas. Eran 2.300 menos que un año antes (- 0,04 %). La situación permanece, pues, estancada.

Francia metropolitana	Diciembre 2015	Diciembre 2016	Evolución trimestral (%)	Evolución anual (%)
Categoría A	3.580.500	3.473.100	-0,5	-3,0
Categoría B	714.800	715.100	-3,2	0,0
Categoría C	1.182.700	1.287.500	2,9	8,9
Suma A, B y C	5.478.000	5.475.700	-0,1	0,0
Categoría D	274.200	341.600	5,2	24,6
Categoría E	424.600	422.400	-2,7	-0,5
Suma A, B, C, D y E	6.176.800	6.239.700	0,0	1,0

DARES procede a segmentar los datos de los **desempleados de la categoría A**, en función de su sexo y edad. Así podemos ver que los datos porcentuales son excelentes en términos interanuales en el caso de los menores de 25 años, con un descenso global del 8,8 % (datos enmarcados en azul en el cuadro inferior); no son tan buenos para los parados situados en la franja de edad 25-49 años (el descenso anual sería del 3,7 %) y son claramente peores entre los parados con 50 ó más años (datos enmarcados en rojo), con un incremento global de + 2,2 % a lo largo de 2016. En todas las franjas de edad, los datos son mejores para los hombres que para las mujeres. Los patrones se mantienen en la evolución trimestral.

	Effectif (en milliers)			Évolution (en %) sur :		
	Décembre 2015	Novembre 2016	Décembre 2016	un mois	trois mois	un an
Hommes	1 880,5	1 801,0	1 810,3	0,5	-1,2	-3,7
Femmes	1 700,0	1 646,0	1 662,8	1,0	0,2	-2,2
Moins de 25 ans	522,2	472,7	476,1	0,7	-3,0	-8,8
Hommes	280,8	253,4	254,5	0,4	-3,6	-9,4
Femmes	241,4	219,3	221,6	1,0	-2,4	-8,2
Entre 25 et 49 ans	2 169,3	2 075,9	2 088,0	0,6	-0,9	-3,7
Hommes	1 130,4	1 075,7	1 078,9	0,3	-1,6	-4,6
Femmes	1 038,9	1 000,2	1 009,1	0,9	-0,1	-2,9
50 ans ou plus	889,0	898,4	909,0	1,2	1,8	2,2
Hommes	469,3	471,9	476,9	1,1	1,1	1,6
Femmes	419,7	426,5	432,1	1,3	2,6	3,0
Ensemble de la catégorie A	3 580,5	3 447,0	3 473,1	0,8	-0,5	-3,0

Champ : France métropolitaine.

Source : Pôle emploi-Dares, STMT.

Agrupando las categorías A, B y C, los parados registrados en diciembre de 2016 presentan una clara disminución en el caso de los menores de 25 años: 739.700 frente a los 788.400 de un año antes (- 6,2 % en términos interanuales). Las cifras de los desempleados con 50 o más años siguen degradándose, desde hace ocho años, llegando a finales de 2016 a los 1.339.300 (eran 1.286.400 un año antes), con un incremento interanual del 4,11 %.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

DARES aglutina las **categorías B y C** para analizar la evolución de las mismas en los mismos términos. En este caso el retroceso es homogéneo para hombres (+ 5,5 %) y mujeres (+ 5,6 %). Las agrupaciones por edad repiten los resultados vistos en la categoría A: los menores de 25 años mejoran ligeramente en términos interanuales (- 1,0 %), en peor situación se encuentran los comprendidos entre los 25 y 49 años (+ 5,3 %) y los datos de los mayores de 50 años son claramente negativos (+ 10,9 %). Si nos fijamos en la evolución trimestral, los datos permiten adelantar una tendencia mucho más favorable en los menores de 25 años (- 3,4 %), menos dura que la anualizada en la franja de 25-49 años (+ 0,8 %) y más razonable en los que tienen 50 ó más años (+ 3,0 %). Globalmente la suma de ambas categorías presenta un incremento del 5,5 % en términos interanuales.

Si nos fijamos en la segmentación de los desempleados de ambas categorías, en función de las horas trabajadas mensualmente, comprobamos que son precisamente los que tiene jornadas más largas (categoría C) quienes presentan los peores resultados. Así, los parados con una actividad de 151 horas o más han crecido en términos interanuales un 15,4 %, el número de los que han trabajado entre 120 y 150 horas se ha incrementado en un 7,7 %. La tónica queda reflejada en la tabla inferior con un triángulo azul. En términos trimestrales, la serie muestra la *anomalía* de los desempleados con jornadas de 100 a 119 horas. En la comparación trimestral, los mejores resultados los presentan los parados con jornadas laborales más cortas: los que trabajan menos de 20 horas bajan un 7,6 % y un 2,7 % los que trabajan entre 20 y 39 horas mensuales (en el gráfico, triángulo rojo invertido).

Demandeurs d'emploi en catégories B, C			Données CVS-CJO			
	Effectif (en milliers)			Évolution (en %) sur :		
	Décembre 2015	Novembre 2016	Décembre 2016	un mois	trois mois	un an
Par sexe et âge						
Hommes	849,0	911,8	895,6	-1,8	1,2	5,5
Femmes	1 048,5	1 117,0	1 107,0	-0,9	0,2	5,6
Moins de 25 ans	266,2	272,4	263,6	-3,2	-3,4	-1,0
Entre 25 et 49 ans	1 243,3	1 325,8	1 308,7	-1,3	0,8	5,3
50 ans ou plus	388,0	430,6	430,3	-0,1	3,0	10,9
Par nombre d'heures travaillées						
Moins de 20 heures	168,1	168,8	162,5	-3,7	-7,6	-3,3
De 20 à 39 heures	189,2	195,9	189,5	-3,3	-2,7	0,2
De 40 à 59 heures	165,0	170,3	169,5	-0,5	-0,4	2,7
De 60 à 78 heures	192,5	192,5	193,6	0,6	2,1	0,6
Ensemble	714,8	727,5	715,1	-1,7	-3,2	0,0
De 79 à 99 heures	218,4	222,5	220,4	-0,9	-2,3	0,9
De 100 à 119 heures	189,6	202,3	197,7	-2,3	-4,4	4,3
De 120 à 150 heures	319,9	348,9	344,6	-1,2	2,9	7,7
151 heures ou plus	454,8	527,6	524,8	-0,5	8,5	15,4
Ensemble	1 182,7	1 301,3	1 287,5	-1,1	2,9	8,9
Ensemble des catégories B, C	1 897,5	2 028,8	2 002,6	-1,3	0,6	5,5

Champ : France métropolitaine.
Source : Pôle emploi-Dares, STMT.

Por lo que se refiere a los **parados de larga duración**, los datos referidos a Francia metropolitana resultan, aparentemente, paradójicos. Mientras que los demandantes de empleo del conjunto de las categorías A, B y C han bajado desde el 45,1 % (del total de los parados) en diciembre de 2015 hasta el 44,0 % de diciembre de 2016, su *antigüedad* (el tiempo que llevan inscritos) ha pasado de 571 a 581 días, en ese mismo período de tiempo.

	Diciembre de 2015	Diciembre de 2016	Evolución interanual
Entre 1 y 2 años	1.121.100	1.061.300	- 6,4 %
Entre 2 y 3 años	532.100	521.400	- 2,0 %
3 años o más	816.500	840.400	+ 2,9 %
Total (1 año o más)	2.469.700	2.411.400	- 2,4 %

La explicación reside en dos factores. Por una parte, los desempleados con menos de un año de *antigüedad* han disminuido, también en términos interanuales, en 56.000 personas. Por otra parte está la persistente dificultad para reincorporarse al trabajo de los desempleados de muy larga duración. Mientras que los parados de larga duración con una *antigüedad* inferior a los tres años en su demanda de empleo han disminuido en términos interanuales, los parados que mantienen su registro más allá de los tres años han visto incrementado su número (+ 2,9 % en términos interanuales) y, además, la duración de la situación de desempleo, de tal manera que, para el conjunto de la categoría, el descenso de 58.300 parados se ha visto acompañado del incremento de su *antigüedad* en la demanda (+ 10 días).

Por lo que respecta a las **indemnizaciones por desempleo**, los datos de DARES de junio de 2016 indican que el 66 % de los desempleados registrados en Pôle Emploi eran indemnizables (con un incremento del 1,9 % en términos interanuales). El 77,1 % de estas personas recibían finalmente una indemnización (- 1,3 % en términos interanuales). También referidos a Francia metropolitana, los desempleados indemnizados alcanzaban la cifra de 3.213.200 (+ 2,3 % interanual).

La evolución de las cifras de desempleo entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016 ha sido desigual en las **regiones francesas** (excluidas las de ultramar). En la categoría A la mejor evolución ha correspondido al País del Loira (- 5,2 %), a la Bretaña (- 4,7 %) y a la Borgoña-Franco Condado (- 4,6 %). Los peores han correspondido a la Provenza-Alpes-Costa Azul (- 0,4 %) y a Córcega (- 1,7 %). Las diferencias son menos acusadas cuando agrupamos las categorías A, B y C. El mayor descenso se produce en la Borgoña-Franco Condado (- 1,7 %) y la mayor subida en la Provenza-Alpes-Costa Azul (+ 1,8 %).

Los cuadros inferiores recogen **las entradas y las salidas** de los desempleados, dentro de las categorías A, B y C agrupadas, en el ámbito de Francia metropolitana. Respecto a las entradas, llama poderosamente la atención que el apartado "otros", que debería ser residual, recoja el 37,4 % de los registros. Los principales motivos de las entradas son la finalización de un contrato temporal (19,1 %) y la vuelta a la situación de actividad (18,0 %) tras terminar con períodos de formación, enfermedad o maternidad. Este último es el supuesto en que se registran las mayores subidas tanto en términos trimestrales (6,7 %) como interanuales (131,5 %). En general cabe interpretar un cambio de tendencia, ya que las evoluciones trimestrales reflejan menos entradas (la media es del - 2,5 %) y las evoluciones interanuales indican más entradas en las listas de los desempleados (media de + 8,0 %). Apartado por apartado, las cifras son además bastante dispares. La evolución trimestral sólo

refleja un aumento de entradas en la categoría “vuelta a la actividad” (+ 6,7 %). La mejor evolución anual corresponde a la categoría “fin CDD” (- 8,2 %).

Entradas (Francia metropolitana)	Entradas medias (octubre-diciembre)	Motivos (%)	Evolución (%) respecto al trimestre anterior	Evolución (%) respecto al año anterior (mismo trimestre)
Fin de contrato de duración determinada	104.700	19,1	-2,9	-8,2
Fin de interinidad	27.400	5,0	-11,6	3,8
Despido económico	13.100	2,4	-6,4	-1,5
Otro tipo de despido	38.800	7,1	-1,0	2,1
Dimisión	14.300	2,6	-1,4	14,4
Sin empleo anterior	45.500	8,3	-11,0	27,1
Vuelta a la actividad (tras ILT, p.e.)	98.600	18,0	6,7	131,5
Otros	204.800	37,4	-3,0	-8,7
Conjunto de las categorías A, B, C	547.200	100,0	-2,5	8,0

Globalmente, la evolución de las salidas es mejor en términos interanuales (+ 12,1 %) que en términos trimestrales (+ 0,7 %). Los movimientos más notorios se producen al comparar un trimestre con el del año anterior, destacando el inicio de prácticas (+ 90,2 %) y las exclusiones administrativas (+ 19,2 %). Si comparamos el cuarto y el tercer trimestre de 2016, vemos pocas diferencias, destacando las salidas por enfermedad (+ 3,9 %) y, en el otro extremo, las originadas por un procedimiento administrativo de exclusión (- 2,3 %). Hay que destacar que el 39,2 % de las salidas de las listas se produce por la mera no renovación de la demanda (una media de 214.700 casos en el último trimestre de 2016).

Salidas (Francia metropolitana)	Entradas medias (octubre-diciembre)	Motivos (%)	Evolución (%) respecto al trimestre anterior	Evolución (%) respecto al año anterior (mismo trimestre)
Vuelta (declarada) a la actividad	104.800	19,1	2,3	5,6
Inicio de prácticas	85.600	15,6	0,1	90,2
Cese en la búsqueda de empleo (de los cuales por enfermedad)	39.200	7,2	0,3	0,0
No renovación de la demanda	24.100	4,4	3,9	7,1
Exclusión administrativa	214.700	39,2	0,2	3,0
Otros	50.900	9,3	-2,3	19,2
Otros	52.100	9,5	3,4	-2,6
Conjunto de las categorías A, B, C	547.300	100,0	0,7	12,1

Por otra parte, durante el último trimestre de 2016, la buena marcha de los contratos de interinidad (que se establecen bien para reemplazar a un asalariado, bien para hacer frente a un incremento temporal de la actividad empresarial o bien en relación con trabajos de temporada) y de las declaraciones de contratación, deben tomarse como indicadores –positivos, en este caso- de tendencia.

El balance del quinquenio no puede ser positivo, las alrededor de 100.000 creaciones netas de empleo en el sector privado dejan un déficit de 300.000 en relación al punto álgido de 2008. El número de demandantes de empleo en la categoría A supera en 550.000 al establecido en mayo de 2012. Si sumamos las

categorías A, B y C, el desfase queda alrededor de 1.100.000 desempleados. La tasa de desempleo termina en 2016 en el 9,7 %, cuando hace cuatro años y medio era de 9,3%.

En general, los resultados son mediocres si se comparan con los obtenidos en otros países europeos y a la vista de la recuperación económica y de una coyuntura excepcionalmente favorable (un euro y unas tasas de interés débiles, así como la caída del precio de las materias primas).

EMPLEO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: MODELO DE ACUERDO.

La obligación de empleo de trabajadores con discapacidad (OETH) afecta a todos los empleadores con, al menos, 20 asalariados y está fijada en un 6 % de los efectivos totales del establecimiento. Entre los medios que las empresas pueden utilizar para dar cumplimiento a esta obligación se cuenta el acuerdo colectivo que defina un programa de acciones a favor del empleo de los trabajadores con discapacidades.

Las empresas francesas deben llevar adelante una negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo. Dentro de este marco, deben discutir las medidas relativas a la inserción profesional y sobre el mantenimiento del empleo de los trabajadores con alguna discapacidad, sobre todo en lo referente a las condiciones de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo y al uso de acciones de sensibilización del conjunto de los trabajadores en relación con las discapacidades. La negociación se desarrolla a partir de un informe presentado por el empresario.

El empleador puede cumplir su OETH aplicando un acuerdo de sector, de grupo, de empresa o de establecimiento autorizado que prevea la aplicación de un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores con discapacidad. El acuerdo debe incluir los siguientes elementos:

1. Un **plan de contratación**, donde se fije una cifra objetiva (número de trabajadores con discapacidad a contratar, cálculo del número de trabajadores discapacitados en función de las obligaciones de empleo, etc.).
2. Un **plan de mantenimiento en la empresa** que permita encontrar a los trabajadores con discapacidad una solución para su reclasificación merced a distintos medios: ordenación de los puestos de trabajo o modificación de la organización y del ritmo de trabajo, planes de reconversión, etc.
3. Bien un **plan de inserción**, que recoja todas las acciones que faciliten la acogida y la integración profesional de estos trabajadores (sensibilización del personal, evolución profesional de los trabajadores con discapacidad, ordenación y accesibilidad del puesto de trabajo), bien un **plan de formación**, que reagrupe las acciones impartidas a los trabajadores discapacitados de la propia empresa o a otros externos a la misma, como podría ser el caso de los desempleados.

4. A falta de un plan de inserción o de un plan de formación, la empresa deberá contar con un **plan de adaptación a los cambios tecnológicos**, que permita a los trabajadores discapacitados de la empresa o a los que pudieran estar en proceso de incorporación a la misma la mencionada adaptación. El plan debe incluir un aspecto preventivo de los efectos que estos desarrollos tecnológicos puedan tener sobre las condiciones de trabajo, bien sea a partir de la transformación organizativa, bien sea en relación con el contenido de los puestos ocupados por estos trabajadores.

Una vez negociado y firmado, el acuerdo debe ser presentado para su aprobación en la Dirección General de Trabajo, si se trata de un acuerdo de rama, o ante el prefecto (tras ser visado por la Comisión Departamental de Empleo e Inserción), si el ámbito del mismo es el grupo, la empresa o el establecimiento.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

En diciembre de 2016, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 23,1%, como en octubre, frente al 24,1% de diciembre de 2015. La tasa de desempleo juvenil se cifró, en diciembre, en un 45,2%.

El número de empleados ascendió a 3.659.762 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.100.640 y el de inactivos 3.269.742. El número de empleados aumentó en 10.846 personas (+0,3%) en comparación con diciembre de 2015 y bajó en 12.775 personas en comparación con noviembre de 2016 (-0,3%). Los desempleados disminuyeron en 60.486 personas en comparación con diciembre de 2015 (-0,2%) y en 2.264 personas en comparación con noviembre de 2016 (-0,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, aumentó en 13.179 personas en comparación con diciembre de 2015 (+0,4%) y aumentó en 8.961 personas en comparación con noviembre de 2016 (+0,3%).

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

	DICIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados	3.864.180	3.578.388	3.483.034	3.540.552	3.648.916	3.659.762
Desempleados	1.043.585	1.282.039	1.319.562	1.234.147	1.161.126	1.100.640
Inactivos	3.381.228	3.348.514	3.360.500	3.335.856	3.256.563	3.269.742
Tasa de paro	21,3	26,4	27,5	25,8	24,1	23,1

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

Género	DICIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	18,3	23,6	24,5	22,9	20,9	19,5
Mujeres	25,1	30,0	31,3	29,6	28,2	27,6
Total	21,3	26,4	27,5	25,8	24,1	23,1

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

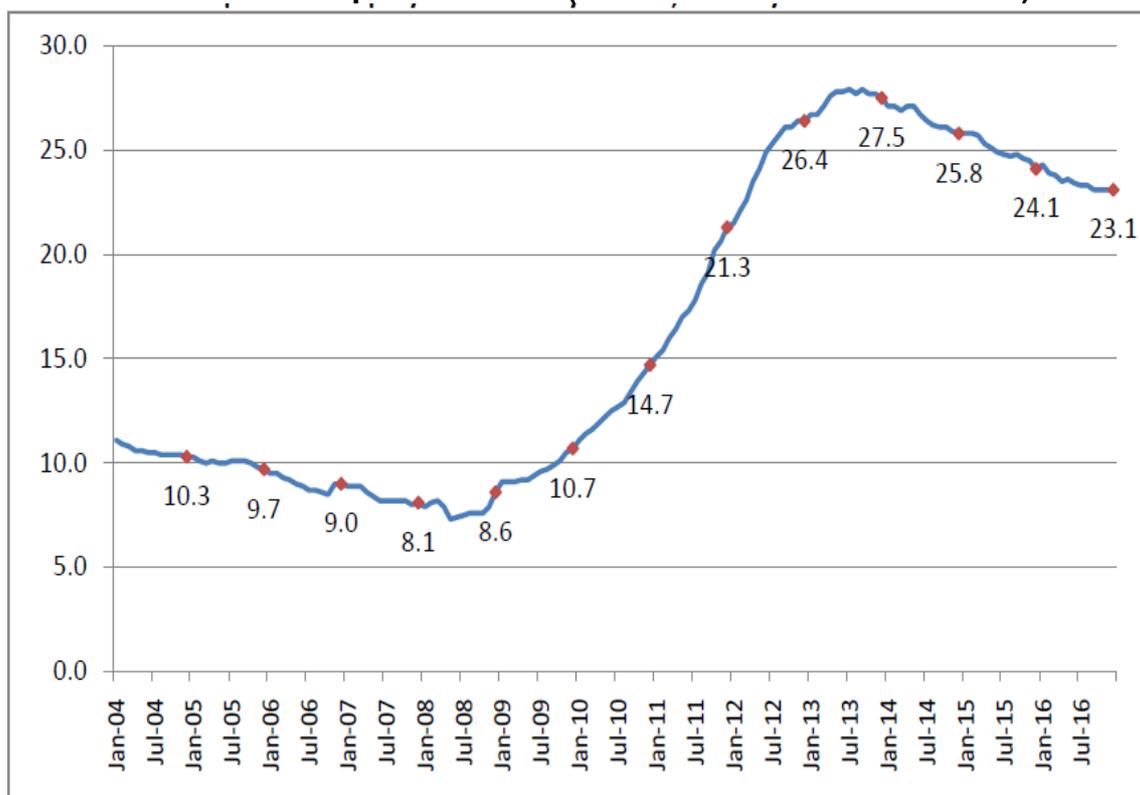
Tramos de edad	DICIEMBRE					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 años	51,0	58,8	57,2	51,2	50,1	45,2
25-34 "	28,4	33,9	36,3	34,0	30,5	30,2
35-44 "	17,7	23,0	24,1	22,9	20,7	20,0
45-54 "	15,4	19,6	20,6	20,7	19,7	18,8
55-64 "	10,5	15,9	17,5	16,5	19,1	19,4
65-74 "	3,7	7,5	10,4	11,7	11,5	13,2
Total	21,3	26,4	27,5	25,8	24,1	23,1

Fuente: Elstat

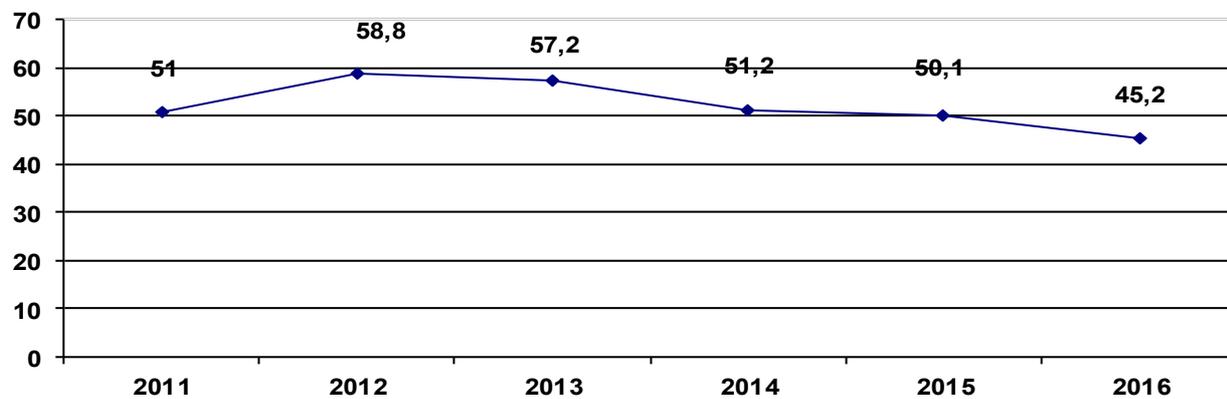
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

Tasa de desempleo mensual (Enero 2004 – Diciembre 2016)



**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de diciembre 2011-2016)**



ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de enero de 2017, el número de desempleados (3.097.000) registra un aumento del 0,1%, (equivalente a +2.000 desempleados) a nivel mensual y del 4,2% (+126.000) respecto a enero de 2016. La tasa de desempleo, del 11,9%, permanece al mismo nivel que en el mes anterior y crece en 3 décimas a nivel interanual. La tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad) por su parte ha disminuido; concretamente 1,3 puntos a nivel mensual y 8 décimas de punto respecto a enero de 2016, cifrándose en un 37,9%. Los desempleados de este tramo de edad son 593.000, es decir 33.000 menos que en diciembre (-5,4%) y 5.000 menos que en enero del año pasado (-0,8%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.856.000, es decir 30.000 más que el mes anterior (+0,1%) y 236.000 más (+1,0%) que en enero de 2016. El aumento se debe al componente masculino y se concentra en los mayores de cincuenta años. En este mes ha crecido el empleo por cuenta ajena fijo y el autónomo, mientras disminuye el número de trabajadores con contrato temporal. La tasa de empleo es del 57,5%, una décima más que en diciembre y con una variación interanual de +0,7 décimas.

En cuanto al número de inactivos, en el último mes ha disminuido en 42.000 personas (-0,3%) y la disminución afecta a los hombres y a casi todos los tramos de edad, excepto a los jóvenes años. La tasa de inactividad baja una décima respecto a diciembre, cifrándose en un 34,6%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (enero 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,9	0,0	0,0
Tasa de desempleo juvenil	37,9	-1,3	-0,8
Tasa de empleo	57,5	+0,1	+0,7
Tasa de inactividad	34,6	-0,1	-1,0

Fuente: ISTAT

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

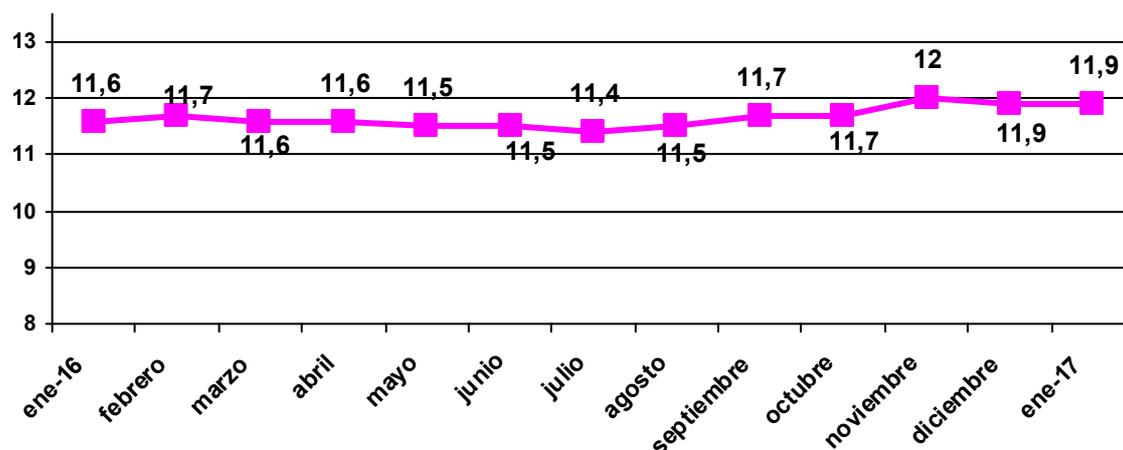
	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre diciembre 2016)		Variación interanual (sobre enero 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	22.865	+30	+0,1	+236	+1,0
Por cuenta ajena	17.405	-6	0,0	+193	+1,1
• Fijos	14.934	+21	+0,1	+57	+0,4
• Temporales	2.470	-28	-1,1	+136	+5,8
Autónomos	5.451	+36	+0,7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

Fuente: ISTAT

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

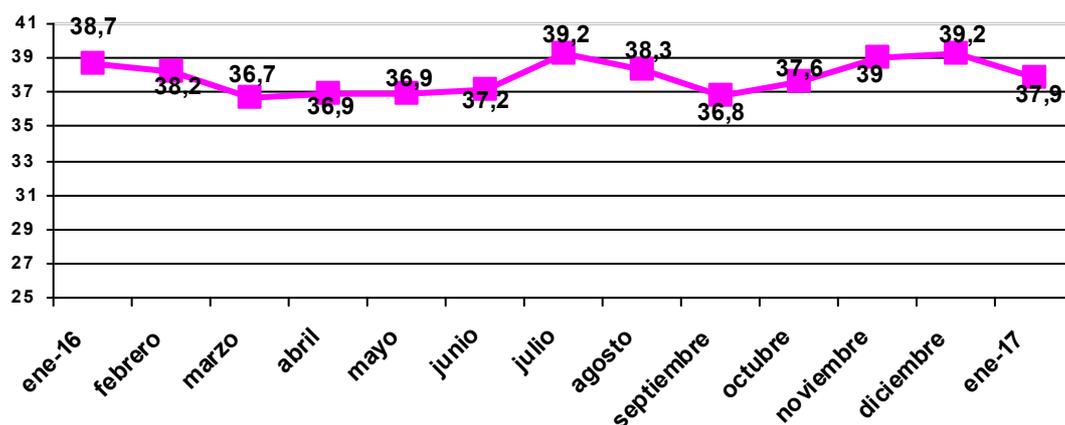


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (enero 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	593.000	-33.000	-5,4	-5.000	-0,8
Empleados	971.000	0	0,0	+27.000	+2,8
Inactivos	4.324.000	+30.000	+0,7	-50.000	-1,1

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	37,9	-1,3	-0,8
Tasa de empleo	16,5	0,0	+0,5
Tasa de inactividad	73,4	+0,6	-0,5

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 2 de marzo, el número de usuarios registrados era de 1.292.084. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.109.110. 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	2.03.17	Var.%
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.292.084	+41,3%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	881.089	+53,3%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	457.058	+79,8%

La participación en el Programa

Entre los usuarios globalmente registrados a 2 de marzo de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, siguen sin observarse variaciones significativas en la composición por género y edad. El 54% de los registrados se concentra en el tramo de edad entre los 19 y los 24 años y respecto a la escolarización, el 58% es diplomado.

Por regiones, Sicilia es la que presenta el mayor número de inscripciones, 181.877, 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 casi el 13% del total (179.213 adhesiones), Campania con el 11% (153.715 adhesiones) y Lombardía, con más del 10% (149.700). Estas tres Regiones juntas absorben alrededor del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.410.487) e inscripciones (1.292.084) 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 marzo ha sido de 308.176. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.102.311. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 881.089.

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 marzo de 2017

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	81.550	53.991
VALLE DE AOSTA	1.871	2.151
LOMBARDÍA	136.230	95.316
TRENTO	4.936	4.861
VÉNETO	37.443	50.830
FRIULI	22.919	17.666
LIGURIA	20.168	14.312
EMILIA ROMAÑA	84.931	68.322
TOSCANA	68.568	59.852
UMBRIA	22.529	17.812
MARCAS	36.959	19.321
LAZIO	84.707	77.005
ABRUZOS	24.917	21.583
MOLISE	8.970	6.553
CAMPANIA	119.183	84.008
APULIA	84.158	69.605
BASILICATA	16.314	14.992
CALABRIA	53.417	36.883
SICILIA	153.310	128.805
CERDEÑA	39.231	37.221
TOTAL	1.102.311	881.089

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto “Crecer en digital”.-

Después de setenta y siete semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado “crecer en digital”, (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 89.263 los jóvenes que se han adherido a él y 8.453 los que han completado los cursos. El

programa consiste en 17 capítulos organizados en 82 módulos, y su objetivo es el de reforzar la empleabilidad de los jóvenes y acercar las pequeñas y medianas empresas italianas a las oportunidades de desarrollo de sus actividades a través del web.

Es grande también el interés de las empresas y agencias web que se proponen para hospedar a los jóvenes en prácticas retribuidos por “Garantía Juvenil” y podrán disfrutar de incentivos de hasta 6.000 euros en caso de contratación. A 27 de febrero de 2017 eran 5.083 las empresas disponibles para acoger a un total de 7.230 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 marzo eran 2.583 los jóvenes que habían desarrollado y superado el test online; 1.405 los que habían comenzado el recorrido previsto y 1.022 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 marzo los jóvenes que han comenzado el recorrido para ser admitidos al crédito eran 1.210. Las solicitudes que están en fase de valoración son 918.
- FLIXBUS 4 YOUNG.- Es una iniciativa firmada por el Ministerio de Trabajo con FlixBus, sociedad de autobuses extraurbanos, destinada a 220 jóvenes para los que está previsto un recorrido formativo de 3 a 6 meses, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación de aprendizaje “profesionalizante” o por tiempo indeterminado.
- YOUNG DIGITAL.- Es un proyecto nacional acordado con Modis Italia, sociedad del Grupo Adecco especializada en *Information & Communication Technology*, para crear profesionales ICT mediante recorridos formativos alternativos, o mediante *bootcamps* intensivos de 12 semanas, que implican a 1.000 jóvenes.
- BIZSPARK. Nace de un acuerdo del Ministerio con Microsoft Italia para ofrecer a los jóvenes inscritos la oportunidad de acceder gratuitamente a recorridos de formación y recursos tecnológicos, ayudándolos a realizar proyectos de empresa a largo plazo.
- ENG4WORK. Ha nacido de un acuerdo con Engineering, líder en Italia en el sector de *software* y servicios. El proyecto está dirigido a 100 jóvenes para un recorrido de prácticas de formación extracurricular, con posible movilidad geográfica, destinado a la contratación con contrato de aprendizaje “profesionalizante”.

PAÍSES BAJOS

LIMITADA CONEXIÓN ENTRE LOS MERCADOS DE TRABAJO FLAMENCO Y HOLANDÉS

La mano de obra de Flandes y Países Bajos está parcialmente entrelazada en la zona fronteriza. Especialmente en la región holandesa de Limburgo Sur y de Zelanda Flamenca hay relativamente muchos viajeros. Sin embargo, la estructura de los mercados de trabajo es diferente a ambos lados de la frontera, por ejemplo en el tipo de empleo y de contrato. Esto se desprende de un estudio de la Oficina Central de Estadísticas CBS y del Centro Flamenco para el Trabajo.

Cerca de 9 mil personas que viven en los Países Bajos, trabajaron en 2014 en la región fronteriza belga. Al contrario, personas que viven en Flandes y trabajan en Holanda, son 31 mil. Los residentes de Bélgica trabajan más a menudo en Países Bajos que viceversa. Especialmente en la región holandesa de Limburgo Sur y la región Flamenca de Zelanda, la frontera es un factor significativo, el trabajador vive en un país y trabaja en el otro. Alrededor del 5 por ciento de los trabajadores "viajeros" vivían en Bélgica en 2014.

Esta cifra incluye parte de los holandeses que viven en Bélgica. En el sur de Limburgo, más del 60 por ciento tiene nacionalidad holandesa y en la parte flamenca de Zelanda algo menos del 40 por ciento.

En el lado flamenco, el distrito de Amberes tiene el número más alto de los viajeros que entran de Países Bajos: tres mil. Relativamente, hay menos del 1 por ciento de trabajadores. En el distrito de Eeklo la proporción de los viajeros de los Países Bajos es un poco más del 1 por ciento.

Los holandeses y los flamencos conviven regularmente en el territorio propio en la región fronteriza. Los neerlandeses se establecen más a menudo en Flandes que los belgas en Países Bajos. En los distritos flamencos Maaseik, Turnhout y Tongeren, del 5 al 10 por ciento de la población tiene nacionalidad holandesa. En el lado holandés, el 6 por ciento de los habitantes de la región flamenca de Zelanda tiene un pasaporte belga.

Mercados de trabajo diferentes

La tasa de empleo en la región fronteriza neerlandesa es superior a la de Flandes. Los jóvenes, en particular del lado holandés, son más activos en el mercado de trabajo que los jóvenes del lado belga. En Países Bajos muchos jóvenes que además de estudiar, tienen un empleo a tiempo parcial, mientras que esto es menos común en Bélgica.

La proporción de trabajadores por cuenta propia es similar en ambos lados de la frontera. Los trabajadores tienen más a menudo contratos temporales o a tiempo parcial en la región fronteriza holandesa que en la región fronteriza flamenca. Así por ejemplo, el 20 por ciento de los trabajadores tenían contratos temporales en la región fronteriza holandesa en 2015, en comparación con el 8 por ciento en la región fronteriza flamenca.

La proporción de empleados con un trabajo a tiempo parcial era en las regiones fronterizas holandesa y flamenca del 51 y 29 por ciento respectivamente. Estas diferencias son independientes del sexo del trabajador, la edad o el nivel de formación.

La estructura económica también es diferente. La región fronteriza holandesa tiene una proporción significativamente mayor de puestos de trabajo en el sector de los servicios comerciales, mientras que en la parte flamenca prevalece el sector de los servicios públicos, la industria y la construcción están sobrerrepresentados.

Estudios anteriores sobre el mercado de trabajo en las regiones fronterizas

En investigaciones anteriores sobre la región fronteriza con Renania del Norte-Westfalia y Baja Sajonia ya era evidente que en la frontera entre los Países Bajos y Alemania también en términos de empleo hay una clara separación. El mercado de trabajo en las regiones fronterizas tiene más conexión con mercado de trabajo nacional que con el mercado más cercano justo al otro lado de la frontera

tasa de desempleo de los hombres supera en 0,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,8% y 4,9%).

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de octubre, noviembre y diciembre de 2016 han sido revisados; los de enero de este año son provisionales

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

Entre las personas adultas (25-74 años), la tasa de desempleo fue estimada en un 4,3% en el mes de enero de 2017 (4,8% para los hombres y 3,7% para las mujeres). El número de desempleados entre los 25 y los 74 años de edad representa el 74,6% del número total de desempleados estimado en el mes de noviembre de 2016.

**RELACIONES LABORALES
Y CONDICIONES DE
TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BÉLGICA

Desde su lanzamiento en 1990, las cinco ediciones de la encuesta sobre condiciones de trabajo en Europa (EWCS) realizada por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo “Eurofound” han permitido proporcionar una fuente de información consolidada sobre la situación laboral, la duración y la organización de la jornada laboral, la duración y la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, los factores de riesgo físicos y psicosociales, los ingresos, la salud, etc.....

Esta visión general permite: evaluar y cuantificar de forma armonizada las condiciones de trabajo en Europa de los trabajadores asalariados y de los autónomos, identificar los grupos de riesgo y las áreas de especial interés o en expansión del mercado laboral, así como la evolución de las mismas. También permite controlar las tendencias al proporcionar indicadores homogéneos sobre estos diferentes aspectos para contribuir a la política de desarrollo de la UE.

La dirección de investigación sobre la mejora de las condiciones de trabajo de la Universidad Católica de Lovaina (DIRACT) ha realizado un estudio sobre la calidad del empleo en Bélgica en 2015, basándose en los datos belgas recogidos en la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en Europa. El estudio ha sido publicado por la Universidad Católica de Lovaina en noviembre de 2016.

La misión de los investigadores procedentes de distintas universidades en Bélgica tenía como objetivo:

- analizar los 2.500 datos belgas recogidos por Eurofound para describir las condiciones de trabajo en Bélgica en 2015. Siempre que ha sido posible, se han incluido en el estudio los indicadores de 2010 para compararlos con los de 2015 y poder seguir la evolución de las tendencias. Se ha distribuido a los trabajadores en siete categorías de calidad de empleo;
- analizar más detalladamente los datos sobre el impacto del trabajo en la salud y, sobre todo, en relación con los riesgos psicosociales y los trastornos músculo-esqueléticos, la problemática de los trabajadores de más edad y la sostenibilidad del trabajo, la restructuración de empresas y su impacto en las condiciones de trabajo, la cuestión del trabajo precario y los trabajadores vulnerables. Los resultados de estos análisis deben ser interpretados de acuerdo con el contexto belga y otros datos existentes sobre estos temas;
- tener en cuenta el sexo y la edad de los trabajadores en todos los indicadores del análisis;
- destacar no solamente la evolución desde 2010 sino también la tendencia de esta evolución en comparación con los años anteriores al año.2010.

En el marco de la reflexión y eventual reforma del concepto acerca de la “factibilidad de la realización del trabajo y de la flexibilidad en el trabajo”, la calidad del trabajo ha

sido una prioridad política belga en 2016. El trabajo factible se define intrínsecamente como el trabajo que motiva y que ofrece oportunidades suficientes para el aprendizaje, sin que todo ello implique un exceso de trabajo. El trabajo factible ofrece al mismo tiempo espacio de tiempo suficiente para la familia, el deporte y el tiempo libre.

A continuación se realiza un breve resumen del informe sobre la calidad del empleo en Bélgica.

Características del empleo

En lo que se refiere a la dimensión “trabajo”, se observa en general una evolución positiva entre 2010 y 2015. Se ha observado un aumento limitado de la autonomía y de la complejidad en la realización de las tareas, mientras que el trabajo autónomo en equipo y la presión en el trabajo no ha cambiado (y por lo tanto estos factores no se han deteriorado). Además se ha observado una ligera disminución de la carga emocional y de los riesgos (TMS, bioquímicos y otros), así como una disminución significativa de las tareas repetitivas. En 2015 se ha comprobado que el trabajo se realiza mucho menos en un lugar fijo de trabajo.

En cuanto a la dimensión “empleo”, se han notado pocos cambios entre 2010 y 2015. Se ha registrado una ligera disminución en el trabajo a tiempo completo y en los contratos indefinidos, así como un aumento del salario medio. Además, se han comprobado pocos cambios en cuanto a realización de un horario de trabajo inusual o flexible. En cambio, se ha constatado un aumento de la autonomía en materia de planificación del trabajo. Comparado con 2010, los empleados han tenido muchas más oportunidades de seguir una formación.

Por lo que se refiere a la dimensión “relaciones de trabajo” se ha comprobado un mejor apoyo y la mejora del contexto social, así como un aumento de la participación directa en la organización concreta del trabajo.

Características del empleo entre 2010 y 2015

Aunque la evolución global de la calidad de empleo entre 2010 y 2015 es bastante positiva, algunos grupos específicos de trabajadores no siguen esta tendencia general. Se tratan de los más jóvenes y de los de más edad, así como de los titulares de un diploma de enseñanza secundaria inferior o de un master, que se separan de la tendencia media en la evolución de la calidad del empleo. Por otra parte, la evolución de la calidad del empleo en el sector agrícola también es negativa.

En cuanto a calidad de empleo de los trabajadores autónomos, se han comprobado niveles más altos de autonomía, de complejidad y de libertad en materia de posibilidades de elección en numerosas áreas (autonomía en la realización de tareas, autonomía en materia de planificación de las tareas, oportunidades de carrera). Además, los autónomos trabajan con jornadas de trabajo más flexibles que los trabajadores asalariados: trabajan más a menudo con tiempos de trabajo inusuales, con un horario de trabajo flexible y su trabajo se realiza en un lugar de trabajo menos fijo, comparado con los empleados. Por otro lado, en 2015 se ha

observado un fuerte aumento en el número de trabajadores autónomos activos en comparación con 2010.

Bienestar y salud en el trabajo- Evolución entre 2010 y 2015

En cuanto a satisfacción laboral, absentismo y presencia en el trabajo, no se ha observado ningún cambio relevante. Por lo que se refiere a la disposición para trabajar hasta los 60 años (en base a la pregunta: “¿Cree Usted ser capaz de realizar su trabajo actual o un trabajo similar hasta los 60 años?”), la misma ha progresado sustancialmente en 2015. También ha aumentado la seguridad de empleo, aunque en menor medida. Sin embargo, se ha constatado una caída en la seguridad en el mercado laboral en 2015. El estado global físico y mental de las personas y la calidad de su sueño se ha deteriorado considerablemente en 2015. Además, el número de trabajadores que opinan que el trabajo ha tenido un impacto negativo en su salud ha aumentado en 2015. En cambio, se ha observado una pequeña mejora del concepto acerca del bienestar psicológico. Sin embargo, para algunos subgrupos, se ha observado una evolución inversa (los trabajadores con un grado de master, los más jóvenes y los de más edad, etc.)

En 2015, los trabajadores autónomos estaban más satisfechos por su trabajo que los empleados. Además, se ausentaban menos del trabajo y dedicaban más tiempo en él. La salud física de los autónomos es, globalmente, mejor que la de los trabajadores asalariados. Se han constatado pocos cambios en los parámetros entre 2010 y 2015 para los autónomos. No obstante, en 2015 se ha constatado más presencia en el trabajo y un ligero deterioro del estado de salud global y del bienestar en el trabajo de los autónomos...

Las competencias profesionales, la seguridad, la factibilidad de la realización del trabajo y el equilibrio del tiempo de trabajo con la vida privada

La dimensión “competencias” es la que ha experimentado el aumento más significativo, con más del 25% desde 1995. Esta mejora de las competencias ha sido impulsada en gran parte por un crecimiento notable del aprendizaje profesional a cargo del empleador. En cuanto a la dimensión “seguridad” se sitúa en el mismo nivel que el registrado hace 20 años atrás, aunque se encontraba en un nivel más bajo entre 1995 y 2015.

En cuanto a la dimensión “factibilidad de la realización del trabajo”, retrocedió un 10% desde 1995, debido no solamente a la reducción del tiempo disponible para la ejecución de las tareas, sino también a la disminución de la autonomía en la realización de las tareas, debido a que el ritmo de trabajo está determinado, cada vez más, por otros actores, por maquinarias o por sistemas informáticos. Por último, el equilibrio entre la vida profesional y privada se ha mejorado con motivo de una mayor limitación del tiempo de trabajo (tiempo de trabajo semanal más corto), aunque esta evolución se ha empezado a notar sobre todo en los años comprendidos entre 1995 y 2000 debido a la adaptación de convenios colectivos de trabajo que regulan este aspecto.

En resumen, durante el periodo 1995-2015, el trabajo se ha caracterizado por un trabajo más difícil, que requiere más inversión en habilidades y más intensivo. Todo

ello influye la factibilidad de la realización del trabajo. Sin embargo, el equilibrio entre el trabajo y el tiempo de ocios se ha mejorado. En materia de seguridad en el trabajo (entorno del trabajo, enfermedades músculo- esqueléticas), las constataciones son las mismas que hace 20 años atrás. En algunos casos, este concepto está interpretado de otra manera, sea porque el significado carece de una perspectiva histórica, sea porque siguen existiendo aspectos no medidos y que, por consiguiente, el tiempo disponible para ocio, por ejemplo, se interpreta de otra manera a como lo era en el pasado.

Análisis temáticos

Los datos correspondientes a 2015 de la encuesta de Eurofound no solamente permiten disponer de una base de datos actualizada bastante detallada sobre la calidad del empleo en Bélgica y las repercusiones directas e indirectas que tiene el mercado laboral, sino que también han permitido a los expertos estudiar más profundamente algunas cuestiones relacionadas con los retos, problemas y debates actuales, con el fin de darles una respuesta adecuada.

“Factibilidad” de realización del trabajo y formas innovadoras de la organización del trabajo

El año 2016 se ha caracterizado por un concepto innovador: la factibilidad de la realización del trabajo. Se trata de un concepto considerado como un avance importante en la organización de trabajo. Se han identificado el trabajo en equipo, el trabajo sometido a rotación de tareas a realizar por los trabajadores y el trabajo sin lugar ni horario fijo como importantes formas innovadoras de organización del trabajo que influyen positivamente en el bienestar de los trabajadores y en la calidad de la organización de trabajo. Se ha analizado la relación que estos conceptos de organización mantienen con el contenido del trabajo y las circunstancias de trabajo, así como su distribución en función de las características de los trabajadores asalariados y de su organización. Por último, se ha analizado también el vínculo entre algunos resultados individuales y organizacionales en lo que se refiere a salud y absentismo.

El análisis de estos parámetros permite comprobar que, efectivamente, existe una relación positiva entre la organización innovadora de trabajo, el contenido del trabajo y las circunstancias de trabajo favorables. Las formas innovadoras de trabajo están estrechamente relacionadas con el trabajo de mejor calidad y más saludable. Esta conclusión también es aplicable a la sostenibilidad del empleo: los empleados sometidos a una organización de trabajo innovadora piensan que pueden trabajar más tiempo ejerciendo la misma función que los empleados cuyo empleo se rige por formas de organización del trabajo menos favorables. Por consiguiente, se llega a la conclusión que las formas innovadoras de organización de trabajo estimulan la duración del trabajo. Entre otras observaciones adicionales a esta constatación, los analistas hacen hincapié en que las formas innovadoras de organización del trabajo en este marco solamente experimentaron un ligero aumento y que cualquier cambio en la organización de trabajo no conduce automáticamente a un trabajo más factible. Se ha demostrado que las posibilidades y necesidades en materia de regulación también deben ser desarrolladas para que la organización de trabajo pueda generar un mejor contenido de trabajo y condiciones de trabajo más favorables. Por otra

parte, cabe reseñar que la introducción de un trabajo en equipo o de rotación de tareas, sin que se tome en cuenta la autonomía del trabajador, tiene fuerte probabilidades de repercutir negativamente en la calidad del trabajo.

Por último, cabe destacar que una organización innovadora de trabajo también implica nuevos riesgos. A título de ejemplo se señala que el riesgo de ocupación sedentaria aumenta la exposición del empleado a los riesgos profesionales tradicionales. Por consiguiente, si es cierto que la organización del trabajo puede constituir un factor determinante del trabajo factible, conviene proceder a un profundo análisis sobre este tema antes de introducir nuevas reformas sobre este tema.

Características individuales de los trabajadores, condiciones de trabajo y repercusiones en la salud

Los resultados de la última encuesta de “Eurofound” ponen en evidencia un importante deterioro de la apreciación de los trabajadores sobre su estado de salud en comparación con los datos belgas de la encuesta 2010. A pesar de que los problemas de salud señalados en 2015 han sido más o menos los mismos que los señalados en 2010 (entre otros, esencialmente enfermedades músculo esqueléticas, fatiga y dolores de cabeza), se ha comprobado un aumento en 2015 de los problemas en relación con la ansiedad y la depresión. Problemas de insomnio son mencionados entre un mínimo de 20 - 25% de los encuestados en 2015. Por lo que se refiere a las características individuales de las personas, los trabajadores de más edad, los que tienen un nivel inferior de educación y los trabajadores sometidos a reestructuraciones de las empresas, integran todavía en 2015 los grupos de riesgo. En cambio, se ha mejorado el estado de salud de los no nacidos en Bélgica – comparado con 2010. Además, los profesionales de la industria y de la artesanía, los instaladores y los maquinistas, los trabajadores de montaje, los trabajadores a los que se les exige conocimientos elementales y los trabajadores de la construcción se quejan todavía más de problemas físicos de salud, denunciando el impacto negativo que tiene el ejercicio de su profesión en su salud. La misma tendencia se observa también en otros sectores de actividad, entre los cuales se encuentran la minería, la industria manufacturera, los servicios, la limpieza, etc.... Por otro lado, el sector agrícola, aunque destaca por un grado bastante elevado de satisfacción respecto al trabajo realizado, obtiene una puntuación deficiente en cuanto a repercusiones del trabajo en la salud física, la salud psicológica y el equilibrio entre vida laboral y la vida familiar.

Este aspecto del análisis requiere algunas observaciones. En primer lugar se cuestiona la influencia digital en el entorno de trabajo. Los encuestados que utilizan las nuevas tecnologías de información y de comunicación durante al menos la mitad de su tiempo de trabajo son los que mayores riesgos presentan a nivel de bienestar psicológico y de equilibrio entre vida laboral y vida familiar. El análisis también destaca otros importantes factores que repercuten negativamente en la salud, tales como la alta presión provocada por el ritmo de trabajo, la preponderancia de un comportamiento antisocial (violencia, acoso) y, en menor medida, los problemas relacionados con la presión emocional, las dificultades que acompañan a la realización de las tareas y la exposición a riesgos físicos. El análisis también destaca la importancia de la gestión los recursos humanos en el desarrollo del trabajo: los

conceptos de salud y de bienestar en el trabajo, el apoyo social y las oportunidades de carrera son factores preponderantes, así como la participación en la toma de decisiones y la autonomía en la realización de tareas. Por consiguiente, conviene tener en cuenta los dispositivos pedagógicos más convenientes para formar a los responsables de recursos humanos. Por último, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta sobre este aspecto, se puede cuestionar legítimamente la eficacia de las políticas y técnicas de prevención de riesgos psicosociales. Los resultados de la encuesta también inducen a los analistas a cuestionar la responsabilidad y la motivación real de los empleadores en lo que se refiere a una gestión dinámica de prevención de riesgos dentro de la empresa, más allá de los requisitos legales.

Otro capítulo analiza la relación entre los factores individuales y los factores profesionales con el hecho de padecer problemas de salud durante un largo período (más de 6 meses) y con el número de días de ausencia declarados en el último año de la encuesta. Los datos de la encuesta muestran que un 22,9% de los encuestados han trabajado a pesar de sufrir una enfermedad crónica y que un 16% de ellos han declarado haber estado fuertemente limitados en la realización de sus actividades profesionales. Estos trabajadores que representan al 3,6% de los encuestados, constituyen probablemente al grupo de trabajadores más expuestos al riesgo de pérdida de vínculo con el trabajo. Las enfermedades crónicas afectan más a las mujeres trabajadoras que a los hombres y aumentan con la edad. El riesgo es mayor en determinadas profesiones o sectores y, en particular, en los que se requieren esfuerzos físicos significativos (los militares, los agricultores, los obreros de la construcción, etc...). Dentro de la muestra de la encuesta, el 54% de las personas han estado al menos 1 día ausentes del trabajo por motivos de salud en los 12 últimos meses. El absentismo es mayor entre las mujeres y aumenta con la edad con independencia del nivel de educación. Está fuertemente ligado a la profesión y al sector de actividad, como se pone de relieve con los datos sobre enfermedades crónicas. El absentismo es mayor en el sector público que en el sector privado y también varía en función del tamaño de la empresa (es mayor en las grandes empresas). El absentismo es inversamente proporcional a la calidad de los indicadores referentes al estado de salud y a la satisfacción en el trabajo de los encuestados. Son muchos los factores que aumentan de manera significativa el absentismo y en particular la presión emocional, la presión en cuanto a tiempo disponible para la ejecución del trabajo, los riesgos físicos, la falta de autonomía en la gestión del tiempo de trabajo, la falta de oportunidades de carrera, la no participación en la toma de decisiones, la falta de apoyo social y la exposición a comportamientos antisociales. Estas constataciones ponen en evidencia que las estrategias secundarias o terciarias de intervención a través de la instauración de dispositivos de reinserción en el trabajo no son suficientes y que una estrategia de prevención primaria también debe tener en cuenta la mejora de las condiciones de trabajo y de la organización de trabajo. Todo ello para reducir, al menos parcialmente, los factores que influyen en el absentismo y promover así la competitividad de la empresa.

FRANCIA

TRABAJO DESPLAZADO, EL MOTOR DE POLONIA.

Aterima es una agencia polaca de trabajo interino que desplaza trabajadores, sobre todo a Francia. Por eso ha creado la Iniciativa para la movilidad del trabajo. Es un grupo de presión que trata de desarrollar una serie de conocimientos técnicos en materia económica, jurídica y administrativa en relación con el desplazamiento de trabajadores. Se trata de aportar su punto de vista al debate abierto sobre la materia.

El tema es estratégico para Polonia. Entre 2012 y 2015, el número de declaraciones de desplazamiento ha pasado de 340.000 a 463.000. Para la patronal polaca (Lewiatan), la exportación de servicios sería, para Polonia, lo que el vino para Francia. El trabajador sería una de las pocas ventajas competitivas del país. La revisión de la Directiva europea de 1996, podría amenazar el transporte, la construcción o la prestación de servicios a las empresas polacas; actividades que afectan a 800.000 empleos. Polonia considera injusta una modificación de la normativa porque el país abrió, desde 2004, sus puertas a las empresas extranjeras, que han podido utilizar así una mano de obra barata. Cuando les ha tocado el turno a los polacos de desplazarse al oeste para beneficiarse de las oportunidades las cosas no están resultando tan sencillas.

Polonia ve la voluntad de controlar estos desplazamientos como un reflejo proteccionista. Los obreros polacos se trasladan a occidente para conseguir unos ingresos suplementarios o para pagar un crédito. En 2015, las transferencias monetarias hacia el país superaron los 2.790 millones de euros. Entre 2011 y 2015 el número de los interinos desplazados por las agencias especializadas ha pasado de 13.400 a 37.000 personas. Ya en los años 2000, cuando la tasa de desempleo en Polonia alcanzaba el 18 %, el mercado europeo aparecía como *el Dorado*.

Ciertamente, estos desplazamientos generan sus abusos, como es notorio en Francia, con nóminas poco claras y trucos de prestidigitador en materia contable. Pero en el Este, estas idas y vueltas permiten vivir a muchas familias.

La diferencia salarial entre Este y Oeste no se ha reducido con el tiempo y en Polonia los empleos técnicos en el sector de la construcción son muy precarios. Un montador de sistemas de ventilación –por ejemplo- puede ganar en un mes en Francia lo que en dos o tres en Polonia. En muchos casos, los empresarios no declaran todo el salario en las nóminas para rebajar la cuantía de las cargas sociales.

Este sector del trabajo asalariado parece estar agotándose en Polonia, porque un gran número de trabajadores (2.400.000 en 2015) vive habitualmente fuera del país. Por eso, las agencias que reclutan a los trabajadores desplazados financian el transporte, el alojamiento e incluso la formación. Los candidatos tienen dónde elegir: Alemania, que los corteja debido al envejecimiento demográfico de su población, o los países escandinavos, que tienen fama de manejar remuneraciones astronómicas. Los trabajadores polacos prefieren los desplazamientos de entre tres y seis meses y, para seducirles, ya no basta prometerles el SMIC.

VUELVE CON FUERZA LA CUESTIÓN DEL TRABAJO

El profesor de la Universidad de París Oeste Nanterre (La Défense), Pascal Lokiec señala ¹¹que el trabajo ha vuelto a escena desde el momento en que la mayoría de los candidatos en la elección presidencial se han llegado a proclamar *candidatos del trabajo*. Es dudoso, sin embargo, que todos sepan distinguir entre trabajo y empleo; se trata de conceptos que reenvían a realidades bien distintas. Por una parte, **el trabajo designa la actividad**, de la otra, el **empleo** uno de los estatus (el de asalariado) sobre el que esta **forma de actividad** se ejerce. De hecho, un mismo trabajo puede realizarse mediante distintos tipos de contrato e, incluso, en la modalidad de voluntariado.

Todo para el empleo.

Durante los últimos decenios, la preocupación del paro ha ocultado la cuestión del trabajo. En un período de pleno empleo sólo cabía interesarse por las condiciones de trabajo. En un tiempo de fuerte desempleo, esta prioridad desaparece. ¿Deben condenarse los empleos a la baja, en condiciones de trabajo y de remuneración precarios o deben aceptarse dejando a determinados asalariados sometidos a un **subderecho de trabajo**? Los *mini-empleos* de Alemania y *contratos de cero horas* en Gran Bretaña son un buen ejemplo.

Porque el asunto del empleo es, a la vez, el del acceso al mismo y el de su pérdida. Si la Ley El Khomri ha abordado el segundo aspecto suavizando la definición del motivo económico para el despido, la campaña de la elección presidencial está jalonada de hitos que apuntan a facilitar, más aún, los despidos mediante la creación de un **contrato de trabajo seguro**, en el que las condiciones y modalidades de ruptura estarían predefinidas y serían progresivas. ¿Vamos a volver al contrato único de trabajo? Porque la lógica subyacente a estas propuestas es conocida: hay que reducir la protección de los que tienen un trabajo para facilitar el acceso al mercado de trabajo de los que no lo tienen.

No lo suficiente para el trabajo.

Si la cuestión del empleo debe ocupar una posición central, no puede ser a costa de ocultar la del trabajo. Abordar ésta es tratar, ante todo, el tema de las **condiciones** de trabajo. Este es un asunto que, desde que se planteó con los inicios del derecho del trabajo (siglo XIX), no ha desaparecido, como lo prueban los casos de agotamiento (*burn-out*) e, incluso, de suicidios. También debemos tener en cuenta el **tiempo** de trabajo, pero no de una manera estrictamente cuantitativa, poniendo el foco sobre la mera cuantificación de las horas trabajadas. Así debemos llegar hasta la **salud** de los asalariados y su **vida personal**. Y estos límites no pueden resumirse en las reglas mínimas fijadas por la UE. La cuestión de la **carga de trabajo** merece una reflexión especial. Tenemos que llegar a su **remuneración**, con sus múltiples variables: el aumento retributivo de las horas suplementarias o la cuantía del SMIC. En el momento en que este se plantea dentro del marco europeo, aparece la cuestión del *dumping* social.

¹¹ Liaisons Sociales, número 179.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

¿Hay que ir todavía más lejos?

Empleo y trabajo están fuertemente imbricados, como lo muestran los famosos acuerdos de mantenimiento del empleo o los de mantenimiento y desarrollo del empleo. Equilibran el tiempo de trabajo y la remuneración –por una parte- el mantenimiento y el desarrollo –por la otra-. Esta relación está en el centro de los desafíos a los que se enfrentarán las sociedades modernas.

Otro aspecto de la discusión, con el fondo de la *uberización* de nuestras sociedades, ve cómo prospera la tesis según la cual el trabajo subordinado estaría en vías de desaparición. En un futuro próximo no seríamos subordinados, sino autónomos (en la organización de nuestro tiempo de trabajo, de nuestras vacaciones y licencias o en la fijación del lugar de trabajo).

Subordinación y autonomía no son siempre términos antinómicos y, pese a que gran número de trabajadores permanezcan en situación de subordinación, le corresponde al mundo del Derecho las nuevas formas de control. Éste es un concepto que, en los países anglosajones, ya reemplaza al de subordinación. Permite entender que siendo autónomo en la organización de su tarea, el trabajador queda sometido al cumplimiento de los objetivos fijados dentro del plazo establecido; se trata de una sumisión a una forma de poder que nada tiene que envidiar a la de la subordinación clásica.

¿Una renta universal?

Sobre el fondo del desarrollo tecnológico, crece otra idea que es controvertida: el trabajo estaría en vías de convertirse en un objeto raro, hasta el punto de que las sociedades futuras ya no podrían existir sobre esa base. La consecuencia sería la necesaria desconexión entre trabajo y remuneración (que no es otra que el empleo). Aquí se encuentra el yacimiento de la famosa renta universal. Tomado en su interpretación más ambiciosa, el concepto llama a la prudencia, tanto por lo que dice en relación con el trabajo como por los riesgos que puede comportar, entre otros, para la financiación de la protección social. Entre el auge de una verdadera seguridad social profesional (dirigida esencialmente hacia facilitar las transiciones entre las distintas formas de empleo y entre éste y el paro) y la construcción de un sistema fundado sobre el no-trabajo hay un foso que no deberíamos franquear todavía.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2016 y 2017 ¹²

El instituto de investigaciones de la Fundación sindical Hans-Böckler (WSI) acaba de publicar la revisión anual sobre la negociación colectiva en 2016. En este informe resumimos los principales resultados de la negociación colectiva el año pasado, la previsión de la negociación para el 2017 y dos asuntos de actualidad en el debate alemán sobre la negociación colectiva: la propuesta de la Confederación Alemana de Sindicatos para ampliar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos y la próxima sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Unidad Tarifaria.

La negociación colectiva en 2016

La situación de la economía alemana en 2016 fue positiva tanto en lo que respecta al crecimiento del PIB, al crecimiento del número de trabajadores y a la caída de la cifra de desempleados. Con ello, y por segundo año consecutivo, la evolución general del mercado de trabajo volvió a rebatir los temores avanzados por la patronal y parte de los expertos que pronosticaron una fuerte destrucción de empleo debido a la introducción del salario mínimo interprofesional en 2015.

La parte sindical reclamó en 2016 incrementos salariales entre un 4,5% y un 6,0%, y con ello ligeramente inferiores a los del año anterior. El sindicato de servicios inició la negociación en 2016 reivindicando una subida del 6,0% para los empleados públicos de municipios y gobiernos regionales, le siguió el sindicato de la construcción con un 5,9% para los trabajadores del sector. Algunos ámbitos de la gastronomía, representados por el sindicato NGG, reclamaron incrementos del 5,5%. Para los trabajadores del metal, la industria gráfica y la industria maderera y de plásticos los sindicatos sectoriales pidieron aumentos del 5%.

En total, se cerraron acuerdos para unos 10,8 millones de trabajadores (9,3 millones en Alemania occidental y 1,5 millones en Alemania oriental), lo que representaría el 52% de los trabajadores sujetos a convenio. Para otros 8,4 millones fueron de aplicación subidas ya acordadas en años anteriores.

Los **empleados públicos de municipios y administraciones regionales** obtuvieron una subida salarial del 2,4% a partir de marzo de 2016 y otro 2,35% en febrero de 2017. El convenio será de aplicación hasta febrero de 2018.

Las negociaciones en el sector del **metal y la industria electrónica** fueron las más conflictivas en 2016 con huelgas en las que participaron aproximadamente 800.000

¹² Fuentes: WSI-Tarifarchiv (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerungen und Anhebung der Mindestlöhne. WSI Mitteilungen 2/2017, 127 – 134
DGB (2017). Positionen zur Stärkung der Tarifbindung
<http://www.dgb.de/themen/++co++c79fa53a-ff21-11e6-bef5-525400e5a74a>

trabajadores en la región de Renania del Norte- Westfalia. En mayo se cerró un acuerdo para esa región, asumido por el resto de las regiones, que preveía un pago único de 150 euros, un incremento salarial del 2,8% a partir de julio de 2016 y otros del 2,0% a partir de abril de 2017. Este acuerdo vence en diciembre de 2017.

Sindicato y patronal llegaron a un acuerdo para la industria química con una vigencia de 13 meses, una subida del 3,0% y entrada en vigor entre agosto y octubre de 2016. Además, una vez pasados once meses se producirá una segunda subida del 2,3% siendo la duración total del acuerdo de 24 meses.

Las dos patronales del **sector de la cesión de trabajadores** acordaron con la Confederación Alemana de Sindicatos una subida del 2,5% y del 4,0% para Alemania occidental y oriental respectivamente a partir de marzo de 2017, otras tres subidas en 2018 y la equiparación de los salarios en las dos partes del país en 2021.

Los **trabajadores del ferrocarril** obtendrán un pago único de 500 euros, una subida del 2,5% en abril de 2017 y otra del 2,62% en enero de 2018. Los agentes sociales acordaron que esta última subida podrá ser sustituida por seis días de vacaciones o una reducción de la jornada en una hora, si el trabajador así lo desea.

Los salarios del conjunto de trabajadores sujetos a convenios colectivos experimentaron una subida del 2,4% en 2016, 0,3 puntos menos que un año anterior, y teniendo en cuenta el conjunto de las subidas, con independencia del año en que entren en vigor, fue del 4,7% (2015: 4,3%). Destacan sectores como la jardinería con el 3,5%, el comercio con el 2,9% y la construcción y los servicios privados y organizaciones sin ánimo de lucro con el 2,7%. En líneas generales, el WSI afirma que los sindicatos lograron cerrar acuerdos por encima de la franja de subidas que resultarían neutrales para las empresas que oscilaron entre el 1,4% y el 1,9% (IPC: 0,5% e incremento de la productividad por trabajador: 0,9% o incremento de la productividad por hora trabajada: 1,2%). Hay una tendencia generalizada a que los acuerdos colectivos tengan una duración de aproximadamente dos años (media en 2016: 22,8 meses).

La subida media de las retribuciones de los aprendices acordada en la negociación colectiva fue del 3,4% (Alemania occidental: 3,2%, Alemania oriental: 4,9%) y por lo tanto superior a la media del conjunto de los salarios, si bien las diferencias sectoriales son considerables, oscilando entre el 1,9% y el 6,9%.

Previsiones para 2017

En 2017 vencen acuerdos colectivos que abarcan a un total de 11,4 millones de trabajadores. Los primeros acuerdos ya se han alcanzado, así por ejemplo el 17 de febrero, la patronal y los sindicatos (ver.di, GEW, IG BAU, GdP) acordaron para los 800.000 empleados públicos de los *länder* (excepto Hesse) un aumento salarial del 4,35% a aplicar en dos fases: 2% (mínimo 75€) a partir del 01/01/17 con carácter retroactivo y del 2,35% a partir del 01/01/18. El tiempo de validez del convenio colectivo será de 24 meses (31.12.18). Además del aumento porcentual, el acuerdo contempla una mejora para los empleados con bajos salarios y para los titulados universitarios. El aumento mínimo de 75€ en la primera fase implica realmente un aumento del 4,7% para los niveles salariales más bajos. Para los grupos salariales

del 9 al 15 (principalmente académicos) se introduce un sexto nivel de remuneración, lo que implica para los universitarios con mucha experiencia profesional un futuro aumento salarial adicional. Muchos *länder* van a trasladar los acuerdos adoptados en esta negociación a los funcionarios y pensionistas del Estado. Según la patronal, el acuerdo generará un gasto adicional total de 2.800 millones de euros en 2017 y 2018 (sin tener en cuenta el aumento de retribuciones y retribuciones de funcionarios y pensionistas).

Actualidad en materia de negociación colectiva

Dos temas dominan el debate sobre la negociación colectiva: la propuesta de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) para hacer vinculantes los acuerdos colectivos incluso para empresas que no pertenecen a la patronal y la próxima sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Unidad Tarifaria aprobada en 2015.

La propuesta de la DGB

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acaba de presentar un paquete de propuestas legislativas para hacer vinculantes los acuerdos colectivos también para aquellas empresas que no pertenezcan a la patronal y por ello no están obligadas a aplicar lo acordado por los agentes sociales (DGB 2017).

La DGB quiere evitar que las empresas puedan abandonar la confederación y eliminar un tipo de afiliación que permite utilizar todos los servicios sin tener que respetar los acuerdos. La propuesta también contiene una regulación respecto a la retroactividad de los convenios en caso de que una empresa abandone la patronal después de su firma o decida segregar parte de la empresa para evitar tener que cumplir lo firmado.

En concreto, la propuesta de la DGB consta de los siguientes puntos:

- Evitar que los convenios acuerden niveles de protección o retribuciones inferiores a las reguladas por ley.
- Restringir considerablemente la posibilidad de que las empresas puedan pertenecer a una patronal pero no tengan que aplicar lo acordado en la negociación colectiva.
- Mantener la vigencia de los convenios para partes empresariales segregadas de la matriz o en caso de que una empresa abandone la patronal después de la firma de un convenio.
- Regular el derecho de sindicatos o patronal a personarse en aquellos casos en los que una empresa incumpla de forma sistemática lo regulado por un convenio.
- Eliminar el derecho a veto de la patronal en la Comisión que declara los convenios vinculantes para todo un sector.
- Introducir en los concursos públicos la obligatoriedad de que las empresas apliquen lo acordado por convenio.
- Facilitar el acceso de los sindicatos a las empresas.

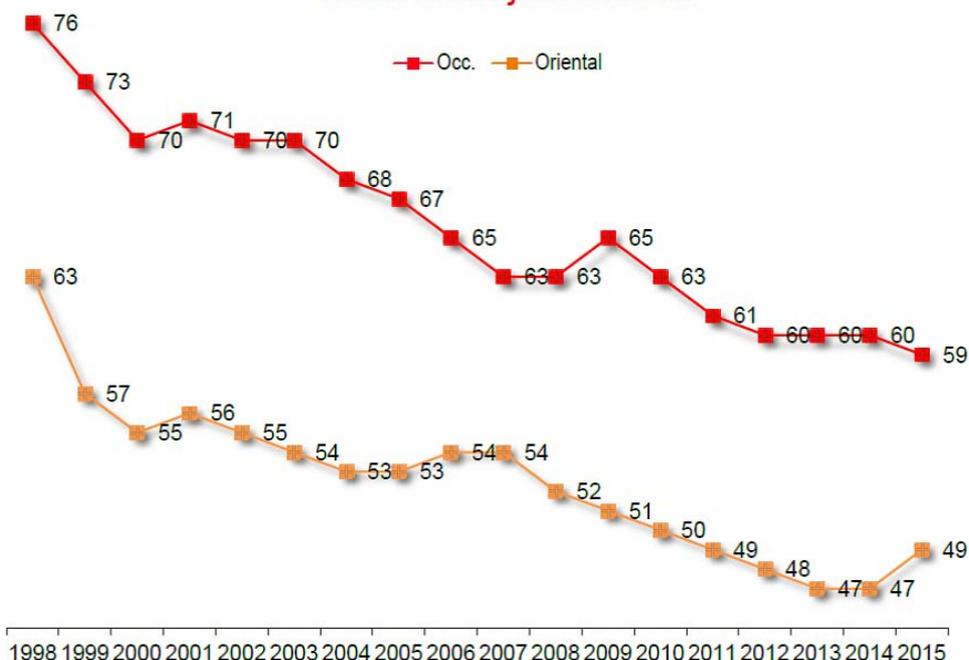
- Hacer posible que un convenio recoja normas que solamente sean de aplicación para los afiliados a un sindicato.
- Facilitar la creación de comités de empresa (solamente en el 9% de las empresas que reúnen las condiciones se ha creado un comité, el 50% de los trabajadores no cuenta con representación).
- Ampliar la aplicación de los convenios a trabajadores con un estatus asimilado al emprendedor.
- Sancionar a aquellas empresas que se nieguen a dar publicidad al convenio aplicable.
- Garantizar unas retribuciones mínimas en los convenios y mejorar los mecanismos de control de su cumplimiento.
- Evitar que normas específicas, como las que rigen las relaciones laborales en el ámbito de las iglesias, tengan el mismo rango que un convenio.

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales (SPD) afirma que se trata de una propuesta interesante. Sin embargo, los demócratacristianos opinan que el Gobierno no debe inmiscuirse en el ámbito de la negociación colectiva, competencia exclusiva de los sindicatos y la patronal. El presidente de la patronal del metal ha rechazado esta iniciativa señalando que el legislador no debe inmiscuirse en la negociación colectiva.

De hecho, las cifras demuestran que la vinculación de los convenios ha caído espectacularmente entre 1998 y 2015. En 1998 los convenios colectivos eran de aplicación sobre el 76% de los trabajadores en Alemania occidental y 63% en Alemania oriental, mientras que en 2015 solo sobre el 59% y 49% respectivamente.

Vinculación convenios 1998 - 2015

- Total trabajadores % -



Fuente: http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_beschaefigte_1998_2015_cd.pdf

La Ley sobre la unidad colectiva

El Parlamento aprobó en mayo de 2015 la Ley sobre la unidad colectiva sin atender a las fuertes críticas procedentes de la oposición. El objetivo de la Ley es garantizar el funcionamiento de la autonomía colectiva, que corre peligro cuando en una empresa varios sindicatos quieren imponer convenios colectivos para un mismo grupo profesional sin llegar a un acuerdo, y prevé regular la unidad colectiva en una empresa bajo el principio de la mayoría. La nueva normativa adaptará también la legislación sobre tribunales laborales a las normativas de la unidad colectiva. En caso de solicitarlo una de las partes de la negociación, los tribunales podrán decidir el convenio colectivo aplicable. Los partidos de la coalición insisten en que la ley no limitará el derecho a la huelga ni restringirá las facultades de los sindicatos minoritarios para representar a sus afiliados, sino que se trata de evitar la disgregación de los trabajadores.

El tema es actualidad por diversos conflictos laborales sectoriales, liderados por pequeños sindicatos gremiales, que han logrado paralizar el país. Destacan las repetidas huelgas realizadas por los maquinistas y los pilotos, convocados por sus organizaciones sindicales en algunos casos mayoritarios en los respectivos grupos profesionales pero minoritarios en las diferentes empresas.

El Tribunal Federal Constitucional dictaminó el 9 de octubre de 2015 que la controvertida Ley sobre la unidad colectiva seguirá estando en vigor, con ello desestima el escrito de solicitud de medidas cautelares interpuesto por tres sindicatos sectoriales que opinan que la mencionada ley viola el derecho de libertad sindical y demandan suspenderla temporalmente hasta que se examine su constitucionalidad, lo que sucederá a mediados de este año. Los jueces del tribunal subrayaron no obstante, que el resultado en el procedimiento principal sigue estando completamente abierto y que la decisión sobre esta solicitud debe ser valorada como una decisión preliminar. El tribunal no indicó, como es habitual, la dirección en la que seguirá el procedimiento pero sí consideró en principio justificadas las objeciones planteadas por los sindicatos.

En total, están pendientes demandas presentadas por once sindicatos, la mayoría de ellos pequeñas organizaciones gremiales que temen perder todo margen de negociación si finalmente se ven obligados a sumarse a los convenios firmados por los sindicatos mayoritarios. Sin embargo, también presentó una demanda ver.di, el mayor sindicato del sector servicios y perteneciente a la DGB. Ver.di afirma que en su opinión el disenso entre sindicatos debe solucionarse por la vía del diálogo, pero que ésta no puede venir impuesta por el legislador. Esta organización cree que es una ley innecesaria y remite al ámbito de las administraciones públicas en las que la colaboración entre ver.di y el sindicato de funcionarios DBB es una práctica consolidada. Además afirma que la ley restringe la autonomía de las organizaciones sindicales.

Los días 24 y 25 de enero tuvo lugar la vista del Tribunal Constitucional. Los jueces escucharon a la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD) que se reafirmó en su convicción de que la principal finalidad de la ley es obligar a que lleguen a un acuerdo los sindicatos competidores. Nahles cree que la discordancia entre las organizaciones sindicales perjudica a los trabajadores. La Confederación

de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), que también fue convocada por el tribunal, cree que la ley garantiza las dos funciones principales de la autonomía tarifaria de los agentes sociales: pacificar y regular las relaciones laborales.

Es probable que el Tribunal dicte sentencia en verano de 2017.

NORUEGA

NEGOCIACIONES SALARIALES 2017 ¹³

El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales ha publicado el informe elaborado por el Comité de Cálculo de los Acuerdos Salariales, perteneciente al propio Ministerio, que ha servido de base para la negociación de las condiciones retributivas de la mayoría de los trabajadores noruegos a partir de la primavera.

El informe describe la evolución de los salarios en los años recientes, así como la evolución de los ingresos, los precios, el desarrollo macroeconómico y la competitividad. El Comité de Cálculo presenta también una previsión de crecimiento del índice de precios al consumo 2016-2017 y describe brevemente las perspectivas de la economía internacional y de la economía noruega. El informe se basa en parte en las estadísticas preliminares y estimaciones para 2016. Partes del informe, por tanto, se actualizarán en las próximas semanas.

El escenario actual, según el Gobierno

El Comité de Cálculo estima que el crecimiento salarial promedio de 2015 a 2016 fue de aproximadamente el 2 % para los trabajadores manuales y aproximadamente el 2,25 % para el resto de trabajadores de la industria manufacturera en empresas afiliadas a la organización empresarial NHO. El incremento salarial medio combinado de estos dos grupos se calcula que fue entre un 1,75 % y un 2 %, debido a una disminución en la proporción de empleados no manuales de 2015 a 2016. El crecimiento anual de los salarios en 2016 se calcula que correspondió a un 2,4 %.

El crecimiento salarial en 2016 arrastrado desde el año anterior¹⁴, o “arrastré salarial” se calcula que en promedio será de un 1 % para los empleados en las principales áreas de negociación. Las estimaciones varían desde el 1,5 % para los empleados del gobierno central y un 0,6 % para los empleados de las empresas no sanitarias pertenecientes a la organización empresarial Spekter.

El aumento salarial neto (después de impuestos) real fue de un 1,2 % de 2015 a 2016, algo mayor que en el periodo anterior 2014 a 2015 (0,9 %).

El Comité preveía un crecimiento promedio en el IPC de aproximadamente 2 % de 2016 a 2017. La incertidumbre en la previsión de la inflación para 2017 tiene que ver en particular con el tipo de cambio y los precios de la electricidad. El año pasado, el Comité subestimó la inflación en 1,1 puntos porcentuales. La razón principal fue un aumento en los precios de la electricidad en un 22 %, mucho más de lo esperado.

¹³ **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales noruego, LO (confederación sindical).

¹⁴ Denominan arrastre salarial al incremento salarial superior al incremento salarial medio que se produce un año (n) con respecto al año anterior (n-1), de tal manera que, de no producirse incremento salarial alguno el siguiente año (n+1), se considerará dicho arrastre como incremento salarial de dicho año n+1. Ejemplo: si en el año 2000 el incremento real fue 3 %, y el incremento medio fue de 2,5 %. Se considera que para el año 2001 ya existe un incremento salarial arrastrado del año 2000 del 0,5 %.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

La depreciación de la corona en los últimos cuatro años, junto con un menor crecimiento de los salarios, ha contribuido a mejorar la competitividad de los costes de la industria manufacturera noruega. Esta mejora se produce tras pasar por un período de menor crecimiento económico y de aumento del desempleo.

Los costes salariales medios por hora en la industria manufacturera en Noruega en 2016 se estimaba que eran un 32 % superiores a la media ponderada de los socios comerciales de la UE, medido en una moneda común. Esto es 5 puntos porcentuales menos que en 2015. La reducción ha sido posible gracias a una marcada depreciación de la corona noruega desde 2015 hasta 2016. Los mayores costes salariales por hora en la industria de fabricación de Noruega en comparación con los socios comerciales refleja, en todo caso, los altos niveles de productividad y los ingresos de la economía noruega y una distribución más equitativa de estos ingresos, pero también un incremento salarial sostenido mayor en el pasado, hasta 2015.

Tanto el número de personas empleadas como la población activa variaron poco de 2015 a 2016. Sin embargo, la tasa de ocupación disminuyó. Según la EPA, hubo un ligero aumento del desempleo, hasta situarse en un 4,7 %, el promedio anual más alto en 20 años. La tasa de desempleo oficial (personas desempleadas registradas como tales en las oficinas de empleo y sin contar a aquellos participando en políticas activas de empleo) se mantuvo sin cambios desde el año 2015, en un 3 % a nivel nacional, aunque con diferencias regionales significativas.

En el corto plazo, se espera que el precio del petróleo se mantenga en los niveles actuales, lo cual, junto con la reducción de costes en el establecimiento de nuevos yacimientos de petróleo y gas, probablemente logrará que la caída de las inversiones petrolíferas se estabilice en 2017. La estabilización de la industria extractiva, combinada con una política fiscal y monetaria expansionista, la debilidad de la corona noruega y un crecimiento económico internacional algo superior, probablemente tendrán como resultado un mayor crecimiento económico en Noruega. La previsión de crecimiento del PIB de la economía continental (no asociada al crudo) en 2017 es de un 1,5 % o más. Igualmente, se espera que el empleo crezca en 2017, aunque no lo suficiente para que la tasa de ocupación se recupere del todo. No se espera que la tasa de desempleo cambie sustancialmente.

Tabla 1. Incrementos salariales anuales y arrastre salarial para 2017 en los principales sectores productivos.

	Incremento salarial entre 2014-2015	Incremento salarial 2015-2016	Arrastre salarial para 2017 ¹⁵
Trabajadores del sector industrial en industrias afiliadas a NHO (organización empresarial)	2,5	1,75 – 2	1
Trabajadores manuales de industrias afiliadas a NHO	2,5	2	1
Trabajadores no manuales de industrias afiliadas a NHO	2,5	2,25	1
Trabajadores de comercios afiliados a Virke (confederación empresarial)	3,3	2,5	1
Trabajadores del sector financiero	4,3	2,5	0,9
Empleados públicos gubernamentales	2,8	2,4	1,5
Empleados públicos municipales	3,3	2,5	0,9
Trabajadores de empresas afiliadas a Spekter (no sanitarios)	2,7	2,4	0,6
Trabajadores sanitarios	2,7		

El acuerdo pactado, o la versión de los agentes sociales

Con el informe del Comité de Cálculo encima de la mesa, la pasada semana¹⁶ se reunían la principal organización sindical del país, LO, y la organización empresarial más representativa, NHO, y llegaban a un acuerdo sobre las mejoras salariales para este año. Aunque el acuerdo no resulta de aplicación más que a los trabajadores de las empresas pertenecientes a NHO y representados por LO, este acuerdo tradicionalmente se considera la referencia a seguir en las restantes negociaciones colectivas del país.

¹⁵ Denominan arrastre salarial al incremento salarial superior al incremento salarial medio que se produce un año (n) con respecto al año anterior (n-1), de tal manera que, de no producirse incremento salarial alguno el siguiente año (n+1), se considerará dicho arrastre como incremento salarial de dicho año n+1. Ejemplo: si en el año 2000 el incremento real fue 3 %, y el incremento medio fue de 2,5 %. Se considera que para el año 2001 ya existe un incremento salarial arrastrado del año 2000 del 0,5 %.

¹⁶ La semana del 13 al 17 de marzo

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

Según del propio texto del acuerdo se desprende, ambas partes consensuaron lo siguiente:

El crecimiento anual de los salarios, tal como aparece en las estadísticas, se concentró especialmente en los trabajadores de la industria. Se trató de una medida pactada a propósito, para compensar a un sector que había sufrido una gran desaceleración por el desplome del precio del crudo.

Respecto a la situación económica general, ambas organizaciones ponen de relieve lo siguiente:

El descenso de la inversión en el sector petrolero continúa repercutiendo negativamente en la economía noruega, aunque se espera que este año lo haga en menor medida que los dos años anteriores. En todo caso, tanto los proveedores de petróleo orientados al mercado interno como los exportadores tienen prevista una disminución de la producción.

- El sector del petróleo y el gas sigue siendo un sector importante para Noruega en términos de empleabilidad y en generación de ingresos para la población. Con menos actividad en este sector, es importante desarrollar otros sectores productivos e incluso, establecer nuevas industrias.
- El índice de precios de exportación y de importación también se debilitó en 2016 y ya no proporciona una base sólida para una mayor capacidad de pago. La pérdida en este sentido fue significativa para los bienes y servicios en general, pero también en la industria extractiva.
- La productividad en el sector manufacturero cayó, de acuerdo con la Oficina Central de Estadísticas, un 0,6 % el año pasado.
- El tipo de cambio contribuyó el año pasado, por cuarto año consecutivo, a mejorar la competitividad de las empresas noruegas en relación con las de los países de su entorno. Los costes laborales en Noruega son ahora un 32 % mayores que en sus socios comerciales, frente al 53 % de 2013. Así, las empresas noruegas son hoy mucho más competitivas que hace unos años, tanto en el mercado interno como en el de exportación y ello les aporta mayor estabilidad y beneficios.
- El mercado laboral no se encuentra en un buen momento y la Oficina Central de Estadísticas prevé que la tasa de desempleo se mantenga alta. Se empezará a crear empleo, pero no suficiente, pues aunque se crearán puestos de trabajo en el sector público, en la construcción y en el sector turístico, se seguirá destruyendo empleo en las industrias extractivas.
- La economía noruega se encuentra al borde de la recesión. La Oficina Central de Estadísticas apunta a un comienzo de la recuperación en el primer semestre de 2017, pero que apenas alcanzaría el 2 % (posiblemente se quede en el 1,8 %) y, por tanto, se trata de un crecimiento aún muy débil. Para NHO y LO no se esperan grandes cambios en este apartado.

De acuerdo, pues, con las previsiones elaboradas por la NHO, y acordadas con los sindicatos, el crecimiento anual estimado de los salarios para la industria manufacturera se fija en un **2,4 %** en 2017. El acuerdo contempla un arrastre salarial del 1,1 %, un incremento salarial general del 0,3 %, y el resto (1 %) se deja en

manos de acuerdos en los centros de trabajo. Los acuerdos locales se basarán en cuatro criterios: la situación financiera de la empresa, la productividad de los trabajadores, la competitividad y las perspectivas de futuro.

Así, se prevé un incremento general de **0,5 coronas por hora** trabajada (5,5 céntimos de euro), a las que sumarán **1,5 coronas extra** por hora trabajada (16,5 céntimos de euro) a quienes reciben los **salarios más bajos**, que aparecen detallados en el acuerdo firmado entre ambas organizaciones. Así, este colectivo de trabajadores percibirá un aumento total de 22 céntimos de euro más por hora trabajada.

La líder de la confederación sindical LO, Gerd Kristiansen, lo describe como un "acuerdo de solidaridad": "Hemos asegurado un aumento general para todos y un aumento mayor a los salarios más bajos, muchos de los cuales corresponden a mujeres". Se calcula que el acuerdo será de aplicación a entre 170.000 y 185.000 empleados del sector privado. El 20 % de los trabajadores recibirán el suplemento para salarios bajos, la mitad de estos, mujeres. El aumento será efectivo a partir del 1 de abril. Este acuerdo constituirá un referente para las conversaciones salariales posteriores en otros sectores.

SUECIA

EL CONFLICTO DE LOS ESTIBADORES EN EL PUERTO DE GOTENBURGO ¹⁷

La Oferta final de los mediadores fue rechazada

El 7 de marzo, el sindicato sueco de los trabajadores portuarios SDU (*Swedish Dockworkers' Union, Hamn 4:an*, el dep. N° 4 del Puerto)¹⁸ fue convocado a una reunión con los mediadores estatales para recibir su propuesta final.

En su última carta, los mediadores afirman que el empleador, APM Terminals de Gotemburgo, ha aceptado la propuesta de la SDU (*Swedish Dockworkers' Union*) de firmar un Acuerdo tripartito de negociación colectiva (convenio colectivo, *Collective Bargaining Agreement – CBA*) con los dos sindicatos que organizan a los trabajadores portuarios en la terminal de contenedores. Esta información ha sido recibida muy positivamente para la SDU, ya que tal acuerdo podría proporcionar una solución a largo plazo a la cuestión de la CBA en la terminal de contenedores de Gotemburgo, en la cual la SDU organiza al 85% de los trabajadores portuarios y tal vez también en otros puertos suecos.

Sin embargo, según los mediadores, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte (*Swedish Transport Workers' Union – STWU*) ha rechazado todas estas invitaciones. SDU comenta que, si es cierto, es lamentable que un sindicato que organiza a una pequeña minoría de los trabajadores portuarios en el puerto de Gotemburgo rechace copatrocinar el CBA (*Collective Bargaining Agreement*) junto con el sindicato mayoritario (SDU), como partes interesadas sindicales iguales. Para la SDU, sin embargo, no tiene sentido convertirlo en un tema de prestigio. La lucha de SDU es con la dirección de la empresa APMT y se trata de los estibadores. En cuanto a la actitud del STWU, SDU sólo puede esperar un cambio. Ya que el actual convenio colectivo, CBA nacional para el sector portuario termina en breve, tal vez nuevas aperturas podrían presentarse esta primavera.

Desde el punto de vista del contenido, la propuesta de convenio presentada por los mediadores estatales en su oferta final es, desde el punto de vista de SDU, incluso peor que la carta sobre el convenio colectivo que fue previamente rechazada. Por ejemplo, la propuesta pide explícitamente al sindicato que renuncie a sus derechos en virtud de los párrafos centrales de la Ley de Codeterminación (MBL, 1976:580, §§34-36) y no incluye ninguna aclaración sobre si los miembros de SDU tendrían derecho a elegir oficiales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los temas claves como la Seguridad e Higiene en el Trabajo siguen siendo tan poco claros y abiertos como para que el conflicto continúe.

En suma, la propuesta de los mediadores, en lugar de crear una plataforma para que las partes de la discusión de APMT de Gotemburgo se sienten y resuelvan rápidamente la crisis actual en la terminal de contenedores, no deja perspectivas

¹⁷ **Fuentes:** Swedish Dockworkers' Union (SDU), Hamn 4:an, la Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv).

¹⁸ The Swedish Dockworkers' Union, SDU, local 4. <http://hamn.nu/article/2391/New-information-but-no-solutions-in-the-mediators-final-bid.html>

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 210

reales de cooperación y estabilidad a largo plazo. Por lo tanto, la SDU se ha negado a firmar la propuesta de los mediadores.¹⁹

Fondo – las prácticas en los puertos suecos

- Desde 1972, hay dos sindicatos que organizan los trabajadores de los puertos suecos.
- El Convenio de los Puertos y la Estiba hoy sólo se firma por un sindicato, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte (STWU) y los “Puertos de Suecia”²⁰ (la confederación de los empleadores de los puertos).

Esto lleva consigo, que los empleadores más grandes en los puertos suecos tienen que atenerse a una realidad única y es que, en muchos puertos suecos, una gran parte o incluso el total de los miembros de su fuerza de trabajo de cuello azul son afiliados del otro sindicato, o sea, el Sindicato de los Trabajadores Portuarios (SDU) y el empleador firma el convenio colectivo con el otro sindicato (STWU).

Esto significa a su vez que las ramas locales del SDU carecen de los derechos formales que se derivan de los convenios colectivos entre los empleadores, los “Puertos de Suecia”, y los estibadores representados por STWU. Esto quiere decir, que SDU no tiene que respetar a “paz laboral” y puede convocar huelgas.

Por lo tanto, después de una serie de importantes enfrentamientos en la década de 1970, se desarrollaron unas prácticas en la mayoría de los puertos suecos. En lugar de “seguir forzando” a los miembros del SDU a tratar de participar, por ejemplo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de bloqueos o acciones sindicales, se concedió a SDU el derecho a designar representantes reconocidos de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, participar junto con STWU en la organización de los medios de prevención de seguridad e higiene en al trabajo en todos los niveles.

En comparación con una estructura colectiva estable a largo plazo de todos los actores de la industria de la estiba, la actual no es una solución óptima para ninguna de las partes. Sin embargo, ha dado lugar a un reglamento interno viable y décadas de soluciones negociadas mutuamente aceptables en, entre otras cosas los puertos de Helsingborg, Estocolmo, Piteå, Holmsund, Halmstad, Soderhamn, Karlshamn, Sundsvall, Lulea, Soderhamn, Mönsterås y Gotemburgo (donde todavía se aplica, tanto en la terminal de Ro-Ro, como la terminal de automóviles).

APM Terminals de Gotemburgo ahora ha optado por romper con todas estas prácticas. A pesar de que el 85% de los estibadores en su lugar de trabajo esté afiliado al SDU, APMT ha optado por eliminar todas las posibilidades de tener representantes sindicales, de que puedan obtener información y de participar en una situación en la que está intentando aplicar recortes masivos y despidos.

¹⁹ 13.03.2017. <http://hamn.nu/article/2391/New-information-but-no-solutions-in-the-mediators-final-bid.html>

²⁰ PORTS OF SWEDEN. Sveriges Hamnar. https://www.transportforetagen.se/In-English/Actualidad_Internacional_Sociolaboral_nº_210

SDU opina, que *“es un juego peligroso, porque entonces sólo quedan dos opciones: o bien las partes en el conflicto infectado de hoy tienen éxito en encontrar una solución de convenio local para resolver el problema nacional de los acuerdos, o la empresa debe simplemente ‘deshacerse’ de SDU”*.

“Hay una situación de “todo o nada”, que ahora prevalece desde hace casi un año sin resultados. Sin embargo, no ha sido impuesto desde otros actores exteriores, como APM Terminals Gotemburgo alega en su carta a sus clientes, sino es el resultado de una elección activa de la dirección de APMT”.

Las demandas del SDU en la disputa con APMT de Gotemburgo

SDU presentó “seis temas básicas para restablecer una política de personal decente” a APMT, el 1 de enero de 2017:

- **Garantizar los derechos sindicales**
SDU exige garantías escritas de que la empresa APMT otorgará a los sindicatos el derecho a formar libremente sus “delegaciones de negociación” y a informar continuamente a sus miembros sobre temas y desarrollos actuales. Los boicots por la empresa, los dictados, las interferencias y las sanciones deben terminar.
- **Respetar la jurisdicción y el derecho a los trabajos**
SDU exige un cese inmediato de la práctica de la empresa de delegar esporádicamente las tareas de los estibadores o de los equipos de amarre²¹ para manipular los “reefers” (contenedores refrigerados) o amarrar los buques a otras partes de la fuerza de trabajo.
- **Respetar la palabra dada**
SDU exige que los estibadores a los que fue prometida compensación por horas extras de trabajo durante un período de cambios en los patrones de trabajo se les pague de inmediato.
- **Dejar de usar estibadores eventuales enfermos o envejecidos como “fichas de negociación”**
SDU exige que sus miembros de 60 años de edad inmediatamente reciban el reciclaje previamente acordado para hacer tareas menos exigentes físicamente. Todas las contra-demandas cínicas sobre cláusulas de no hacer una acción sindical o concesiones sobre términos y condiciones deben ser eliminadas.
- **Restablecer la cooperación sistemática en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo**
SDU exige garantías escritas de reconocimiento continuo de sus representantes de seguridad e higiene elegidos y capacitados, así como su participación en todas las futuras evaluaciones de riesgos e investigaciones de accidentes que involucren a los obreros.

²¹ Mooring crew

- **Reconocer las leyes y contratos válidos relativos vacaciones, el permiso parental y las solicitudes de la “caja de tiempo” local**
SDU exige garantías por escrito de que APMT cumplirá con los plazos y normas establecidos en la Ley de Vacaciones Anuales (Ley 480:1977), la Ley de Permiso Parental (Ley 584:1995)²² y el banco de tiempo local “CBA”. El estrés y la presión infligida a las familias de los estibadores debido a las decisiones demoradas y rechazos ilegales no se deben repetir este verano.

Lo que está sucediendo en este momento y quién aparece como responsable del conflicto

APM Terminales Gotemburgo escribe en la carta a sus clientes, el pasado 2 de marzo, que se está buscando una solución a largo plazo de un *"conflicto que ha estado sucediendo durante muchos años."*

El conflicto en la terminal lleva vivo desde la primavera de 2016, en virtud del tiempo actual de gestión “en el timón” de APMT misma. Por tanto, ni la dirección del sindicato SDU del departamento local 4 del puerto, *Hamn4an*, ni sus miembros afiliados han heredado un conflicto de partes anteriores.

Desde el 10 de febrero no hay acción sindical en la terminal. Los miembros del sindicato, sin embargo, no tienen ninguna influencia sobre la entrega de contenedores clave, la productividad prometida, los tiempos de cola o la notificación al cliente en la terminal y falta la transparencia en las prioridades de producción de la empresa.

Los próximos recortes y despidos de alrededor de 100 estibadores

APMT Gotemburgo escribe en dicha carta a sus clientes: *"El hecho de que tengamos que recortar la fuerza de trabajo, es una consecuencia desafortunada de que hemos perdido clientes debido a los retrasos que el conflicto ha causado y que no hemos sido capaces de completar nuestra inversión en el puerto en la medida en que queríamos."*

Los recortes anunciados se presentaron por primera vez hace poco más de un año, **varios meses antes** de que estallara el conflicto. No se trata de cualquier ajuste de volúmenes más bajos, sino un intento de aumentar la carga de trabajo para que menos personas hagan la misma cantidad de trabajo que hoy en día.

Además de personal de plantilla habitual (o sea los estibadores con un contrato fijo), APM Terminals, en la actualidad tiene alrededor de unos 60 estibadores temporales y además utiliza a los “estibadores contratados por hora”, los llamados “trabajos de relámpago”²³ para poder manejar los niveles de volumen de hoy en día.

A través de los despidos de casi un centenar de estibadores fijos, se pretende al mismo tiempo trasladar una parte mucho mayor del tiempo total de trabajo a

²² Swedish Statutes in Translation: <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/swedish-statutes-in-translation---labour-legislation/>

²³ Flash Work = blixtarbete.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

estibadores eventuales que se contraten por hora. En otras palabras, aparentemente los recortes no tienen nada que ver con la mejora de la productividad. Al contrario, por ejemplo, un menor número de operadores de máquinas o grúas durante una operación continua, significaría más cambios de personal y más pérdida de tiempo.

Menos estibadores con un horario normal, conduce a una mayor incertidumbre sobre los recursos humanos disponibles. El paquete de recortes no trataría de aumentar la eficiencia del servicio o la prestación del suministro a los clientes. Se trataría de un ahorro puro de costes para aumentar el margen de beneficio de la empresa.

El Gobierno tiene que actuar en el conflicto de puerto perjudicial

En la página Web de la Confederación de Empresas suecas (*Svenskt Näringsliv*), el 16 de marzo, el vicepresidente, *P. Jeppsson*, está tratando de influir al Gobierno y exige un cambio de la ley para que prohíba la huelga (acción sindical), cuando no hay un convenio colectivo. Opina, que el conflicto prolongado en el puerto de Gotemburgo tiene cada vez más graves consecuencias.

El conflicto en el puerto de Gotemburgo continúa. El sindicato SDU, *Hamn4an* ha rechazado dos ofertas del mediador recientemente. Esto lleva consigo que APMT no puede contratar personal eventual que trabaja sobretiempo o por hora o contratar a personal nuevo y esto es como un “bloqueo de contratación”. Es cada vez más difícil para los empresarios.

La situación se ha vuelto cada vez más grave. Existe un riesgo inminente de una nueva acción sindical con consecuencias aún más amplias, dice *Jeppsson*, quien hace hincapié en que la Confederación de Empresas durante mucho tiempo ha tenido un diálogo con diversos representantes del Gobierno sobre la necesidad de cambiar las normas de conflictos colectivos. La situación en el puerto de Gotemburgo es un ejemplo de las normas de conflicto de Suecia que crean grandes oportunidades para que los sindicatos dañen a Suecia, de acuerdo con *Jeppsson*, que observa que el Gobierno ha decidido no actuar.

La Ministra de Trabajo, *Ylva Johansson*, ha dado al Instituto de Mediación el cometido de identificar si conflictos de este tipo son comunes. Pero esto no es suficiente, de acuerdo con la opinión de la confederación de empresas, y no representa ni una solución al conflicto en curso ni el fin de los conflictos futuros de la misma clase. no se debería permitir el tipo de acción sindical que SDU está llevando contra APM Terminals en Gotemburgo.

**ASUNTOS-SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

POLITICAS DE CONCILIACIÓN

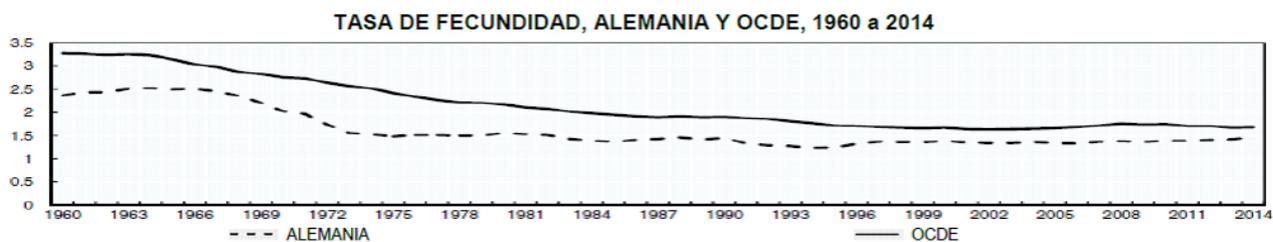
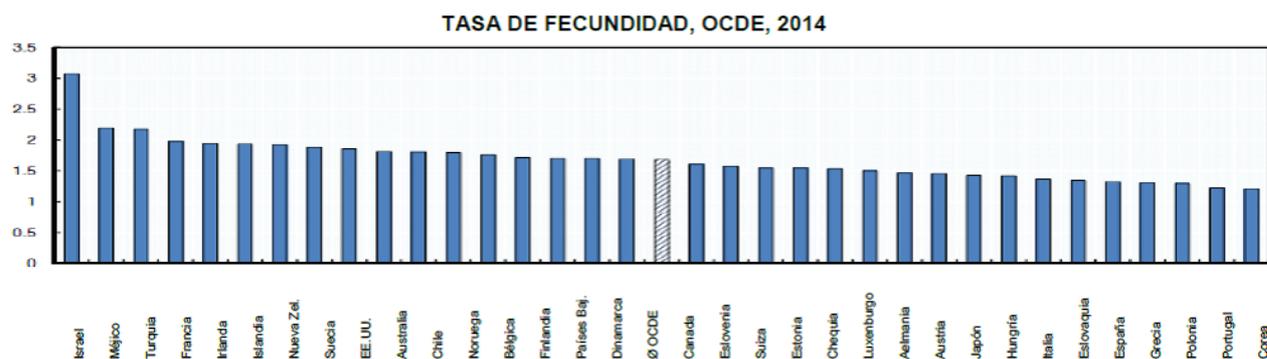
Un informe actual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cofinanciado por el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (BMFSFJ), evalúa las políticas de conciliación alemanas y su efecto sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres y la situación de la mujer en el mundo de trabajo, ámbitos en los que, según los autores informan, se han logrado importantes avances en los últimos 15 años, si bien constatan que queda mucho por hacer. Resumimos los principales resultados del trabajo de la OCDE, detallando el análisis que hace de los dos ejes de la política pública para mejorar la conciliación de la familia y el trabajo: la prestación parental y la mejora de la oferta de atención de niños y jóvenes y, sobre todo, en edad temprana.

Las políticas de conciliación en Alemania: contexto y gasto público

Los autores del informe afirman que las políticas públicas alemanas han apoyado la evolución de los modelos familiares tradicionales imperantes sobre todo en la parte occidental del país. Con ello, se ha roto con una política que tradicionalmente reforzaba este reparto de tareas.

El 83,1% de los menores vive en un hogar con padre y madre, un porcentaje ligeramente superior a la media de la OCDE (82,5%), y el 75,6% de los niños en un hogar en el que la madre y el padre están casados, porcentaje que ha caído en 10 puntos entre 1996 y 2014. Los modelos familiares han cambiado en los últimos años registrándose una caída de los matrimonios y un importante aumento de los divorcios y de modelos alternativos de convivencia. Así, el número de parejas que conviven sin estar casadas crece constantemente.

En 2014 la tasa de fecundidad era de 1,47 hijos por mujer, situándose por debajo de la media de la OCDE (1,67) y muy inferior a la fecundidad de reemplazo del 2,1. La tasa de fecundidad alemana cae desde finales de los sesenta, alcanzando su punto más bajo con 1,24 hijos en 1994 y recuperándose ligeramente en los 20 años siguientes.

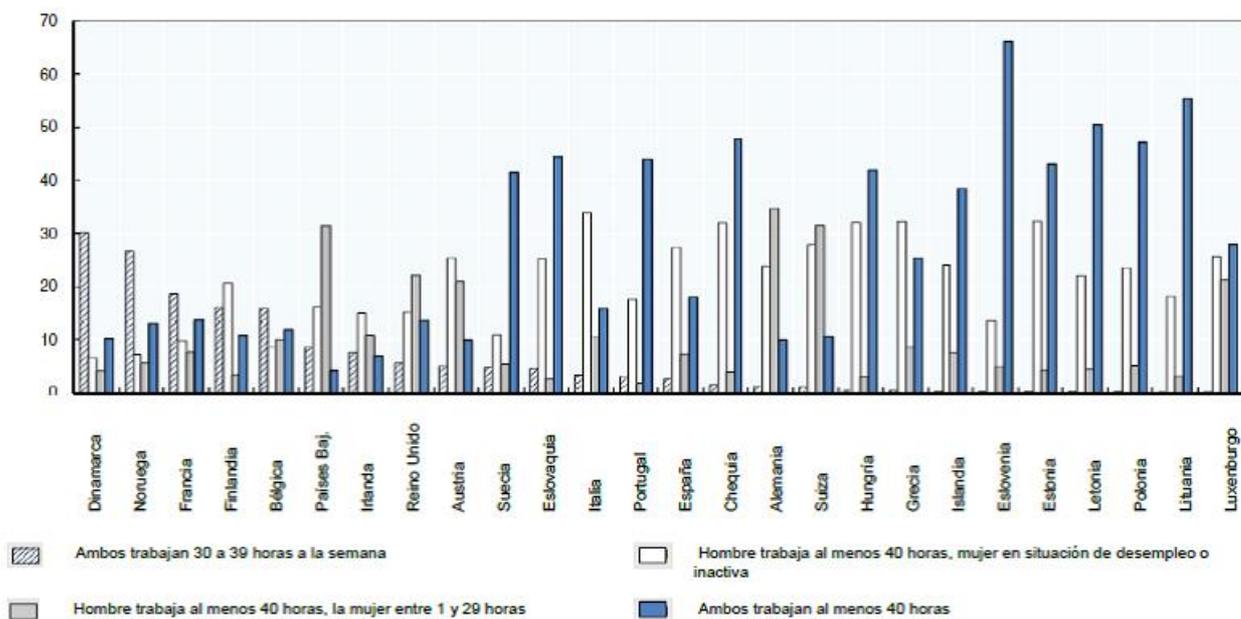


OCDE, 2017

Si bien la tasa de empleo femenino aumentó considerablemente en los últimos 15 años, pasando del 58,1% al 69,5%, el crecimiento se debió sobre todo al empleo a jornada parcial. Más de la mitad de las mujeres alemanas con hijos trabajan a jornada parcial, un porcentaje solamente superado por los Países Bajos, donde alcanza el 70%.

La diferencia entre las horas trabajadas por hombres y mujeres es superior al de los países del entorno. En Alemania, el porcentaje de padres que trabajan más de 44 horas semanales es considerablemente superior al que se da en Suecia, Finlandia y Noruega. A su vez, solamente un 2% de las parejas con hijos trabajan entre 30 y 39 horas a la semana mientras que Dinamarca y Noruega superan el 25%.

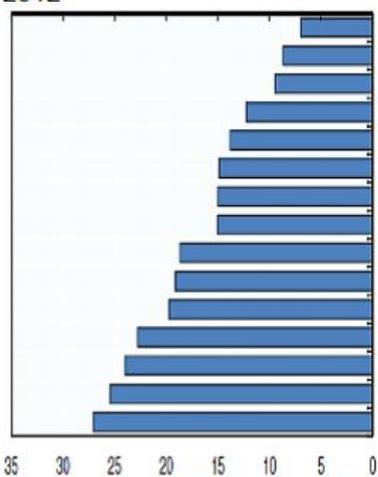
HORAS DE TRABAJO DE LAS PAREJAS, mujeres entre 25 a 45 años, con al menos un hijo, en %, 2012



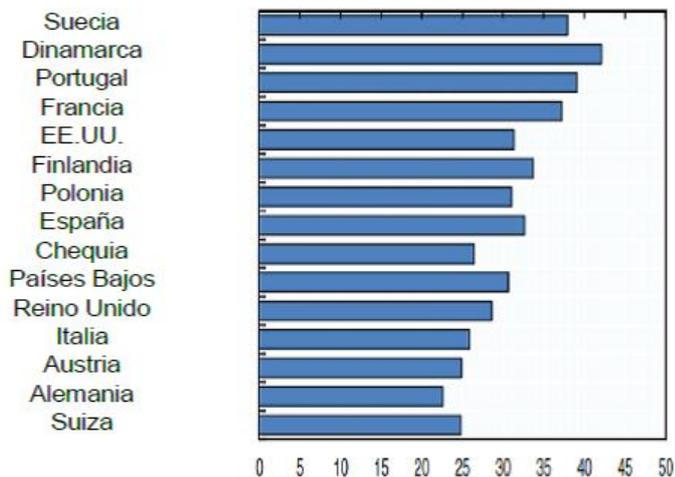
OCDE, 2017

En Alemania, Suiza y Austria la mujer aporta aproximadamente el 25% de los ingresos familiares, mientras que en Francia, Suecia y Dinamarca supera el 35%.

Diferencia de horas trabajadas en una pareja, mujeres entre 25 y 45 años con al menos un hijo, 2012



Diferencia aportación salarial de la mujer al hogar, mujeres entre 25 y 45 años con al menos un hijo, 2012

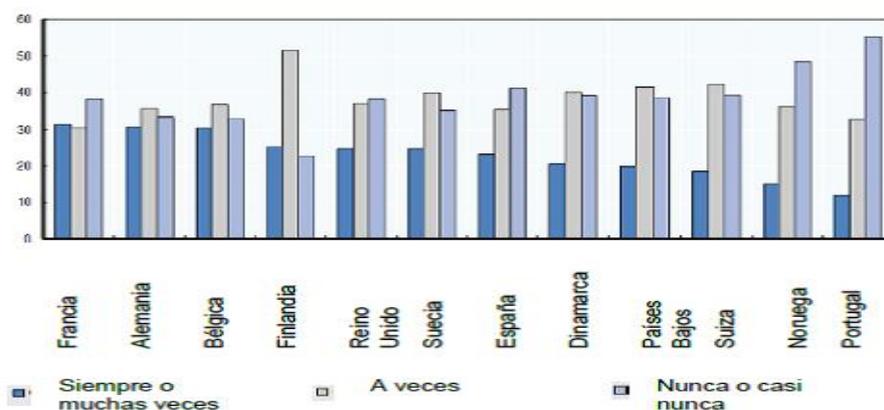


OCDE, 2017

El informe de la OCDE señala que si bien ha aumentado la tasa de empleo femenino, la mayor parte de las tareas domésticas continua recayendo en las mujeres. En Alemania, las mujeres entre 30 y 44 años dedican una media de 4,73 horas diarias al cuidado de los hijos y otras tareas domésticas no remuneradas, los hombres de ese tramo de edad solo 2,52 horas.

En Alemania, la conciliación de la vida familiar y el trabajo sigue siendo complicada. Esto se refleja en que solamente en Francia es superior el porcentaje de personas que afirma tener dificultades siempre o muchas veces para conciliar ambos campos.

Pregunta: ¿CUANTAS VECES SU TRABAJO LE IMPIDE PASAR CON SU PAREJA / FAMILIA TODO EL TIEMPO QUE DESEA?, personas con al menos un hijo, 2010



OCDE, 2017

El informe de la OCDE cita un estudio comparativo entre Alemania y Francia más reciente que además subraya la diferencia entre estos dos países en relación a la conciliación familia y trabajo. El 48% de los encuestados en Alemania con hijos menores de 14 años dice que él o ella, su pareja, su marido o su mujer ha tenido que reducir su actividad laboral o formativa para poder dedicarse al cuidado de los hijos frente al 12% en Francia. El 48% dice sufrir estrés (Francia: 26%) y solamente el 33% cree que Alemania es un país adecuado para niños, en Francia este porcentaje supera el 80%.

Todo ello responde a un cambio de actitudes y opiniones. Hasta 2012 y en el período de diez años se había reducido a la mitad el porcentaje de aquellas personas que pensaban que las mujeres con hijos e hijas en edad preescolar debían renunciar al trabajo y quedarse en casa cuidando a sus hijos. Alemania se sitúa por detrás de Suecia en lo relativo a la cuota de apoyo a un reparto igualitario entre el hombre y la mujer de los períodos de cuidados de los hijos. El porcentaje de personas que piensa que la mujer debe dedicarse exclusivamente al cuidado de los hijos en edad preescolar ha pasado del 46,6% en 2002 al 21,8% en 2012.

No obstante, las reticencias a que una mujer con hijos en esa edad tenga un trabajo a jornada completa siguen siendo considerables en Alemania occidental. Solamente el 4% de los encuestados piensa que una mujer debería contar con un trabajo a jornada completa, mientras que en Alemania oriental el 29,8% comparte esta opinión, un porcentaje incluso superior al de Suecia.

Medidas para fomentar la conciliación de la familia y el trabajo

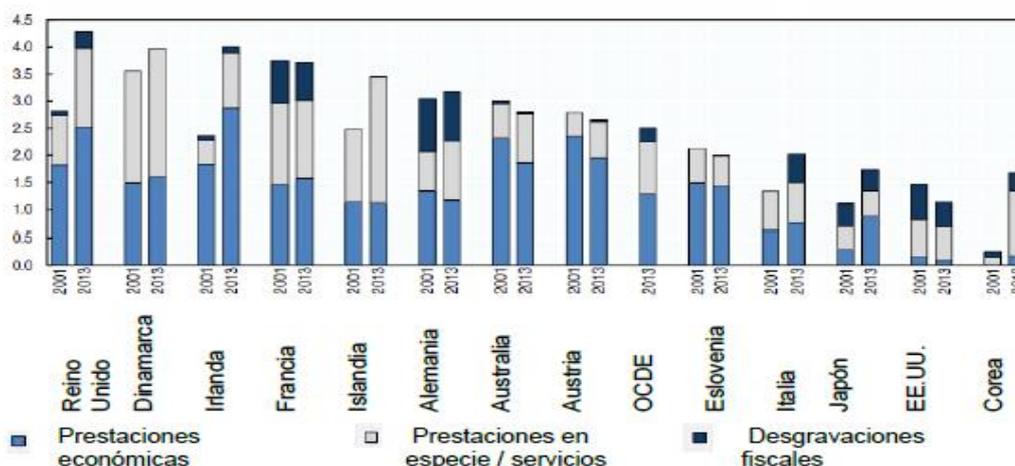
El informe de la OCDE analiza los efectos de diversas medidas introducidas desde mediados de 2000 que tienen como objetivo común lograr un reparto equitativo del trabajo y las tareas domésticas y mejorar el balance vida-trabajo de las familias.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

Inicia este apartado criticando el efecto de la fiscalidad de las parejas y matrimonios que desincentiva el inicio de una actividad laboral de la mujer, un dato preocupante teniendo en cuenta que Alemania es uno de los países de la OCDE que más apuesta por los instrumentos fiscales para apoyar a las familias.

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO PARA FAMILIAS, por tipo, en % sobre el PIB, 2001 y 2013



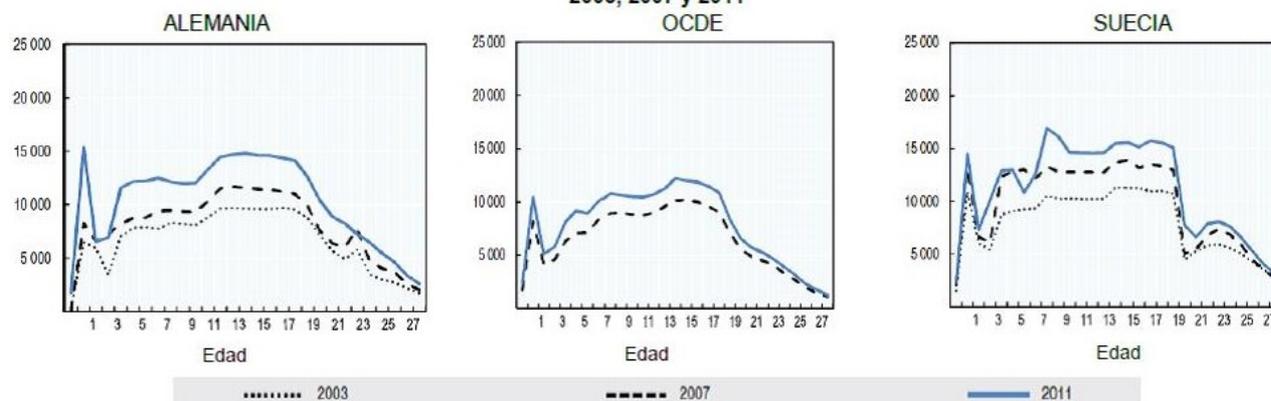
OCDE, 2017

El informe de la OCDE menciona en especial el gravamen sobre los ingresos obtenidos por la mujer que implica descuentos a veces tan importantes y poco estimulantes para comenzar a trabajar. Asimismo los autores creen que la posibilidad de asegurar en la Seguridad Social a los miembros familiares sin coste alguno tiene un efecto negativo. Por todo ello, muchas de las mujeres prefieren limitarse a una actividad laboral de poca entidad como p.ej. un minijemplo.

En este sentido cabe reseñar que un reciente informe de la Fundación Heinrich Böll (Heinrich-Böll-Stiftung 2016) analiza el efecto redistributivo de las desgravaciones fiscales para familias y llega a la conclusión de que estos instrumentos reducen considerablemente el riesgo de pobreza de las familias y, sobre todo, de los menores de edad. Pero a su vez premian a los hogares con mayores ingresos y a las parejas y matrimonios en los que solo trabaja una persona lo que, en opinión de los autores, no incita a la mujer a buscar un empleo a jornada completa.

El informe de la OCDE señala, que en líneas generales, las inversiones públicas para niños y jóvenes suelen caer poco después del nacimiento y vuelven a crecer una vez que el niño ha cumplido los tres años. Alemania ha roto con esta tendencia generalizada con la introducción de la prestación parental en 2007, que ha acercado los índices de inversión en los primeros años de vida a los suecos, volviendo a situarse en niveles altos en la fase de escolarización. La OCDE saluda este cambio de tendencia ya que considera que la inversión pública temprana es sumamente eficiente, en especial si se le da continuidad durante toda la infancia y juventud. Sirve además para compensar diferencias sociales y desigualdades retributivas.

GASTO PÚBLICO PARA NIÑOS Y JÓVENES por edad, Alemania y OCDE, paridad del poder adquisitivo per capita en \$, 2003, 2007 y 2011



OCDE, 2017

La prestación parental

La medida central de esta nueva política facilitadora de la conciliación es la prestación parental (Elterngeld) en sus dos variantes.

La **prestación parental (Elterngeld)** es una prestación económica reconocida a los progenitores como compensación del salario dejado de percibir por causa del cuidado de los hijos. Esta prestación se paga durante 12 meses desde el nacimiento del hijo, si solo un progenitor reduce su jornada laboral o deja de trabajar para el cuidado de hijos, o 14 meses si ambos progenitores reducen su jornada laboral o dejan de trabajar para el cuidado de hijos al menos durante dos meses en el año natural.

El importe de la prestación se determina en función al salario mensual neto anterior al nacimiento (o adopción) del hijo, sujeto a los siguientes límites:

- 67% del salario neto para salarios entre 1.000 y 1.200 euros
- 66% del salario neto para salarios hasta 1.220 euros
- 65% del salario neto para salarios superiores a 1.240 euros

El tope salarial es de 250.000 euros en el caso de familias monoparentales, y de 500.000 euros en los demás casos. No se incluye en la base impositiva a efectos fiscales, pero sí a efectos de determinar el tipo de gravamen.

A las personas sin ingresos propios anteriores al nacimiento del hijo, pero que por su cuidado no pueden incorporarse al mercado laboral o lo hacen de forma reducida, se les reconoce una cuantía de 300 euros (nacimiento múltiple: 300 euros por hijo). La prestación económica se tiene en cuenta al calcular las prestaciones por desempleo no contributivas, salvo que el progenitor estuviera percibiendo salario previo al nacimiento. En ese caso, se reconoce una cantidad libre de hasta 300 euros por hijo a cargo.

La **prestación parental extraordinaria (ElterngeldPlus)** entró en vigor en 2015 y permite combinar el permiso parental y la jornada laboral parcial más allá de los 14

meses contemplados por la prestación parental regular. Se aplica a padres de hijos nacidos a partir del 1 de julio de 2015.

Si ambos progenitores comparten el cuidado de sus hijos simultáneamente durante cuatro meses con una jornada semanal de 25-30 horas, percibirán además una bonificación consistente en cuatro meses adicionales de la prestación parental Plus. La cuantía máxima será la mitad del importe de la prestación parental durante el doble de tiempo.

La prestación parental en estas dos variantes generará un gasto de 6.400 millones de euros en 2017, siendo la partida individual más importante del presupuesto del Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud.

Los autores del informe de la OCDE señalan que ambas prestaciones han facilitado considerablemente la vuelta de las mujeres al trabajo, sobre todo de mujeres altamente cualificadas. A diferencia de las ayudas y prestaciones anteriores, las mujeres podrán percibir la prestación parental por un máximo de 12 meses, un período considerablemente inferior al previsto por ayudas en el pasado, lo que ha supuesto un importante incentivo para su retorno a la actividad laboral.

Según informa la Oficina Federal de Estadística (Statistisches Bundesamt 2017), el 35,7% de los padres de hijos nacidos en el segundo trimestre de 2015 solicitó ese año una de las dos modalidades de la prestación parental, lo que supone un incremento de 1,3 puntos en comparación interanual. Las diferencias regionales son considerables, oscilando el porcentaje de padres entre el 46,7% en Sajonia y el 24,5% en el Sarre. Con ello, se mantiene el incremento gradual de la participación de los padres en la prestación; en 2008 todavía se situaba en el 20,5%. En el tercer trimestre de 2016, un total de 915.760 personas recibían esta prestación (159.655 padres y 756.095 madres) (Statistisches Bundesamt 2016). La participación de las mujeres en todo el período oscila entre el 95% y 96%. En lo relativo al importe medio de la prestación se sitúa en 699 euros. Si los padres y las madres han trabajado antes de nacer el hijo, la prestación media asciende a 833 euros mensuales, y si no han trabajado es de 295 euros. También son importantes las diferencias de los importes que reciben hombres y mujeres. La prestación media de los padres es de 1.204 euros, 1.272 si han trabajado y 305 si no han trabajado, mientras que el importe medio de la prestación que reciben las madres es de 598 euros, 720 si han trabajado antes de dar a luz y 294 euros si no contaban con un trabajo.

Diversos estudios indican que esta prestación en buena medida se refina con los ingresos fiscales y las cotizaciones generadas por las trabajadoras que reinician su actividad laboral. Asimismo, la participación de los padres en los cuidados de sus hijos ha aumentado considerablemente. La introducción de la prestación parental extraordinaria ha ampliado considerablemente las posibilidades para compartir los cuidados de los hijos, compaginando con una actividad laboral a jornada parcial. Por lo tanto, el efecto positivo de esta prestación para mejorar la conciliación y facilitar el acceso de las madres al mercado de trabajo parece estar probado. Sin embargo, parece menos evidente que los permisos parentales, incluso aquellos que contemplan una prestación económica como en Alemania, tengan un efecto positivo directo sobre el menor. Según una reciente publicación del Instituto de investigación económica DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2016a) que resume los

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

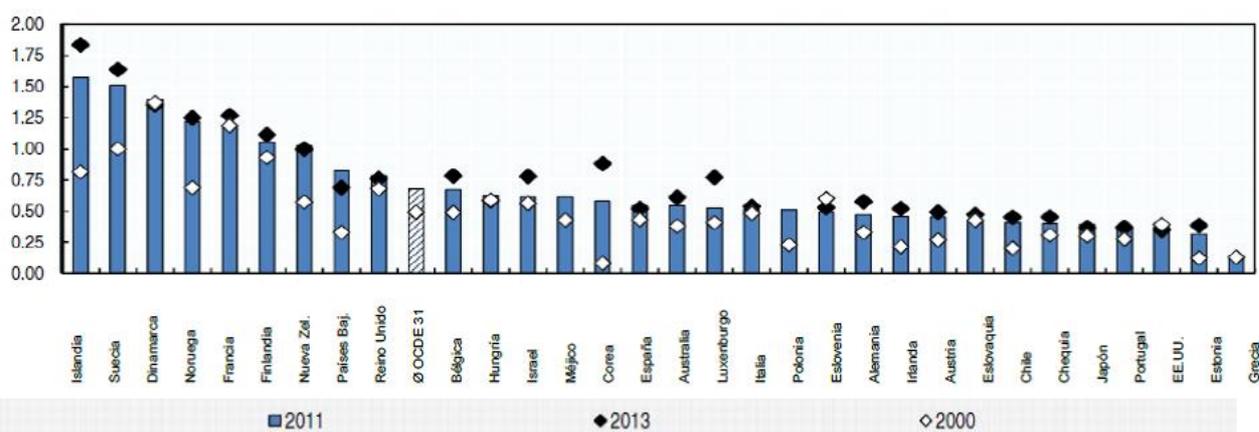
resultados de diversos artículos que analizan el efecto de los permisos sobre los menores, éstos llegan a la conclusión de que, salvo en contadas excepciones, estos no han tenido efecto alguno o solamente muy marginal en el desarrollo de los niños.

La atención de los niños en edad preescolar

La segunda medida principal del Gobierno Federal es la creación del derecho subjetivo de las madres y los padres a contar con una plaza en una guardería a partir del primer año. En 2016, el Tribunal Federal de lo Social dictaminó en una sentencia que varias madres que habían demandado a diversos municipios argumentando que, debido a la falta de plazas de guardería, no pudieron retomar la actividad laboral, podrán reclamar una indemnización. La Ministra Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig (SPD), recordó que entre 2006 y 2016 se habían creado ya 435.000 nuevas plazas, que el Gobierno iba a destinar 3.200 millones entre 2008 y 2018, y que se había duplicado el número de menores atendidos. En 2015 los municipios destinaron 26.600 millones de euros a la atención de menores (2000: 8.500 millones).

Los autores del informe de la OCDE subrayan que en los últimos años ha sido especialmente importante el incremento de la financiación de estructuras de atención a los menores de tres años así como la ampliación de los cuidados extraescolares. En el año 2000, el gasto público en atención temprana todavía se situaba en el 0,3%, desde entonces ha experimentado un importante crecimiento aunque todavía se mantiene muy por debajo de los países escandinavos y de Francia.

GASTO PÚBLICO EN ATENCIÓN TEMPRANA, en % del PIB, 2000, 2011, 2013



OCDE, 2017

A pesar de este importante incremento del gasto, también las tasas de atención de menores se sitúan muy por debajo de las cuotas en Dinamarca y Suiza a pesar de que el coste para los padres es similar. No obstante, los autores del informe reconocen los avances que se han logrado en la atención temprana. Así, por ejemplo, la tasa de atención a menores de tres años era del 13,6% (media OCDE: 28,1%) y en el primer trimestre de 2015 ya había alcanzado el 32,9%. En 2016 se redujo en 0,2 puntos a pesar de un importante incremento del número de plazas, debido al crecimiento del número de menores de tres años.

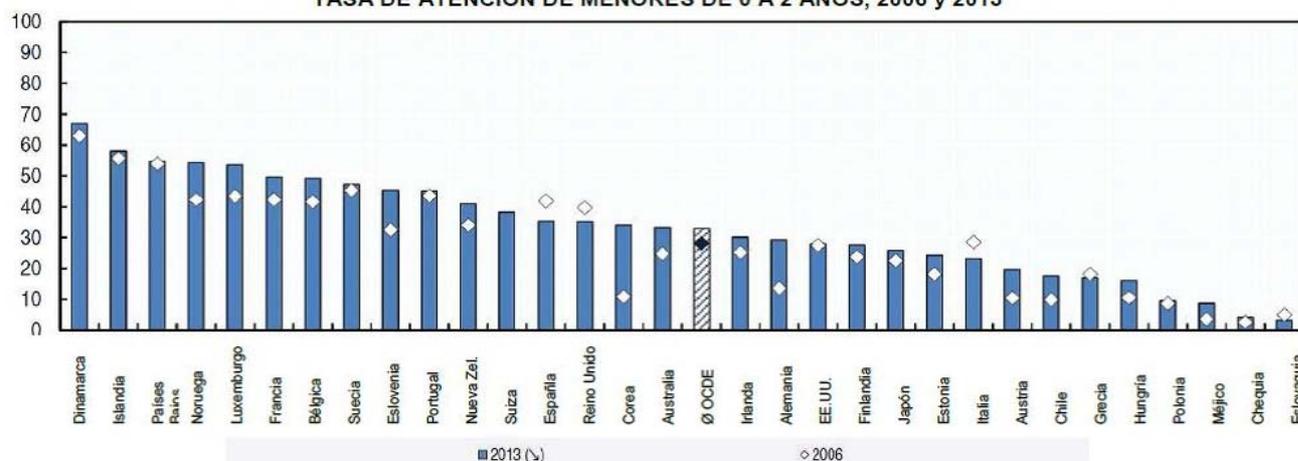
MENORES DE TRES AÑOS ATENDIDOS EN ALEMANIA, 2006 a 2016



BMFSFJ, 2016

Las diferencias entre el este (51,8%) y el oeste (28,1%) del país siguen siendo llamativas. En el contexto de la OCDE, Alemania se mantiene por debajo de la media y a mucha distancia de los países escandinavos.

TASA DE ATENCIÓN DE MENORES DE 0 A 2 AÑOS, 2006 y 2013



OCDE, 2017

Según informa el Ministerio para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2017) recientes encuestas representativas indican que en realidad se necesitaría alcanzar una tasa de atención de los menores de tres años del 46% para cubrir la necesidad real. Ésta varía mucho en función de la edad, siendo solamente del 2,5% de los menores de un año, del 59,7% de los menores de dos y del 77,1% de los menores de tres años. Las diferencias regionales son considerables, oscilando entre una tasa de atención del 25,7% en Renania del Norte Westfalia y el 57,2% en Brandenburgo.

La tasa de atención de los niños a partir de los tres años y hasta que sean escolarizados es mucho mayor. En 2016 un total de 2.333.326 de niños entre tres años y su edad de escolarización contaban con una plaza de guardería lo que

supone una tasa de atención para este segmento de edad del 94,0%. La tasa varía por edad, siendo la de los niños de tres años del 89,1%, de cuatro años del 95,7% y de cinco años del 97,3%.

MAYORES DE TRES AÑOS ATENDIDOS HASTA SU ESCOLARIZACIÓN EN ALEMANIA, 2006 a 2016



BMFSFJ, 2016

En Alemania la ampliación de la oferta de plazas de guarderías para los menores de tres años es competencia de los municipios y los gobiernos regionales, el Gobierno federal cofinancia estas medidas. El 18 de mayo, el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley con el que prolongaba un año, hasta el 30 de junio de 2017, el plazo obligatorio estipulado a los *länder* para que aprueben proyectos y soliciten la ayuda económica que destina el Gobierno Federal a la ampliación de plazas de guarderías y jardines de infancia para niños menores de 3 años. Hasta el momento, se había solicitado solo el 56,6% de los 550 millones que el Estado había destinado en total a este fin en el marco del programa de inversión "Financiamiento del cuidado infantil 2015-2018". El portavoz del gobierno, Steffen Seibert, comunicó que, con esta decisión, el Gobierno accede a la solicitud de los *länder* de prolongar el plazo debido a la sobrecarga de trabajo que tienen actualmente las administraciones regionales generada por la acogida e integración de refugiados.

El actual informe del Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud sobre la situación de la infraestructura de la atención infantil (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2017) señala que el 54% de los padres de hijos menores de tres años necesitan atención fuera del horario regular de las 8 a las 17 horas. En 2016, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), y la ministra de Asuntos de la Familia, Manuela Schwesig (SPD), presentaron el nuevo programa "Guardería Plus", mediante el cual el Gobierno apoyará económicamente a las guarderías e instituciones de cuidado infantil que adapten sus horarios de apertura a las necesidades reales de los padres trabajadores. Esto incluye la flexibilización del horario regular de apertura (8-16 h), ya sea por la mañana o tarde, o la apertura en los fines de semana o días de fiesta. Se beneficiarán especialmente los padres que trabajan en turnos. El Gobierno pone a disposición de este programa 100 millones de euros hasta 2018 y el programa

prevé una ayuda de hasta 200.000 euros anuales para guarderías y de 15.000 para cuidadores remunerados. El objetivo no es que las guarderías y los cuidadores infantiles trabajen durante más tiempo, sino de forma más flexible. Según informaciones oficiales, actualmente se han presentado ya 561 solicitudes de ayuda, de las cuales 160 pueden percibir la ayuda de inmediato al cumplir ya con los requisitos necesarios. De ellas, un 70% son guarderías y un 30% cuidadores.

Schwesig acentuó que el programa no está enfocado a prolongar las horas de cuidado de los niños, sino a apoyar a aquellas instituciones que se encarguen de ellos en horarios diferentes a los corrientes. Nahles considera que el programa repercute en beneficio de la economía y de la sociedad ya que un mejor cuidado de los niños fuera de los horarios normales ofrece a los padres la oportunidad de trabajar. Un 26% de todos los ocupados trabajan en fin de semana y un 9% de noche. Además evalúa el programa como una forma de luchar contra la pobreza infantil. Según Nahles, más del 40% de las familias monoparentales dependen de la ayuda estatal al poder trabajar sólo con jornada parcial y con una ampliación de los horarios se les ofrece la posibilidad de realizar un trabajo de jornada completa.

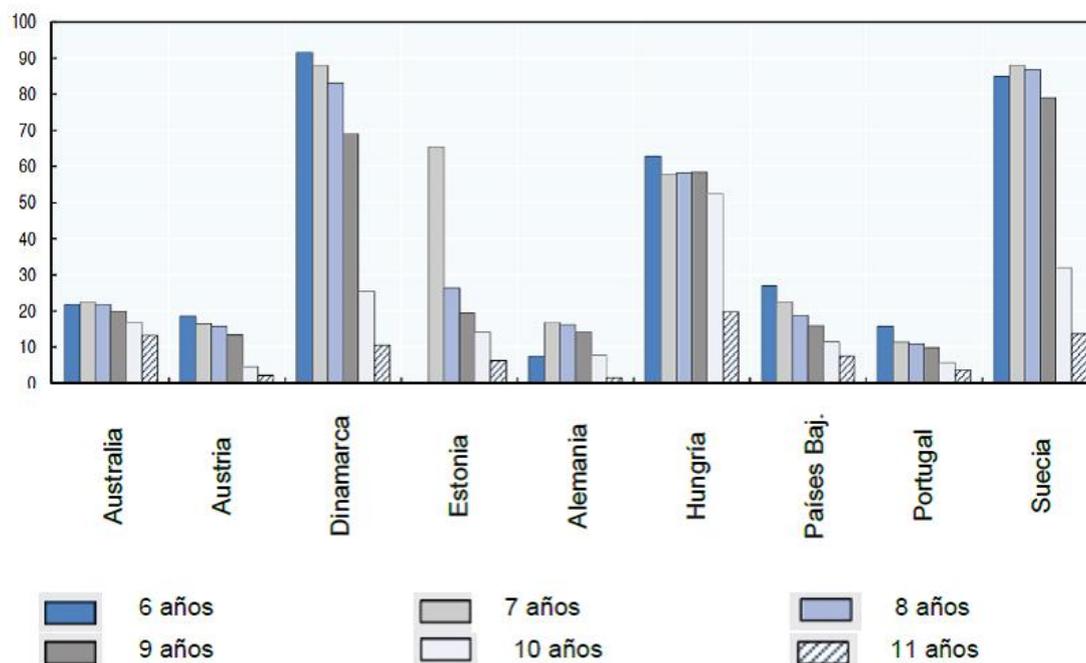
En el programa también está implicada la Agencia Federal de Empleo, ya que a través de los *jobcenter* y de las agencias de empleo se vincularán los puestos de trabajo que se ofrezcan a los horarios adecuados para el cuidado de los hijos, ya que a menudo la incompatibilidad de horarios hace imposible aceptar un nuevo puesto de trabajo.

La atención de los niños en edad escolar

También la atención de los menores escolarizados es central para garantizar la conciliación de la familia y el trabajo y facilitar el acceso de las madres al mercado de trabajo. El informe de la OCDE subraya el importante papel que tienen las instituciones públicas para ofrecer una oferta de atención antes y después de finalizar las horas lectivas en la escuela. Los autores señalan que la oferta de atención extraescolar presenta una enorme diversidad ya que los municipios son el principal proveedor de esta atención y deciden en qué medida los padres deben participar en los costes de la misma.

Uno de los principales problemas en este segmento de edad es que son pocas las escuelas que cuentan con horarios de apertura que vayan más allá de las 16.00 horas. En 2013, solamente el 24,2% de los alumnos de la escuela primaria y el 30,6% de la secundaria acudían a una escuela con una jornada extensa que permite que los alumnos puedan permanecer en el centro hasta las 16.00 horas. Los centros de atención extraescolar son, por lo tanto, importantes para poder iniciar una actividad laboral a jornada completa, a pesar de ello – y posiblemente debido a la falta de centros que ofrezcan este tipo de atención – Alemania es un país en el que apenas se hace uso de esta oferta.

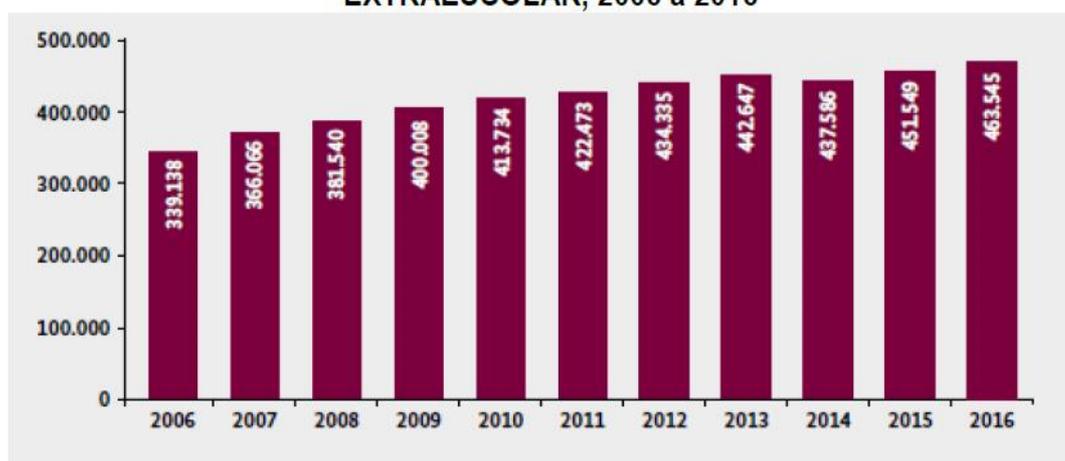
PORCENTAJE DE NIÑOS ENTRE 6 Y 11 AÑOS QUE HACEN USO DE LAS OFERTAS DE ATENCIÓN EXTRAESCOLAR, 2014



OCDE, 2017

El Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2017) informa que el número de niños escolarizados menores de once años atendidos después de clase pasó de 339.138 en 2006 a 463.543 en 2016.

NIÑOS ESCOLARIZADOS MENORES DE 11 AÑOS CON ATENCIÓN EXTRAESCOLAR, 2006 a 2016



BMFSFJ, 2016

Las tasas de atención de este segmento de edad presentan enormes diferencias regionales. En Alemania occidental es del 8,3% y en la parte oriental del país del 50,2%, la media en todo el país es del 16,2%.

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

Un estudio del Instituto de investigación económica DIW (Gambaro, L.; Marcus, J.; Peter, F. 2016) analiza el efecto sobre la actividad laboral de las madres de un incremento de las ofertas de atención de niños escolarizados o de una ampliación del horario de clase, adecuándolo a los horarios de trabajo. Señala que en líneas generales la entrada en la escuela no significa automáticamente que las madres inicien una actividad laboral. Concluye que la posibilidad de contar con una oferta que garantice la atención y ofrezca actividades a los niños, incrementa considerablemente la probabilidad de que las madres inicien una actividad laboral o retomen un trabajo que habían dejado para cuidar a sus hijos o que amplíen su jornada laboral mientras que los padres no varían su jornada.

Otras medidas para fomentar la conciliación

La ministra Schwesig (SPD) anunció el verano pasado su intención de introducir una nueva prestación familiar (Familiengeld) que garantizaría una ayuda mensual de 300 euros a todos aquellos padres y madres de hijos menores de nueve años, siempre y cuando tengan un trabajo a jornada completa y reduzcan su jornada a entre 28 y 36 horas. Aunque Schwesig ha anunciado que presentará un proyecto de ley antes del verano, parece poco probable que éste pueda salir adelante teniendo en cuenta que en septiembre se celebrarán las elecciones generales. La patronal cree que podrían destruirse hasta 720.000 puestos de trabajo a jornada completa y las empresas podrían perder hasta 7.500 millones de euros en valor añadido. El presidente de la patronal del metal dice que, a la vista de la falta de especialistas, esta medida podría suponer un grave perjuicio para el sector. El sindicato del metal apoya la propuesta de la ministra.

El informe de la OCDE analiza diversas iniciativas impulsadas por el gobierno federal para mejorar la conciliación familia / trabajo. Así por ejemplo 1.200 empresas forman parte de una red que implementa buenas prácticas y pone a disposición información para otras empresas interesadas. Además se han creado 650 alianzas para las familias en las que participan agentes sociales, municipios, iglesias, agencias de empleo y otras entidades que tienen como objetivo mejorar la oferta local. Desde 1999, las empresas pueden solicitar una auditoría para obtener un certificado que avale sus políticas de conciliación. El 42% de las empresas con más de 1.000 trabajadores han obtenido este certificado, pero solamente el 8% de las PYME con menos de 20 trabajadores ha solicitado participar en esta auditoría.

La política empresarial es uno de los principales ámbitos de actuación del Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud para promocionar la conciliación. En 2015 firmó un acuerdo con las principales organizaciones empresariales y la Confederación Alemana de Sindicatos en el que reconocen la importancia de la conciliación, el reparto equitativo de las tareas y la igualdad salarial y de acceso al empleo (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2015). Abogan por recoger aspectos relacionados con la conciliación en la negociación colectiva, aprovechar las oportunidades que brinda la digitalización del trabajo, mejorar las posibilidades para el cuidado de familiares en situación de dependencia, ampliar los servicios profesionales para facilitar la conciliación y profundizar el conocimiento de las medidas para potenciar la conciliación a través de una evaluación científica. Acuerdan diversas actividades conjuntas para la sensibilización y la creación de redes empresariales y de la sociedad civil.

Recomendaciones de la OCDE

El informe de la OCDE concluye con las siguientes recomendaciones:

- Intentar que se incremente el número de padres que solicitan la prestación parental y evaluar los efectos de la prestación parental extraordinaria.
- Crear más instrumentos de ayuda a la conciliación que desarrollen las experiencias de la prestación parental, incluyendo que los padres de hijos muy jóvenes puedan compaginar un empleo prácticamente a jornada completa con estas prestaciones.
- Introducir el derecho subjetivo al retorno a un empleo a jornada completa después de un período de trabajo a jornada parcial.
- Incrementar las inversiones en ampliar los programas de educación y atención a la primera infancia y garantizar el acceso de los menores a estos programas.
- Incrementar asimismo las inversiones en la atención extraescolar y ampliar el acceso a la misma.
- Mejorar la cooperación entre los agentes sociales y otros actores para ampliar los puestos de teletrabajo y flexibilizar la jornada laboral.
- Mejorar la sensibilidad en la población acerca de las ventajas de un reparto equitativo de las tareas entre el hombre y la mujer, fomentando también iniciativas y buenas prácticas locales que puedan servir como ejemplo.

Fuentes:

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016. Berlín: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.bmfsfj.de/blob/113848/bf9083e0e9ad752e9b4996381233b7fa/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2016-ausgabe-2-data.pdf>

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Berlín: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <file:///C:/Users/02606033H/Documents/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschuere-data.pdf>

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit. Berlín: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Memorandum-Familie-und-Arbeitswelt.pdf

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2016): Parental leave policies and child development: A review of empirical findings. https://www.diw.de/de/diw_01.c.546153.de/presse/diw_roundup/parental_leave_policies_and_child_development_a_review_of_empirical_findings.html

Gambaro, L.; Marcus, J.; Peter, F. (2016): Ganztagschule und Hort erhöhen die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Grundschulkindern, en: DIW Wochenbericht, 47/2016, 1123 – 1131 https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547534.de/16-47.pdf

Heinrich-Böll-Stiftung (2016): Verteilungswirkungen ehe- und familienbezogener Leistungen und Massnahmen. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung
https://www.boell.de/sites/default/files/161005_e-paper_stichnoth_familienkommissionv102.pdf

IW-Köln (2017): Ökonomische Auswirkungen der Familienarbeitszeit auf die Metall- und Elektro-Industrie. Colonia: IW-Köln
http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/325624/storage/master/file/12023752/download/2017_Studie-familienarbeitszeit.pdf

OCDE (2017): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris: OCDE
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/dare-to-share-deutschlands-weg-zur-partnerschaftlichkeit-in-familie-und-beruf_9789264263420-de

Statistisches Bundesamt (2017): Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an. Nota de prensa de 15.2.2017
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/02/PD17_054_2_2922.html;jsessionid=161B2F06F87EB6F14EF52F6386CE37D2.cae3

Statistisches Bundesamt (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistung_sbezeugeVj5229210163235.xls?__blob=publicationFile

ITALIA

FINANCIACIÓN DE LOS AYUNTAMIENTOS PARA EL PLAN CONTRA LA POBREZA

Continúa el recorrido de desarrollo del denominado SIA (*Sostegno per l'inclusione attiva*) también en vistas del próximo decreto que ampliará el colectivo de beneficiarios gracias a la mayor disponibilidad de recursos (más de 1.500 millones de euros para 2017) y en consideración de la esperada transición hacia la universalidad, previsto con la renta de inclusión.

Con el Decreto del Director General para la inclusión y la política social, nº 11/2017 de 31 de enero, se admiten a financiación los primeros proyectos presentados por los ayuntamientos, coordinados a nivel de ámbito territorial. El objetivo de los recursos (unos 500 millones de euros previstos por el PON inclusión) es potenciar la capacidad de los servicios sociales de acompañar a las familias actuando en red con los demás servicios del territorio (trabajo, salud, educación) y activar colaboraciones con sujetos privados, sobre todo sin fines de lucro, activos en las intervenciones de lucha contra la pobreza.

Como para todas las medidas inspiradas en el principio de inclusión activa, que prevén la obligación de acompañar el beneficio económico con un proyecto de activación social y laboral, la eficacia del SIA para por la potenciación de la infraestructura social llamada a gestionar estas intervenciones. El reto consiste en conseguir reorganizar un proyecto integrado que ponga en el centro a las personas más frágiles y la complejidad de las necesidades que expresan. El objetivo es ola total inclusión en la comunidad de quienes hoy se encuentran al margen.

El plan para la inclusión fue introducido en enero del año pasado por una Ley de bases que establecía criterios generales de lucha contra la pobreza y desarrollado, a mediados de año. Uno de sus resultados es precisamente el denominado SIA, cuyas características principales se ilustran a continuación

Apoyo para la inclusión activa. Características y procedimiento

Concepto

El apoyo para la inclusión activa (SIA, por la sigla de las iniciales italianas de *Sostegno per l'Inclusione Attiva*) es una medida contra la pobreza que prevé la concesión de un beneficio económico a favor de las familias en condiciones de fragilidad social y dificultad económica en las que haya por lo menos un miembro menor de edad, un hijo discapacitado o una mujer embarazada. El beneficio está condicionado a la adhesión a un proyecto personalizado de activación social y laboral dispuesto por los Servicios Sociales del Ayuntamiento, finalizado a mejorar el bienestar de la familia y para crear las condiciones para salir de la pobreza.

Destinatarios

- ciudadanos italianos
- ciudadanos comunitarios
- familiares de ciudadanos italianos o comunitarios que no tengan ciudadanía en un Estado miembro, titulares del derecho de residencia o derecho de residencia permanente
- ciudadanos extranjeros que tengan permiso de residencia CE para residentes de larga duración
- titulares de protección internacional (asilo político, protección subsidiaria) que residan en Italia desde al menos 2 años en el momento de la solicitud
- Requisitos del núcleo familiar
- por lo menos un menor de edad o un hijo discapacitado, o una mujer en situación de embarazo en curso (si es el único requisito familiar poseído, la solicitud no se puede enviar antes de 4 meses a partir de la fecha prevista del parto y tiene que estar acompañada por documentación médica expedida en una estructura pública);
- Documento de Indicación de la Situación Económica Equivalente (ISEE) no superior a los 3.000 euros;
- no percibir indemnización asistencial o de seguridad social superior a los 600 euros mensuales
- no percibir las siguientes prestaciones: 1) Seguro social para el empleo (NASPI); 2) Cheque de desempleo (ASDI); 3) Tarjeta de compra experimental; 4) otra prestación de seguridad social de apoyo a los ingresos en caso de desempleo involuntario;
- no poseer automóviles registrados por primera vez en los doce meses anteriores a la solicitud y/o vehículos de capacidad superior a los 1.300 cc (250 cc en caso de motocicletas) registrados por primera vez durante los 3 años anteriores a la solicitud;

Evaluación multidimensional de la necesidad

Para acceder al SIA, además, en el momento de la solicitud, el núcleo familiar tendrá que alcanzar por lo menos una puntuación de 45 puntos. La evaluación tiene en cuenta:

- cargos familiares: máximo 65 puntos [núcleo familiar (como resulta en la DSU) con dos hijos menores de 18 años: 10 puntos, elevados a 20 en caso de tres hijos y 25 en caso de cuatro o más hijos; por lo menos un componente menor de 36 meses: 5 puntos; núcleo que se compone exclusivamente de un padre solo con hijos menores de edad: 25 puntos; presencia de uno a más componentes con grave discapacidad: 5 puntos; uno o más componentes en condición de dependencia certificada: 10 puntos]
- condición económica: máximo 25 puntos (al valor máximo de 25 puntos se resta el valor del ISEE, previamente dividido por 120)
- condición laboral: máximo 10 puntos (si todos los componentes en edad activa se encuentran en estado de desempleo y han declarado su disponibilidad a trabajar o a participar a medidas de política activa de empleo concordadas con el Centro para el empleo (art. 19 D.Lgs. 150/2015))

Importe del beneficio económico

El importe varía en función del número de componentes de la familia del solicitante (80 euros por miembro, con un máximo de 400 para familias con 5 o más miembros). Del importe del beneficio se restan las cantidades de otras prestaciones percibidas con finalidades análogas (tarjeta de compra ordinaria si el titular del beneficio es menor de edad, incremento del Bonus bebe para las familias con renta baja; si la familia tiene derecho al Cheque para el núcleo familiar con al menos tres hijos menores, el subsidio del SIA se reduce independientemente de la efectiva solicitud del cheque).

Tramitación

La **solicitud**, con la que se certifica el cumplimiento de los requisitos necesarios, se puede descargar desde la página del **Ministerio de empleo y políticas sociales, del INPS y de SGATE**.

- tiene que ser presentada por el interesado o por un componente del núcleo familiar, a partir del 2 de diciembre de 2016, al Ayuntamiento competente por residencia. Cada Ayuntamiento decidirá las modalidades de colección de las solicitudes.
- el Ayuntamiento recoge las solicitudes, asegurándose de su correcta y completa compilación, verifica los requisitos de ciudadanía y residencia y la falta de ayudas económicas locales superiores al techo máximo (600.00 euros mensuales) y la remite al Inps dentro de los siguientes 15 días laborables de la recepción de la misma.
- Tarjeta SIA
- La tarjeta SIA, completamente gratuita, funciona como una normal tarjeta de pago electrónica:
- la puede usar solo el titular
- se puede utilizar para: 1) compras en todos los supermercados, tiendas alimenticias, farmacias y parafarmacias que tengan circuito Mastercard; 2) pagar facturas de electricidad y gas en las oficinas de correos
- da derecho a un descuento del 5% sobre las compras en tiendas y farmacias asociadas, con excepción para la compra de medicamentos o pago del ticket
- no se puede utilizar para sacar dinero en efectivo ni puede ser recargada por el titular, puede utilizarse en los ATM Postamat solo para revisar el saldo o la lista movimientos

Proyecto de activación social y laboral

- Los Ayuntamientos, ejerciendo las funciones de manera asociada a **nivel de territorio, deben poner en marcha los proyectos personalizados de activación social y laboral en un plazo de 60 días desde la acreditación del primer bimestre** (90 días para las solicitudes presentadas hasta el 31 de octubre de 2016).
- Los proyectos se construyen junto con el núcleo familiar sobre la base de las **directrices para la aplicación del SIA** disponibles en la página del Ministerio de empleo y políticas sociales

MIGRACIONES

DINAMARCA

MEDIDAS PARA INSERTAR A LOS REFUGIADOS EN EL MERCADO LABORAL²⁴

El gobierno ha aprobado las siguientes medidas con objeto de promover la contratación de refugiados:

La formación profesional básica de integración – proyecto piloto

Debido a que los refugiados y sus familiares reunificados no cumplen los mismos requisitos que los demás trabajadores, el gobierno, la Patronal y la Central Sindical acordaron el 17 de marzo de 2016 diseñar un “Programa de Formación Básica de Integración” por un período de prueba de tres años (hasta 2019).

Esta medida garantiza a los refugiados y a los familiares reunificados la posibilidad de trabajar y formarse, siempre y cuando sus cualidades profesionales y su rendimiento no cumplan con los requisitos del mercado laboral danés. Esta modalidad de contratación es temporal y tiene como objetivo mejorar el acceso de los refugiados y familiares reunificados a un trabajo ordinario en el mercado laboral danés.

El proyecto piloto de Formación Básica será evaluado anualmente y 6 meses antes de finalizar el período de prueba se estudiará si los resultados obtenidos justifican la ampliación del mismo.

El itinerario de formación básica de 2 años de duración consiste en:

La contratación en un puesto de prácticas remuneradas en una empresa pública o privada con un salario y condiciones laborales, en función de lo dispuesto en los convenios colectivos para los puestos de aprendizaje del sector y/o la empresa en cuestión. Si la empresa no tiene un convenio colectivo, se aplicarán los salarios y condiciones laborales de aprendices habituales para sectores o funciones similares. El salario de aprendiz está sujeto a impuestos.

Las prácticas aportarán conocimientos y habilidades en distintas funciones relevantes para el mercado laboral danés. El objetivo es que el refugiado obtenga experiencia laboral y aprenda la política de colaboración en el trabajo para poder acceder a un trabajo ordinario.

Las prácticas en la empresa serán de una media mínima de 25 horas semanales durante los dos años de duración de la formación.

La enseñanza teórica se impartirá en una Escuela de Formación de Adultos y de Formación Continua y durante el período se concederá una prestación de formación que equivale a la prestación general de integración que el municipio concede a todos

²⁴ **Fuentes:** Resumen, elaborado por la Consejería de Empleo, sobre el texto del programa que ha sido publicado en la página Web del Gobierno danés.

los refugiados. El municipio también concede una compensación de transporte para cubrir los gastos de desplazamiento a la escuela; esta cuantía está exenta de impuestos.

La duración de la enseñanza teórica será de un total de 20 semanas, a razón de 37 horas semanales. Durante este período, la formación es gratuita y sólo se pagará por participar en aquellos cursos que requieran copago cuando se exceda el período de 20 semanas. La suma de las prácticas y la teoría será de un mínimo de 32 horas/semana y de un máximo de 37 horas semanales.

La formación teórica facilitará el aprendizaje del idioma y se centrará en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales para el trabajo o para continuar en una formación profesional reglada.

Para participar en la enseñanza teórica que requiera un desplazamiento a larga distancia se podrá solicitar el reembolso de los costes de dietas y alojamiento.

La distribución de los períodos de práctica y teoría puede variar y se basa en un acuerdo mutuo entre el empleador y el refugiado. Se puede acordar una distribución proporcional durante todo el año, con 30 horas de trabajo y 7 horas de prácticas por semana, o realizar las prácticas y el trabajo durante semanas completas consecutivas. Al ser el municipio el que asigna los cursos del idioma danés, la empresa tendrá que tener en cuenta los horarios establecidos. En todo caso, si la enseñanza del idioma forma parte del itinerario de formación profesional, se requerirá un acuerdo con el municipio. El refugiado podrá asistir a los cursos de danés fuera del itinerario de la formación básica en las mismas condiciones que los demás refugiados que no asisten a un programa de formación, sin que ello se compute a efectos de la parte teórica del itinerario de formación.

La formación básica no forma parte de las ofertas previstas en la Ley de Integración, ya que se considera un complemento a las otras medidas existentes, dentro del marco del programa de integración, como son la subvención salarial, prácticas de empresas, etc.

Beneficiarios

Los beneficiarios tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años y menor de 40 años al comenzar el itinerario.
- No haber estado empadronado en Dinamarca por un período superior a 5 años.

Según la normativa de integración, todos los refugiados y familiares reunificados están obligados a participar en un programa de integración en el país, de 3 años de duración, que incluye las clases de idioma danés y otras actividades. Por eso, algunos refugiados estarán participando en el citado programa al iniciar el itinerario de formación básica, mientras que otros lo habrán finalizado. No se exige al interesado el conocimiento del idioma danés, si bien su dominio del idioma puede condicionar en qué formación teórica puede participar.

La empresa será la responsable de que el refugiado cumpla los requisitos para participar en la formación básica de integración. El interesado tendrá que acreditar que forma parte del colectivo de beneficiarios mediante la presentación de:

- Una carta del Ministerio de Extranjería que acredite la concesión del permiso de residencia.
- La tarjeta del permiso de residencia.
- Un extracto del Registro Civil que acredite su inscripción legal.

Los refugiados que tengan un contrato normal en una empresa no podrán participar en una formación básica de integración en la misma empresa.

Contrato

El contrato se pacta entre el refugiado y la empresa (pública o privada) sin intervención de ninguna autoridad pública. El itinerario de formación básica se podrá convocar en la base de datos de las oficinas de empleo, especificando claramente que se trata de un puesto para un itinerario de formación de integración. El contrato incluirá una descripción de las tareas prácticas y de la formación teórica. La escuela ayudará a la empresa a elaborar el currículo de formación para el refugiado. Para garantizar el éxito, se recomienda que el itinerario continúe en la misma línea que el programa de integración realizado por el refugiado en el municipio. Al finalizar el itinerario, la empresa expedirá un certificado de formación.

Compensación para las empresas

Las empresas que contraten a un refugiado en un itinerario de formación profesional básica obtendrán una compensación del Estado. Las cuantías serán de 20.000 coronas (aprox. 2.700 €) tras los primeros 6 meses de contratación y otras 20.000 coronas tras haber finalizado la formación de 2 años de duración. En caso de que el alumno cese en su puesto por motivos de cierre de la empresa y pase a otro puesto de trabajo, se computará el primer período de contratación a efectos de la compensación. Esta norma también se aplicará si el refugiado es despedido antes de finalizar su formación básica. También hay que subrayar que sólo se permite un itinerario de formación básica de integración a cada refugiado. Para poder obtener la compensación, la empresa tendrá que adjuntar el certificado que acredite la realización de la formación.

La empresa está obligada a informar sobre el absentismo del refugiado y los motivos del mismo para poder determinar si se puede conceder la compensación o no. La contratación y el permiso de residencia del interesado se controlan a través de los registros nacionales de la Agencia Tributaria, el Portal de Extranjeros y el Registro de Datos Personales. La empresa tendrá que dar de alta el itinerario de formación profesional básica y el currículo de enseñanza en la Agencia de Reclutamiento Internacional donde también solicitará la compensación.

Refugiados en empleo ordinario – subvención para las empresas

La Ley de Integración fue modificada a partir del 1 de julio de 2016, de manera que el Estado durante un período de 3 años podrá abonar una compensación a las

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

empresas privadas que contraten a un refugiado o a un familiar reunificado durante el período del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2019. Para poder acceder a esta subvención económica, se requiere que el trabajador haya obtenido el permiso de residencia en calidad de refugiado o reunificado y que la contratación se haga antes del transcurso de los 2 años posteriores a la fecha del permiso de residencia.

Objetivo de la subvención

Un empleador privado que haya contratado a un refugiado en un puesto ordinario, tiene derecho a una subvención siempre y cuando la jornada sea de una media de 19 horas semanales durante 6 y 12 meses respectivamente. La cuantía de la subvención será de 40.000 coronas, cuando la contratación se haga dentro del plazo de de 1 año posterior a la fecha de la concesión del permiso de residencia. Se abonará la mitad de la cuantía tras los primeros 6 meses de contratación y la otra mitad al finalizar los 12 meses.

Si el refugiado es contratado tras haber tenido residencia en el país entre 1 y 2 años, la subvención será de 30.000 coronas, que se abonarán a razón de 15.000 coronas tras 6 y 12 meses de contratación respectivamente.

ESTONIA

ESTONIA DA LA BIENVENIDA A EMPRENDEDORES Y START-UPS EXTRANJEROS ²⁵

Estonia ha hecho grandes avances hacia la innovación en las últimas décadas y ahora es ampliamente considerada como una de las sociedades digitales más avanzadas del mundo. Siguiendo con esta tendencia de innovación, Estonia está liberalizando su sistema de migración económica e introduciendo visados para start-ups para atraer a empresarios emigrantes para impulsar un mayor crecimiento.

Estonia no es un país inmigrante. Quizás quepa describirla mejor como un país emigrante con más gente que sale de la que llega. La emigración de Europa oriental ha estado dominada por personas jóvenes y con formación, lo que ha constituido un gran desafío para la competitividad internacional y el crecimiento económico de Estonia. El FMI estimó en 2016 que, entre 1995 y 2012, la tasa de crecimiento real acumulado de Estonia habría sido ocho puntos porcentuales mayor si los emigrantes cualificados no hubieran salido del país.

En una sociedad libre, no hay forma de restringir la emigración, sin embargo, se pueden diseñar políticas para fomentar la inmigración y lograr una tasa positiva de migración neta. Esto es precisamente lo que Estonia ha estado tratando de lograr en los últimos años. Desde 2013, Estonia ha llevado a cabo amplias reformas migratorias con el objetivo de crear un sistema más adecuado para el siglo XXI. Estas reformas han tratado de hacerla más atractiva para los profesionales cualificados, que puedan contribuir a la economía y la sociedad.

La última ronda de enmiendas se aprobó en diciembre de 2016 y entrará en vigor en varias etapas a lo largo de 2017. Además de racionalizar y simplificar los procesos en general y eximir a los profesionales TIC y las start-ups del límite de cuotas ordinarias de inmigración, las reformas incluyen la creación de tres nuevas categorías de inmigrantes: los trasladados dentro de la empresa (TICs), los inversores y los emprendedores y empleados de start-ups.

Este último, sin embargo, es quizás el cambio más importante y fundamental en el sistema existente. La regulación anterior puso a las start-ups en desventaja, ya que se les aplicaron los mismos requisitos que están en vigor para las empresas regulares. Por ejemplo, el requisito general de inversión (65.000 €) para solicitar un permiso de residencia para emprendimiento o el criterio de salario (un salario bruto que era al menos igual al salario medio anual en Estonia, multiplicado por el coeficiente 1,24) para poder contratar a un empleado extranjero.

Mientras que tales requisitos pueden tener sentido para las empresas establecidas, tienden a ser demasiado duros para alguien que comienza. El visado para start-ups, recién creado, no aplica tales requisitos. En su lugar, el solicitante llena un formulario

²⁵ **Fuentes:** Basado en el artículo publicado por Ave Lauren en <http://estonianworld.com/opinion/estonia-welcomes-immigrant-entrepreneurs-and-startups/>

en Startup Includer²⁶ que llega al Comité de start-ups. El comité, compuesto por miembros de la comunidad estonia de start-ups, revisará la solicitud y tomará una decisión dentro de los diez días hábiles siguientes sobre si la empresa puede obtener la visa. Si tiene éxito, la nueva regulación da a los empresarios extranjeros la oportunidad de establecerse en Estonia por hasta 18 meses para establecer su start-up. Una vez que han establecido la empresa, es posible solicitar un permiso de residencia temporal para emprendimiento, que puede ser emitido por un máximo de 5 años.

La reciente enmienda también permite a las empresas estonias utilizar el visado para contratar empleados extranjeros. Esto tiene como objetivo ayudar a las empresas locales a encontrar los especialistas que necesitan para crecer más rápido. Hay más de 330 start-ups estonias ya incluidas que no tienen que pasar por la solicitud del Comité de start-up.

La creación de este visado significa separarse de los enfoques más tradicionales de la inmigración en Estonia, donde los vínculos económicos, culturales, históricos o familiares existentes eran considerados como la base principal para la entrada y estancia legal en Estonia. Ahora, sin embargo, el potencial para contribuir tanto a la economía como a la sociedad es suficiente para conceder una entrada al país. En otras palabras, no importa lo que tengas o lo que eres, sino *quién podrías ser y lo que podrías traer a la mesa*.

Aunque que algunos países han tenido visados para empresarios extranjeros durante décadas, el aumento global de visados para start-ups y emprendedores ha tenido lugar principalmente en los últimos diez años, como resultado de la necesidad de liberalizar los sistemas nacionales restrictivos a la inmigración que, involuntariamente, llegaron a restringir la innovación y la creación de empleo en muchos países. Una vez que la crisis económica afectó a la economía mundial, también hubo más voluntad política para abordar este problema.

Durante la década previa a la crisis económica, los sistemas de inmigración se habían vuelto cada vez más restrictivos. En parte debido al 11 de septiembre y al miedo creciente al terrorismo, pero también debido a los sentimientos negativos generales que presentaron a los inmigrantes como una carga económica, que presionaba a los sistemas nacionales de bienestar. Esto significó que la mayoría de los sistemas de migración se establecieron de manera que la inmigración laboral legal sólo estuviera disponible para aquellos extranjeros que ya habían conseguido un empleo antes de su llegada. Por lo tanto, había supuestos muy limitados para que los posibles empresarios inmigrantes emergieran de estos sistemas.

Sin embargo, los inmigrantes son grandes empresarios si se les da la oportunidad. Tomemos el ejemplo de los Estados Unidos. Los empresarios migrantes son parte particularmente importante de los ecosistemas de las tecno-poblaciones y de los clusters de innovación como Silicon Valley. Entre 1995 y 2005, el 52% de todas las empresas de alta tecnología iniciadas en Silicon Valley tenían por lo menos un fundador inmigrante y los extranjeros residentes en los Estados Unidos fueron

²⁶ <https://startup.includer.io/>

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210

#

nombrados inventores o co-inventores en el 24,2% de las solicitudes internacionales de patentes 2006.

Estonia ha intentado posicionarse a la vanguardia digital de Europa, pero hasta ahora esta estrategia había pasado por alto una dimensión crítica: atraer el talento humano necesario.

Los emigrantes y los empresarios inmigrantes pueden desempeñar un papel clave en la creación de nuevos negocios y propiedad intelectual, lo que atrae a los gobiernos nacionales que siguen tratando de recuperarse del impacto de la recesión económica y estimular el crecimiento económico. Este potencial, junto con la brecha general de talento, ha hecho que los gobiernos estén cada vez más dispuestos a abrir sus puertas a talentos extranjeros de tecnología, incluida Estonia.

El visado para start-ups no debe considerarse únicamente como una cuestión de inmigración, sino como parte integrante de políticas económicas más amplias. La capacidad de atraer y dar la bienvenida a los individuos más creativos de todo el mundo hará o romperá los centros económicos en los próximos años.

LA POLÍTICA MIGRATORIA DE ESTONIA SORPRENDE, INCLUSO EN EUROPA²⁷

La política migratoria de Estonia se ha vuelto tan flexible que es difícil de creer, incluso para los funcionarios de aduanas europeos que a veces impiden que la gente se dirija al país báltico, sin razón.

Por ejemplo, si una persona de Vietnam quiere convertirse en cocinera en Estonia, puede llegar primero al país con un visado de turista ordinaria. Siempre que un restaurante local esté dispuesto a contratarla por lo menos el salario promedio y registrar el hecho en la Policía y la Junta de Guardia de Fronteras, todo está hecho. Un extranjero puede utilizar este procedimiento para trabajar en Estonia nueve meses al año.

Estonia tiene libertad de visado con más de 60 países, cuyos residentes pueden permanecer en el país tres o seis meses sin necesidad de un visado.

"Estamos trabajando para aumentar la migración", dijo la jefe del departamento de política de ciudadanía y migración del Ministerio del Interior, Ruth Annus. Más de 6.000 extranjeros llegaron para vivir en Estonia en 2016. La inmigración alcanzó el techo para personas fuera de la Unión Europea en diciembre pasado, lo que provocó la denegación de una serie de permisos de residencia para trabajo y negocios en las últimas semanas del año. Annus dijo que esto no había ocurrido desde los años en que el techo se aplicó a todos los inmigrantes

«Debido a que Estonia ha facilitado la búsqueda y contratación de mano de obra extranjera a lo largo de los años, estamos ahora en una situación relativamente buena en comparación con otros países», según la especialista en recursos

²⁷ **Fuentes:** Basado en el artículo publicado por Adele Johanson en Postimees.ee

humanos de Transferwise Triin Sau. Añadió que Estonia haría bien en no descansar en los laureles y mirar hacia el futuro. «Estonia se ha desarrollado rápidamente; Sin embargo, si queremos competir por los mejores talentos, necesitamos darnos cuenta de que especialistas de países extranjeros ya no son la excepción, sino la nueva normalidad».

La gerente y accionista de MoveMyTalent OÜ, Laura Salu, cuya empresa asesora y ayuda a empleados de otros países, está de acuerdo: «Solicitar un permiso de residencia se ha convertido en algo más sencillo. También es positivo que los trabajadores cualificados encuentren más fácil llegar a Estonia que algunos otros países de la UE. Sin embargo, todavía hay un poco de burocracia»

El economista de SEB, Mihkel Nestor, cree que los empresarios también requieren más empleados permanentes con educación especializada. «La fuerte caída en la popularidad de las asignaturas técnicas que el país experimentó hace algún tiempo le privó de una generación de ingenieros y especialistas técnicos. Es posible encontrarlos en varios países al este; sin embargo, contratarlos está sujeto tanto al techo de migración como a otras restricciones relevantes», dijo. Los nuevos incentivos de contratación para las empresas TIC y las start-up son injustos con otras empresas. "Simplemente ser uno de los dos no es una garantía de valor añadido o tener un modelo de negocio exitoso", enfatizó.

«Las empresas capaces de pagar altos salarios y dividendos no son definitivamente tan limitadas. Tenemos empresas en la industria de procesamiento que el valor agregado por empleado es más alto que el de los desarrolladores de software. Aún así, el legislador parece haber decidido que la mano de obra extranjera no es importante para estas empresas y sectores», dijo Nestor.

Las empresas buscan empleados experimentados y altamente calificados. Estos suelen ser, generalmente, personas entre 30 y 50 años con familias y niños. Laura Salu dijo que hay una serie de problemas no resueltos en cuanto a los servicios públicos. «¿Cómo encontrar un médico de familia dispuesto a comunicarse en inglés? ¿Cómo conseguir que los niños entren a los jardines de infancia o las escuelas? Nos comercializamos como un país acogedor. Sin embargo, tenemos que trabajar en evitar decepcionar a los que vienen y hacer que se sientan cómodos aquí».

El uso de los servicios públicos es especialmente difícil para las personas que vienen a trabajar por un corto tiempo. En este momento es posible realizar un trabajo a corto plazo en Estonia durante nueve meses, período durante el cual el empleador debe pagar todos los impuestos laborales aplicables. Dicho esto, el empleado no puede entrar en el registro de la población. Eso significa que no pueden poner a sus hijos en la guardería o quedarse en casa cuando están enfermos", dice Salu. "Todo el mundo debe tener derecho a ocuparse de sus asuntos."

FRANCIA

NACIDOS EN FRANCIA DESCENDIENTES DE INMIGRANTES

Son principalmente de origen europeo y africano.

En 2015, 7.300.000 de personas nacidas en Francia y que residen en hogares ordinarios tienen, por lo menos, un pariente inmigrado. Se trata, por lo tanto, del 11 % de la población. De ellos, el 45 % son de origen europeo. La inmensa mayoría son los hijos de los inmigrantes llegados a Francia procedentes de España o de Italia desde los años 1930, o de Portugal un poco más tarde, a partir de 1970. Un 31 % de los descendientes se derivan de las *oleadas* de inmigración procedentes del Magreb; a partir de la postguerra para los argelinos y a finales de los años 1960 para los marroquíes. A partir de mediados de los años 1970, la inmigración afecta más a los países de África (fuera del Magreb) o de Asia, pero los flujos son menos importantes.

De esta manera, en 2015, el 11 % de los descendientes tiene por lo menos uno de sus padres que ha nacido en el África Subsahariana y el 9 % cuenta con –al menos– uno de sus padres nacido en Asia.

La tabla adjunta recoge los datos de 2015. El 45 % de estos descendientes tendría, al menos, un progenitor europeo, un 42 % lo tendría originario de África, un 9 % de Asia y un 4 % de América y Oceanía.

Se trata de una población joven; sobre todo en el caso de los africanos.

Los descendientes de los inmigrantes son más jóvenes que el resto de la población de Francia. En efecto, el 47 % de ellos es menor de 25 años, frente al 30 % de la población que no tiene padres inmigrantes. A la inversa, el 23 % de los descendientes de inmigrantes tiene 50 años o más, frente al 37 % de las personas sin ascendencia migratoria directa.

Entre los descendientes de los inmigrantes que cuentan con menos de 25 años, el 42 % es originario del Magreb y el 19 % del África subsahariana. Los descendientes de los inmigrantes de origen magrebí son jóvenes: seis de cada diez tienen menos de 25 años. Parte de ellos se deriva de los inmigrantes argelinos y marroquíes que llegaron jóvenes a Francia en el marco de procedimientos de reagrupación familiar.

Reparto del número de descendientes de los inmigrantes, según su país de origen

España	8 %
Italia	12 %
Portugal	9 %
Otros países de la UE	12 %
Otros países de Europa	4 %
Argelia	15 %
Marruecos	11 %
Túnez	5 %
Otros países de África	11 %
Turquía	4 %
Laos-Vietnam-Camboya	2 %
Otros países de Asia	3 %
América-Oceanía	4 %

Fuente: Insee, enquête Emploi de 2015, enquête annuelle de recensement de 2015

Los flujos de inmigración procedentes de África subsahariana son más recientes, lo que explica que ocho descendientes de cada diez de este origen tengan menos de 25 años. De la misma manera, el 75 % de los descendientes de inmigrantes asiáticos, principalmente los originarios de Turquía o del Sudeste asiático están en esta situación; en particular, los procedentes de Laos, de Vietnam o de Camboya llegaron en su inmensa mayoría siendo menores de 30 años en los años 1970.

Reparto (en %) de los descendientes de los inmigrantes en función de su edad y del país de nacimiento de sus progenitores.				
	< 24 años	25-34 años	35-49 años	≥50 años
España e Italia	7	9	27	57
Portugal	43	23	29	5
Otros países de Europa	28	7	13	52
Europa	22	11	23	44
Argelia, Marruecos y Túnez	59	17	19	5
Otros países de África	80	13	5	2
África	64	16	16	4
Asia	73	15	5	7
América y Oceanía	79	9	6	6
Total	47	13	17	23

Fuente: Insee, enquête Emploi de 2015, enquête annuelle de recensement de 2015.

Entre los de más edad, el predominio es de los europeos.

Entre los descendientes de inmigrantes que tienen 50 años o más, el 88 % tiene origen europeo. Sus padres son mayoritariamente inmigrantes llegados a Francia entre ambas guerras procedentes de Italia, de España, de Bélgica, de Polonia o de Alemania. La mitad de los descendientes de inmigrantes españoles o italianos tiene 50 años o más. Los descendientes de los inmigrantes portugueses son un poco jóvenes: solamente uno de cada veinte tiene 50 años o más. La inmigración portuguesa, que conoció un pico a mediados de los años 1970, mantuvo un nivel bastante alto hasta principios de los años 1990. Finalmente, la mitad de los descendientes de inmigrantes originarios países de la Unión Europea (aparte de España, Italia o Portugal) tiene también 50 años o más.

La mitad del colectivo tiene únicamente un progenitor inmigrado.

En el caso de 3.285.000 de estos descendientes de inmigrantes (el 45 % del total), ambos progenitores son inmigrantes. En nueve casos de cada diez, estos últimos nacieron en el mismo país. En concreto, de los descendientes de inmigrantes, 1.200.000 tiene padres de origen magrebí por partida doble; en el caso de los europeos, la cifra es de 1.100.000.

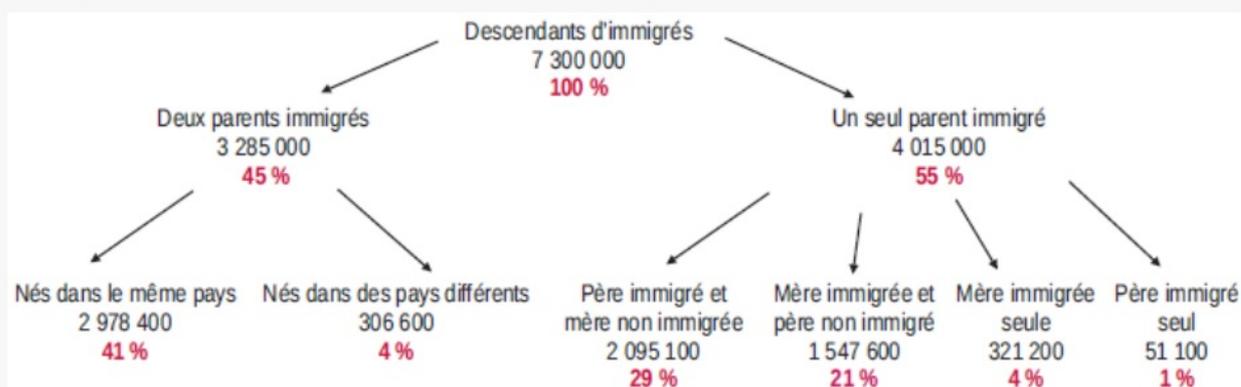
4.015.000 millones de estos descendientes de inmigrantes (un 55 %), proceden de una pareja "mixta": sólo uno de sus progenitores es un inmigrante. El caso más frecuente es el de un padre inmigrante y de una madre no inmigrante (2.095.100 de

personas). En la situación recíproca estarían 1.547.600 de personas. Quedan además 372.300 personas en familias monoparentales.

El carácter mixto de los orígenes de los padres depende de condiciones de su llegada a Francia. Así, el 65 % de los descendientes de inmigrantes de origen europeo procede de una pareja mixta. Hombres españoles o italianos, que llegaron a Francia jóvenes y solos, frecuentemente fundaron a una familia con una francesa y tuvieron niños en Francia. En cambio, el 44 % de los descendientes de inmigrantes de origen magrebí tienen un solo pariente inmigrado. Este carácter mixto menos pronunciado puede explicarse en parte por la reagrupación familiar que siguió a la inmigración de personas por lo que la familia estuvo ya constituida antes de la migración.

Cuando los orígenes son africanos (fuera del Magreb), la mitad de los descendientes procede de una pareja mixta. En el caso de los de origen asiático, se trata de un 39 %.

Figure 3 – Répartition des descendants d'immigrés selon la mixité de leurs origines



Lecture : 3,285 millions de descendants d'immigrés ont deux parents immigrés ; ils représentent 45 % de l'ensemble des descendants d'immigrés.

Champ : France, ménages ordinaires (cf. encadré).

Source : Insee, enquête Emploi de 2015, enquête annuelle de recensement de 2015.

Los jóvenes descendientes de inmigrantes se emancipan más tarde que el resto de los jóvenes.

Entre los jóvenes (18 a 24 años), el 77 % de los descendientes de inmigrantes todavía no ha abandonado el hogar paterno, frente al 62 % de los jóvenes que no son inmigrantes ni descendientes de inmigrantes. Esta constatación es aún más pronunciada entre los que cuentan con ambos progenitores inmigrantes; el 85 % de ellos todavía vive con sus padres. Los descendientes de origen africano o asiático que mantienen la cohabitación con sus padres son aún más numerosos

(respectivamente el 83 % y el 79 %) que los descendientes de origen europeo (67 %). Los jóvenes descendientes de parejas mixtas tienen en cambio un comportamiento de emancipación más próximo al de los jóvenes sin relación directa con la emigración.

En el segundo tramo de edad, los jóvenes de 25 a 34 años, descendientes de inmigrantes, también permanecen más tiempo en casa de sus padres; viven allí con una frecuencia que duplica (21 %) a la de los que no tienen relación directa con la migración (10 %). Para el conjunto de los jóvenes con 18 años o más, la continuidad de sus estudios es el principal motivo de la salida del hogar paterno. Así, los descendientes de inmigrantes con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años, hijos de progenitores ambos inmigrantes están formándose en un porcentaje inferior (45 %) al de los nacidos en una pareja mixta (51 %). Terminados sus estudios, los jóvenes generalmente esperan hasta alcanzar una situación suficientemente estable en el mercado de trabajo para irse definitivamente de la vivienda paterna.

Porcentaje de la población menor de 35 años que vive con sus progenitores		
	18-24 años	25-34 años
Descendientes de inmigrantes	77	21
De origen europeo	67	14
De origen magrebí	83	23
De origen africano (aparte del Magreb)	82	30
Origen asiático	79	23
Población ni inmigrante ni descendiente de inmigrantes	62	10
Fuente: Insee, enquête Emploi de 2015, enquêtes annuelle de recensement de 2015		

Estructuras familiares próximas, con independencia del vínculo con la inmigración.

Los descendientes de inmigrantes con edades de 25 años, y que ya no viven con sus padres, mantienen una situación familiar próxima a la de las personas sin lazo directo con la inmigración. En efecto, en ambos casos, cerca del 70 % vive en pareja, dos de cada diez viven solos, uno de cada diez es el padre en una familia monoparental y una minoría vive en un hogar constituido por varias familias. En lo que respecta a los inmigrantes, éstos viven frecuentemente en pareja con hijos en hogares complejos.

La composición familiar de los descendientes de los inmigrantes es variable según su origen. En la franja de entre 30 y 50 años, los descendientes de inmigrantes originarios de Europa del Sur son padres únicos en una familia monoparental con menos frecuencia (11 %) que en el caso de aquéllos cuyos padres nacieron en África (15 %). Por el contrario partida, viven en pareja con mayor frecuencia.

Los jóvenes descendientes de inmigrantes que viven en pareja escogen la mayoría de las veces un cónyuge sin lazo directo con la inmigración.

El 67 % de los descendientes de inmigrantes con edades de 25 años o más que viven en pareja tiene un cónyuge que no es inmigrante ni descendiente de inmigrantes. Los que comparten su vida con un inmigrante (20 %) o un descendiente (13 %) son en su mayoría hijos de padre y madre inmigrantes. Así, el carácter mixto de la pareja paterna parece favorecer el carácter mixto de las parejas formadas por sus niños. De hecho, la elección de un cónyuge que tiene un origen diferente es más frecuente entre los descendientes europeos que entre los descendientes de inmigrantes africanos.

La localización geográfica de los descendientes de inmigrantes es menos concentrada que la de los propios inmigrantes.

La localización geográfica de los descendientes de los inmigrantes reproduce de manera un tanto atenuada la de los inmigrantes. No obstante, se concentra menos en la unidad urbana de París (París, conjunto de la pequeña corona y parte de la gran corona): el 30 % de los descendientes de inmigrantes reside en dicha zona. El dato es algo menor que el de los propios inmigrantes (35 %), pero más que duplica el de la población sin relación directa con el fenómeno migratorio (12 %). El resto de unidades urbanas, con 200.000 habitantes o más, reagrupan tantos descendientes como inmigrantes (28 %) y una proporción un poco más débil del resto de habitantes (24 %). Por contra, las comunas rurales situadas fuera de las unidades urbanas concentran el 11 % de los descendientes y el 8 % de los inmigrantes, frente al 27 % de la población que no tiene relación alguna con la inmigración.

Porcentaje de la población con 25 años de edad o más que ya no vive con sus padres, según la relación con la inmigración, la edad y el tipo de hogar.

Vínculo con la migración		Descendientes de inmigrantes	Sólo un progenitor inmigrante	Ambos progenitores inmigrantes	Inmigrantes	Población inmigrante descendiente de inmigrantes
Localización geográfica	Unidad urbana de París	30	24	36	35	12
	Unidades urbanas con 200.000 habitantes o más (excepto París)	28	29	28	28	24
	Unidades urbanas entre 50.000 y 200.000 habitantes	13	14	11	13	13
	Unidades urbanas con menos de 50.000 habitantes	18	19	17	16	24
	Comunas rurales	11	14	8	8	27
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Insee, Enquête Emploi de 2015, enquêtes annuelle de recensement de 2015

ITALIA

UN FONDO PARA CONTRARRESTAR LA INMIGRACIÓN CLANDESTINA

El ministro de Exteriores, Angelino Alfano, ha anunciado la creación de un Fondo para África dotado de 200 millones de euros. El ministro ha explicado que el objetivo del mismo es ayudar a los países, especialmente Libia, Túnez y Níger, a "reforzar la frontera exterior para evitar la salida de inmigrantes irregulares".

Italia proporcionará "equipos, instrumentos técnicos y formación a las fuerzas de seguridad locales" a petición de las autoridades de estos países. Además, ha añadido, se verificará el cumplimiento de los proyectos ya que Italia espera "lealtad" de estos países porque "salva vidas y pone dinero sobre la mesa", "solo así se quita clientela a los traficantes y se evita que los migrantes sean víctimas de violencia como ocurre a menudo antes de partir hacia Europa".

El drama sin fin de los prófugos

Un total de 485 refugiados e inmigrantes indocumentados han fallecido en las aguas del mar Mediterráneo en su intento de llegar a Europa desde el inicio del año y la mitad de las muertes se produjo en las costas libias, según informó la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Desde comienzos de año hasta el 26 de febrero, 444 personas perdieron la vida en la ruta del Mediterráneo central que une Libia e Italia, 2 en la del Mediterráneo oriental y 39 en la occidental, la que afecta a España sobre todo. En el mismo período, al menos 16.775 refugiados e inmigrantes sin papeles consiguieron atravesar el Mediterráneo y llegar a Europa, una cifra muy inferior a los 124.986 registrados en los primeros 57 días de 2016.

La OIM destaca en un comunicado el incremento del tráfico en la ruta del Mediterráneo central que une el norte de África e Italia, destino de más del 80% de los refugiados e indocumentados que cruzaron el Mediterráneo. Un total de 13.457 inmigrantes llegaron a Italia desde que empezó este año, número que supera en gran medida los 8.981 que lograron desembarcar en tierras italianas en enero y febrero de 2016.

En cuanto a víctimas mortales, la cifra de cadáveres encontrados en las aguas libias se eleva a 248, prácticamente la mitad del total de fallecimientos registrados en el Mediterráneo en lo que va de año. En un solo día, el 22 de febrero, la OIM detectó la desaparición de 105 inmigrantes y refugiados. Por otro lado, el tráfico entre Turquía y Grecia, uno de los más letales para los refugiados en el mismo periodo de 2016, ha cesado "prácticamente". Este año la OIM ha registrado tan solo dos muertes en la ruta del Mediterráneo oriental, mientras que el año pasado 321 personas perdieron la vida mientras intentaban llegar a Europa por esa vía,

Plan italiano de deportaciones

Italia incrementará las deportaciones de los inmigrantes que no tienen derecho a permanecer en el país y abrirá nuevos centros de detención para los que van a ser devueltos a sus países, según ha informado el ministro del Interior, Marco Minniti.

El Ministerio del Interior dijo en diciembre que adoptaría una postura migratoria más dura este año, sin dar detalles. En una comparecencia en el Parlamento, Minniti ha enunciado por primera vez públicamente el plan. Italia recibió 181.000 inmigrantes por mar el año pasado, y más de 9.000 han llegado en lo que va de 2017. "Tenemos que deportar a aquellos no cualificados para recibir protección y están violando la ley", ha declarado el ministro ante la Cámara Baja. Italia deportó a menos de 4.000 inmigrantes en 2015, mientras que no hay cifras de 2016. Para aumentar las deportaciones, Italia prevé abrir 16 nuevos centros de detención para retener a los inmigrantes antes de ser devueltos a sus países, ha indicado Minniti. Actualmente solo funcionan cuatro centros para albergarles antes de la deportación. En total, los 20 contarán con unas 1.600 camas, ha precisado. Esto solo serviría para alojar a una pequeña fracción de los inmigrantes sin permiso de residencia que se estima que viven en Italia. El país rechazó más del 60 por ciento de las casi 124.000 solicitudes de asilo el año pasado, según los datos oficiales.

Minniti anunció por primera vez su intención de aumentar las deportaciones menos de un mes después de que el autor del atentado de Berlín, el tunecino Anis Amri, fuera abatido por la Policía en Milán. El tunecino llegó a Italia en barco en 2011. Las autoridades italianas intentaron sin éxito deportarle de vuelta a Túnez, tras lo cual le pusieron en libertad de un centro de detención y le ordenaron que abandonara el país en 2015.

Minniti ha sostenido que Amri fue liberado porque no había recibido una respuesta a tiempo de Túnez reconociendo que era uno de sus ciudadanos. "Estoy intentando activar los acuerdos de devolución que alcanzamos durante años. Fui a Túnez para pedirles que aceleren las cosas. Si el tiempo de respuesta hubiera sido solo de un mes, Amri habría sido deportado", ha sostenido. Después de que medio millón de inmigrantes llegaran a Italia en los últimos tres años, unos 175.000 solicitantes de asilo están viviendo en refugios italianos. Minniti ha defendido que debe haber nuevas leyes para intentar acortar el proceso de asilo. Los inmigrantes que ven denegada su solicitud pueden apelar en los tribunales, ampliando el tiempo medio de una respuesta definitiva a una solicitud de asilo hasta los dos años, ha resaltado. "Es demasiado tiempo para los solicitantes de asilo y es demasiado tiempo para las comunidades que les acogen", ha subrayado. Asimismo, Minniti también ha planteado la posibilidad de que los solicitantes de asilo "pueda ser utilizados para trabajos de utilidad pública, financiados con fondos de la UE". Según ha precisado, "no se creará una duplicación en el mercado laboral, porque no se les pagará".

PAÍSES BAJOS

EL SISTEMA ACTUAL DE INTEGRACIÓN FALLA¹

Según las conclusiones del informe del Tribunal General de Cuentas, el sistema de mercado no tiene éxito en la política de integración. El informe señala que sólo un tercio de los solicitantes de asilo pasa las pruebas de integración en el plazo de tres años. Por otra parte, el examen se hace para un nivel más bajo que antes.

En 2013 el gobierno decidió que es responsabilidad del migrante superar en el plazo de tres años el examen de integración. Antes, los municipios eran responsables de la integración de los recién llegados. El sistema de mercado también lleva consigo que los inmigrantes que no puedan pagar el curso por sí mismos obtengan un préstamo de hasta diez mil euros, con el que pueden comprar clases de idioma e integración.

Laberinto

El problema es que justo son los recién llegados que no hablan el idioma los que no son capaces de encontrar el camino en el laberinto de los distintos tipos de cursos, señala el Tribunal de Cuentas.

El sitio web de la etiqueta *Look at Work*, que debe garantizar la calidad de la oferta de clases de idioma y de integración está en gran medida en holandés. "Todavía hay un mundo por superar", según los miembros del consejo del Tribunal.

Tasa de aprobados

En el informe "Integración - los primeros resultados de la Ley de Integración 2013" se establece que la tasa de éxito de los solicitantes que habían aprobado sus exámenes a mitad de 2016, es del 33 por ciento.

La mitad de los 5.415 solicitantes de asilo que tuvieron que integrarse en el primer semestre de 2013, fracasaron en tres años. Un tercio superó el examen dentro del plazo prescrito, el resto obtuvo una exención o una renuncia.

Sanciones

"

Los resultados de la Ley de Integración Cívica de 2013 son decepcionantes", dice el Tribunal. Esto se debe principalmente a que el número de inmigrantes que alcanzó un nivel más alto que el nivel obligatorio del curso, disminuyó. En los años 2007-2012, el 20 por ciento de los inmigrantes se examinaron para un nivel más alto de holandés, esta cifra es del 2 por ciento desde 2013.

Si se consigue aprobar el examen de nivel básico dentro de los tres años, el préstamo para migrantes de asilo se convierte en un regalo. Si no es así, el migrante debe devolver el préstamo. Puede ser que la gente por este motivo lo haga mejor. También podría ser que eviten el nivel más alto por miedo a la multa de tener que devolver el préstamo.

Incremento

El Ministro Lodewijk Asscher de Asuntos Sociales y Empleo escribió anteriormente una carta al Parlamento en la que decía que la tasa de éxito aumentó del 32 a 49 por ciento. Sin embargo, también expresó sus preocupaciones sobre el sistema de mercado, por dejar la responsabilidad a los propios migrantes y a los resultados de esa obligación.

El informe afirma que Asscher propone a los municipios proporcionar un papel más consultivo, para darle un incentivo adicional al inmigrante para hacer el examen estatal y para traducir a otros idiomas más documentos que se incluyan el sitio web de *Focus on Work*.

Las conclusiones que saca el Ministro y los ajustes que luego anuncia en línea con las conclusiones de la investigación, se recogen en el informe del Tribunal de Cuentas.

"Desastre de integración"

El partido de la oposición D66, sin embargo, mantiene que es un fracaso la política de integración del Ministro Asscher y que no se ha hecho nada para promover la integración de los recién llegados. Según D66 es increíble que Asscher sólo intervenga al final de su período de legislación a la puerta de las elecciones.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Asscher ha anunciado que está de acuerdo con las conclusiones del Tribunal. Sin embargo, subrayó que ya se han tomado medidas durante el pasado año para mejorar la integración. Así, los municipios obtienen más control y una mayor participación en la integración de los inmigrantes locales y supervisan estrictamente las oficinas de integración y la calidad de las clases que estas ofrecen.

Para Países Bajos es muy importante que los recién llegados rápidamente encuentren un lugar en la sociedad y la integración es un punto de partida crítico y fundamental para conseguirlo.

ⁱ Fuente: NU.Nederland, febrero 2017