



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 219

Enero-2018

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Dinamarca, 15

- El Ministro de Empleo marca los objetivos de empleo para los municipios

Grecia, 19

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 23

- Actualidad política, económica y social

Italia, 28

- Actualidad política, económica y social

Lituania, 35

- Nuevas cifras y comentarios sobre el problema de población en Lituania.

Marruecos, 42

- La política salarial. Una reforma global en breve.

Países Bajos, 48

- Los precios del consumidor subieron un 1,3% en diciembre

Polonia, 51

- Actualidad política y económica

Reino Unido, 55

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 60

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Francia, 65

- El derecho al error. El proyecto de Ley fue adoptado por el Consejero de Ministros.

Italia, 69

- Edad de jubilación y esperanza de vida

Países Bajos, 72

- Resumen de las medidas en el ámbito de asuntos sociales y de empleo para 2018

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 75**

- Cae el gasto generado por el desempleo
- Inserción laboral de los desempleados de larga duración

Bélgica, 94

- Informe sobre el desempleo en diciembre

EE.UU., 99

- Informe sobre el empleo en diciembre

Finlandia, 105

- La renta básica de inserción versus “el modelo de activación”

Francia, 112

- El Consejo Económico y Social se muestra prudente sobre la extensión del seguro de paro a los independientes

Grecia, 116

- Los datos provisionales de octubre

Italia, 119

- Los datos provisionales de noviembre

Países Bajos, 122

- Primeros pasos con el mercado laboral y la pensión

Rumanía, 124

- Población activa. Datos del III trimestre de 2017

FORMACIÓN PROFESIONAL**Francia, 127**

- Formación y seguro de desempleo.

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia, 134

- Modalidades de uso del derecho de “retirada”

Países Bajos, 142

- Los salarios regulados por convenio colectivo aumentaron menos en 2017 que en 2016

Reino Unido, 144

- El trabajo por cuenta propia y la “gig economy”

MIGRACIONES

Bélgica, 151

- Balance del año 2016 de la Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo (FEDASIL)

Italia, 165

- Migraciones interiores e internacionales de la población residente

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA Y ECONÓMICA

Las gestiones del Presidente Steinmeier durante el mes de noviembre para lograr la **formación de un gobierno** han surtido efecto: el SPD declaró estar dispuesto a iniciar conversaciones con CDU/CSU. La canciller alemana, Angela Merkel, el líder socialdemócrata, Martin Schulz, y el presidente de la Unión Socialcristiana bávara (CSU), Horst Seehofer, abrieron el 30 de noviembre una vía de diálogo, diez semanas después de las elecciones generales y ante la evidencia de que sólo ellos pueden negociar un gobierno estable en Alemania. La Canciller Merkel reiteró la necesidad de evitar a toda costa la convocatoria de nuevas elecciones generales y subrayó la necesidad de que un posible acuerdo no suponga un endeudamiento. En materia de refugiados se mostró convencida de que Alemania no debería acoger más de 200.000 solicitantes de protección internacional al año. Por su parte, los socialdemócratas adelantaron lo que podrían ser los puntos centrales de la negociación. Diversos dirigentes del partido recordaron varios puntos que quedaron pendientes en la anterior legislatura como p.ej. la introducción del derecho a pasar de una jornada parcial a una jornada completa. Algunos políticos de CDU/CSU, entre ellos Horst Seehofer, presidente de Baviera y de la CSU, recomendaron al SPD moderar sus exigencias, de lo contrario las negociaciones estarían abocadas al fracaso. La decisión de la cúpula del SPD de iniciar el diálogo con los partidos de la Unión (CDU/CSU) para evaluar la posibilidad de formar gobierno fue criticada por alguna corrientes en el partido, como las Juventudes Socialdemócratas, contrarias a siquiera barajar esa opción. El 20.12 las cúpulas de CDU/CSU y SPD se reunieron para acordar la primera fase de contactos para sondear la posibilidad de formar un Gobierno en coalición. Los tres partidos calificaron las conversaciones de buenas. Tras reunirse a principios de enero para debatir 15 campos temáticos (entre ellos finanzas, impuestos, economía, energía, familia y migración), los resultados de dichas conversaciones han dado como resultado un preacuerdo de programa de gobierno para formar una coalición.

En diciembre diversos institutos y expertos certificaron la **buena marcha de la economía alemana**. Según el reciente informe del Banco Federal (Bundesbank), la buena situación coyuntural de Alemania es favorable pero también encierra riesgos. Coincide esta valoración de la situación económica con la del banco estatal KfW que ha modificado su pronóstico de crecimiento para el año en curso del 2,0% al 2,3% y para el 2018 del 2,0% al 2,5%. Los expertos de este banco advierten del impacto sobre la productividad que podría tener el cambio demográfico a partir de 2020 y que se traduciría en una

falta de trabajadores. También la OCDE avanza un mayor crecimiento económico para 2017: un 2,2% en vez de un 1,7% y para el 2018 un 2,3% en vez del 2,0%. La OCDE reclama mejorar la oferta de atención a menores y reducir la carga fiscal de los salarios bajos. El Instituto Ifo y el Instituto de la Economía de Kiel (IfW), dos importantes centros de estudios alemanes, pronosticaron que la economía alemana crecerá el año próximo a su mayor tasa desde 2011. El instituto de economía IW-Köln, cercano a la patronal, cree que la buena marcha de la economía ampliará considerablemente el margen financiero del Gobierno para incrementar el gasto o reducir la carga fiscal. El Ministerio de Hacienda calcula que ese margen se sitúa entre 35 y 40.000 millones de euros, mientras que el IW Köln lo sitúa alrededor de los 70.000 millones de euros. También el Instituto de Macroeconomía e Investigación Coyuntural (IMK), cercano a los sindicatos, revisó al alza los pronósticos de crecimiento de la economía. El PIB crecerá un 2,3% en 2017 y 2018; un 0,3% y 0,2% más frente a sus pronósticos de octubre. El mercado laboral evoluciona positivamente.

La situación coyuntural ha redundado en la **caída de la deuda pública**. De acuerdo con las cifras publicadas por la Oficina Federal de Estadística el 20/12/2017, la deuda pública contraída con el ámbito privado se cifró durante el tercer trimestre del 2017 en 1.972.900 millones de euros, reduciéndose con el ello en 58.400 millones o un 2,9% en comparación interanual y un 0,3% frente al mes anterior. Se trata de la cifra más baja desde marzo de 2011.

Seguridad social

La entrada en vigor en 2016 de la **Ley para la prevención** ha supuesto un fuerte incremento del gasto en prevención de los seguros de enfermedad, que ese año alcanzó aproximadamente 500 millones de euros. En total, se han beneficiado 6,4 millones de asegurados, uno de los puntos centrales de los seguros públicos de enfermedad ha sido la PYME. 1,4 millones de trabajadores en más de 13.000 empresas han participado en talleres y seminarios para prevenir enfermedades laborales.

En diciembre el SPD aclaró su decisión de situar la **fusión del seguro privado de enfermedad y el seguro público** en la agenda de las negociaciones con CDU/CSU. Este modelo, que también propugnan Verdes y La Izquierda, supondría crear un solo seguro de enfermedad. Los socialdemócratas afirman que la duplicidad actual crea serias injusticias: los asegurados del sistema público tienen que soportar esperas prolongadas antes de ser atendidos, los del seguro público a menudo reciben tratamientos superfluos por el solo hecho de que los médicos obtienen con ello mayores ingresos. Los socialdemócratas defienden una transición gradual. Los seguros

privados seguirían funcionando, pero el cambio del sistema privado al público sería mucho más fácil. No obstante, además de las críticas del sector privado y de los propios médicos, la transición plantea serios retos ya que los seguros privados han acumulado 230.000 millones de euros para afrontar el gasto que generarán sus asegurados en el futuro y queda por ver qué sucederá con estos fondos.

En diciembre ha preocupado la **situación financiera de los seguros de enfermedad**. Un informe del Ministro Federal de Salud revela que el Gobierno desembolsa 9.600 millones menos de los necesarios para cubrir la asistencia sanitaria de los perceptores de la prestación contributiva por desempleo, de la prestación no contributiva y la ayuda estatal para asegurar su subsistencia. Según el informe, las transferencias estatales cubren únicamente el 38% de los gastos de salud de estos colectivos. Por otra parte, la caja del seguro médico obligatorio Barmer advirtió en diciembre que se podría producir una ola de quiebras de entidades gestoras del seguro médico obligatorio a pesar del gran superávit del Fondo de Salud (actualmente de unos 18,6 millones de euros) debido al desigual reparto de los fondos entre las 112 cajas del seguro médico obligatorio y la mala situación económica de muchas cajas. Añade que si cayera la economía después de 10 años de crecimiento, muchas cajas del seguro estarían en riesgo de quiebra, caso de que no se reforme a fondo el sistema de financiación.

El Consejo de expertos independientes del Ministerio de Trabajo dio a conocer en diciembre su **dictamen sobre el Informe anual acerca del seguro de pensiones** aprobado el 22.11 por el Consejo de ministros. Los expertos insisten en la necesidad de mejorar la protección de autónomos y de las personas que cuidan a un familiar en situación de dependencia. Critican la tasa de reemplazo por considerarla muy baja. Advierten del efecto que el envejecimiento de la población tendrá sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Insisten en la necesidad de pagar a través de impuestos las prestaciones no cubiertas por cotizaciones como la pensión para madres, introducida en la pasada legislatura, o la pensión mínima garantizada propuesta por varios partidos. No se pronuncian acerca de las propuestas de ampliar más allá de los 67 años la edad regular de acceso a la jubilación.

Un **informe de la OCDE** publicado en diciembre crítica el sistema de pensiones alemán ya que la media de las pensiones de las mujeres es inferior en un 54% a la de los hombres, la media de la OCDE supera el 70%. Por otra parte, el informe destaca que en ningún país la tasa de empleo de los mayores de 55 años ha subido tanto como en Alemania desde el año 2000. Los autores reclaman realizar más esfuerzos para lograr mayores incrementos en las pensiones de las mujeres y garantizar pensiones más elevadas para las personas con

ingresos bajos. Otro punto problemático del sistema alemán es la tasa de reemplazo del 51%, mientras que la media del conjunto de los países OCDE es del 63%. La diferencia es incluso mayor para el colectivo del segmento de trabajadores con ingresos bajos (tasa de reposición en Alemania: 55%, media OCDE: 73%)

En diciembre ha vuelto a ponerse en cuestión la **viabilidad financiera del seguro público de pensiones**. El seguro público de pensiones informó que la media de años que los pensionistas perciben pensiones ha pasado en los últimos 20 años de 16 a 19,6. La edad media hasta la que se percibe la pensión es de 79,5 años (mujeres: 81,8; hombres: 77,1). Es probable que este dato tenga un impacto en el debate sobre el futuro del seguro de pensiones. El consejo económico de la CDU ya ha hecho un llamamiento instando a retrasar la edad regular de acceso a la jubilación más allá de los 67 años. Según informa la prensa, el Ministerio de Hacienda pronostica que en el año 2021 el Gobierno tendrá que transferir 100.000 millones de euros al seguro público de pensiones, en 2017 este importe se sitúa en 91.100 millones.

Los representantes de sindicatos y patronal en el ejecutiva de la Agencia Federal de Empleo critican que cada vez es mayor la suma **de fondos destinados a la inserción laboral que los jobcenter reasignan para cubrir gastos administrativos**. De una respuesta del Gobierno a una pregunta de La Izquierda se desprende que desde 2005 se destinaron 3.500 millones de euros procedentes de la partida de inserción laboral a cubrir gastos administrativos; en 2016 fueron 764 millones, un 18,4% de las prestaciones para inserción laboral.

Gracias al auge que registra la ocupación, aumenta considerablemente el **superávit de la Agencia Federal de Empleo** y con ello también sus reservas (2016:+11.000 millones de euros; nov. 2017: 17.700 millones). A la vista de estas circunstancias, expertos del Instituto alemán de Economía Mundial (IfW) solicitan una mayor descarga para ciudadanos y empresas y proponen reducir la contribución del seguro de desempleo del actual 3% al 2,5%. Los expertos estiman el superávit que registrarán las finanzas de la BA en 6.000 millones de euros este año y en 6.100 millones el próximo, por lo que las reservas de la BA podrían sobrepasar en 2018 el límite de los 20.000 millones. La agencia ha rechazado la propuesta hecha por los expertos desde hace años de reducir las contribuciones del seguro, aduciendo a la necesidad de disponer de unos 20.000 millones de reserva para estar preparado y hacer frente a eventuales tiempos de crisis.

Mercado de trabajo

El **paro registrado** descendió en noviembre a 2.368.000 personas, el nivel más bajo desde la reunificación de Alemania (-15.000 en relación con el mes anterior en términos desestacionalizados y -164.000 en comparación interanual). La tasa de desempleo bajó al 5,3% (-0,1%). Por otro lado, en octubre había unas 44.740.000 personas ocupadas (+41.000 y +650.000 respectivamente). Este aumento se debe exclusivamente al **crecimiento de la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social**, cifra que en septiembre se situó en 32.740.000 personas (+35.000 y +727.000). Sobre todo, registra un auge el sector de prestación de servicios (+101.000, +4,3%), dependencia y servicios sociales (+83.000, +3,7%) y el comercio (66.000, +1,5%). En febrero, había registrados en la Agencia Federal de Empleo 772.000 **puestos de trabajo vacantes**, 91.000 más que hace un año. La inmigración se hace notar en el mercado laboral. 295.000 personas procedentes de los países migratorios más importantes (+15%) encontraron en septiembre un puesto de trabajo por cuenta ajena, al mismo tiempo aumentó en noviembre la cifra de desempleados procedentes de esos países en 5.000 (+1%).

El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional, de la Agencia Federal de Empleo, informa que en el tercer trimestre de 2017 el número de **horas trabajadas** se aproxima a las 15.400 millones, la cifra más elevada en los últimos 25 años. Esto supone un incremento del 1,3% en comparación interanual. La media total es de 30 horas semanales, la de los trabajadores a jornada completa es de 38 horas y la de los trabajadores a jornada parcial de 17 horas.

La Oficina Federal de Estadística informa en respuesta a una interpelación del Grupo Parlamentario de La Izquierda que **la temporalidad** ha aumentado considerablemente en los últimos 20 años. En 2015, más de 2,8 millones de personas contaban con un contrato temporal, 1 millón más que hace 20 años. La tasa de temporalidad ha pasado en ese período del 6,4% al 8,5%. La temporalidad afecta sobre a los trabajadores entre 25 y 34 años de edad, la tasa de este colectivo pasó del 9,6% al 18,1%. La Confederación de la Patronal Alemana señala que la tasa de temporalidad se ha mantenido prácticamente estable en los últimos 9 años y que dos tercios de los trabajadores temporales consiguen mantenerse en el mercado laboral con otro contrato. La Izquierda reclama poner coto a la temporalidad y la Confederación Alemana de Sindicatos advierte de los riesgos que encierra esta modalidad para la estabilidad laboral de los afectados.

Formación profesional

Según informó el Ministerio Federal de Educación, a fecha 30 de septiembre se habían firmado **523.300 nuevos contratos de formación**, 3.000 más que hace un año. El mayor aumento se dio en el servicio público, la industria y las profesiones liberales. Las diferencias entre las regiones son considerables. El número de contratos en empresas fomentados por el Estado descendió a 15.900 (-8,7% en comparación interanual). Por primera vez descendió la cifra de aprendices femeninos por debajo de los 200.000. También aumentó la demanda de puestos de formación, especialmente entre los refugiados. La Agencia Federal de Empleo (BA) registró unas 26.400 refugiados y migrantes que iniciaron una formación profesional en 2017.

Más de 450 expertos de empresas, escuelas de formación profesional, de la ciencia y la política debatieron en la conferencia "**Formación Profesional 4.0 – Oportunidades futuras con la digitalización**" celebrada en Leipzig los días 28 y 29.11 sobre los retos y las requisitos necesarios en la formación profesional en tiempos de la digitalización.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El informe de la caja de enfermedad BKK presentado el 28 de noviembre revela las **ventajas y riesgos que ofrece la digitalización del mundo laboral**, como por ejemplo *homeworking*. El 52,6% de los encuestados no ve afectada su salud negativamente por la digitalización; el 14,6% se siente hoy en día menos sobrecargado gracias a la técnica, pero el 20% de los encuestados alega sentirse sobrecargado o más saturado con la digitalización, por ejemplo por el mayor control, la realización paralela y más rápida de tareas y disponibilidad en el tiempo libre, lo que repercute en el estado de salud. Según el informe de la BKK, el porcentaje de días de bajas temporales por razones psicológicas aumentó en 2016 hasta el 16%; hace diez años era el 10%. Los expertos de la BKK acentúan la necesidad de hacer uso de las oportunidades que ofrece la digitalización minimizando al mismo tiempo las repercusiones negativas que esta pueda tener sobre los empleados.

La Oficina Federal de Estadística informó el 21/12/2017 que los **salarios acordados por convenio colectivo** subieron en 2017 en una media de 2,3% en comparación interanual incluidas pagas extraordinarias y sin pagas extraordinarias el 2,8%. En ambos casos superó la subida alcanzada en 2014, por sexta vez consecutiva que el aumento de salarios por convenio colectivo supera el crecimiento de la inflación. El IPC creció un 1,7%, lo que significa que los empleados

dispusieron de mayor poder adquisitivo y pudieron impulsar el consumo.

El 61% de los **trabajadores están satisfechos con sus salarios**, según un informe del instituto de economía IW-Köln, cercano a la patronal, una contracción de 7 puntos en comparación a 2011. La prensa afirma que este resultado es sorprendente a la vista de las fuertes subidas salariales que se han producido desde entonces. Pero incluso en el segmento de los salarios muy bajos el 53,1% dice estar satisfecho, aunque en Alemania Oriental este porcentaje es solo del 38,4%. La satisfacción aumenta si la empresa en la que trabajan los encuestados paga salarios acordados en la negociación colectiva (63,2% frente a un 56,3%).

El **sindicato del metal IG Metall rechazó la primera propuesta de la patronal** para los 3,9 millones de trabajadores del sector y la calificó de provocación y no negociable por no contener el tema de la reducción de la jornada laboral. La patronal ofrece un aumento salarial del 2% durante 12 meses y una paga única de 200 euros durante los meses de enero, febrero y marzo. La patronal se mostró además abierta a negociar la propuesta del sindicato de reducir paulatinamente la jornada semanal a 28 horas, pero pone como condición que se renuncie a la compensación salarial. La patronal informó que "su intención es mantener las 35 h. como ancla y mantenerse flexible en ambas direcciones dependiendo de las necesidades empresariales". El sindicato reclama un 6% de aumento salarial y el derecho a una reducción temporal de la jornada laboral a 28 horas vinculada a una cierta compensación salarial.

El 6.1.2018 las empresas con más de 200 trabajadores deberán hacer **transparentes sus estructuras salariales**. El objetivo de esta Ley, aprobada en la anterior legislatura, es reducir la brecha salarial que – sin tener en cuenta la formación, experiencia profesional y estatus profesional – es del 21%. Teniendo en cuenta estos factores, la brecha se sitúa en el 6%. Según una encuesta a diversas empresas, solamente el 15% de estas cree que se podrían estar dando situaciones de discriminación salarial, mientras que el 43% está preparado para cumplir con la ley.

De acuerdo con una sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, **Uber no es una plataforma digital** sino una empresa de transporte y por lo tanto estará sometida a los mismos requisitos y exigencias nacionales de las compañías de taxis, incluyendo la obligatoriedad de contar con una licencia. En Alemania, tanto tribunales regionales como nacionales consideran el caso de forma parecida y *Uber* ya perdió varios procesos civiles contra las compañías de taxi, lo que llevó a la empresa a renunciar a *Uber Pop*. Alemania tiene además un caso abierto. La Corte Federal de Justicia elevó ante el TJUE en mayo

de 2017 el caso de *Uber Black* sobre la permisibilidad de App para vehículos de alquiler. Todavía no hay una fecha fija para la vista del caso.

Asuntos sociales y servicios sociales

Según un informe de la Oficina Federal de Estadística de 28.11 a 31.12.2016 un total 7,9 millones de personas dependían de las **prestaciones no contributivas básicas**. Esta prestación cubre al menos parcialmente el gasto de vivienda y calefacción y prevé además una ayuda de 409 euros para adultos en hogares unipersonales y hasta 311 euros para menores y jóvenes. 5.972.889 personas percibían la prestación no contributiva por desempleo (+2,3% en comparación interanual), 133.389 recibían la prestación no contributiva para personas con una discapacidad (+2,7%), 1.025.903 percibían la prestación no contributivas para personas mayores o con una incapacidad laboral total (+1,2%) y otras 728.239 recibían la prestación para solicitantes de protección internacional (-25,3%). La prensa señala que resulta preocupante que más de 2,05 millones de menores dependan de las prestaciones no contributivas por desempleo (junio 2017), 100.000 más que el año anterior. La cifra de menores extranjeros beneficiarios de esta prestación aumentó en 170.000 hasta alcanzar los 583.639, lo que supone un incremento del 41% en términos interanuales. Este incremento se debe sobre todo a la entrada masiva de solicitantes de protección internacional.

La prensa comenta el 30.11 las cifras de la Agencia Federal de Empleo según las cuales el número de **prestaciones por hijos a cargo que este organismo paga para hijos de ciudadanos europeos** que residen en otros países de la UE aumentó en 170.000 entre enero y octubre 2017 (+10% en términos interanuales). En comparación a 2014, el número de beneficiarios incluso se ha duplicado. En la anterior legislatura, el entonces ministro de Hacienda Wolfgang Schäuble (CDU) propuso limitar el derecho de los ciudadanos europeos a recibir esta prestación para los menores que no residen en Alemania. La entonces ministra de Trabajo Andrea Nahles (SPD) bloqueó la iniciativa de Schäuble argumentando que no había sido consensuada con Bruselas.

Desde la creación de la **prestación parental** hace unos diez años, se han beneficiado de ella unos 8 millones de padres y madres. El 82% de los beneficiarios dice que la prestación parental es especialmente importante para mantener estables los ingresos familiares durante las excedencias para los cuidados de los hijos.

La prensa alemana se hace eco de un estudio elaborado por un equipo liderado por el economista Thomas Piketty. El informe afirma

que en Alemania **la tasa de desigualdad** es similar a la del año 1913. La desigualdad en Alemania se moderó considerablemente después de la Segunda Guerra Mundial, pero a partir de los años setenta volvió a aumentar. La mitad de la población con ingresos más bajos llegó a tener un tercio del conjunto de los ingresos, hoy en día este valor ha caído en la mitad. El 10% con los ingresos más elevados ha pasado de tener un tercio del conjunto de los ingresos a la mitad, un valor idéntico al registrado hace 100 años. Sin embargo, el informe no incluye el efecto nivelador de las prestaciones sociales, que sigue siendo bastante eficaz en Alemania.

Diversas ONG señalan que en los últimos diez años se ha duplicado **el número de jubilados que acuden a los bancos de alimentos**; en 2017 fueron un total de 350.000 jubilados, el 23% del conjunto los usuarios. En Alemania existen 900 bancos de alimentos que ofrecen productos gratuitos a 1.500.000 personas en total. Estas fuentes señalan que la mayoría de las personas mayores que recurren a este servicio son mujeres, en su mayoría debido a que las pensiones o prestaciones que perciben no son suficientes para poder subsistir. Muchas de las mujeres afectadas se ven abocadas a esta situación cuando enviudan. Otro colectivo de mayores que tiene unos índices de riesgo de pobreza superior a la media son las personas que perciben la pensión por incapacidad total. El incremento de los alquileres podría ser un factor añadido que explica el incremento del número de mayores en una situación de necesidad. La prensa se hace eco de diversos informes que advierten del riesgo de que el futuro el riesgo de pobreza de las personas mayores pueda crecer exponencialmente. Así por ejemplo, de acuerdo a un informe de la Fundación Bertelsmann, en 2036 aproximadamente el 20% de los mayores de 67 años podría llegar a encontrarse en esta situación. Las ONG exigen de los partidos políticos que tengan en cuenta esta realidad en las negociaciones para formar gobierno.

Migraciones

Según la Oficina Europea de Estadística, Alemania resolvió 357.625 **primeras solicitudes de protección internacional** durante la primera mitad de 2017, un 80% más que en el resto de los otros 27 países miembros de la UE, en donde en conjunto se resolvieron 199.405 casos. Hasta finales de octubre de 2017, se registraron 450.000 resoluciones según Eurostat, lo que parece indicar que en ese espacio de tiempo han seguido ingresando en el país tantos solicitantes de asilo como en el periodo anterior. Estas cifras resultan ser más bajas que las de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), según las cuales, Alemania resolvió 388.201 casos de primera solicitud de protección internacional en el primer semestre del año. Si se tiene en cuenta las solicitudes sucesivas, se alcanzaría la cifra de 408.147 casos. Desde el punto de vista estadístico,

Alemania se situó en el primer semestre del año por encima de la cuota medida europea en cuanto al reconocimiento de solicitantes de asilo con el 48% (EU: 46%). Austria alcanzó el 60% y Francia el 32%. Suiza se colocó en el nivel de Alemania.

Según cifras facilitadas por el Ministerio de Interior, hasta finales de noviembre entraron en el país unos **173.000 nuevos solicitantes de protección internacional** (2016: 280.000; 2015: 890.000). Teniendo en cuenta que la cifra mensual se mantiene constante en unos 15.000, el ministro De Maiziere espera que hasta finales de año la cifra se mantenga por debajo de las 200.000 personas, cifra de inmigración máxima anual demandada por la CSU. Se consideran razones principales de este descenso el cierre de la ruta balcánica y el acuerdo sobre refugiados de la UE con Turquía. En estas estadísticas no figuran los inmigrantes acogidos a la reagrupación familiar. Se calcula que se expidieron en el año unas 110.000 y 120.000 visas por reagrupación familiar. Hasta mediados habían sido 60.000.

El ministro del Interior Thomas de Maizière (CDU) anunció en diciembre un incremento considerable de las ayudas para **el retorno voluntario** de aquellos solicitantes de protección internacional cuya solicitud haya sido desestimada. Un matrimonio con un hijo podrá recibir hasta 6.000 euros, el doble de la ayuda que se ofrecía hasta ahora. Además, podrán recibir ayudas para financiar una vivienda durante los doce meses posteriores a su retorno. Esta mejora se aplicará inmediatamente y estará en vigor hasta febrero. La prensa acentúa que el Gobierno este año no logró alcanzar su objetivo de repatriar, tanto de forma voluntaria u forzada, a un número mayor de refugiados sin derecho a permanecer en el país. La cifra de repatriación voluntaria hasta finales de noviembre se había reducido a la mitad en comparación interanual. Según cifras de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), se apoyó económicamente a unas 27.903 personas en su repatriación (2016: 50.759). Por otro lado, la policía cifró en 22.190 las personas repatriadas de forma forzada en 2017 (2016: 25.375). El Ministerio de Interior justifica esto con la alta cifra de repatriaciones registradas en 2016, especialmente de ciudadanos procedentes de la región balcánica. Las repatriaciones de ciudadanos procedentes de otros países de origen resultan difíciles.

DINAMARCA

EL MINISTRO DE EMPLEO MARCA LOS OBJETIVOS DE EMPLEO PARA LOS MUNICIPIOS¹

Cada año, el ministro de empleo fija el marco de los objetivos de las medidas de empleo para los municipios que han sido previamente abordados en el Consejo de Empleo en el que están representados los interlocutores sociales.

En el escrito a los municipios, el ministro de Empleo subraya el aumento del número de personas autosuficientes y la importancia de apoyar esta evolución positiva focalizando las medidas para el empleo y la formación, además de las posibilidades de las empresas para encontrar mano de obra.

Uno de los nuevos objetivos mencionados por el ministro este año es la lucha para evitar el fraude social que ocupa un lugar destacado, con especial incidencia en los desempleados, que trabajan de forma ilegal y solicitan prestaciones de desempleo, los padres solteros que declaran falsamente que son familias monoparentales y los combatientes extranjeros yihadistas que han recibido prestaciones sociales mientras luchaban. Esto ha llevado a una modificación de la normativa, que permitirá a las autoridades aumentar las sanciones a las personas que cuestan al Estado millones de coronas cada año por el cobro indebido de prestaciones.

Una encuesta de la Federación de Municipios, en 2011, estimó que el fraude social anual se situaba entonces entre los 7.000 y los 12.000 millones de coronas (aprox.934 y 1.600 millones de €), equivalente a aproximadamente el 3%-4% de todas las prestaciones sociales.

Según el ministro, para apoyar a los municipios en la consecución de los objetivos de empleo, la Autoridad de Empleo, en colaboración con el Consejo Nacional de Empleo, abordará los indicadores nacionales que son complementados con el seguimiento local de las medidas. Los objetivos se incorporarán a los planes de empleo de los municipios y también será posible hacer adaptaciones en función de los retos locales y presentar los indicadores más relevantes para cada oficina de empleo.

Los objetivos son los siguientes:

¹ **Fuentes:** Texto, Página Web del Gobierno.

1. Aumentar la cantidad de personas en empleo o en formación como alternativa a la percepción de rentas pasivas

El objetivo del gobierno es que un mayor número de personas, que hoy son beneficiarias de prestaciones públicas, encuentre un empleo o participen en una formación para que puedan ser autosuficientes. Estar capacitado para proveer a su propia manutención y contribuir al mercado laboral tiene un valor humano y, además crea crecimiento y bienestar, según el ejecutivo.

Por eso, es importante que los resultados de los municipios se midan en función de su progreso respecto a la reducción de los beneficiarios de prestaciones, ya que una disminución en un aspecto podrá significar un aumento en otro. Este objetivo tiene una estrecha relación con la reforma de reembolsos, en vigor a partir del 1º de enero de 2016, que introdujo la homologación del reembolso para todas las prestaciones con un factor reductor a medida que aumenta la duración del período de la prestación pública, independientemente de la prestación concedida y las medidas que se apliquen en cada caso. Este objetivo se basa en los resultados de los municipios.

2. Garantizar a las empresas la mano de obra que necesiten

Las oficinas de empleo tendrán que apoyar la consecución y la retención de la mano de obra que necesitan las empresas. Por eso, tendrán que focalizar el apoyo a las empresas a efectos del reclutamiento y la cualificación adaptada a su demanda de trabajadores.

Las iniciativas tendrán un efecto preventivo frente a la escasez de mano de obra y ayudarán a las oficinas de empleo en su principal función, con el fin de casar mejor la oferta y la demanda de empleo. Un buen servicio a las empresas es una tarea intermunicipal que permite a las oficinas de empleo locales una colaboración eficaz y sistemática y el apoyo transversal al reclutamiento de personal de las empresas en los distintos municipios. Para las empresas, es vital poder conseguir la mano de obra adecuada sin demoras, independientemente del municipio de residencia de los trabajadores. Para impulsar el servicio a las empresas –que también es una tarea intermunicipal– la Autoridad de Empleo hará seguimientos de la evolución del mercado laboral, tanto en el plano regional como en el nacional.

3. Incrementar la cantidad de refugiados y reunificados que sean autosuficientes

Los municipios se encuentran ante un reto histórico respecto a la acogida e integración de los nuevos refugiados y familiares reunificados. Por eso, es importante que las medidas de integración focalicen la inserción inmediata en el mercado laboral del colectivo, tras haber concedido la autorización de asilo. Esto también facilitará a los refugiados la cualificación y el establecimiento de una red social para mantenerse activos de forma permanente y conseguir de esta forma ser autosuficientes.

Para obtener este propósito, el Gobierno pactó, en la primavera de 2016, un acuerdo bipartito con los municipios para fortalecer el programa de integración que focaliza las medidas para el empleo en las empresas y la implantación de las mismas con carácter inmediato. A su vez, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo tripartito que, además de las iniciativas del acuerdo bipartito, introduce un programa de formación básica de integración que facilita el acceso subvencionado al mercado laboral de los refugiados y reunificados que no cumplen los requisitos y las demandas del mercado danés.

4. Conseguir la colocación de un mayor número de beneficiarios del subsidio con capacidad para trabajar y la formación y/o el empleo de todos los desempleados que puedan ejercer una actividad para mejorar su empleabilidad

En enero de 2017 se registraron en todo el territorio 86.000 beneficiarios del subsidio o renta mínima² y 25.000 perceptores del subsidio reducido de integración³. Entre ellos, había 26.000

² **La renta mínima o subsidio por desempleo (2018)** es una prestación universal no contributiva y universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 30 años (y menores de esta edad si tienen una formación²) que no coticen a un seguro de desempleo y hayan sido afectados por una circunstancia social que les impida tener recursos para proveer su propia manutención o la de su familia y si no puedan acceder a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada normal oscila entre 11.282 coronas/mes (aprox. 1.504€) para personas mayores de 30 años sin hijos hasta 14.993 coronas/mes (aprox. 1.999€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo. Las personas con formación de entre 25 y 29 años, perciben cuantías entre las 3.509 coronas/mes (aprox. 467€) y 7.272 coronas/mes (aprox. 970€), en función de si conviven o no con sus progenitores

³ **La renta mínima o subsidio por desempleo para inmigrantes (2018)** es una prestación universal que se concede en idénticas condiciones a la renta mínima o subsidio por desempleo con una cuantía reducida para los inmigrantes y daneses que hayan residido fuera del país y que cumplan los requisitos básicos para acceder a ella. La cuantía de la prestación oscila entre las 2.664 coronas/mes para solteros

beneficiarios con capacidad para trabajar en el primer colectivo y 25.000 en el segundo, equivalente al 30% y 52% respectivamente. Las empresas tienen constante necesidad de trabajadores y se requiere que los municipios asuman su responsabilidad y les faciliten la mano de obra demandada. A medida que aumenta la colocación de beneficiarios del subsidio capacitados para trabajar, se requiere facilitar el acceso al mercado laboral de un mayor número de desempleados aptos para ejercer una actividad que mejore su empleabilidad.

5. La lucha contra el fraude social y el cobro indebido de las prestaciones

Durante muchos años se ha intentado minimizar los cobros indebidos y el fraude social, ya que son comportamientos sociales inaceptables que perjudican el bienestar y afectan a la seguridad jurídica de los ciudadanos. Por eso, el gobierno pactó un acuerdo con la Federación Nacional de Administraciones Locales en 2016 que impone a todos los municipios la obligación de documentar el progreso de las medidas de control, a través de mediciones semestrales y, además en 2017, se acordó que para 2018 se aplicarían medidas adicionales de control para impedir al fraude social y los cobros indebidos.



(aprox. 355€) hasta 8.653 coronas/mes (aprox. 1.154€) para individuos casados con hijos y 12.364 coronas/mes (aprox. 1.648€) para familias monoparentales

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El 19 de diciembre por la noche, tras un largo proceso de discusión parlamentaria y fuerte polémica entre el gobierno y los partidos de la oposición, se aprobó el presupuesto estatal para 2018 con 153 votos a favor y 144 en contra.

«Grecia recupera su autodeterminación, su fuerza económica y su prestigio internacional y tiene la oportunidad de regenerarse y corregir errores estructurales del pasado», resaltó el primer ministro, Alexis Tsipras en su intervención parlamentaria. Acusó a la Nueva Democracia por su postura ambigua ante el asunto de los paraísos fiscales y personalmente al presidente del partido, Kiriakos Mitsotakis, por intentar evitar este tema.

Mitsotakis, por su parte, resaltó que el gobierno de Alexis Tsipras ha sufrido una derrota irremediable a todos los niveles y sostuvo que 2018 será el año del cambio político que necesita el país.

El presupuesto prevé, entre otras cosas, superávit primario de 3,8% del PIB, crecimiento económico al 2,5%, e ingresos de privatizaciones de 2,7 billones de euros.

Según el gobierno, este es el último presupuesto que se enmarca en el plan macroeconómico del ajuste fiscal y significa un importante cambio de orientación porque introduce al país en un nuevo periodo de estabilidad económica.

2018 es el último año del ajuste fiscal, resaltó, el ministro suplente de Finanzas Yorgos Juliarakis.

El gobierno festeja mientras lo pobres se hacen cada vez más pobres, comentó el vicepresidente de la ND, Kostis Jatzidakis.

Como cada año, desde diciembre de 2009, también este año se han realizado en Atenas manifestaciones con motivo del aniversario de la muerte del estudiante Alexis Grigorópulos, de 16 años, por manos de un agente de policía durante una manifestación en 2008. La primera concentración de este año fue organizada por asociaciones de alumnos y estudiantes en los Propileos de la Universidad de Atenas, en el centro de la capital, durante las primeras horas de la tarde, mientras que en el mismo lugar, por la noche, se celebró otra manifestación convocada por colectivos y organizaciones antisistema y de la izquierda extraparlamentaria. Durante las movilizaciones se

produjeron incidentes violentos entre manifestantes y policía, cuando encapuchados provocaron daños materiales a escaparates de comercios y prendieron fuego a contenedores, mientras que la policía respondió lanzando gases lacrimógenos.

El primer ministro griego, Alexis Tsipras, en la Reunión del Consejo Europeo de mediados de diciembre en Bruselas resaltó los asuntos que deben ocupar la agenda de una "Europa social" y tomó una importante iniciativa al respecto.

Tsipras en su discurso destacó que el Plan Europeo de los Derechos Sociales es muy importante y se debe poner en la práctica puesto que restablece el equilibrio perdido por el acuerdo fiscal y propuso que el semestre europeo (el proceso de coordinación de las políticas económicas y fiscales) incluya políticas sociales de carácter preceptivo. Finalmente, propuso que las decisiones para las políticas sociales en la UE se dejen constar por escrito en las conclusiones de la Reunión.

La iniciativa de Alexis Tsipras fue apoyada por la Comisión Europea, por Francia, Italia, Suecia y Portugal mientras Alemania dejó abierta la posibilidad de apoyarla. El asunto se volverá a discutir en el Consejo Europeo del próximo marzo. En este marco la Comisión se comprometió a entregar más propuestas para poder controlar la aplicación del Plan Europeo de los Derechos Sociales.

Por tercer año consecutivo, Grecia ha conseguido presentar los índices más altos de absorción de los fondos comunitarios del Marco Estratégico Nacional de Referencia. Con este motivo, el ministro alternativo de Economía, Alexis Jaritsis, declaró que «la pretensión principal del ministerio es encauzar liquidez a la economía y garantizar una financiación suficiente para materializar la infraestructura necesaria y apoyar las iniciativas empresariales». "Nuestro esfuerzo se tradujo en una inyección de más de 11 mil millones de euros a la economía griega en los tres últimos años, mientras que gracias a la estrecha cooperación que hemos establecido con el Banco Europeo de Inversiones nuevos fondos se han visto canalizados hacia la economía griega", resaltó el funcionario griego.

Para 2018, Jaritsis resaltó que el gobierno seguirá la misma dirección "con proyectos de apoyo a empresas y municipios, pero también con instrumentos financieros especiales para dar apoyo más eficiente a una serie de sectores económicos".

Situación económica

«La economía griega recupera signo positivo de crecimiento y el país ha conseguido tener acceso a los mercados financieros

internacionales para su financiación” apunta el periódico estadounidense *Wall Street Journal* en un artículo dedicado a la situación económica y política de Europa durante 2017.

“2017 se suponía que era el año en el que iba a triunfar el populismo en Europa, tal como había ocurrido anteriormente con los EEUU y Gran Bretaña, revocando importantes gobiernos y destrozando el consenso hacia el futuro del continente. Sin embargo, la UE está ahora en mejor condición económica y política que antes y se encuentra mucho más unida que durante los últimos años”, comenta el periódico estadounidense.

Situación social

El Parlamento griego aprobó por amplia mayoría un proyecto de ley según el cual se repartirán 720 millones de euros a los estratos sociales más afectados por la crisis, (familias numerosas, jubilados, parados, los que cobran menos de 9.000 euros al año etc). La ayuda económica (paga extraordinaria de Navidad o dividendo social) asciende a 500 euros por beneficiario y es el segundo año consecutivo que el gobierno griego distribuye el excedente fiscal del año.

Como el superávit presupuestario ha superado lo previsto y las metas del programa del tercer rescate financiero han sido alcanzadas e incluso por encima de lo previsto, el primer Ministro griego declaró que el dividendo social es una medida prioritaria para corregir una injusticia social que se produjo por los programas de austeridad durante los últimos años. El señaló también que la economía griega registra un crecimiento de 2% por primera vez en los últimos diez años. Todos los partidos, menos Amanecer Dorado, aprobaron la ley.

Además se aprobó la asistencia financiera de emergencia, bajo la forma de subvención directa de hasta 8.000 euros, a los afectados de las lluvias torrenciales en Ática.

El 14 de diciembre se realizó una huelga general de 24 horas, convocada por los sindicatos principales del sector privado (GSEE) y público (ADEDY) el jueves 14 de diciembre. Las asociaciones sindicales convocaron una manifestación para las once de la mañana en la plaza Clafmonos de Atenas, aunque la organización sindicalista del Partido Comunista está organizando una concentración por separado, a las 10:30am, en la plaza de Omonia.

Los trabajadores reclaman la revisión inmediata de los Presupuestos Generales para 2018, para eliminar los recortes drásticos de los derechos sociales y la nueva oleada de impuestos, mientras que a la vez dan un mensaje a favor de la actividad

sindicalista libre, sin injerencia estatal y patronal en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Entre las peticiones principales figuran el derecho a la negociación colectiva libre y el derecho a la huelga.

En las movilizaciones han participado también agricultores, ya que en un comunicado su asociación nacional ha instado al mundo agrícola que asista a las manifestaciones convocadas por los trabajadores.

Postura de Tsipras sobre las cuotas de refugiados por países

En relación con la crisis de los refugiados e inmigrantes en suelo europeo, en una reunión celebrada el 15 de diciembre, al margen de la Cumbre UE, entre el Primer Ministro griego, Alexis Tsipras y el presidente de la Comisión Europea, Jean Claude Juncker, la Canciller alemana, Angela Merkel y el Primer Ministro búlgaro, Boiko Borisov, el mandatario griego aclaró que Grecia no va a aceptar la propuesta del presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, según la cual se deberían eliminar las cuotas obligatorias de refugiados e inmigrantes, no sólo porque pone serios obstáculos en la administración de los flujos migratorios sino también porque pone en peligro el futuro de la Unión Europea, al poner en entredicho el concepto base de la solidaridad.

La canciller Merkel al llegar a la Reunión declaró que la propuesta Tusk no es satisfactoria mientras que el presidente francés, Emmanuel Macron resaltó que no es el momento adecuado para revisar decisiones tomadas en este asunto.

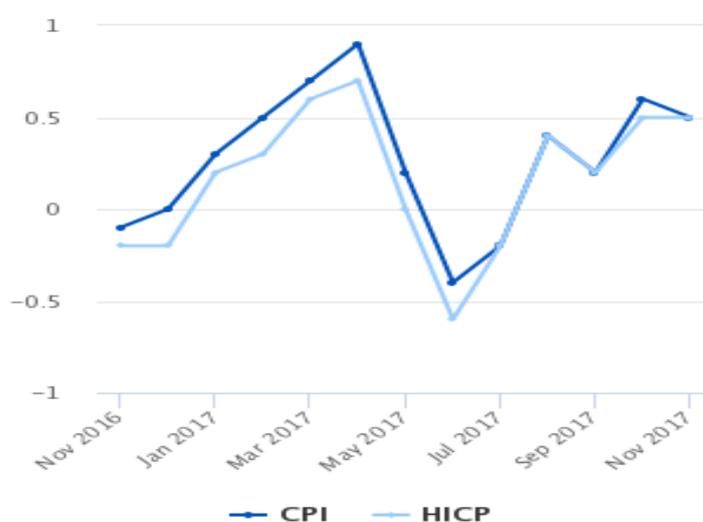
IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de noviembre de 2017 un 0,6% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

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



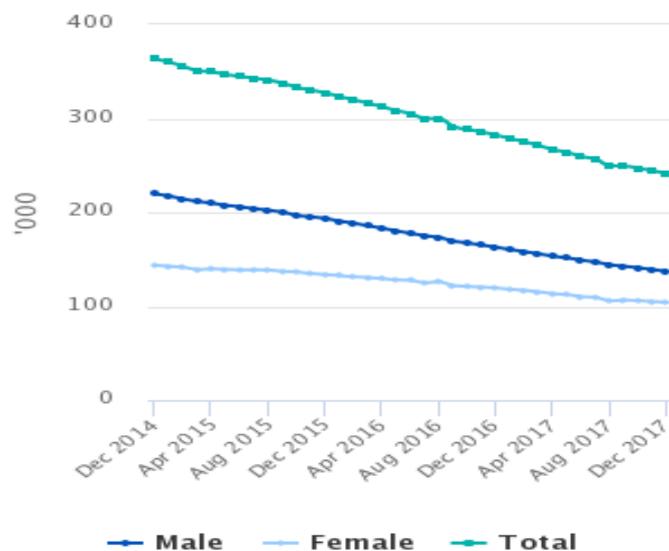
Source: CSO Ireland

Mercado de trabajo

Estadísticas mensuales

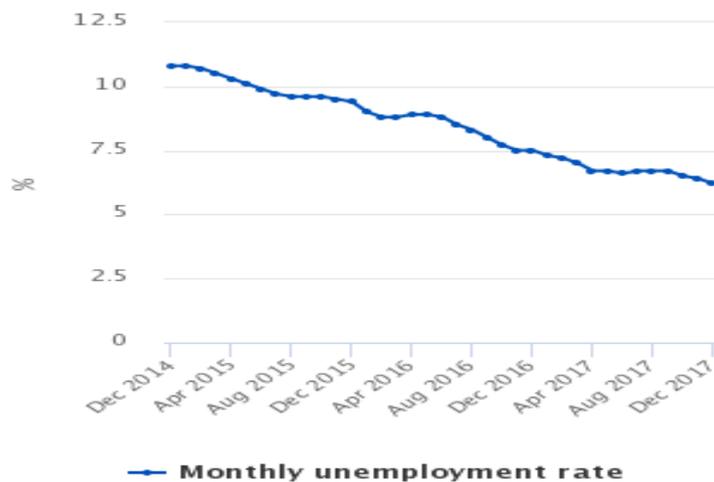
El número de perceptores de prestación por desempleo vuelve a descender

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de diciembre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 241.300, 2.900 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado desde agosto de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,6%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 97.918, lo que supone una caída del 20,1% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años ha descendido un 18,5% en términos anuales, alcanzando los 24.675.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en diciembre ha descendido de nuevo hasta situarse en el 6,2%, una caída de dos décimas con respecto a noviembre. En diciembre se han registrado 146.700 desempleados, 26.900 menos que el año anterior.

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

Source: CSO Ireland

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Publicación de la nueva Ley de Empleo

El pasado 7 de diciembre la ministra de Empleo y Protección Social, Regina Doherty, presentó en la Parlamento el proyecto de Ley de Empleo (disposiciones varias) de 2017 con objeto de cumplir con el compromiso adquirido en el Programa del Gobierno de Coalición para atajar los problemas causados por la precarización del trabajo y endurecer la legislación contra el trabajo precario.

Según Doherty, esta nueva Ley será una parte fundamental de la legislación laboral, ya que su objetivo principal es mejorar la seguridad y el conocimiento del número de horas de trabajo de los empleados con contratos inseguros y de aquellos que trabajan jornadas variables.

Esta normativa es el resultado de extensas consultas y, sobre todo, de la consulta pública realizada para el estudio de la Universidad de Limerick sobre el predominio de contratos cero horas y contratos con pocas horas pactadas. Dicha norma solventa varias materias que han sido identificadas como áreas donde la legislación laboral actual puede ser reforzada en beneficio de los empleados, sin imponer costes innecesarios a los empresarios. El objetivo fundamental de esta nueva Ley es mejorar las condiciones de los trabajadores con contratos sin horas definidas, centrándose en cuatro materias:

- Asegurar que los trabajadores estén mejor informados sobre la naturaleza de sus contratos y, en particular, sobre sus condiciones esenciales de trabajo al comienzo de su relación laboral. Actualmente se requiere que los empresarios aporten 15 condiciones de empleo a sus empleados dentro de un plazo de 2 meses. En su lugar, se propone que las siguientes cinco condiciones se provean dentro de los cinco días siguientes al comienzo del empleo:
 1. Nombre completo del empresario y del trabajador.
 2. Dirección del empresario
 3. La duración estimada del contrato (en caso de contratos temporales o de duración determinada).
 4. La cuantía o el método para calcular el salario.
 5. Estimación del empresario de cuál va a ser la duración normal de la jornada de trabajo diaria y semanal del trabajador.

Las demás condiciones de empleo deberán ser aportadas dentro del actual periodo de dos meses.

Además, la Ley crea una nueva infracción laboral en caso de que los empresarios no aporten dentro de un plazo de un mes las cinco condiciones señaladas. Se estima que endurecer las sanciones por la falta de cumplimiento ayudará a promover mejores prácticas de empleo y ofrecerá mayor claridad sobre los elementos esenciales de la relación laboral tanto para los empresarios como para los empleados.

- Endurecer las disposiciones sobre los pagos mínimos para trabajadores con bajos salarios que son llamados un día a trabajar y son enviados posteriormente a casa sin haber realizado ninguna hora de trabajo y por la que no reciben un salario. Se introducirá un pago mínimo para estos casos. Por ejemplo, si un empresario convoca a trabajar a seis trabajadores pero posteriormente decide que solo necesita a tres de ellos, los que son enviados a casa tendrán derecho al 25% del sueldo que recibirían por ese turno de trabajo, con un pago mínimo de 3 veces el salario mínimo por hora (3 x 9,55 euros) o 3 veces el salario mínimo pactado en convenio (en los casos en que se aplique éstos).
- Prohibir los contratos cero horas salvo en casos de trabajo casual, urgencia o alivio a corto plazo del empresario. Con esta propuesta se pretende evitar el abuso del incremento de este tipo de contratos. Aunque se reconoce que siempre habrá necesidad de cubrir trabajo casual, con esta Ley se persigue a los empresarios que de manera deliberada falsean la calificación de los empleados como casuales, pudiendo ser sancionados por ofrecer información falsa o errónea.
- Crear un nuevo derecho para los empleados cuyos contratos de trabajo no reflejen la realidad de las horas trabajadas de manera habitual en un periodo de 18 meses, a los que se situará en otra banda horaria⁴ que refleje mejor las horas trabajadas durante dicho periodo. Con esta cláusula se ofrecerá mayor seguridad y se reflejará de una forma más real sus horas de trabajo y el nivel de ingresos, solucionando así las dificultades de los trabajadores para acceder al crédito, incluidas las hipotecas. El periodo de referencia de 18 meses se considera suficientemente largo para incluir variaciones estacionales. Los empleados podrán reclamar a través de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo (*Workplace*)

⁴ Banda horaria: Al celebrar un contrato el trabajador estima unas horas mínimas que deberán ser prestadas por el trabajador. En caso de que el trabajador (habiéndose establecido un mínimo de 20 horas semanales) venga prestando servicios durante dicho periodo de 18 meses de 25 horas/semana, se entenderá que el contrato se ha celebrado por un mínimo de 25 horas/semana.

Relations Commission) aunque la rectificación estará limitada a ser situados en su apropiada banda horaria. Los empresarios podrán denegar esta petición del trabajador cuando:

- Los hechos no prueben la solicitud del trabajador
- Cambios significativos adversos hayan afectado a la empresa
- Situaciones de urgencia
- Si las horas trabajadas por el empleado en dicho periodo se debe a una situación especial temporal

Esta disposición no será de aplicación a los acuerdos sobre bandas horarias establecidas mediante convenio colectivo.

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El final del año 2017 en Italia ha coincidido con el final de la XVII legislatura. Los italianos han sido convocados a las urnas el 4 de marzo próximo para votar en unas elecciones generales después de la disolución del Parlamento decidida por el Presidente de la República, Sergio Mattarella, el pasado 28 de diciembre tras recibir, siguiendo las reglas constitucionales, al primer ministro, Paolo Gentiloni, y a los presidentes de la Cámara de Diputados, Laura Boldrini, y del Senado, Pietro Grasso. Esa misma tarde en Consejo de Ministros, se fijó la fecha de los comicios.

Horas antes de la disolución del Parlamento el primer ministro Gentiloni había comparecido ante los medios de comunicación en la rueda de prensa anual de fin de año, en la que hizo balance de los que consideró "fructíferos" cinco años de gobierno progresista, en los que el país "se ha puesto en marcha tras la peor crisis", dijo, desde la II Guerra Mundial. Gentiloni juró el cargo el 12 de diciembre de 2016 tras la dimisión de su predecesor, Matteo Renzi y lo hizo con el objetivo de llevar a su término natural la legislatura y no provocar interrupciones que habrían provocado consecuencias "graves" y "devastadoras". Subrayó el crecimiento de la economía italiana "con buen ritmo" con menos déficit, más impuestos y sin haber aumentado los impuestos, y cuantificó en un millón los puestos de trabajo recuperados en el último quinquenio. Además defendió la actuación del Gobierno en el salvamento de algunas entidades bancarias en apuros y celebró las negociaciones con Bruselas a tal fin. En el plano social destacó los avances con leyes como la introducción del delito de tortura, otra contra la violencia machista, las uniones civiles homosexuales y por último, la del testamento vital, aprobada hace dos semanas. Pero lamentó que haya quedado en el cajón por falta de apoyos uno de los proyectos que han protagonizado el debate político en los últimos tiempos, la del "Ius soli", que pretendía otorgar la nacionalidad a los hijos de extranjeros nacidos en el país. En su balance también habló de la acuciante crisis migratoria, una cuestión "gestionada" dada la disminución de las llegadas y los naufragios de inmigrantes, gracias también a los acuerdos con las autoridades libias y otras operaciones en África, como una en Níger que será aprobada próximamente. En esta ocasión, al balance del año, el primer ministro se refirió al tiempo de transición hasta la formación de un nuevo gobierno señalando que "Italia no entra en pausa".

También el presidente Mattarella, en su discurso de fin de año, hizo referencia a las elecciones, pidiendo a los partidos que elaboren

propuestas "realistas y concretas" y animó a todo el país a acudir a las urnas para que haya una masiva participación. Recordó que "el horizonte del futuro" que se abrirá tras las elecciones generales en el país será objeto del debate durante la campaña electoral e hizo un llamamiento para tranquilizar a quienes puedan ver en esta cita un devenir incierto para Italia.

En los cinco años de legislatura, ha habido tres primeros ministros: Enrico Letta, Matteo Renzi y Paolo Gentiloni, todos del Partido Democrático, que fue quien ganó las elecciones de 2013 sin que pudiera gobernar en solitario. Durante estos años ha estado apoyado por el partido de centro derecha que lidera el actual ministro de Exteriores Angelino Alfano, que fue delfín de Berlusconi en Forza Italia hasta que formó su propio grupo. El gobierno de Gentiloni contado con una mayoría muy justa pero suficiente para tramitar sus propuestas, aunque en muchos casos ha tenido que recurrir a mociones de confianza para superar algunas votaciones debido a que en el Senado, los apoyos han sido más exiguos que en la Cámara de Diputados, sobre todo después de la escisión del Partido Democrático.

Las próximas elecciones se celebrarán con una nueva ley electoral que, según todos los analistas, no parece vaya a facilitar la formación de Gobierno porque no garantiza mayoría a ninguno de los partidos que se presentan.

Según los últimos sondeos, los partidos del centroderecha, en coalición, obtendrían juntos una ventaja sobre el Partido Democrático y el Movimiento 5 Estrellas (M5S), que se presenta en solitario, recibe los mayores porcentajes de intención de voto.

Ante esta situación, y sobre todo, ante los malos resultados del Partido Democrático en las elecciones celebradas el pasado mes de noviembre en Sicilia, en las que ganó la coalición del centro derecha formada por La Liga Norte y Forza Italia, muchas están siendo las voces que piden un acercamiento entre el PD de Matteo Renzi y los grupos más a la izquierda que se escindieron de este partido, pero a pesar de que se han estado manteniendo contactos, hasta ahora ha sido imposible un acuerdo a nivel nacional. En todo caso la izquierda sigue fraccionada y tras la salida del PD de Pierluigi Bersani, han sido otras importantes figuras las que se han ido separando del partido liderado por Matteo Renzi. El último ha sido el presidente del Senado Piero Grasso que ha fundado un nuevo movimiento "Libres e Iguales".

Mientras tanto, el candidato a primer ministro del Movimiento 5 Estrellas, Luigi Di Maio, ha ido moderando el mensaje antisistema que ha caracterizado los primeros tres años del movimiento, y ya no propone la salida del euro o incluso ha hablado de posibles acuerdos post electorales con otros partidos para favorecer la gobernabilidad

en caso de que sea el más votado.

En el centro derecha Silvio Berlusconi ha vuelto a cobrar protagonismo. Aunque no se conocen aún los resultados de la sentencia sobre su posibilidad a presentarse como candidato del Tribunal de Estrasburgo, lleva tiempo presentando sus propuestas para el programa de gobierno, que tiene intención de pactar con Mateo Salvini, de la Liga Norte y con Giorgia Meloni, de Fratelli de Italia. En Sicilia la coalición formada por estos tres partidos ha obtenido muy buenos resultados, el problema es que a nivel nacional hay desacuerdos en algunos aspectos claves entre ellos como la derogación de la reforma laboral o la reforma Fornero de pensiones. Silvio Berlusconi considera que sus adversarios son el Movimiento 5 Estrellas y no el centro izquierda.

Situación económica

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en relación con la situación económica, la economía italiana sigue atravesando una fase positiva, con señales de mejoría incluso para los próximos meses. Según el ISTAT, en un marco internacional en expansión, se consolida el crecimiento de la economía italiana, empujada por la recuperación en la acumulación de capital. La actividad productiva mantiene una evolución positiva en general, siendo más lenta en el sector de los servicios. El mercado laboral ha recuperado los niveles de meses anteriores. Al mismo tiempo, se ha producido una reducción de la productividad, debida al aumento del número de personas ocupadas como es característico de las fases de recuperación económica. Y señales positivas también en las previsiones a corto plazo.

En particular, el incremento del PIB en el tercer trimestre ha sido empujado por la demanda interna. En el tercer trimestre de 2017 el PIB ha aumentado el 0,4% con respecto al trimestre anterior (menos del 0,5% previsto con anterioridad) y el 1,7% en términos interanuales (se esperaba que fuese del 1,8%). La variación acumulada hasta ahora es del 1,4%, en vez del 1,5% previsto anteriormente. El gobierno mantiene su previsión anual del 1,5%. La diferencia, según el ISTAT, se debe a que ellos han corregido los datos por los efectos del calendario.

Fuerte ha sido el impulso del consumo, con un aumento del 0,3%, y más fuerte aún ha sido la evolución positiva de las inversiones fijas, con un aumento del 3% en términos mensuales. En el tercer trimestre el valor añadido de la industria, en sentido estricto, ha reflejado un fuerte incremento (+1.6%). Sin embargo, en el sector de los servicios se confirma una desaceleración del valor añadido.

En el mercado de trabajo ha aumentado el número de horas

trabajadas en un 0,7% en el tercer trimestre con respecto al segundo. Consecuentemente –explica el ISTAT- se reduce la productividad laboral. En todo caso, en los últimos 20 años, entre 1995 y 2016, el crecimiento medio de la productividad ha sido del 0,3%, muy inferior a la media UE (1,6%).

"La recuperación económica se está consolidando. La evolución del PIB resulta más robusta con un crecimiento que acelera y se puede estimar alrededor del 0,5% en el tercer trimestre" afirmaba el Ministro de Economía, Pier Carlo Padoan, en audición sobre la Ley de presupuestos ante las comisiones de Presupuesto de Cámara y Senado. Según el Ministro, además, "en las condiciones actuales el país puede apuntar hacia un crecimiento establemente más elevado, cercano al 2%".

Según la Unión Europea, la recuperación económica se acelera en Italia gracias a la demanda exterior e interior, pero con moderación en las perspectivas de crecimiento en los dos años siguientes. Se eleva el crecimiento del PIB en 2017 desde el 0,9%, previsto en mayo pasado, al 1,5%, menos optimista que el gobierno. Para 2018 el PIB crecerá el 1,3% en vez del previsto 0,9%. Sin embargo, para 2019, el ritmo de crecimiento será más lento, quedándose en el 1%.

En todo caso, la Comisión Europea, aun reconociendo los esfuerzos que ha realizado Italia en relación con la competitividad y el crecimiento, en su "Informe sobre los desequilibrios", considera que Italia tiene muchos retos por delante: el crecimiento de la productividad, los niveles altos de la deuda tanto pública como privada y el desempleo, sobre todo juvenil.

Situación social

El 51º Informe anual del CENSIS, presentado el día 1 de diciembre en el Consejo Económico y Social, da, como cada año, una panorámica sobre la situación socioeconómica italiana. Los datos recogidos por el Informe confirman la recuperación económica con la excepción de las inversiones públicas, que han disminuido en términos reales en 2016 un 32,5% con respecto a 2007. La industria está siendo uno de los motores de la recuperación: el aumento del 2,3% de la producción industrial en el primer semestre de 2017 es de las más elevadas entre los principales países europeos. El valor añadido por dependiente en la industria manufacturera ha aumentado el 22,1% en 7 años, superando la productividad de los servicios. También han contribuido la exportación, el consumo interno y el turismo.

Pero junto a estos elementos positivos, en temas sociales, el informe señala escenarios que no son positivos: la disminución demográfica del país, la debilidad del capital humano y la polarización en el empleo que penaliza a los trabajadores de niveles inferiores y, que antes conformaban la clase media- han influido para que el CENSIS, no haya dudado en calificar el capítulo social como “la Italia del rencor”.

La insatisfacción de la sociedad italiana proviene de la falta de redistribución de la recuperación económica. El 87,3% de los italianos de los grupos sociales populares considera difícil subir en la clase social, como lo piensan el 83,5% de las personas incluidas en las clases medias y el 71,4% de los grupos más adinerados. Piensan todo lo contrario, que es más fácil retroceder en las clases sociales.

El empleo en Italia parece presentar una ligera mejora. Según los datos publicados por el ISTAT a primeros de diciembre, sobre el mercado de trabajo, desde el punto de vista de la demanda de empleo en el tercer trimestre de 2017 el empleo presenta un nuevo crecimiento coyuntural (+0,3\$)- La dinámica entre el tercer trimestre de 2017 y el mismo trimestre del año anterior lleva a un crecimiento de 303.000 empleados (+1,3%). Desde el punto de vista de las empresas, se confirman señales de crecimiento coyuntural de la oferta de empleo, con un aumento de los puestos ofertados del 1% respecto al trimestre anterior.

Continúan las señales de crecimiento de los puestos vacantes, que aumenta de 0,1 puntos sobre el trimestre anterior. Además, se registra un aumento del 0,3% de las retribuciones y del 0,7% de las cargas sociales, cuyo resultado da un aumento del 0,4% del coste de trabajo.

A finales de diciembre el ISTAT ha publicado también un estudio sobre condiciones de vida de los pensionistas en los años 2015 y 2016, según el cual en el último año los pensionistas eran 16,1 millones (115.000 menos que en 2015 y 715.000 menos que en 2008) y perciben como media una renta bruta anual de 17.580 euros. Además, se estima que los hogares con pensionistas son más de 12 millones; para el 63,3% de éstas las pensiones cubren más del 75% de la renta familiar disponible y para el 26,4% de los hogares se trata de la única fuente de renta. La estimación de la renta neta media de los hogares con pensionistas es de 29.230 euros, unos 1.400 euros menos que la de las familias sin pensionistas (30.650).

En muchos casos la renta de pensiones parece proteger de situaciones de fuerte dificultad económica. En 2015 entre las familias con pensionistas el porcentaje de las que corrían riesgo de pobreza era del 16,5%), frente al 24,2% de las demás familias. El riesgo es

relativamente más elevado entre los pensionistas que viven solos (21,8%) o con hijos como único progenitor (18,8%) y aún más elevado en los hogares donde la renta del pensionista mantiene otros componentes adultos sin rentas de trabajo (34,9%).

En el ámbito de lo social también tiene particular relevancia la puesta en marcha de la denominada Renta de Inclusión (REI), que fue aprobada por el Consejo de Ministros en junio de 2017 pasado, y que entrará en vigor el 1 de enero de 2018. Las solicitudes se podía empezar a enviar a partir de 1 de diciembre y en el primer mes ya se han presentado 75.885.

La REI cuenta con 1.845 millones de euros del Fondo para la Pobreza. En la ley de presupuestos se han consignado 300 millones de euros más para 2018, 700 millones para 2019 y 900 millones para 2020. Esta renta está cofinanciada con el Fondo Social Europeo a través del Plan Operativo de Inclusión.

Los beneficiarios serán familias con un Indicador de la Situación Económica (ISEE) no superior a los 6.000 euros anuales, un valor patrimonial inmobiliario, aparte de la primera casa, no superior a 20.000 euros y un valor máximo de patrimonio mobiliario que estará entre los 6.000 y los 10.000 euros según el número de miembros de la unidad familiar. Tendrán prioridad, al menos en la fase inicial de implantación, las familias con hijos a cargo, mujeres embarazadas o personas desempleadas mayores de 55 años.

La Renta de Inclusión se compone de dos instrumentos: un apoyo de tipo económico, abonado a través de una tarjeta de pago electrónico y un proyecto personalizado de "activación e inclusión social" para ayudar a las personas en dificultad a superar el estado de pobreza. Pueden ser beneficiarios los ciudadanos italianos, comunitarios o extracomunitarios con permiso de residencia permanente y que no superen unos límites patrimoniales establecidos.

La prestación va desde los 187,5 euros para una persona que vive sola hasta los 485 euros para familias de 5 o más miembros.

La solicitud debe presentarse en los ayuntamientos que posteriormente las envían al Instituto Nacional de Previsión Social. El mayor número de solicitudes se ha presentado en la región de la Campania, seguida por Sicilia. Se han recibido pocas solicitudes en Apulia (sur), y las provincias autónomas de Trento y Bolzano (norte).

La intención del gobierno, según explicó el ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, cuando se aprobó de forma preliminar en junio, es llegar a 660.000 familias, entre las que 560.000 serán familias con

hijos a cargo. El gobierno cuenta con 1.700 millones de euros para este año. El servicio se activará con una tarjeta donde se cargará el importe concedido y con ella se podrán adquirir una serie de bienes delimitados. Los beneficiarios deberán participar en proyectos de reinserción social y en el mercado de trabajo. Podrán solicitar esta renta los ciudadanos italianos, comunitarios y extracomunitarios con permiso de residencia de larga duración.

En las intenciones del Gobierno no se trata sólo de un subsidio económico, sino sobre todo de un programa de inserción social y laboral que apunta a la reconquista de autonomía de las familias más vulnerables, mediante la valorización y el desarrollo de las competencias.

Para informar a los ciudadanos de las novedades introducidas por la reforma, el Ministerio de Trabajo y Políticas sociales ha puesto en marcha, a finales de noviembre, una campaña informativa difundida por todos los medios de comunicación.

LITUANIA

NUEVAS CIFRAS Y COMENTARIOS SOBRE EL PROBLEMA DE POBLACIÓN EN LITUANIAS

En ocasiones anteriores ya se han dedicado estudios específicos⁶ al problema demográfico de Lituania, especialmente alentado por las altas cifras de emigración de los últimos años.

Al inicio de 2018, el tema ha vuelto a ocupar columnas de opinión, pues ha resurgido en tintes más angustiosos: el éxodo de lituanos no solo disminuyó, sino que, de hecho, repuntó en el último año, durante el cual más de 54.000 personas salieron de Lituania, según Estadística de Lituania. Si continúa ese éxodo, la población del país se reducirá de los actuales 2.8 millones a 2.4 millones de habitantes en 2030 y puede alcanzar la marca de 2 millones en 2040. En 2016, se registraron 50.000 partidas. Oficialmente, alrededor de 1 millón ha abandonado Lituania desde la restauración de la independencia en 1990

"Con las diferencias en los niveles de vida en Lituania y Occidente, es difícil esperar que la contracción se detenga repentinamente", dijo Jurgis Razma, un parlamentario. Mientras, califica a la alta emigración como uno de los "mayores azotes" de Lituania, Žilvinas Šilėnas, presidente del Instituto de Mercado Libre de Lituania (LFMI), espera que la emigración podría ralentizarse debido a lo que él llama razones "técnicas": "Es probable que pronto haya muy pocos lituanos que puedan o quieran irse debido a su edad o condición social, por lo que, comprensiblemente, se reflejará en las estadísticas", triste consuelo.

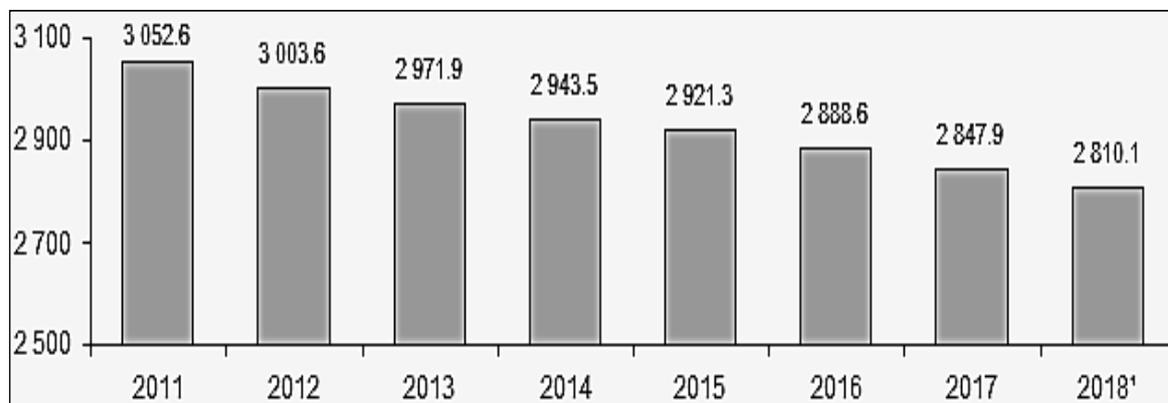
⁵ **Fuentes:** Baltic News Network, Baltic Course, LFMI, International Migration Organization

⁶ La última vez en AIS diciembre 2017 "La emigración y la economía lituana"

Lithuania's demographic trends and indicators for 2017:

1 - Resident population, at the beginning of the year, in thousands

Source: Statistics Lithuania – January 2018



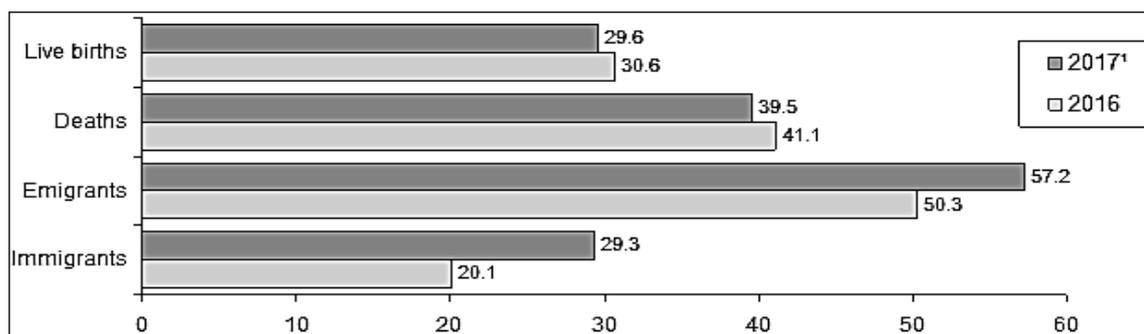
Sin embargo, si la economía es el factor más importante para decidir si quedarse aquí o partir para una mejor vida en el extranjero, otros factores, como el debilitamiento de la conciencia nacional, es decir, un sentido compartido de identidad nacional, a menudo son ignorados injustificadamente como una razón, afirman algunos analistas

Los datos vegetativos no ayudan y dicen que hubo 57.000 nacidos en 1990 y el número disminuyó casi el doble en 2016, con solo 31.000 recién nacidos.

Lithuania's demographic trends and indicators for 2017:

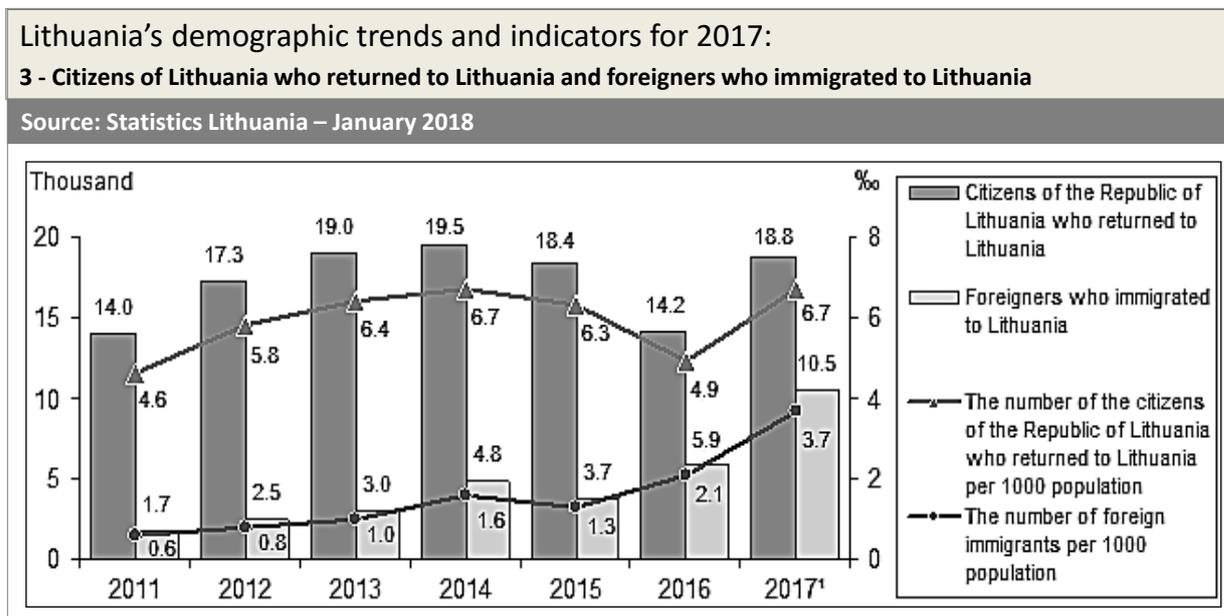
2 - Live births, deaths, emigrants and immigrants, in thousands

Source: Statistics Lithuania – January 2018



Las estadísticas indican que el número de habitantes de Lituania era de 3'7 millones en 1990 y se estimaba en alrededor de 2'85 millones en 2017. Sin embargo, las autoridades dicen extraoficialmente que el número de 2'5 millones es más realista. «Alarmantemente, la gran mayoría de los emigrados están en edad de trabajar. En 2016, aproximadamente 3,5 personas empleadas mantuvieron un jubilado

y, si no cambia la dinámica, 2'2 personas empleadas necesitarán mantener a un jubilado en 2030.



Mindaugas Kubilius, filósofo, distingue ingresos insuficientes, altos precios, exclusión social, estado emocional negativo en el estado, así como la inseguridad en la jubilación como los principales motivos de la devastadora emigración. "Mucha gente simplemente no cree que Lituania pueda proporcionarles un futuro...Las declaraciones de que la economía de Lituania está creciendo más rápido en toda la UE no resuenan entre la mayoría de los ciudadanos", acentuó. Según el filósofo, la autoestima de los lituanos se ha reducido del 62.7 % en 2008 al 42.7 en 2016. "Como resultado, tenemos más personas que se sienten más descontentas hoy".

Lo que más preocupa a Kubilius es una investigación reciente realizada por Human Study Center en Vilnius. La encuesta mostró que un asombroso 90,4 por ciento de los encuestados de entre 15 y 19 años preferiría emigrar si se les proporcionara un trabajo que coincida con su especialidad de estudios. «Es evidente que la juventud está en un estado emocional negativo en el país, la única forma de detener la emigración es hacer que los ciudadanos se sientan mejor en el Estado y construir confianza en él». No trazó un plan de acción al respecto, sin embargo.

Mientras tanto, Vytautas Tumėnas, profesor asociado en el Instituto de Historia de Lituania, trae a colación otras razones de una emigración récord en toda la UE en Lituania: un sentido débil y debilitado de la conciencia nacional. «La cultura étnica...es la base que vincula a las generaciones actuales con la herencia de nuestros antepasados. Con esto olvidado, el vacío se está llenando con las tradiciones de otras culturas". Según él, cada vez más lituanos

tienden a asociarse con la cultura de las potencias económicas. Sólo recientemente, Lituania incorporó la identidad nacional como una tarea prioritaria para garantizar la seguridad nacional.

Sin embargo, posiblemente no haya un remedio único para detener los altos números de emigración.

El partido gobernante (Unión de Campesinos y Verdes- UCV) había prometido mover montañas para hacer frente a la emigración durante la campaña en 2016, pero es evidente que en el primer año en el poder han logrado poco.

«Desafortunadamente, las estadísticas sobre la emigración son despiadadas: el éxodo continúa y no podemos esperar ningún consuelo en el futuro cercano. Tal vez solo podamos esperar que, tarde o temprano, no haya lituanos dispuestos a abandonar el país, por su edad, antes que nada », dijo Žilvinas Šilėnas, presidente del Free Market Institute (LFMI) de Lituania. «No hace falta decir que esto no es un buen augurio para Lituania».

¿Qué soluciones ven los políticos para detener la emigración?

"¿Cómo debería ver la gente al gobierno cuando los fiscales y los funcionarios del Servicio de Investigaciones Especiales reciben aumentos, pero los médicos residentes, los docentes y los profesores de las escuelas de educación superior no obtienen nada. Solo piensen, ¿cómo actuarían?" se preguntaba el líder del Movimiento Liberal, Eugenijus Gentvilas al ver la cantidad de personas salieron de Lituania. Los políticos que estaban antes en el poder critican a la actual coalición gobernante por no tomar las medidas necesarias, aunque admiten que no hicieron nada ellos mismos.

Según Gentvilas, los especialistas cualificados de diversas áreas que luchan por ganarse la vida en Lituania elegirán la solución tradicional de "maleta y aeropuerto o estación". El veterano político reflexionó que tal vez las personas jóvenes que no pueden ganarse la vida con su profesión pueden optar por comenzar un negocio, sin embargo, este área tampoco está experimentando un gran avance: "No hay exenciones tangibles para los principiantes aquí, aunque debería ser posible tener vacaciones fiscales durante al menos medio año o un año después de comenzar un negocio".

E. Gentvilas cree que lo primero que hay que hacer es equilibrar la vida económica del país (que los salarios suban no solo para un grupo específico, sino para todos y que las grandes diferencias salariales no se sientan) y reducir la segregación social, en lugar de fortalecer el estado policial aún más". El líder liberal señaló que el

avance económico también está obstruido por un ejército de burócratas aún no reducidos.

El caso es que no hay soluciones rápidas LRT. It intentó discutir los planes del gobierno para detener la emigración con el propio S. Skvernelis. Sin embargo, su representante de prensa transmitió que el primer ministro no tiene tiempo para discutirlo.

Una de las personas más influyentes de la UCV, la vicepresidenta del Parlamento, Rima Baškienė, admitió que la emigración es uno de los problemas más dolorosos, sin embargo, es imposible esperar soluciones rápidas para controlarlo. Cree que las medidas que se bosquejaron al aprobar el presupuesto para 2018 deberían contribuir a reducir las tasas de emigración y espera que el apoyo a las familias jóvenes, el llamado dinero de los niños y otras medidas sociales deberían alentar a los compatriotas a permanecer.

E. Gentvilas piensa que todos los planes y medidas seguirían siendo solo eso, "Se pensó que ingresaríamos a la Unión Europea y la emigración terminaría. Pero no fue así y solo se hizo más rápida. Los políticos aún tenían la ilusión de que los jóvenes volverán porque supuestamente la patria llama. Pero no es así, les repele. Estoy de acuerdo en que los partidos, el Parlamento y la presidenta tenemos la culpa de que la emigración solo esté aumentando, sin embargo, todas las opciones para reducirlo están en manos del gabinete".

El líder del Partido Social Demócrata y vicealcalde de Vilna, Gintautas Paluckas, señaló que durante las oleadas de emigración anteriores fueron las personas menos cualificadas las que se marcharon y fue simplemente imposible detenerlos porque el salario mínimo en el extranjero era varias veces mayor en Lituania y era suficiente para ellos. Ahora estamos amenazados por una severa fuga de cerebros. Y después de tal ola de emigración, nos será difícil recuperarnos". Paluckas recordó que el ex líder socialdemócrata, Algirdas Brazauskas, había ordenado crear una estrategia para frenar la emigración durante su gobierno, sin embargo, permaneció en los cajones de los burócratas.

Paluckas dice que empresas con grandes beneficios no suben los salarios y la debilidad de los sindicatos impide que haya portestas. También dice que es mala política en materia de familia, pues está hecha a pedazos. Ello le lleva a reconocer que, mientras estuvieron en el poder, los social demócratas tampoco hicieron nada para reducir la emigración. Según él, es necesario escuchar finalmente a los científicos y los resultados de su investigación sociológica: la política familiar y las reformas educativas son los medios clave para detener la emigración. También señala circunstancias psicológicas como

factores para la emigración (la gente se siente no necesaria) o la falta de fé en el país.

El socialdemócrata Algirdas Sysas, quien dirigió el Comité Seimas de Seguridad Social y Trabajo en el Seimas de la última legislatura, admitió que las tasas de emigración no le sorprenden. Está convencido de que hasta que los salarios del personal del sector público se eleven y las reformas sociales no se implementen realmente, la emigración solo crecerá más. "Al iniciar el nuevo Código Laboral, nuestro ex líder Algirdas Butkevičius explicó que ayudará a crear 85.000 empleos, interactuando intensamente con empresas. Ahora vemos los resultados". Sysas se lamentó, admitiendo que las políticas de A. Butkevičius y otros gabinetes eran incorrectas, por lo que la emigración está en aumento. El diputado dudó que se puedan encontrar "medicamentos" de acción rápida para reducir la emigración y comparó a Lituania con Irlanda, que también se había "desangrado" debido a la emigración intensiva.

El ex ministro conservador de la seguridad social y el trabajo, Rimantas Dagys dice que las medidas planificadas por el gobierno para reducir la emigración son hasta ahora solo simbólicas. "Tres funcionarios son responsables de la política familiar en el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo en Lituania, mientras que nadie se ocupa de la política de emigración. Dijo que la reforma de las pensiones iniciada tampoco llevará a nada porque la mayoría parlamentaria no está comenzando la reforma fiscal. La indexación planificada de pensiones, según el conservador, solo protegerá a los pensionistas que viven en trampas de pobreza de la inflación, pero no los salvará de la pobreza. "Por lo tanto, los jóvenes, viendo que no podrán siquiera ganar una pensión normal en Lituania, emigran. En otras palabras, debemos comenzar reformas de amplio alcance lo antes posible. Solo una cosa es buena con respecto a la emigración, que ha estado aumentando desde 1998, y recientemente comenzamos a hablar de ella".

También nos hacemos eco de una reciente investigación⁷ de la oficina lituana de la Organización Internacional para las Migraciones (LBIOM) y que llega a la misma conclusión: la emigración es el flagelo más grande de Lituania y estudia su impacto en los municipios.

El informe dice que, hasta ahora, el país no ha elaborado un plan eficaz para frenarla. Además, mientras los nuevos emigrantes que reciben amplio apoyo en sus nuevos hogares en el extranjero, Lituania hasta ahora no ha establecido una sola organización encargada de ayudar a los que regresan, aunque se ha hablado mucho de ello.

⁷ La encuesta es la primera del tipo durante los 27 años de Lituania independiente.

En un lado positivo, el informe dice que el número de migrantes que regresaron durante los 11 meses del año pasado aumentó en 2.000 personas.

También mostró que, debido a las lagunas en la política, los municipios están más preocupados por mantener a sus habitantes actuales que por intentar devolver a los que ya se fueron. Según la investigación, el 59 % de los municipios prefieren mantener a los residentes que se quedan aquí que tratar de iniciar o facilitar el regreso de aquellos que ya se fueron. Mientras tanto, solo un 21% intenta atraer a los que las abandonan para irse no más allá de las fronteras, sino a las ciudades lituanas más grandes. La investigación también señaló claramente las deficiencias de las políticas de los municipios sobre el retorno de los emigrantes.

Aunque muchos municipios pueden ofrecer una variedad de empleos con un salario que oscila entre 450 y 700 euros, a nivel salarial no pueden competir con los países occidentales, donde el salario promedio y el nivel de vida son significativamente más altos.

MARRUECOS

LA POLÍTICA SALARIAL: UNA REFORMA GLOBAL EN BREVE⁸

"El gobierno está decidido a revisar el sistema salarial actual".

El Jefe de Gobierno ha decidido reformar el sistema de servicio civil.

Retiros parlamentarios: finalización de la pensión

El sistema de jubilación para parlamentarios corresponde al Régimen obligatorio (Ley 53.99), y es perfectamente legítimo que todo ciudadano que haya trabajado y contribuido tenga derecho a una pensión. Sin embargo, el plan de pensiones para parlamentarios y ministros contiene indicios de beneficios de pensión, ya que no existe una proporcionalidad entre sus contribuciones y las pensiones recibidas, sin olvidar las condiciones para beneficiarse de ellas.

De hecho, mientras que algunos funcionarios y empleados deben contribuir entre 20 y 30 años para tener una pensión de DH 5.000, es suficiente que un miembro contribuya con 2.900 DH por mes durante cinco años (duración de su mandato), de modo que perciba una pensión de 5,000 DH de por vida, y esto desde el final de la legislatura. Como recordatorio, en otros sistemas parlamentarios extranjeros, la jubilación se otorga a ex parlamentarios a la edad de jubilación legal a los 60 o 65 años de edad, según el país.

Seguridad Social

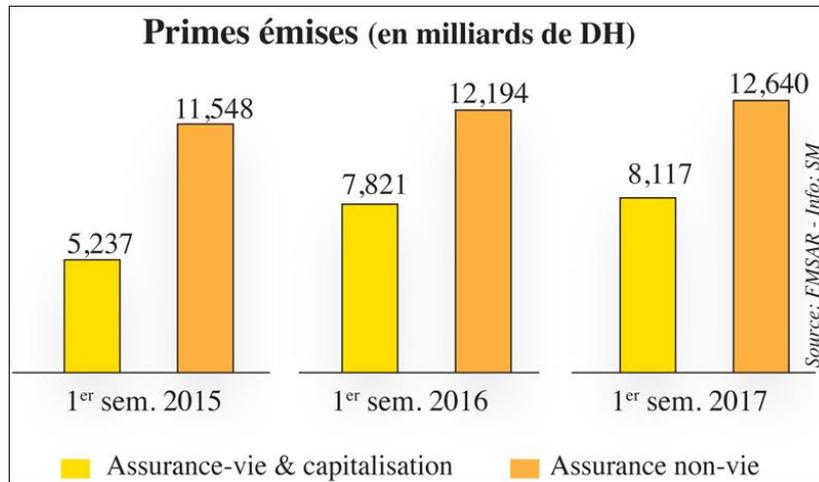
Ahorro – Jubilación: Cambiar de asegurador sin pérdidas

- ❖ La ley de finanzas permite la transferencia de primas
- ❖ Una operación indolora en el plan fiscal
- ❖ La transferencia de grandes contratos preocupa a las aseguradoras

⁸ **Fuentes:** *L'Economiste, Aujourd'hui le Maroc, Maroc Hebdo, TelQuel*

20.7 MMDh de primas se emitieron en la primera mitad del 2017, de los cuales 8.1 MMDh para seguros de vida y capitalización (+ 3.8%). El seguro individual aumentó en un 19,7% a 4,1 MMDh contra 3,4 MMDh el año pasado

La transferencia de ahorros para la jubilación sin impacto impositivo es posible. Se supone que la medida provista en la Ley Financiera de 2018 otorga más libertad a los ahorristas. Pueden transferir las



contribuciones o primas de un contrato de jubilación suplementario de una compañía de seguros a otra sin perder la prioridad tributaria del contrato. La transacción debe estar relacionada con todas las primas o contribuciones pagadas en virtud del contrato inicialmente suscrito.

La nueva medida es ventajosa para los asegurados porque les permite "divorciarse" de su compañía de seguros sin "daños". También se espera que desencadene una mayor competencia tanto en el servicio como en las tasas de ahorro para la jubilación. Los que reciben servicios rara vez superan la remuneración mínima que ofrece el Código de Seguros, es decir, una tasa mínima garantizada y una participación en los beneficios.

Si el principio es claro, la aplicación podría ser más delicada. El sector teme el fenómeno del aleteo y el impacto que causarán las operaciones en grandes contratos. "Tenemos contratos respaldados por activos a largo plazo y no sabemos cómo hacer este tipo de transferencia. Todavía no hemos discutido las condiciones de aplicación y las transferencias ni siquiera están previstas en los contratos ", dice el Economista Bachir Baddou, *Director General de la Federación Marroquí de Compañías de Seguros y Reaseguros*.

La aplicación de esta medida debe especificar varios puntos: ¿pagará el asegurado los honorarios, el tiempo en que debe realizarse la operación?, ¿qué medidas se deben tomar para evitar el fenómeno de

aleteo y especialmente cómo realizar estas transferencias mientras no están previstas en los contratos? "Trabajaremos con las compañías de seguros sobre los aspectos prácticos de la implementación de esta disposición. Podemos introducir enmiendas a los contratos si es necesario. De lo contrario, podemos limitarnos a una interpretación de la ley ", dice una fuente cercana al archivo.

Una de las soluciones sería el paso a través de una transacción de recompra seguida automáticamente de la transferencia de ahorros. Ahorro que se beneficia de incentivos fiscales considerados interesantes. El código tributario general brinda la posibilidad de deducir, dentro del límite 10% del ingreso imponible total, prima o contribuciones relacionadas con los contratos de seguro de retiro individual o colectivo. Siempre que se mantengan por un período de al menos ocho años y que los beneficios solo se paguen a partir de los cincuenta años.

La pesca artesanal por fin asegurada

Establecida por convenio su conformidad con el seguro obligatorio

Varias coberturas han sido igualmente incluidas

Ha sido in extremis, pero la Confederación Nacional de la Pesca Artesanal por fin acaba de dar su visto bueno al Reglamento del Seguro Obligatorio de Enfermedad. La fecha límite fijada por el correspondiente Decreto corresponde, en efecto, al 1 de enero de 2018 y los operarios de la pesca artesanal han firmado el jueves pasado su Convenio con un colectivo de aseguradoras.

La negociación, que ha durado 5 años, finalmente ha dado lugar a la suscripción de varias coberturas del accidente de trabajo como obligatorio. La operación, que ha sido dirigida por la AFMA (Agencia Franco-Marroquí de Seguros) ha permitido elaborar un pliego de condiciones que ofrecen otras garantías tales como el fallecimiento, la asistencia médica y la enfermedad complementaria en el régimen de la CNSS. También se incluye la cobertura de embarcaciones, de material y equipo profesional, de mercancías durante el transporte al interior del país o en la exportación, los profesionales locales, las viviendas y los vehículos. Todo entre una franja de primas que varían de 250 DH a 400 DH.

La consulta lanzada por la AFMA, que es el actual interlocutor principal de los asegurados y de las aseguradoras, ha dado lugar a la adhesión de cuatro compañías de seguro y de asistencia: Atlanta, Mamda, Sanad y Axa Asistencia.

Según los responsables de AFMA, el convenio es aplicable desde su firma, sin embargo, una campaña de sensibilización de los armadores y los patronos pesqueros será efectuada en los próximos días como forma de atraer suscriptores.

El primer criterio de la AFMA, ha sido desde hace más de 5 años, ir al encuentro de los armadores, los pescadores marinos y las estructuras estratégicas en los diferentes puertos, sitios y pueblos de pesca, para identificar las necesidades en aseguramiento y discutir las soluciones económicamente viables y socialmente aceptables. Es necesario poner en funcionamiento, en colaboración con las partes interesadas, un programa de seguros que garantice la seguridad de esta población y de sus medios de existencia.

Y el reto no es menor, el segmento abarca 17.100 barcos, cada uno con 3 o 4 personas de media. La actividad que recibió del programa Ibhar ha registrado la actualización de más de 900 barcos para una subvención de 80 millones de DH.

Cerca del 40% de la pesca artesanal está concentrada en el sur del Atlántico y representa el 40% de la captura en volumen y el 70% en valor. La parte que opera en el Mediterráneo, genera solamente el 5% del valor total de las capturas.

Emprendedores: la seguridad social en breve

"El objetivo es establecer una ventanilla única en las diversas regiones, cuya misión será guiar a los posibles emprendedores en los pasos a seguir."

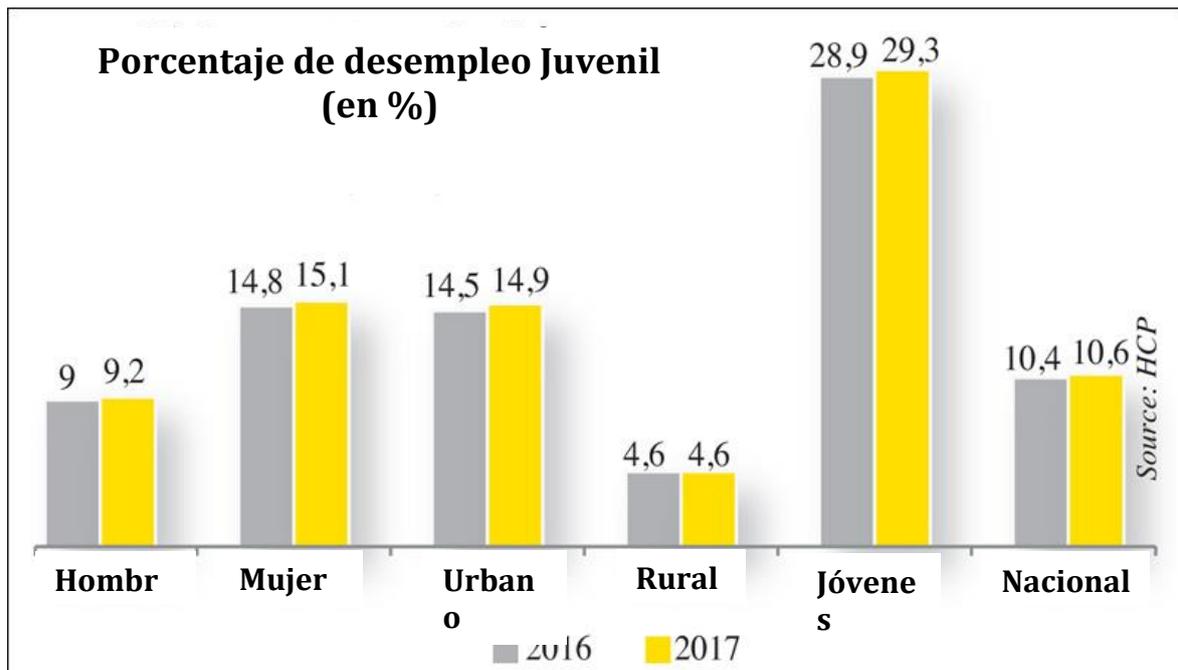
Desde su lanzamiento en 2015, 70.519 personas han expresado su deseo de unirse al régimen de emprendedores. El 83% de estas solicitudes se han validado hasta el momento, es decir, 58 693 propietarios de proyectos han obtenido este estado hasta la fecha. Las cifras establecidas por Maroc PME a finales de 2017 demuestran claramente el entusiasmo por este dispositivo que satisface una gran necesidad en términos de empleabilidad y creación de riqueza.

El régimen defiende la estructuración del autoempleo a nivel nacional. Por lo tanto, promueve la creación de una nueva forma legal de empresa para los trabajadores individuales que trabajan predominantemente en el sector informal. Esto también es lo que se destacó durante las diversas paradas de la caravana del auto-emprendedores que ha cruzado cinco regiones del Reino en 2017. Esta acción, que informa sobre servicios de apoyo financieros y no financieros dedicados a los auto-emprendedores, ha identificado las necesidades apremiantes de esta comunidad de trabajadores cuyo peso económico está bien establecido.

Mercado de Trabajo

Empleo: ¿Qué cambiará en Tahfiz?

- ❖ El programa ampliado para cooperativas y asociaciones
- ❖ Diez empleados admitidos contra cinco previamente
- ❖ Los reclutamientos son contabilizados al inicio de la explotación



Un pequeño impulso al empleo. El programa Tahfiz, que ofrece pagar por parte del Estado la parte del empleador en las contribuciones sociales y la exención del IR con un tope de 10.000 DH brutos en 24 meses, ha tenido algunos cambios. Se ha extendido a asociaciones y cooperativas y los beneficios ahora se otorgan a 10 empleados contra cinco anteriormente.

Los empleados afectados son aquellos que fueron contratados dentro de los 2 años posteriores a la fecha de inicio de la operación y no a la creación de empresas. Esto se adhiere mejor a la realidad ya que puede pasar un retraso significativo entre las dos fases.

La Ley de Finanzas 2018 también extendió la aplicación de este régimen de tres años. Por lo tanto, está abierto a compañías, asociaciones y cooperativas creadas entre el 1 de enero del 2015 y el 31 de diciembre del 2022.

"2.000 beneficiarios a finales de Septiembre"

Se espera que los cambios realizados en Tahfiz impulsen este programa lanzado en 2015 y al que le cuesta seducir. Solo 2.000 empleados se beneficiaron a finales de septiembre de 2017 contra 1.522 en el mismo período en 2016. ¡Incluso los fondos asignados se usan muy poco!

Tahfiz es parte del arsenal de medidas puestas en práctica en los últimos años para impulsar el empleo. El año pasado, se introdujeron dos disposiciones: la exención permanente del subsidio de práctica de IR y la remuneración ocasional de los estudiantes investigadores. La primera, cuyo impacto presupuestario se estima en 40 millones de DH, tiene como objetivo fomentar la integración de los jóvenes graduados en el mercado laboral.

La segunda tiene por objetivo los estudiantes matriculados en el ciclo de doctorado y que reciben una remuneración ocasional de una empresa. Programado para 24 meses a partir de la fecha de conclusión del contrato de investigación, esta exención limitada a 6.000 DH supuestamente debe alentar y apoyar a las empresas en sus proyectos de investigación.

Esperado en la reactivación del empleo, el gobierno validó un plan nacional. Este plan apunta a crear 200 000 empleos en promedio por año y la tasa de desempleo caerá a 8.5% para 2020.

Mientras tanto, las últimas cifras de la Oficina del Alto Comisionado para el Plan revelan que en el tercer trimestre del 2017, la economía marroquí creó 89 000 empleos contra una pérdida de 73 000 en el tercer trimestre del 2016.

El año 2016 estuvo marcado por la pérdida de 37 000 puestos netos contra una creación anual promedio de 27 000 empleos durante los años 2014-2015 y 95 000 durante el período 2008-2013.

PAÍSES BAJOS

LOS PRECIOS DEL CONSUMIDOR SUBIERON UN 1,3% EN DICIEMBRE⁹

Los precios pagados por los consumidores fueron el pasado mes de diciembre un 1,3 por ciento más altos que en diciembre de 2016 según informa la Oficina Central de Estadísticas holandesa. En noviembre, el aumento de precios de bienes y servicios sobre la base anual fue del 1,5 por ciento. En promedio, el aumento en los precios al consumidor en 2017 fue del 1,4 por ciento.

El índice de Precios al Consumo (IPC) es un indicador importante del fenómeno de la inflación, pero no es lo mismo. El índice muestra la tendencia de los precios de un paquete de bienes y servicios tales como comestibles diarios, ropa, gasolina, alquiler y primas de seguros. La inflación es más amplia que la evolución de los precios de bienes y servicios de consumo, porque, por ejemplo, la vivienda ocupada por el propietario, los productos industriales, las acciones y el oro también modifican los precios.

El IPC es uno de los indicadores de inflación incluidos en el tablero de precios; que también tiene en cuenta otros indicadores de inflación, como el índice de precios de las viviendas ocupadas por sus propietarios y los precios de importación y exportación de la industria.

⁹ Fuente: Oficina Central de Estadísticas (CBS), diciembre 2017

Evolución del IPC

Consumentenprijsindex (CPI)



Ligero aumento de los precios de combustibles para automóviles

El aumento en los precios al consumidor fue menor debido a la evolución de los precios de los combustibles para automóviles y de los productos alimenticios. Aunque los combustibles para automóviles fueron un 1,5 por ciento más caros que en diciembre de 2016, el aumento anual del 6,1 por ciento fue mayor en noviembre. La evolución de los precios de las prendas de vestir, por otro lado, produjo un efecto al alza en el aumento de los precios al consumidor.

El aumento de los precios al consumidor en Países Bajos es menor que en la zona del euro

Además del Índice de precios al consumo (IPC), la Oficina Central de Estadísticas de Holanda también calcula el Índice de precios armonizado europeo (IPCA).

En diciembre, los bienes y servicios en los Países Bajos fueron un 1,2 por ciento más caros que el año anterior, según el IPCA. En noviembre este dato fue del 1,5 por ciento. En la zona del euro, el aumento de precios fue del 1,4 por ciento en diciembre que fue inferior al aumento del 1,5 por ciento de noviembre.

El IPCA se calcula de acuerdo con el método armonizado europeo para que pueda compararse con otros Estados miembros de la Unión Europea. Los índices de precios de la zona del euro y de la Unión Europea en su conjunto se calculan a partir de los IPCA de Estados

miembros individuales. El Banco Central Europeo (BCE) utiliza estas cifras para la política monetaria.

A diferencia con el IPC, el IPCA no tiene en cuenta los costes de vida en el hogar ocupado por el propietario de la vivienda. En el IPC estos costos se calculan sobre la base de la evolución de los alquileres de viviendas.



POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA Y ECONÓMICA

A pesar de la activación del artículo 7 del Tratado de la UE como sanción por las leyes sobre el Tribunal Supremo y el Consejo de la Judicatura (KRS), un mecanismo previsto para actuar contra la vulneración grave del Estado de derecho en un Estado miembro, el Sejm aprobó en diciembre **una reforma de ley que regula las elecciones locales**. En el futuro los jueces ya no serán comisarios electorales locales, sino que ocuparán estos cargos personas con formación jurídica designadas por el ministro del Interior. Los comisarios no solo supervisarán los 5.000 funcionarios electorales sino que a partir de 2023 decidirán también sobre la demarcación de circunscripciones electorales. Después de las próximas elecciones generales también cambiará la composición de la Junta Electoral Nacional. En la actualidad la componen exclusivamente los jueces. Tras la entrada en vigor de los cambios, la Junta contará con la presencia de solo dos jueces. El resto de sus integrantes será elegido por el parlamento. La ley también elimina el voto por correo.

El consejo directivo del partido gubernamental Ley y Justicia (PiS) decidió el 7 de diciembre **una remodelación del Ejecutivo**. El hasta ahora ministro de Finanzas Morawiecki sustituirá a la actual presidenta del Gobierno, Beata Szydlo. El único cambio consiste en que Beata Szydlo será ahora viceministra primera sin cartera. Asimismo se espera que a principios del año se produzcan cambios de mayor envergadura. Durante el acto el presidente Andrzej Duda dio a entender que esperaba tener una mejor cooperación con el Gobierno. El Sejm otorgó su confianza al Gobierno de Mateusz Morawiecki el 12 de diciembre con 243 votos a favor y 192 votos en contra, sin abstenciones. Un portavoz del PiS subrayó que Morawiecki es la persona idónea para afrontar una fase nueva. Morawiecki aboga por una política que potencie la innovación para lograr mayores cuotas de independencia de los inversores extranjeros, y en especial de los alemanes. Quiere impulsar las exportaciones sobre todo las del sector de la automoción eléctrica y conseguir que el crecimiento económico no pivote solamente en el consumo interior. A pesar de que Mateusz Morawiecki se hace con la presidencia del Ejecutivo en su calidad de especialista en economía, paradójicamente, a corto plazo, tendrá que dedicar más atención a otro ámbito: deberá mejorar la imagen de una Polonia gobernada por el PiS y mejorar las relaciones con Occidente aunque la tarea más urgente sea solucionar el conflicto con Ucrania. Ucrania parece dispuesta, lo que hace falta es que Varsovia le tienda la mano. Para mejorar las relaciones con la UE el Gobierno polaco podría tener que adoptar una postura más dialogante para dar solución a una serie de problemas como el generado por la reforma

del sistema de justicia, la cuestión de los refugiados o de la tala del Bosque de Bialowieza.

El 18.12 el presidente tomó juramento a los colaboradores más cercanos del primer ministro, Mateusz Morawiecki. Marek Suski, diputado del PIS, será jefe del gabinete del primer ministro, Joanna Kopcinska, diputada del partido gobernante, asumirá las funciones de portavoz del gobierno, mientras que el hasta ahora viceministro de Defensa, Michal Dworczyk, será jefe de la Cancillería del Primer Ministro. La que hasta ahora ha sido jefa de la Cancillería, Beata Kempa, permanecerá en el gobierno. Todo indica que en enero pueda producirse una profunda remodelación del ejecutivo.

La **economía polaca registra el mayor crecimiento de los últimos 6 años**. Según informa GUS, el PIB creció el 4.9% en el 3er trimestre, muy por encima de las previsiones. El principal impulso proviene del consumo, respaldado por las transferencias en concepto del programa 500+ y la excelente situación en el mercado laboral, mientras que el crecimiento de las inversiones fue del 3,3%. Sorprende el crecimiento de las exportaciones que sumaron 149.630 millones de euros en los tres primeros trimestres de 2017: un 9,8% más que en el período análogo de 2016. Alemania sigue siendo el mercado más importante para las empresas polacas, el 27,4% exportaciones se destinan a ese país, un total de 41.000 millones de euros (+9,7%). Pero también crecen las exportaciones a Europa oriental.

El índice **PMI industrial** creció de 53,4 puntos en octubre a 54 puntos en noviembre. Es un buen augurio para el crecimiento económico en el 4º trimestre. Las empresas sondeadas destacan un considerable incremento de su producción, de la cartera de pedidos y del coste. No obstante, también subrayan los problemas de abastecimiento, lo que demostraría que la oferta y la demanda están desajustadas. El valor de las exportaciones polacas en euros aumentó en octubre un 15,4% en tasa interanual, el mejor resultado desde el pasado mes de mayo. Paralelamente, las importaciones aumentaron un 12,9%, según se desprende de los datos difundidos el jueves por el Banco Nacional Polaco (NBP). En octubre, por tercer mes consecutivo, se registró un superávit en la balanza comercial polaca que ascendía a 597 millones de euros. Según los datos difundidos el 19.12 por la Oficina Central de Estadísticas, en noviembre la facturación del sector industrial aumentó un 0,91% en tasa interanual tras una subida de un 12,3% en octubre. El sector industrial sigue acelerando, la media del crecimiento de su producción en los pasados tres meses se situó a un 8,5% en tasa interanual. En precios constantes, en noviembre las ventas del sector minorista crecieron un 8,8% en tasa interanual, tras un incremento de un 7,1% en octubre.

La actual previsión de la agencia Fitch para Polonia eleva del 4% al 4,4% su previsión de **crecimiento del PIB** polaco en 2017 y del 3,2% al 3.6% para 2018, mientras que el pronóstico para 2019 se mantiene en el 3,2%. Según Fitch, el mayor crecimiento se debe a un consumo interior superior al previsto. Por otro lado, el factor que frena el crecimiento es la falta de inversiones a la que se le une el déficit de la mano de obra acompañado por una fuerte caída del paro.

El Ministerio de Finanzas informó que en los primeros diez meses del año el **erario público** alcanzó un superávit de 2.700 millones de zlotys (unos 643 millones de €), el pronóstico inicial para 2017 era un déficit de 39.600 millones de zlotys (unos 9.429 millones de €). Lo que favorece la situación de las cuentas públicas son los altos ingresos y una mayor recaudación del IVA, un 22% más que el año pasado. Hasta octubre solamente se ha ejecutado el 76% de los gastos previstos para este año (octubre de 2016: 80%).

El **déficit polaco** podría reducirse este año un 2% gracias a un alto crecimiento económico, un zloty fuerte y la inflación, sería la mayor caída de la deuda pública desde el año 2014. Lo que llama la atención es la apreciación del zloty. Hace un año el dólar cotizaba a más de 4,2 zlotys mientras que ahora está a 3,55 zlotys lo que supone una caída del valor de la moneda estadounidense un 15%. Desde el año 1999 la deuda pública no dejó de crecer. También aumentará este año pero el incremento no superará los 5.000 millones de zlotys. Al final del tercer trimestre del año en curso la deuda alcanzaba un 1,01 billón de zlotys, apenas unos 4.600 millones de zlotys más que a finales del 2016.

Seguridad social

El viceprimer ministro Mateusz Morawiecki asume las **reclamaciones de los empresarios de aplazar la proyectada e inminente entrada en vigor de la ley que suprime el techo de ingresos** (30 salarios medios) que obligan a cotizar a la seguridad social. También el organismo público ZUS afirma necesitar más tiempo para poder adaptar sus sistemas informáticos. La ley ya ha sido aprobada por el Sejm pero su trámite en el Senado aún no ha concluido por lo que será posible aplazar su entrada en vigor hasta 1 de enero de 2019, propuesta lanzada por el viceprimer ministro.

En diciembre más de 3.000 los médicos habían renunciado a la **cláusula de opt-out** (exclusión voluntaria de la directiva sobre el tiempo de trabajo) que permite trabajar más de las 48 horas semanales. Parte de los hospitales no podrán garantizar su funcionamiento por la falta de especialistas. De momento, el Ministerio de Sanidad no cede a las reivindicaciones de los médicos. Por otro lado y para cortar la huelga de médicos residentes en

octubre, el ministro de Sanidad decidió subir el sueldo de este colectivo a partir de 2018, pasando a cobrar salarios superiores a los de los médicos especialistas. Éstos últimos protestan y amenazan con renunciar a sus puestos en centros médicos públicos, amenaza que de hecho se está haciendo realidad en algunos hospitales. Por último, el Ministerio de Sanidad se ha comprometido a elevar el gasto público en sanidad hasta el 6% del PIB a partir de 2025.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Según analistas de la fundación FOR (Fundación de Desarrollo Cívico), los **trabajadores polacos están en una situación peor que los trabajadores en otros países porque los contratos de trabajo no son lo suficientemente flexibles**. La fundación presentó el 14 de diciembre el Índice de Flexibilidad de Empleo 2018 elaborado en cooperación con el Instituto Lituano de Mercado Libre. En el ranking de 41 países, Polonia ocupa el puesto 30 con unos 58 puntos. Dinamarca es el país con la mayor flexibilidad (97 puntos). Sin embargo, diversos expertos critican las conclusiones del informe. Dariusz Standerski, economista de la Universidad de Varsovia, la fundación FOR interpreta los datos daneses de una forma unilateral.

En noviembre, el **salario medio en el sector privado** ascendía a 4.611 zlotys brutos, ha comunicado la Oficina Central de Estadísticas (GUS). En octubre, el crecimiento de salarios en tasa interanual se situaba a un 7,4%. En noviembre, las subidas desaceleraron pero siguen siendo altas. Un salario medio en Polonia se situó a 4.611 zlotys brutos (casi 3.3000 zlotys netos), un 6,5% más que hace un año. Aumenta también el empleo. En noviembre trabajaban 6.530.000 polacos y polacas, lo cual supone un incremento de un 4,5% en tasa interanual

Asuntos sociales y servicios sociales

Según los datos proporcionados por la Universidad de Wroclaw que ha realizado un análisis de gasto de las familias polacas beneficiarias del programa 500+, el **dinero adicional que las familias cobran por hijos se gastó principalmente en ordenadores, smartphones, automóviles nuevos o en obras de renovación de viviendas**. El incremento del gasto se situó entre un 60% y un 90% respecto al año anterior. El gasto en actividades de ocio y culturales creció un 19% y el gasto en actividades turísticas subió un 41%. El ministerio de Familia y Política Social considera que los datos confirman que el programa 500+ funciona y surte buenos efectos.

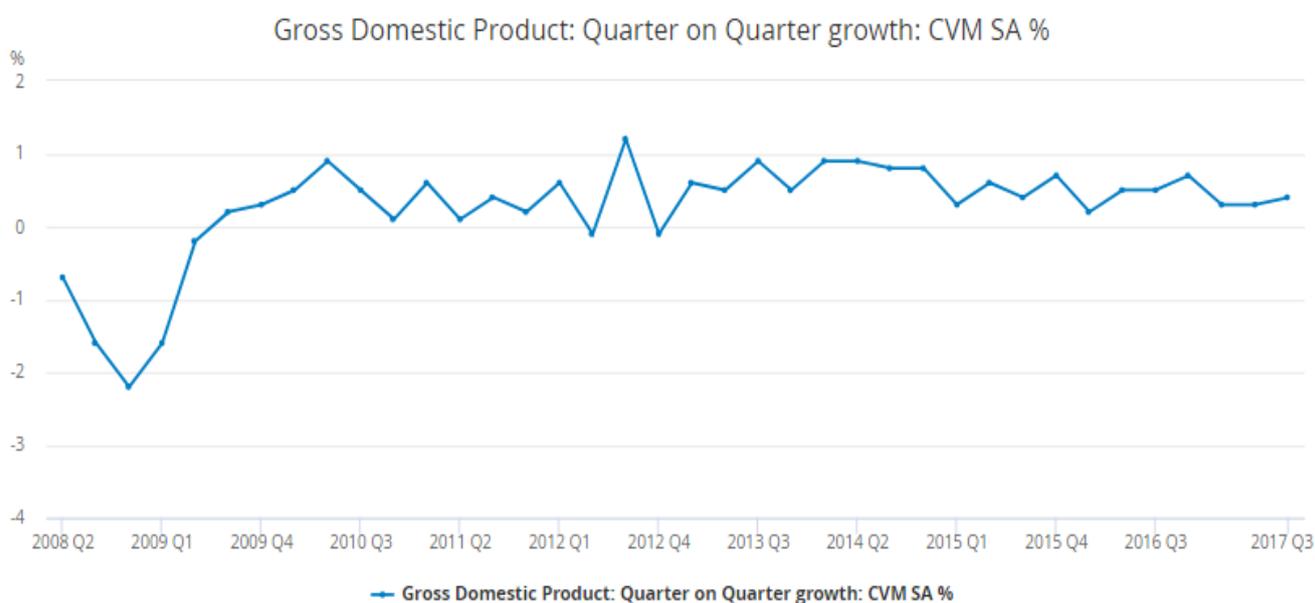
REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,4%** en el tercer trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. Los servicios se mantienen como el sector con más crecimiento en la economía con la producción también contribuyendo positivamente.

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



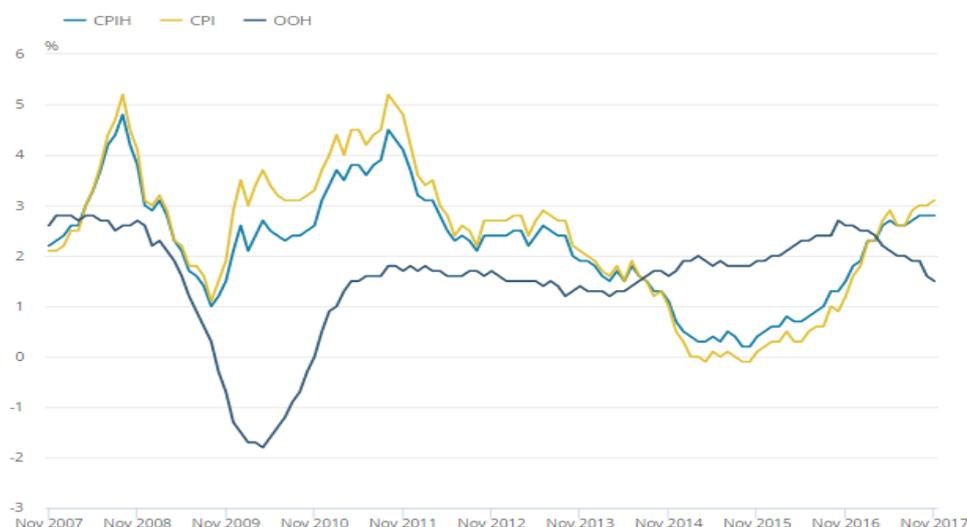
Fte: *Office for National Statistics*

En el mes de noviembre de 2017 el **índice de precios al consumo** (CPI) se ha incrementado en una décima, alcanzando el **3,1%**, situándose en su nivel más alto desde marzo de 2012. Los principales factores para la subida del IPC han sido el aumento de los precios de bienes de recreo, culturales y servicios así como el descenso de tarifas aéreas pero en una menor proporción que el pasado año. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015.

En la siguiente tabla se incluye la evolución en los últimos 10 años del CPIH (CPI incluyendo los costes de la vivienda en régimen de

propiedad), OOH (costes de la vivienda en régimen de propiedad) y el CPI.

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



Source: Office for National Statistics

Acuerdo de Salida Reino Unido-UE

El pasado 8 de diciembre Reino Unido y la UE anunciaron que habían cerrado un acuerdo en las tres materias principales de la primera fase de negociación, progreso que fue ratificado en el Consejo Europeo del 15 de diciembre, permitiendo así comenzar la segunda fase para la negociación de la futura relación de forma inminente.

Los equipos negociadores de ambas partes publicaron un informe conjunto detallando los acuerdos alcanzados en cada materia:

1. Derechos de los ciudadanos

El objetivo general en esta materia es ofrecer protección recíproca a los ciudadanos de Reino Unido y la UE, permitiendo el efectivo disfrute de los derechos derivados de la legislación comunitaria a aquellos ciudadanos que hayan ejercitado el derecho de libertad de movimiento antes de la fecha de salida. Se han alcanzado los siguientes acuerdos:

- Quedarán incluidos en el ámbito del Acuerdo de Salida los ciudadanos de la UE que residan legalmente en Reino Unido y los británicos que residan en otros países de la UE y sus familiares (en base a la Directiva 2004/38) en la fecha de salida.

- En materia de reunificación familiar tras la salida, independientemente de su nacionalidad, se incluye a los siguientes miembros:
 1. Miembros de la familia como se definen en el art. 2 de la Directiva 2004/38
 2. Niños nacidos o adoptados por padres protegidos ambos por el Acuerdo de Salida o cuando un padre está protegido por el Acuerdo de salida y el otro sea un nacional del Estado de acogida; o
 3. Niños nacidos o adoptados por un padre protegido por el Acuerdo de salida y con custodia compartida o exclusiva del hijo en virtud de la ley de familia aplicable en el país de la UE27 o Reino Unido y sin prejuzgar el funcionamiento normal de dicha legislación, en particular en materia del mejor interés del hijo.
- El procedimiento administrativo para la obtención del estatus de residencia será transparente, sencillo y simplificado, con las siguientes particularidades:
 - Los Estados de acogida no podrán requerir nada más de lo estrictamente necesario y proporcionado para determinar si los criterios se cumplen.
 - Los Estados de acogida evitarán burocracia innecesaria.
 - Los formularios de solicitud serán cortos, simples, accesibles y ajustados al contexto del Acuerdo de salida.
 - Las solicitudes realizadas por familias al mismo tiempo se considerarán en conjunto.
 - Se concederá un periodo de al menos dos años para permitir a las personas incluidas en el ámbito del Acuerdo de salida enviar su solicitud. Durante este tiempo, disfrutarán de los derechos conferidos por el Acuerdo de salida.
 - Aquellos que cuenten con un documento de residencia permanente expedido conforme a la legislación comunitaria en la fecha de salida tendrán derecho a la conversión gratuita de dicho documento en el nuevo documento. Este colectivo estaría únicamente sujeto a verificación de identidad, comprobación de antecedentes y seguridad y confirmación de residencia actual.
- Podrán llevarse a cabo comprobaciones sistemáticas de antecedentes y seguridad sobre los solicitantes del estatus conforme al Acuerdo. Asimismo, se podrá pedir a los solicitantes que declaren sus antecedentes.
- Pérdida de la residencia permanente tras una ausencia por un periodo superior a cinco años consecutivos.

- En materia de Seguridad Social, las contribuciones realizadas, tanto antes como después de la salida, en la UE27 y Reino Unido serán reconocidas a los ciudadanos incluidos en el acuerdo de salida.
- En Sanidad, las personas cuyo Estado competente en materia de Sanidad sea Reino Unido y se encuentran en la UE27 en la fecha de salida (y viceversa)- bien en estancia temporal o residentes- continuarán siendo aptos para reclamar el reembolso sanitario, incluyendo el programa Tarjeta Sanitaria Europea (EHIC), mientras se mantenga dicha situación.
- Efectos legales e interpretación:
 - Reino Unido incorporará a su ordenamiento jurídico, a través de una Ley, los acuerdos alcanzados en materia de derechos de los ciudadanos.
 - Los tribunales británicos serán los encargados de hacer cumplir los derechos de los ciudadanos de la UE residentes en Reino Unido aunque podrán referir los casos dudosos al TJUE durante 8 años tras la salida.
 - La implementación y aplicación de la parte relativa a los derechos de los ciudadanos será supervisada en la UE por la Comisión actuando de conformidad con los Tratados de la UE. En Reino Unido, este rol será realizado por una autoridad nacional independiente; su ámbito y funciones, incluyendo la de quejas de los ciudadanos, será debatida por las partes en la próxima fase de negociación y reflejada en el Acuerdo de Salida.

2. Irlanda e Irlanda del Norte

- El Acuerdo de Belfast debe ser protegido en su totalidad.
- Reino Unido se compromete a evitar el establecimiento de una frontera dura en la isla de Irlanda, incluyendo infraestructuras físicas o comprobaciones o controles.
- Todo Reino Unido, incluida Irlanda del Norte, abandonará la unión aduanera y el mercado único.
- No se precisan soluciones para evitar la frontera, pero en ausencia de acuerdo, Reino Unido asegurará la plena armonización normativa con las reglas de la unión aduanera y el mercado único, ahora o en el futuro, y respaldará la cooperación norte-sur, la economía global de la isla y la protección del Acuerdo de Belfast.
- No se interpondrán nuevas barreras regulatorias entre Irlanda del Norte y el resto de Reino Unido sin el consentimiento del Gobierno de Irlanda del Norte.
- Ambas partes se comprometen a establecer mecanismos que aseguren la implementación y supervisión de los acuerdos

alcanzados para salvaguardar la integridad del mercado único y la unión aduanera.

- Se reconoce el derecho de Reino Unido e Irlanda a continuar fijando acuerdos entre ellos en materia de libertad de movimiento de las personas entre sus territorios (Zona de Circulación Común). Reino Unido acepta que la CTA y sus derechos y privilegios asociados pueden continuar operando sin afectar a las obligaciones de Irlanda conforme a la legislación comunitaria, en particular en materia de libertad de movimiento.

3. Obligaciones financieras

- Se acuerda la metodología para calcular las obligaciones financieras, consistente en:
 - Una lista de elementos tales como participación de Reino Unido en los presupuestos anuales hasta 2020; compromisos excepcionales adquiridos hasta 2020; obligaciones, obligaciones contingentes y sus correspondientes activos.
 - Una serie de principios para calcular la cifra de sus obligaciones financieras y el modo de pago.
 - Acuerdos para la participación continuada de Reino Unido en los programas de financiación multi-anual MFF hasta la terminación de los mismos.
 - Acuerdos financieros y relativos para el Banco de Inversión Europeo, el Banco Central Europeo, los fondos fiduciarios comunitarios, las instalaciones para refugiados en Turquía, los organismos del Consejo y el Fondo de Desarrollo Europeo.
- La factura final se abonará en euros.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El año que se ha concluido ha sido el de la subida al poder del gabinete formado por el PSD y la Alianza Liberal Demócrata, encabezado por Sorin Grindeanu, pero también el año en que éste fue desbancado mediante una moción de censura presentada por la misma mayoría para castigar la insumisión política del mismo ante el hombre fuerte del PSD, Liviu Dragnea.

A mediados de año, el cargo de Grindeanu fue ocupado por Mihai Tudose. Espero, -decía el presidente Iohannis un año antes a los miembros del gobierno, -que hagan todo lo posible para apoyar la independencia de la justicia en Rumanía. El resultado fue la inauguración del nuevo mandato del Ejecutivo con la célebre ordenanza de urgencia que despenalizaba parcialmente el delito de prevaricación, salvando a muchos políticos del enjuiciamiento penal de los fiscales anticorrupción. En esta situación se encontraba también el propio Liviu Dragnea. Esta ordenanza desató las amplias protestas postcomunistas contra el PSD y a favor de la justicia. La ordenanza fue retirada y su iniciador, Florin Iordache, blanco favorito de los sarcasmos de los manifestantes, dimitió de la dirección del ministerio de Justicia. Sorin Grindeanu fue reemplazado por Mihai Tudose y la batalla por la justicia fue asumida por el legislativo con el mismo Iordache en la primera plana.

Poco antes de las fiestas de Navidad, la mayoría de la coalición PSD- Alianza de Liberales y Demócratas, inmune a las protestas casi diarias, adoptó con una sustancial ayuda de la Unión Democrática de Húngaros en Rumanía, un paquete de leyes con respecto al estatuto de los magistrados, la organización judicial y al Consejo Superior de la Magistratura. Fue el más rápido y controvertido proceso legislativo en la historia del sistema parlamentario rumano mediante el cual el Poder neutralizaría a la Oposición de derecha, pasando por alto los temores expresados por los socios externos de Rumanía y no en último lugar, las críticas formuladas contra las leyes por las más importantes instituciones de este sector de actividad y por las asociaciones de magistrados.

Caso sin precedentes, los jueces de Bucarest y de otras ciudades salieron delante de los tribunales para manifestar su descontento. Las embajadas de siete estados de la UE tampoco ocultaron su preocupación con respecto al riesgo de que las nuevas leyes afectaran la independencia de la justicia y la lucha anticorrupción.

Una parte de este paquete legislativo fue impugnado como inconstitucional por el Alto Tribunal de Casación y Justicia y por el PNL. Las más controvertidas previsiones se relacionan con la responsabilidad de los magistrados en el caso de unos errores judiciales, con la limitación del papel del presidente en nombrar al Fiscal General y a los jefes de las grandes fiscalías y la creación de una sección especial de investigación de los magistrados. A su vez, el Poder defiende estas leyes y declara que ponen orden en el sistema judicial y reducen la posibilidad de que se cometan abusos.

Se ha tratado, sin duda, de un año complicado. Más de una vez, los comentaristas políticos han tachado de poco transparente el modo en que la mayoría política del legislativo impuso sus propios proyectos. Las invectivas se han transformado en instrumentos legislativos informales. En 2017, el Parlamento fue considerado como la institución más impopular y falta de credibilidad del estado y 2018 parece traer también problemas. Los mismos comentaristas anticipan que después de modificar las leyes de la justicia en aras de un control político sobre el sistema judicial, los representantes del Poder tratarán de cambiar el Código Penal y de Procedimiento, lo que afectaría a la posibilidad de los magistrados de combatir eficazmente los delitos. Y más de uno se pregunta si 2018 será el año de la injusticia en Rumanía. Lo cierto es que será el primer año de una Rumanía sin Rey.

El 5 de diciembre, el Rey Miguel I falleció en Suiza, a los 96 años de edad. El ataúd con el cuerpo sin vida fue llevado a Rumanía y enterrado con funerales nacionales el 16 de diciembre en la necrópolis Real de Curtea de Arges, al lado de la Reina Ana, fallecida un año atrás y cerca de sus antepasados, los reyes Carlos I, Fernando y Carlos II. Presenciaron el ceremonial del entierro representantes de las grandes monarquías europeas. Según muchos rumanos, con la desaparición del Rey Miguel I, las reservas de dignidad de Rumanía han bajado dramáticamente y que su pérdida es irrecuperable.

Situación económica

Tras ser adoptados el 21 de diciembre por artículos, el Proyecto del presupuesto de estado y el Proyecto de seguros sociales de estado para el año 2018, el día 22 obtuvieron el voto final del Pleno conjunto del Parlamento. El presupuesto para el año 2018 está elaborado en base a un incremento económico del 5,5% una inflación promedia anual del 3,1% una cotización promedia de 4,55 por un euro y un ingreso salarial promedio neto mensual de 2.614 lei, esto es 565 euros.

El déficit presupuestario es estimado a un 2,97% del PIB para enmarcarse en el objetivo de déficit presupuestario de un 3%. La mayoría de los presupuestos asignados a las instituciones públicas a los principales ordenadores han sido adoptados bajo la forma propuesta por el Gobierno. De esta manera, los ministerios de Cultura, Transportes, Agricultura y Energía figuran entre los ordenadores que se han beneficiado de dinero extra. El gobierno ha declarado que el presupuesto para el año 2018 es un presupuesto generoso que centra la atención en la salud, la educación y la infraestructura, mientras que la oposición aprecia que es uno de austeridad. La oposición ha presentado más de 4000 enmiendas que en su mayoría se refieren al desarrollo de la infraestructura vial y ferroviaria, la construcción de guarderías jardines de la infancia y hospitales y respaldan el desarrollo de la educación pero los esfuerzos por obtener respaldo se han quedado sin efecto.

Situación social

Prometida por el PSD durante la campaña electoral del año 2016, la ley del salario unitario en el sistema público se ha vuelto realidad a mediados de 2017. Promovida por los iniciadores en tanto que modalidad de poner orden en un sistema salarial que ha funcionado caóticamente durante años en el sector presupuestario, dicha ley ha sido criticada por algunos sindicatos por no cumplir con uno de sus objetivos principales, el de eliminar las diferencias de salarios entre los empleados públicos. Dicha ley prevé también aumentos sustanciales de ingresos en el sector público. El riesgo de unos desequilibrios graves al nivel del presupuesto es grande y la solución hallada por los gobernantes la representa la transferencia de la mayor parte de las aportaciones sociales del empleador al empleado. En el más feliz de los casos, los ingresos reales de los empleados públicos sólo subirán en unos cuantos porcentajes, mientras que en el caso de los empleados del medio privado bajarán, si los empleadores no suben los salarios brutos para cubrir la mayoría de las contribuciones. Salvo los gobernantes, todo el mundo, desde los asalariados a los patrones, critica la así llamada revolución fiscal. Incluso los alcaldes se han declarado descontentos porque el nuevo código fiscal prevé reducir el impuesto sobre la renta, lo que disminuiría los fondos de los presupuestos locales. El debate en torno al sistema de salarios y a los cambios fiscales coincide con uno aún más amplio con respecto al incremento económico del 6% que hace que Rumanía ocupe un lugar destacado en la UE a este capítulo. Pese a ello, los expertos temen que un avance económico generado principalmente por el consumo de los productos de importación sea insano y declaran que necesita ir acompañado de inversiones públicas.

Seguridad Social

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales.-

En el tercer trimestre de 2017, el número medio de los pensionistas era 5.224.000, es decir 10.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el tercer trimestre de 2017 ha sido de 1.106 leus (unos 238 euros), un 8,2% más que en el trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 76,1% del total, mientras que un 1,9% cobra jubilación anticipada o jubilación anticipada parcial.

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

	Número medio de pensionistas (en miles de personas)			Pensión media (euros al mes)		
	III 2016	II 2017	III 2017	III 2016	II 2017	III 2017
Vejez	3.951	3.965	3.973	233,21	248,73	269,43
Jubil. anticipada	22	22	22	239,46	251,10	273,95
Jub. anticipada parcial	73	77	80	137,95	174,16	185,80
Invalidez	626	595	585	124,37	127,38	136,87
Supervivientes	576	563	561	108,20	122,86	132,34
Total	5.248	5.222	5.221	205,19	220,28	238,60

Fuente: INS – Institutul National de Statistica -



SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

EL DERECHO AL ERROR: EL PROYECTO DE LEY FUE ADOPTADO POR EL CONSEJO DE MINISTROS ¹⁰

El proyecto de ley «para un estado al servicio de una sociedad de confianza» que insta un «derecho a la regularización en caso de error» especialmente en la relación entre los cotizantes y las URSSAF, fue presentado en el Consejo de ministros el 27 de noviembre 2017. Este texto incluye también la generalización a todo el territorio del dispositivo de mediación experimentado por una agencia de URSSAF. Crea además un derecho al control cuyas conclusiones serían oponibles a la Administración que las ha realizado.

Para facilitar las relaciones entre administraciones y usuarios, el ministro de la Acción y de las Cuentas Públicas, Gerald Darmanin presentó el pasado 27 de noviembre en el Consejo de ministros, un proyecto de ley titulado «**Para un Estado al servicio de una sociedad de confianza**». El **derecho al error**, medida esencial del proyecto de ley y promesa de campaña de Emmanuel Macron, tendría que aplicarse a todos los ciudadanos y al conjunto de los campos de la política pública. De hecho, el Código de relaciones entre el público y la Administración, incluye entre las **administraciones** las del Estado, pero también los organismos de Seguridad social y especialmente los organismos de cobro de las cotizaciones sociales.

El Gobierno inició el proceso acelerado de este proyecto de ley, aunque este aún no esté inscrito en el programa de las sesiones plenarias de la Asamblea, fijado hasta el 21 de diciembre.

Reconocer un derecho al error

El proyecto de ley reconoce un derecho al error del usuario, que tendrá que aplicarse a todos los sectores de la acción pública para los que no existe régimen específico. Siguiendo la tendencia de las medidas que faciliten las relaciones entre cotizantes y las URSSAF, un derecho al error del cotizante podría abrirse **en materia de cobro de cotizaciones**.

Los parlamentarios, autores del informe titulado «para un nuevo modo de relaciones entre URSSAF y las empresas», difundido el 5 de mayo de 2015, proponían instaurar un derecho al error sabiendo que casi una acción de control de cada dos, detecta la presencia de una irregularidad (véase el Diario de actualidad nº 16830, de 7 de mayo de 2015).

¹⁰ Liaisons Sociales Quotidien, 1 de diciembre de 2017 (nº 17459)

¿Cómo podría funcionar este nuevo derecho? Primero, según el proyecto de ley, la **persona que rectificara** el error por su propia voluntad o a petición del organismo (con un plazo a fijar por decreto) no podría recibir **ninguna sanción económica** administrativa (excepto en caso de fraude o de mala fe). O sea, que el incremento inicial de retraso del 5 % de las cotizaciones y contribuciones debidas a las URSSAF no se aplicaría. Por otra parte, el derecho al error solo podría ser invocado en **situaciones limitadas**. O sea, que esto solo concierne a los errores susceptibles de ser rectificadas. En consecuencia, los retrasos y omisiones de declaraciones en los plazos prescritos por un texto no entrarían dentro del campo del derecho al error, lo mismo pasaría con la **falta de transmisión de la declaración social nominativa** que vendría **excluida** de este derecho.

Finalmente, el reconocimiento del derecho al error implica, según explica el informe de los motivos del proyecto de ley, «una confianza a priori de la Administración» hacia las personas de buena fe. Por lo tanto, la **carga de la prueba sería invertida**: teniendo que ser aportada la prueba de la mala fe por el agente responsable del control URSSAF. Esta inversión de la carga de la prueba no se aplicará a ciertos sectores, en particular en caso de trabajo disimulado.

Generalización de la mediación a todo el territorio.

A raíz de su éxito, **el dispositivo de mediación experimentado en la URSSAF de Ile de France** desde enero de 2016 se extendería a todos los organismos de cobro de la metrópoli y departamentos de ultramar. La mediación trata de arreglar los problemas que oponen organismos de cobro y empresas y evitar así los recursos contenciosos.

La reclamación podría ser tratada únicamente en el caso de que el **empleador** haya **solicitado previamente los servicios del organismo** interesado y si ningún proceso queda incoado (como el recurso de la comisión de recurso amistoso).

Hacia una generalización del derecho de control.

El proyecto de ley instauro un derecho al control que permitiría a cualquier persona **solicitar un control sobre puntos concretos**. La **posibilidad de oponerse a las conclusiones expresas** del control relacionadas con este derecho resguardaría la situación de la persona controlada. Por lo tanto, el proyecto de ley daría una base legal a la **visita consejo en empresa** que realizan algunos organismos de cobro (llamado también diagnóstico URSSAF) que no tuvo el éxito previsto.

Publicación y capacidad de oponerse a las circulares.

En el marco de la mejora de las relaciones entre administraciones y administrados, el proyecto de ley prevé que **las instrucciones y circulares** que emanen de la Administración central del Estado se considerarán **derogadas** si no han sido publicadas (en un plazo que tendría que fijarse en tres meses). Cualquier instrucción, circular, nota o respuesta ministerial cuando proviene de las administraciones del Estado debería, para ser oponible por los administrados, ser publicada en un sitio correspondiente. El proyecto de texto añade que de esta manera cualquier persona podrá prevalerse de la interpretación, aun siendo errónea, de una regla llevada a cabo por estos textos, para aplicarla a una situación, que no afecte a los terceros, mientras esta interpretación no haya sido modificada.

Se recuerda que, desde el 1 de octubre de 2005, si un cotizante aplica la legislación relativa a las cotizaciones o contribuciones sociales según interpretación admitida por una circular o instrucción publicada del ministerio responsable de la Seguridad social, los organismos de cobro no pueden proceder a ninguna rectificación basándose en una interpretación diferente a la de la administración.

Direccte: avisos más bien que multas administrativas.

El proyecto de ley permite a Direccte, previo informe del agente de control de la inspección de trabajo, dirigir al empleador **un aviso** más bien que una multa administrativa en **caso de incumplimiento** por parte del interesado de la **reglamentación de trabajo** en materia de duración máxima de trabajo, de reposo, de descuento de la duración de trabajo, de salario mínimo legal o convencional así como sobre higiene y alojamiento de los trabajadores. Según la exposición de motivos del proyecto de ley, se trata de **crear, para Direccte, la posibilidad de sanción no pecuniaria recordatoria** de la ley cuando el empleador que no cumplió con la ley es de buena fe.

Se señala que según el artículo 17 (2) del Convenio OIT nº 81 de 1947, los agentes de control tienen toda libertad para «dar avisos o consejos en vez de iniciar o recomendar procedimientos judiciales». De hecho en 2015, se mandaron unas 120 000 cartas de observaciones, lo que representa un 93 % de continuaciones de intervenciones en las que se habían observado uno o más fallos, según indica el informe del ministerio de Trabajo sobre inspección de trabajo en 2016.

Además para fijar la **cuantía** de la multa administrativa, el proyecto de ley añade que Direccte deberá tener en cuenta la buena fe del autor del fallo para apreciar su comportamiento.

Experimentaciones

Algunas medidas del proyecto de ley se prevén tras proceder a su experimentación:

- experimentación de una **demanda de toma de posición formal** de la administración a la que el demandante puede añadir un proyecto de respuesta,
- experimentación en dos regiones del **límite de la duración de los controles** (9 meses en un periodo de tres años) en empresas con **menos de 250 asalariados** y cuyo volumen de negocios anual no sobrepase los 50 millones de euros.
- experimentación de un **referente único** para tratar el conjunto de las demandas (empleo, prestaciones familiares y sanidad)
- experimentación de un **intercambio de información entre las Administraciones** que permita a las empresas no tener que aportar justificantes que ya tenga la Administración.
- experimentación **de prestaciones a domicilio de suplencia del ayudante** de una persona que necesite una vigilancia permanente durante los periodos de ausencia del mismo.

Para finalizar, durante los 18 meses que sigan la publicación de la ley, el gobierno estaría autorizado a tomar, por decreto, medidas que permitan a **los beneficiarios de prestaciones sociales** y de **mínimos** sociales recurrir al **derecho de rectificación**. Los beneficiarios podrían así rectificar las informaciones que les conciernan cuando estas informaciones tengan incidencia en la cuantía de los cobros «indebidos» que se les haya notificado.

ITALIA

EDAD DE JUBILACIÓN Y ESPERANZA DE VIDA

Se confirma que, por efecto de la adecuación de la edad de jubilación a la variación de la esperanza de vida, a partir de enero de 2019 la generalidad de los trabajadores no podrá jubilarse hasta los 67 años, es decir cinco meses más de los actuales 66 años y 7 meses. La Ley de presupuestos, por otra parte, establece una serie de colectivos exentos del aumento y modifica, para el futuro, el mecanismo de cálculo para el enganche de la jubilación a la esperanza de vida.

La adecuación a la esperanza de vida fue introducida por primera vez en Italia por la Ley 102/2009 (de medidas anticrisis), en cuyo artículo 22-ter.2 se establecía que "a partir del 1 de enero de 2015 los requisitos de edad para el acceso al sistema de pensiones italiano se adecuarán al incremento de la esperanza de vida". Dicha norma fue desarrollada por el artículo 12-bis de la Ley 122/2010, según la redacción dada por dos modificaciones sucesivas: la del artículo 18 de la Ley 111/2011 (de disposiciones urgentes para la estabilización financiera) que anticipó la puesta en marcha de la adecuación al 1 de enero de 2013 y la del art. 24.12 de la Ley 214/2012, la denominada "reforma Fornero", que la anticipó a 1 de enero de 2012.

A partir de esa fecha, los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación se actualizan, en principio cada tres años, con decreto conjunto del Ministerio de Economía y del Ministerio de Trabajo, que debe promulgarse dentro de los doce meses anteriores a la fecha de entrada en vigor de cada actualización.

Hasta ahora, el sistema de adecuación ha seguido el procedimiento indicado en el art. 12.bis (modificado) de la citada Ley 122/2010: «A partir del año 2011, el ISTAT publica anualmente, antes de 31 de diciembre, el dato correspondiente a la variación, en el trienio anterior, de la esperanza de vida a los 65 años, con referencia a la media de la población residente en Italia».

Según las primeras proyecciones, la cadencia de los aumentos se preveía de la siguiente manera: 3 meses más en el trienio 2012-2014; cuatro meses más, por cada trienio, desde 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2030; tres meses más, por cada trienio, a partir de 1 de enero de 2031.

Sin embargo, y a pesar de que en 2015 hubo un inesperado descenso de la esperanza de vida, el último resultado ha dado un aumento de cinco meses para el próximo trienio. En efecto, según los últimos datos sobre "Indicadores de mortalidad de la población residente" en 2016, publicados por el ISTAT precisamente ayer, 24 de octubre, la

esperanza de vida ha aumentado para todos los tramos de edad. A los 65 años la esperanza de vida residual llega a 20,7 años para el total de residentes, es decir 5 meses más que la registrada en 2013.

Por lo tanto, como se indica más arriba, se confirman, para el acceso a la pensión de vejez, las previsiones de los últimos tiempos, de un aumento de 5 meses en 2019. Se pasará de los 66 años y 7 meses a 67 años, tanto para los hombres como para las mujeres.

El cálculo del ISTAT se basa sobre los datos del trienio 2014-2016. Cabe señalar que en 2015 hubo un descenso de la esperanza de vida, según recuerda el Presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara, Cesare Damiano, quien, junto con Maurizio Sacconi, presidente de la análoga Comisión del Senado (los dos han sido Ministros de Trabajo) lanzó este verano un llamamiento para revisar el mecanismo de adecuación automática entre el dato estadístico y la edad legal de jubilación. Damiano espera que la decisión sobre el aumento de la edad de jubilación se aplase a junio de 2018, con más tiempo para poder ponderar las decisiones y sobre todo para hacerlo en un clima postelectoral.

Ahora, la Ley de presupuestos 2018, (art- 1, apartados de 146 a 153) prevé:

- **Revisión estructural del mecanismo de cálculo de la esperanza de vida:** desde 2021 se considerará la media del último bienio respecto al bienio anterior (en lugar de la diferencia entre un año y el anterior) y se fija un límite máximo de tres meses por cada aumento. Si se registrara un aumento superior, se tendría en cuenta para la adecuación siguiente. También un eventual descenso de la esperanza de vida se reabsorbería en la siguiente adecuación.
- **Colectivos exentos de la adecuación a la esperanza de vida** que prevé, a partir de 2019, el cumplimiento de los 67 años de edad: Por ahora son 15 las categorías de trabajos penosos o peligrosos reconocidos para esta exención:
 - trabajadores agrícolas;
 - marinos y pescadores;
 - trabajadores de siderurgia de segunda fusión;
 - trabajadores del vidrio.
 - curtidores de pieles;
 - trabajadores de limpieza;
 - trabajadores de almacenes
 - mozos de cuerda;
 - camioneros;
 - maquinistas;
 - personal viajante en trenes;

- trabajadores con grúas;
- enfermeros y matronas que trabajan en turnos;
- maestras de infancia;
- obreros de la construcción.

Para la exención es necesario haber realizado trabajos penosos por al menos 7 años en los últimos 10 y haber cotizado durante al menos 30 años.

Se demanda a un Decreto interministerial a promulgar antes de 31 de enero de 2018, la definición de las modalidades de desarrollo de las nuevas normas, con particular referencia a ulteriores especificaciones sobre las profesiones exentas y a los procedimientos de presentación de la solicitud de acceso al beneficio y comprobación del cumplimiento de los requisitos por parte del ente de seguridad social.

PAÍSES BAJOS

RESUMEN DE LAS MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO PARA 2018¹¹

Desde el 1 de enero de 2018, se modifican varios reglamentos en el ámbito de Asuntos Sociales y Empleo:

Condiciones de trabajo

A principios del nuevo año, entran en vigor nuevos requisitos que los organismos certificadores deben cumplir a la hora de emitir los certificados que requieren las normas de condiciones de trabajo. Esto se aplica, por ejemplo, a la certificación de los servicios de salud y seguridad, los operadores de grúas, los buzos y a la eliminación de amianto. Las nuevas regulaciones obligan a que los organismos de certificación deban contar con la acreditación del Consejo de Acreditación. Estos cambios aseguran una mayor profesionalización en la certificación legalmente requerida. Hay un reglamento de transición hasta final de 2019.

Cuidado de niños en guardería

Todas las personas que trabajan y/o viven en un lugar donde se cuidan niños deberán estar inscritos en un Registro de Personal a partir del 1 de marzo de 2018. No se puede trabajar en cuidado de niños sin registrarse en el Registro de personal. Con este Registro, los empleados están controlados continuamente sobre ofensas o faltas que supongan un impedimento o un inconveniente para trabajar con niños. Con la llegada del Registro, los empleados temporales, como los aprendices, los trabajadores flexibles y los voluntarios también van a estar sujetos a un control continuo. Estos grupos también deben estar registrados en el Registro de personal a partir del 1 de marzo de 2018.

Wajong (Invalidez jóvenes)

Desde el 1 de enero, el importe de las prestaciones Wajong's a jóvenes con capacidad de trabajo será del 70% del Salario Mínimo Interprofesional WML. Como resultado, la prestación para las personas jóvenes con un ingreso procedente de la Ley Wajong es más parecido al de los jóvenes discapacitados beneficiarios de la Ley de Participación; esto se basa en la idea de que ambos grupos son jóvenes discapacitados con oportunidades de empleo. Ambos grupos

¹¹ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, diciembre 2017

están incluidos en el acuerdo de trabajo de puestos de empleo subvencionados. A diferencia de los jóvenes con discapacidades en la Ley de Participación, para los perceptores de prestaciones Wajong's, no existe un control de pareja o de ingresos.

Salario mínimo

A partir de este año, más trabajadores van a tener derecho al menos el salario mínimo legal. Tres cambios están en marcha desde el 1 de enero. En primer lugar, la obligación de pagar al menos el salario mínimo cuando se trabaja a destajo. En segundo lugar, esta obligación se aplica también a las horas extraordinarias, incluidas las vacaciones. Por último, el salario mínimo se convierte en el estándar mínimo para el trabajo sobre la base de un acuerdo (que no sea un contrato de trabajo).

El salario mínimo aumenta de € 1,565.40 a € 1,578.00 brutos por mes desde el 1 de enero de 2018.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****CAE EL GASTO GENERADO POR EL DESEMPLEO¹²**

Un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2017), analiza el gasto generado por el desempleo en 2016. En 2016 la tasa de desempleo cayó un 3,7% en comparación interanual, el número de perceptores de la prestación contributiva por desempleo se situó en 822.000 personas (-37.000, -4,3%) y los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo en 1.869.000 (-67.000, -3,5%).

Debido a la buena situación de la economía y del mercado laboral, el coste directo e indirecto del desempleo sigue cayendo, situándose en 55.000 millones de euros, incluyendo la minoración de la recaudación de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. Esto supone una contracción del 0,9% en términos interanuales y el coste del desempleo sobre el PIB ha pasado del 1,85% en 2015 al 1,77% (2004: 4,2%).

El gasto directo generado por el desempleo, es decir la suma de las prestaciones contributivas y no contributivas incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social, ascendió a 30.400 millones de euros, aproximadamente el 55% del coste total. En el ámbito de las prestaciones contributivas, 6.400 millones de euros, aproximadamente el 20% del gasto directo, corresponden a las prestaciones pagadas a los beneficiarios y otros 4.600 millones a las cotizaciones que la Agencia Federal transfiere a los seguros de pensiones, enfermedad y dependencia. En el ámbito de las prestaciones asistenciales, las prestaciones directas a los beneficiarios sumaron 19.300 millones de euros, el 35% del gasto directo.

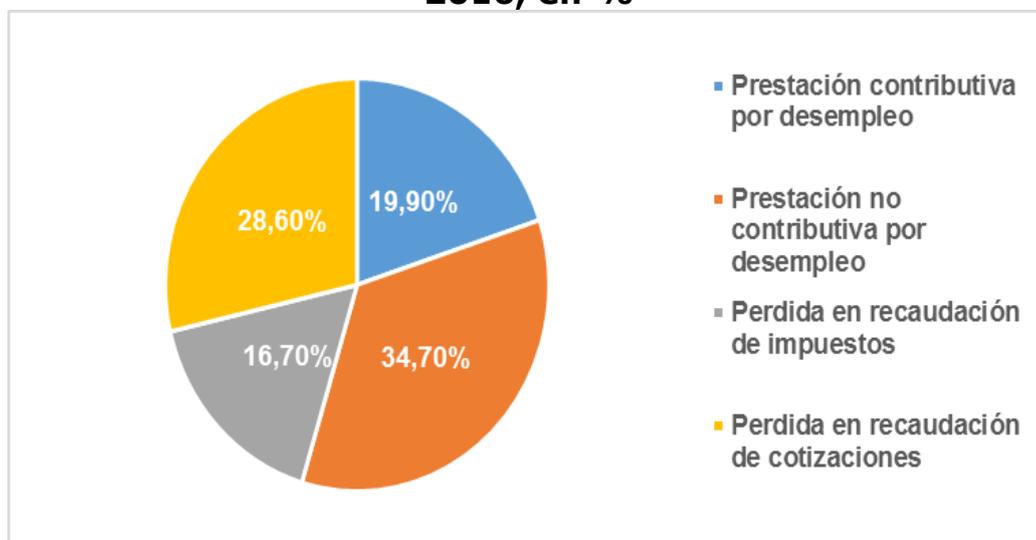
Las pérdidas en recaudación fiscal y cotizaciones a la Seguridad Social producidas por el desempleo suman 25.000 millones de euros, el 45% del coste total. La Administración dejó de recaudar 7.500 millones en concepto de impuestos directos y otros 1.700 millones en impuestos indirectos. La Seguridad Social obtuvo 15.900 millones menos en concepto de cotizaciones, lo que supone el 29% del coste

¹² **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** (IAB) (2017): Die Kosten der Arbeitslosigkeit sind gesunken. IAB Forum, 29.12.2017 Evolución del coste por desempleo por conceptos, 2005 = 100

Bundesbank (2017): Monatsbericht November 2017.

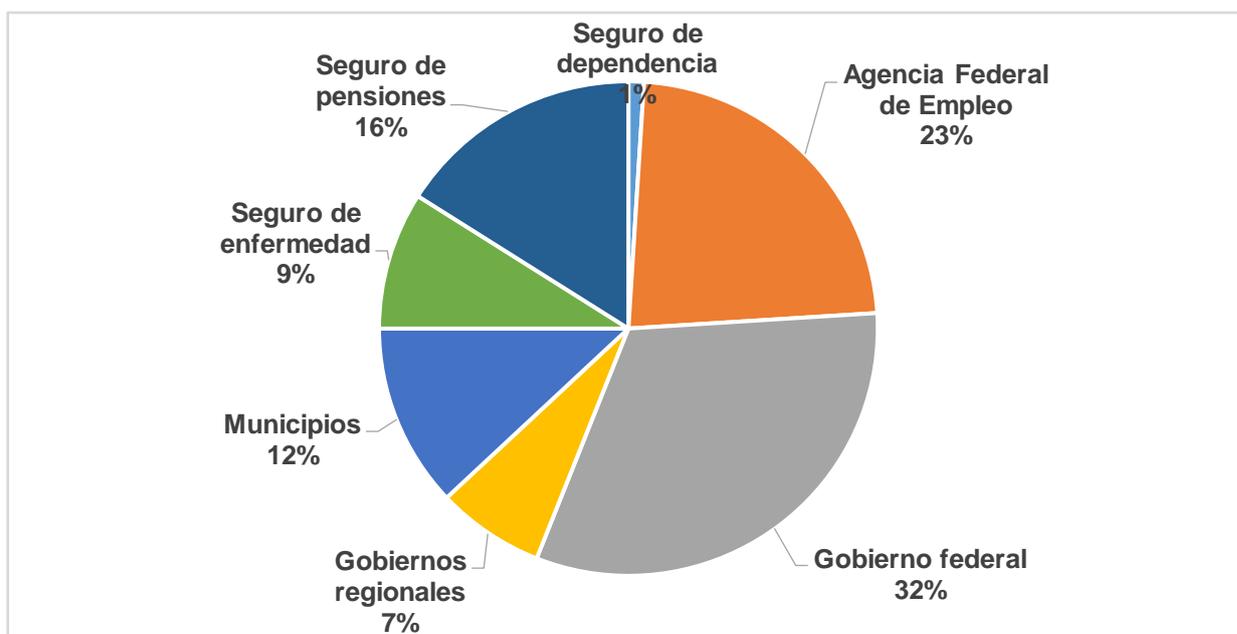
total generado por el desempleo. El seguro de pensiones dejó de recaudar 8.600 millones de euros, los seguros de enfermedad 4.800 millones, el seguro de desempleo 1.800 millones y el seguro de dependencia 700 millones de euros.

Distribución del coste total generado por el desempleo en 2016, en %

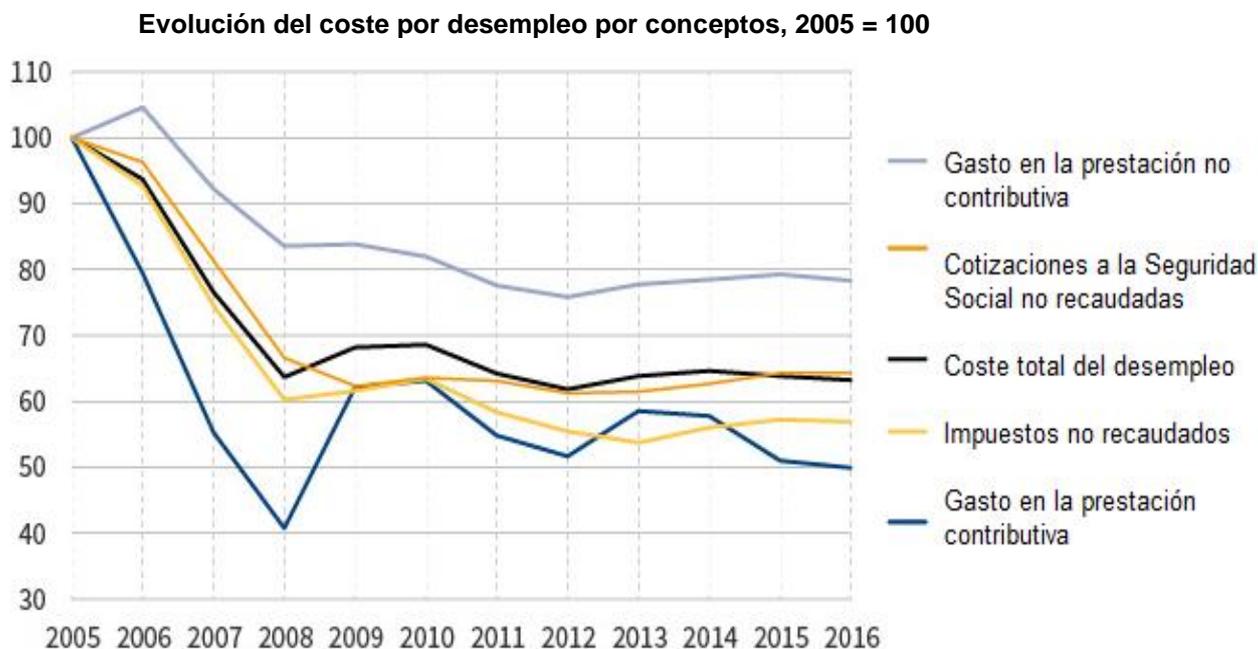


En cuanto a las fuentes de financiación del gasto en desempleo, el Gobierno federal asume el 32%, la Agencia Federal de Empleo el 23% y el seguro de pensiones el 16%.

Distribución del coste del desempleo por organismos, 2016, en %

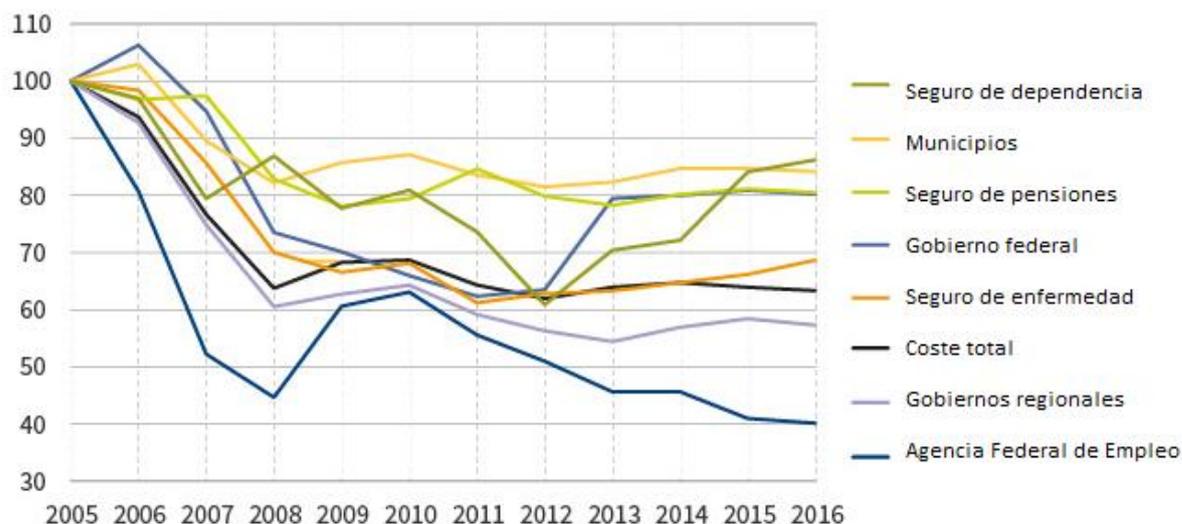


Desde 2005 hasta 2016, el número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo ha experimentado una mayor contracción que el de los beneficiarios de la prestación no contributiva.



Por lo tanto, el gasto que debe soportar la Agencia Federal de Empleo, organismo que asume la prestación contributiva, ha disminuido considerablemente, mientras que el gasto que asume el Gobierno Federal ha decrecido menos.

Evolución del coste por desempleo por organismos, 2005 = 100

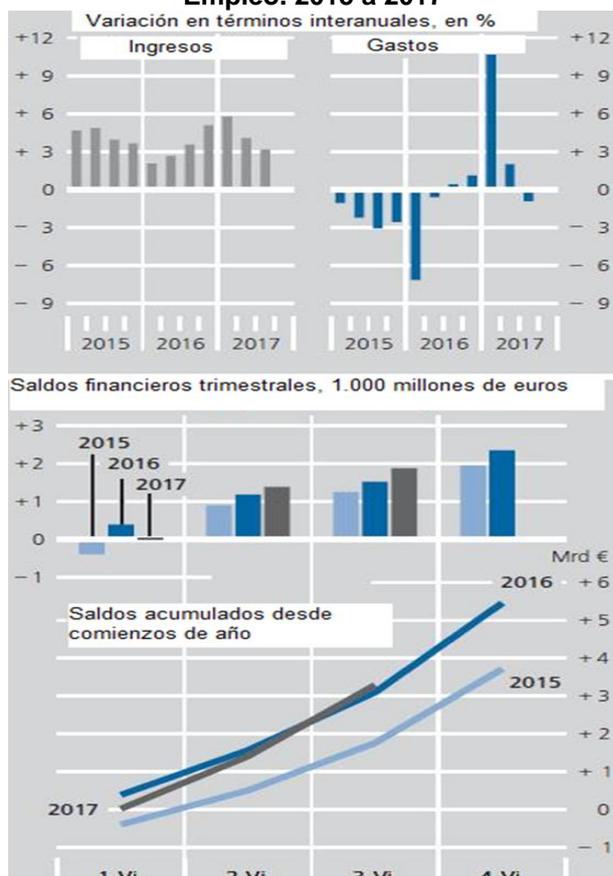


Las políticas activas de empleo, es decir el conjunto de medidas que tienen como objetivo evitar que se produzcan las situaciones de desempleo o al menos acortar la duración de éstas, comprenden la

asesoría y la intermediación laboral, el fomento de la formación y la cualificación, así como medidas de acompañamiento durante una actividad laboral o directamente de creación de empleo.

El coste generado por las políticas activas de empleo no está incluido en la suma total del coste generado por el desempleo, y en parte se refinancian con el ahorro generado por la prevención del desempleo y

Saldo financiero de la Agencia Federal de Empleo. 2015 a 2017



la finalización de la situación de desempleo. El gasto de estas prestaciones, cuya finalidad es estabilizar el mercado laboral, suele aumentar en fases de crisis. En 2009 alcanzaron los 22.000 millones de euros, mientras que en 2016 se situaron por debajo de los 11.000 millones. El concepto que experimentó una mayor caída fue la prestación para la reducción temporal de la jornada, uno de los principales instrumentos para afrontar la crisis en 2009, año en el que generó un gasto de 5.200 millones de euros (2016: 600 millones).

La situación financiera del seguro de desempleo

En su informe mensual de noviembre, el Banco Federal (*Bundesbank*) revisa la situación financiera de la Agencia Federal de Empleo en el tercer trimestre de 2017. La Agencia cerró ese trimestre con un superávit de 2.000 millones, 500 millones más que en 2016. La recaudación de cotizaciones aumentó casi un 4%, el conjunto de los ingresos un 3% y los gastos un 1%. La buena situación que atraviesa el mercado de trabajo se refleja en la reducción del número de beneficiarios de la prestación contributiva en un 2% en términos interanuales, mientras que el gasto en políticas activas de empleo aumentó un 2,5%.

El *Bundesbank* cree que esta situación se mantendrá también en el último trimestre de 2017 debido a la fortaleza del empleo y parece poco probable que el gasto generado por las políticas activas siga creciendo. A pesar de que la Agencia Federal de Empleo deberá transferir este año aproximadamente 500 millones de euros más de los previstos al fondo de previsión para la vejez de los funcionarios de

este organismo, el superávit podría ser incluso superior a los 5.500 millones de euros registrados en 2016. El fondo de reserva para las actividades operativas de la Agencia Federal de Empleo podría situarse en 11.500 millones de euros. El Bundesbank aboga por bajar la cotización al seguro de desempleo ya que aun así este organismo podría generar un superávit.

Según informó el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, a comienzos de enero, ese organismo cerró el año con un superávit de 5.500 millones de euros, 700 millones más que el año anterior. El pronóstico inicial fue de 1.500 millones. El fondo de reserva de la Agencia alcanza los 17.000 millones de euros y a finales de 2018 podría situarse en 19.700 millones. En ese caso, Scheele vería sensato plantear una reducción de la cuota. Diversas organizaciones reclaman una reducción del 3,0% al 2,5%, lo que supondría una descarga para los afiliados de 5.000 millones de euros.

INSERCIÓN LABORAL DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN¹³

El desempleo de larga duración es uno de los principales temas de las políticas de empleo en Alemania. El número de desempleados de larga duración se contrajo en el 42,5% entre enero de 2008 y noviembre de 2017, el de los desempleados de corta duración en un 29,6% y el del desempleo en general en un 34,3%. En noviembre de 2017, 861.652 personas llevaban más de un año en situación de desempleo.

¹³ **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** (IAB) (2017a): Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017b): Massnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeiterwerbslose. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017c): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Deutscher Bundestag (2017a): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht und Einschätzung der Bundesregierung zur Regelung für Langzeitarbeitslose nach § 22 Absatz 4 Satz 2 des Mindestlohngesetzes.

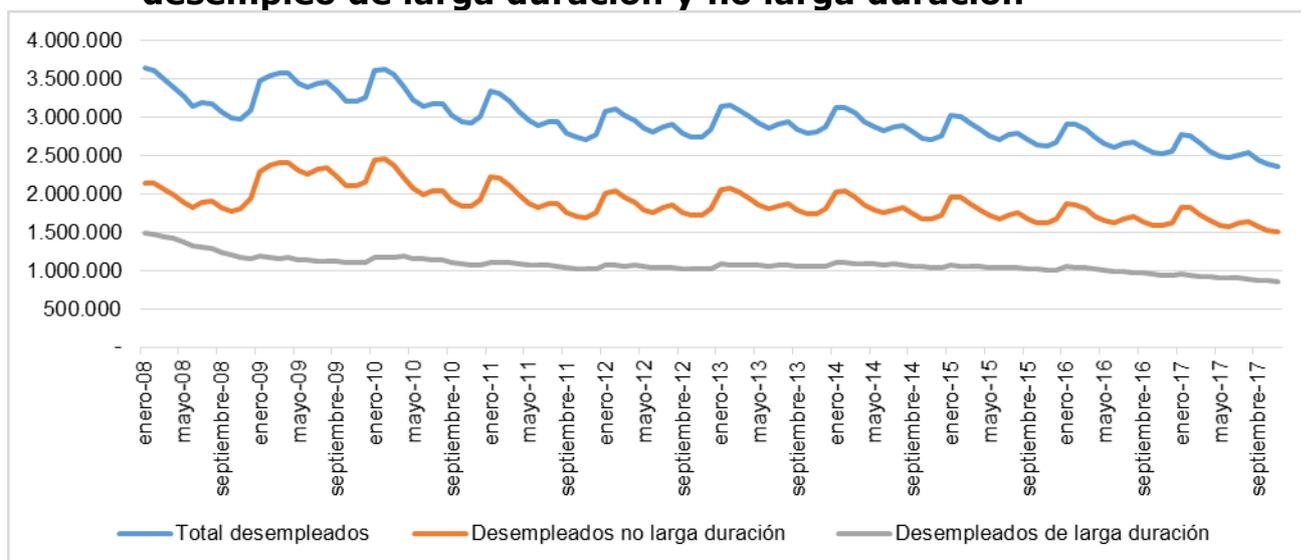
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017a): Nota de prensa del 17.9.2017

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017b): Evaluation des ESF Bundesprogrammes zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017c): Evaluation des Bundesprogrammes "Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt"

Deutscher Bundestag (2017b): ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter

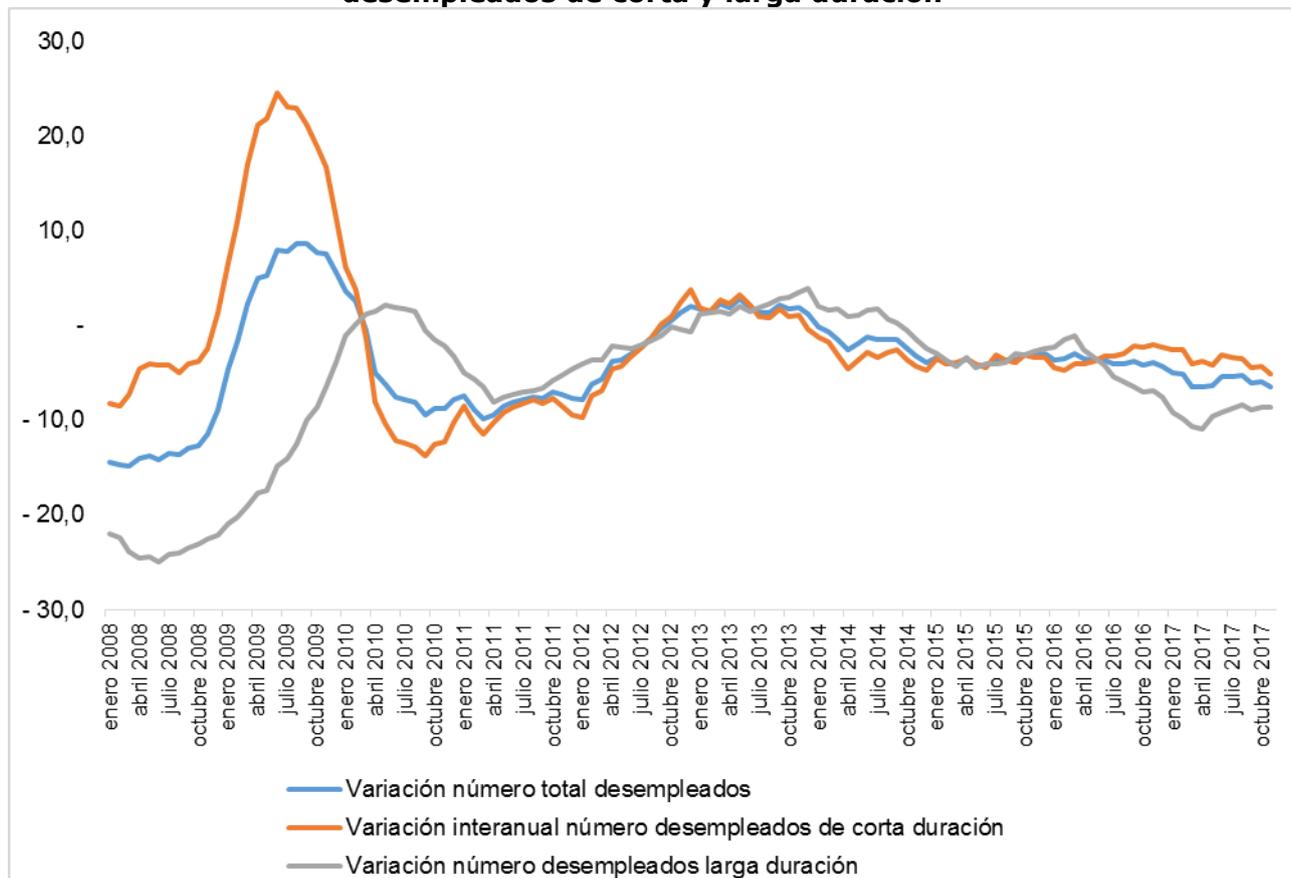
Evolución desempleo 2008 a 2017, desempleo total, desempleo de larga duración y no larga duración



Agencia Federal de Empleo 2017a

Esta evolución del número de desempleados claramente favorable para el desempleo de larga duración también se refleja en el análisis detallado de las tasas de variación interanual, aunque éste también desvela que el desempleo de larga duración suele reaccionar con cierto retraso sobre las crisis experimentadas en 2009 y 2012, y se reduce con mayor rapidez en fases de estabilidad coyuntural como la actual.

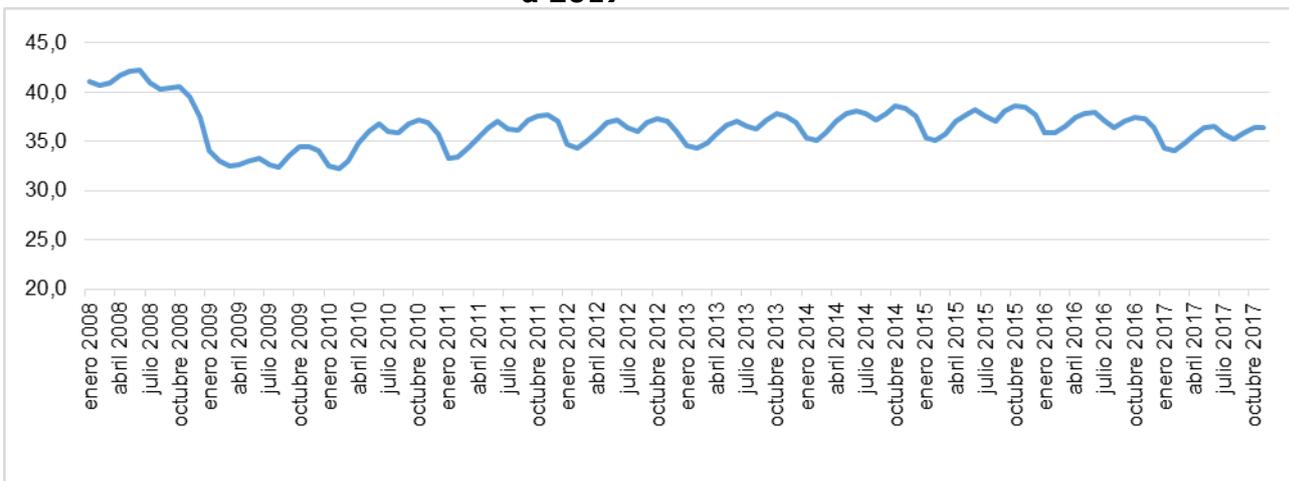
Variación interanual, número total de desempleados, desempleados de corta y larga duración



Agencia Federal de Empleo 2017a

En consecuencia, el porcentaje del desempleo de larga duración sobre el total del desempleo pasó del 40,7% en enero de 2008 al 36,4% en noviembre de 2017.

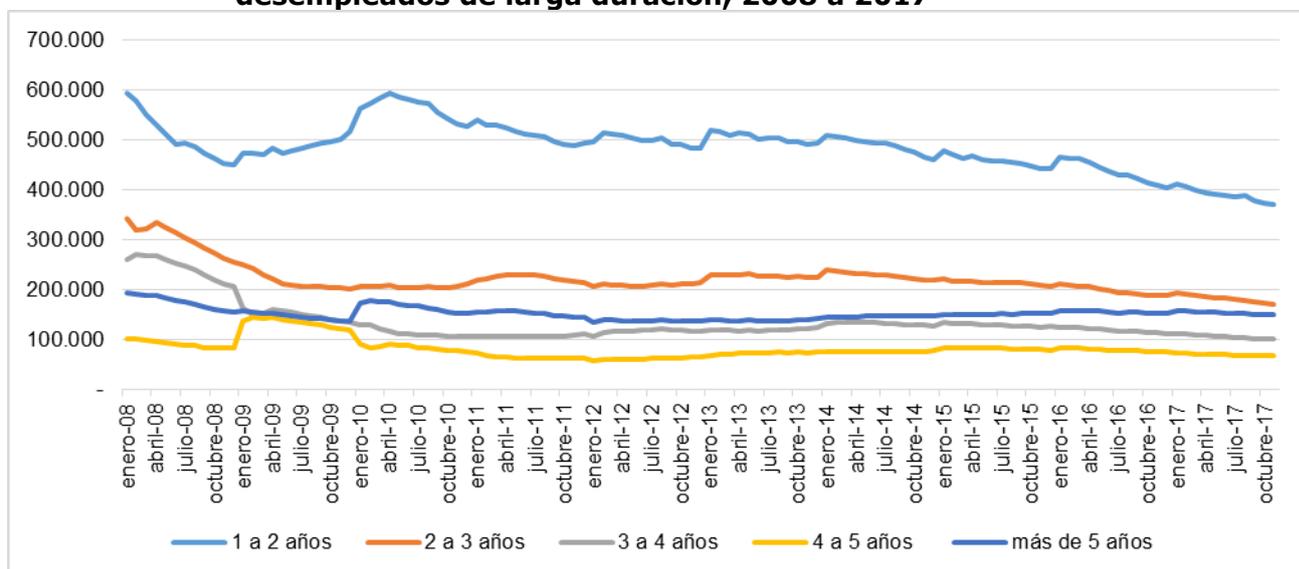
Desempleo de larga duración, sobre el conjunto del desempleo en %, 2008 a 2017



Agencia Federal de Empleo 2017a

Si desglosamos el colectivo de los desempleados de larga duración por la duración de permanencia en la situación de desempleo, resulta que en noviembre de 2017 un total de 370.499 personas llevaban entre 1 y 2 años en esa situación (enero 2008: 595.339), 171.230 entre 2 a 3 años (342.227), 101.247 entre 3 y 4 años (261.940), 67.590 entre 4 y 5 años (102.669) y 151.086 más de 5 años (191.783).

Duración media de permanencia en la situación de desempleo, desempleados de larga duración, 2008 a 2017



Agencia Federal de Empleo 2017a

La incidencia del desempleo de larga duración es superior entre las personas mayores y aquellas que no tienen título escolar o profesional. Es similar entre hombres y mujeres y – datos sorprendente – 7,3 puntos mayor en los ciudadanos alemanes que en los extranjeros.

Perfil del conjunto de los desempleados y desempleados de larga duración noviembre 2017					
Perfil	Desempleados		Desempleados de larga duración		% desempleados de larga duración sobre el conjunto
	Total	Variación interanual	Total	Variación interanual	
Total	2.368.411	- 6,5	861.652	- 8,7	36,4
Sexo					
Hombres	1.292.957	- 6,7	459.676	- 7,9	35,6
Mujeres	1.075.449	- 6,2	401.976	- 9,5	37,4
Edad					
15 a 25 años	203.755	- 7,4	22.259	- 0,5	10,9
25 a 35 años	583.834	- 6,8	157.475	- 9,1	27,0
35 a 45 años	526.388	- 4,8	197.675	- 7,9	37,6
45 a 55 años	548.473	- 9,4	240.849	- 11,7	43,9
más de 55 años	505.798	- 4,1	243.284	- 6,5	48,1
Discapacidad					
Personas con una discapacidad	157.049	- 4,3	69.852	- 6,8	44,5
Personas sin discapacidad	2.210.848	- 6,6	791.639	- 8,8	35,8
Nacionalidad					
Alemanes	1.736.854	- 8,2	666.036	- 11,0	38,3
Extranjeros	625.273	- 1,3	193.838	0,3	31,0
de estos Italia, Grecia, España y Portugal	57.915	- 7,0	18.472	- 8,7	31,9
de estos: EU-8, EU-2 y Croacia	103.369	- 1,0	26.428	2,2	25,6
de estos: países de origen no europeos de solicitantes de asilo	185.084	7,8	36.011	45,8	19,5
Título escolar					
sin título escolar	411.916	- 1,4	180.453	- 5,3	43,8
Título básico	806.572	- 10,0	335.501	- 11,5	41,6
Grado medio	509.123	- 8,9	179.138	- 11,7	35,2
ESO	414.373	- 1,2	99.720	- 6,4	24,1
Sin datos	226.427	- 5,6	66.840	4,5	29,5
Titulación profesional					
Sin título profesional	1.077.845	- 8,1	462.880	- 8,6	42,9
Formación profesional	938.681	- 9,3	329.520	- 12,1	35,1
Formación académica	187.042	- 1,7	39.624	- 7,9	21,2
Sin datos	164.843	22,3	29.628	55,0	18,0
Requisitos del último empleo					
Ayudante/sin formación	1.102.278	- 5,3	461.946	- 8,5	41,9
Técnico	876.706	- 7,9	302.432	- 10,1	34,5
Especialista	116.350	- 3,3	28.098	- 8,8	24,1
Experto	143.827	- 2,1	27.816	- 8,6	19,3
Sin datos	129.250	- 13,2	41.360	0,9	32,0
Otras características que pueden dificultar el acceso al mercado laboral					
Baja cualificación	1.171.018	- 7,9	496.162	- 8,6	42,4

Padre/madre monoparental	205.538	- 7,7	95.431	- 10,7	46,4
Retorno al mundo laboral	41.206	- 9,3	12.869	- 16,1	31,2

En general, el colectivo de los desempleados presenta una gran fluctuación. Entre diciembre de 2015 y noviembre de 2017 se produjeron 1.345.278 altas de desempleados de larga duración en el registro de la Agencia Federal de Empleo. Se trata de 707.685 interrupciones – personas que participan en una medida de inserción o se dan de baja temporalmente por un período inferior a seis semanas – y 637.593 traspasos de personas que superan los doce meses de desempleo.

En ese mismo período se produjeron 1.352.082 bajas. Los motivos de las bajas son sumamente variados. 224.344 causaron baja por incorporarse al mercado laboral (entre ellos 163.324 al mercado de trabajo regular y 48.230 al 2º mercado de trabajo), 295.326 por iniciar una formación o estudios (5.209 estudios universitarios, 5.065 FP y 285.052 otras medidas de inserción laboral), 729.443 por pasar a una situación de inactividad (482.896 incapacidad laboral, 151.490 baja por falta de disponibilidad o cooperación, 55.276 otras causas y 39.781 por haber alcanzado la edad de jubilación) y otros 102.969 por otros motivos.

La tasa mensual media de bajas por iniciar una actividad laboral se situaba en un 2,0%, un porcentaje muy inferior 10,2% registrado en 2016 para los desempleados de corta duración. Esto es un claro indicio de que los desempleados de larga duración encuentran mayores dificultades para lograr el acceso al mercado de trabajo. No obstante, la tasa de permanencia en el empleo de los desempleados de larga duración es similar a la de los desempleados de corta duración. A los seis meses de iniciar una actividad laboral sujeta a cotizaciones a la Seguridad Social, el 75,4% de los desempleados de larga duración continuaban en ese trabajo, a los 12 meses todavía era el 65,4% (desempleados de corta duración: 81,8% y 69,7% respectivamente).

Evaluación de los instrumentos de fomento de inserción laboral para desempleados de larga duración

La evaluación de los instrumentos para la inserción laboral está regulada en Alemania por ley y es competencia del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* - IAB). La evaluación que realiza el IAB se caracteriza por su elevado nivel académico, su independencia y, además, su potestad para divulgar los conocimientos obtenidos.

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

- Análisis de las causas y estructuras de los cambios y las tendencias generales del mercado laboral en un contexto macroeconómico.
- Inclusión de la dimensión tanto internacional como local en el análisis de los cambios en los mercados laborales.
- Evaluación de la eficacia de las políticas activas de empleo.
- Investigación de la demanda de trabajadores así como la estructura del mercado de trabajo por profesiones.
- Análisis de la relación entre formación y empleo.
- Análisis de las situaciones de vida, oportunidades de participación y perspectivas laborales de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

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

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

El artículo 55 del Tomo II del Código Social regula la investigación y evaluación en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. El apartado dice que se han de analizar los efectos de las prestaciones para la inserción laboral. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo podrán firmar

convenios en los que se especifiquen los temas de la investigación. Además, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales deberá analizar de forma comparativa la eficacia y el impacto de las actuaciones competentes para la gestión de esta prestación.

En 2016, el IAB contaba con aproximadamente 281 colaboradores a jornada completa, 202 de ellos dedicados a la investigación. Además de con un número importante de artículos en revistas indexadas, cuenta con diversas publicaciones regulares propias, muchas de ellas de acceso abierto a través de internet. Dichas publicaciones fueron descargadas ese año 4,5 millones de veces en total, (2015: 3,6 millones). El IAB realizó en 2016 un total de 867 informes por encargo de diversos organismos públicos y privados.

Instrumentos para lograr la inserción laboral de los desempleados de larga duración

La inserción laboral de los desempleados de larga duración es un proceso complejo, también debido a que este colectivo presenta casuísticas individuales que dificultan su acceso al mercado de trabajo (enfermedad, discapacidad, sin titulación profesional, mayores de 50 años, pocos conocimientos del idioma). Un reciente informe del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2017c) recoge en una encuesta la experiencia de los organismos encargados de la gestión de este colectivo. Los intermediadores de estos organismos señalan que resulta esencial crear una base de confianza con este colectivo. Coinciden en señalar que sencillamente falta tiempo para poder ofrecer una asistencia adecuada y motivar a los desempleados de larga duración o realizar un *profiling* detallado. A menudo asumen tareas ajenas al núcleo de sus competencias (acompañamiento, información sobre transportes públicos etc.). El *coaching* puede ser un instrumento ideal para afrontar este reto, algunos intermediadores han recibido una formación específica para poder asumir esta tarea, en otros casos se externaliza el *coaching*. En líneas generales renuncian al *matching* electrónico entre el solicitante y las ofertas de empleo.

Entre las políticas activas destacan, por su adecuación a las necesidades de este colectivo, aquellas que son de baja intensidad y sirven para acercar a los desempleados de larga duración a la realidad laboral. Algunas de estas medidas han sufrido recortes, otras son muy costosas y los encuestados dudan que realmente puedan servir de puente al empleo regular. Los intermediadores echan en falta programas de creación de empleo subvencionados con una duración larga a los que puedan acceder desempleados de larga duración con pocas perspectivas de acceder al mercado de trabajo regular. Los programas específicos suelen tener una duración tan corta que no es posible consolidar los logros, para lo que harían falta

al menos dos o tres años. Muchos *jobcenter* elaboran programas propios y muy flexibles (grupos de autoayuda), algunos de ellos no directamente relacionados con el mercado de trabajo (cursos de salud, movilidad). Parecen eficaces las medidas de formación a jornada parcial ya que el riesgo de abandono es inferior a las que se imparten en la modalidad de jornada completa. De todas maneras, parece que la concesión de ayudas y programas varía considerablemente en función de la situación de los mercados de trabajo regionales. En aquellos en los que la tasa de desempleo es baja, los intermediadores del servicio público son reacios a conceder ayudas de larga duración. Critican que a menudo se prime una rápida inserción laboral que a menudo resulta en abandonos tempranos de los programas. Faltan además programas que permitan apoyar a los participantes en los programas una vez finalizados estos. En opinión de los encuestados aumentaría la sostenibilidad de los programas y del empleo.

Los desempleados de larga duración tienen acceso al conjunto de los instrumentos de políticas activas de empleo de la Agencia Federal. En un primer paso pasamos a analizar la incidencia de los instrumentos regulares y la tasa de inserción de los participantes en dichas medidas.

Instrumentos regulares de las políticas activas, 2017					
	TOTAL		de estos:		Desempleados de larga duración sobre el total de participantes en %
	Participantes que han finalizado la medida	Tasa de inserción (a los seis meses de finalizar la medida), en %	desempleados de larga duración		
			Participantes que han finalizado la medida	Tasa de inserción (a los seis meses de finalizar la medida), en %	
Activación e inserción laboral, entre ellas					
Presupuesto individualizado para la inserción laboral	1.239.673	49,5	183.829	21,4	14,8
Medidas para la activación e inserción laboral	1.522.579	39,5	245.774	22,1	16,1
de estas: en una empresa	424.863	62,7	42.139	43,6	9,9
Talones de intermediación (primer tramo abonado)	28.527	69,8	4.080	53,7	14,3
Prácticas para personas con una discapacidad	3.743	68,6	441	64,2	11,8
Ayudas para el empleo para personas con una discapacidad	227	88,1	*	X	--
Promoción de jóvenes especialmente vulnerables	20	20,0	3	X	15
Orientación y formación profesional, entre ellas					
Apoyo a la inserción laboral	35.106	33,8	*	X	--
Formación asistida	7.964	53,3	215	36,3	2,6
Medidas formativas previas a la formación profesional	66.953	49,9	937	35,1	1,4

Cualificación previas a la formación	17.916	66,0	365	55,6	2,0
Ayudas complementarias a la formación	37.503	80,9	35	54,3	0,09
Formación extra-empresarial	20.026	57,3	746	48,1	3,7
Complemento a las retribuciones de jóvenes con una discapacidad en una formación profesional	3.513	69,5	37	X	1,1
Formación para el empleo, entre ellas					
Fomento de la formación para el empleo	324.742	55,7	38.307	33,5	11,8
Inicio de una actividad laboral , entre ellas					
Fomento del trabajo por cuenta ajena	205.666	76,3	29.190	70,3	14,2
Ayuda a la inserción	147.250	79,4	17.773	75,1	12,1
Ayuda a la inserción de personas con una discapacidad	8.728	73,4	1.015	67,6	11,6
Complemento inicial para trabajos por cuenta ajena	44.763	70,4	8.659	68,7	19,4
Programa federal para la inserción de desempleados de larga duración con derecho a prestaciones	4.265	43,5	1.693	31,4	39,7
Apoyo al emprendimiento	42.310	14,6	1.842	8,0	4,4
Complemento inicial para un trabajo por cuenta propia	2.990	11,5	735	7,5	24,6
Prestaciones para la inserción de los trabajadores por cuenta propia	10.436	8,5	675	5,6	6,5
Ayudas para el emprendimiento	28.884	17,2	432	12,5	1,5
Medidas especiales para la inserción de personas con una discapacidad, entre ellas					
Medidas especiales para la formación para el empleo	9.707	35,8	767	19,9	7,9
Identificación de las competencias / orientación profesional	8.726	34,8	1.188	18,4	14,4
Medidas especiales para la formación	15.554	48,2	192	30,7	1,2
Ayudas individuales	12.361	91,3	91	58,2	0,7
Medidas individuales para la rehabilitación	16.305	71,1	696	60,3	4,3
Empleo asistido	2.898	55,3	378	48,7	13,0
Medidas de creación de empleo, entre ellas					
Empleo subvencionado	215.137	11,9	55.696	8,8	25,9
Ayudas para empleo	6.286	39,7	1.385	36,5	22,0
Programa federal participación en el mercado de trabajo	1.706	38,1	623	35,2	34,5
Ayudas individuales de libre disposición, entre ellas					
Ayudas individuales libre disposición Tomo II del Código Social	41.540	39,6	7.600	29,6	18,3
Prestaciones municipales para la inserción laboral	85.431	20,1	20.025	11,6	23,4

El grupo de medidas denominadas de activación e inserción laboral es el que cuenta con el mayor número de participantes en general pero en concreto también de desempleados de larga duración. Surgen en 2009 de la fusión de dos ayudas: las medidas de prácticas y entrenamiento así como la contratación de intermediadores del sector privado. Pretenden dotar a los funcionarios del servicio público de un instrumento más flexible. Un informe del instituto de investigaciones

de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2017b) evalúa la eficacia de este instrumento en la inserción a largo plazo de los desempleados de larga duración que participaron en alguna de estas medidas en 2010. En aquel entonces los participantes podían realizar unas prácticas en una empresa o en un centro de formación. El intermediador podía optar por una de las dos modalidades o combinar elementos de ambas. Las medidas en un centro tienen una duración media de 71 días y suelen centrarse en que los participantes aprendan habilidades y adquieran conocimientos que faciliten su inserción laboral. Las medidas en una empresa tienen una duración máxima de cuatro semanas y están encaminadas a aprender habilidades prácticas y afrontar déficits profesionales. La evaluación de estas medidas concluye que sobre todo los desempleados de larga duración que participan en una medida en una empresa se benefician a largo plazo, un efecto que el informe mide hasta tres años después de finalizar la medida. Los participantes logran establecer contactos con posibles empleadores, sobre todo en la PYME el contacto personal es decisivo para que se produzca una contratación.

Un reciente informe del instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2017a) revisa la eficacia para lograr la inserción laboral de la asesoría, intermediación de los servicios públicos de empleo y los instrumentos de las políticas activas de empleo.

En lo relativo a la asesoría y la intermediación concluye que una mayor intensidad de la actividad asesora de los servicios públicos de empleo mejora considerablemente la probabilidad de que los desempleados de larga duración logren insertarse en el mercado de trabajo. La evaluación del proyecto "Perspectiva 50plus" demuestra que la inserción de este colectivo aumenta en 10 puntos. El proyecto piloto "Ofensiva de empleo en Berlín" apostó por incrementar en 600 el número de funcionarios encargados de la intermediación laboral. También aquí la probabilidad de encontrar un empleo aumentó un 10% lo que a su vez generó un importante ahorro en prestaciones y un considerablemente incremento en impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. El mayor número de intermediadores resultó en una atención más individualizada e intensiva.

En lo relativo a las políticas activas concluyen que los actuales instrumentos son poco eficaces porque apenas prestan atención a la prevención y ofrecen ayudas poco individualizadas. Además critican que desde 2010 el número de participantes en las distintas medidas de políticas activas ha caído considerablemente, en algunos casos hasta el 80%.

Participantes en los programas de las políticas activas de empleo, 2010 y 2015						
	Total			Desempleados de larga duración		
	2010	2015	Variación interanual, %	2010	2015	Variación interanual, %
Medidas de cualificación	2.119,1	1.541,8	-27,2	322,0	250,0	-22,4
Ayudas para la formación para el empleo	498,5	305,8	-38,6%	62,3	44,3	-28,9
Ayudas para el inicio de un empleo en el mercado de trabajo regular	279,9	192,6	-31,2	42,9	28,1	-34,5
Empleo con subvenciones públicas	751,3	236,4	-68,5	169,7	60,2	-64,5
Sujeto a cotizaciones	90,9	10,4	-88,6	20,2	3,0	-85,4
No sujeto a cotizaciones	660,4	226,1	-65,8	149,4	57,3	-61,7
Ayudas al emprendimiento	163,3	33,3	-79,6	7,8	1,4	-81,9

Los autores critican que la caída del número de participantes extraña ya que la evaluación demuestra que la mayoría de estos programas tiene un efecto sobre la empleabilidad sobre todo de los desempleados de larga duración. Sobre todo es llamativa la caída de ayudas concedidas para iniciar una actividad laboral por cuenta propia a pesar de que la eficacia de estas ayudas ha quedado demostrada en diversas evaluaciones. Abogan por incrementar los fondos destinados a las medidas de cualificación de los desempleados de larga duración, que pueden mejorar las oportunidades de empleo de algunos de los colectivos afectados por el desempleo de larga duración hasta en un 17%. Asimismo, creen que el empleo subvencionado puede ser un instrumento útil para impulsar el empleo de los desempleados de larga duración y acercar a estas personas a la realidad del mercado de trabajo, del que algunos de ellos han estado alejados durante muchos años. Proponen acompañar estas medidas con un *coaching* intensivo para prevenir abandonos del programa.

Por último mencionan el efecto que tiene la exclusión de la aplicación del SMI en los desempleados de larga duración durante los seis primeros meses de una relación laboral. Las primeras evaluaciones de este instrumento reflejan el poco conocimiento que los desempleados de larga duración tienen de esta norma. Pero además, mencionan el escepticismo de muchos intermediarios de los servicios públicos que consideran este instrumento poco eficaz ya que no incide en los auténticos retos para este colectivo: las reticencias de los empresarios a contratar a un desempleado de larga duración y la falta de cualificación. De hecho, la propia Ley del SMI obliga al Gobierno a informar al Parlamento sobre la eficacia de esta norma (*Deutscher Bundestag* 2017a). El informe del Gobierno deja claro que apenas el 1,4% de los desempleados de larga duración piden el

correspondiente certificado antes de iniciar una relación laboral (aproximadamente 350 al mes), que no tiene un efecto significativo sobre el salario que perciben. El Gobierno afirma que no ha tenido efectos positivos pero tampoco negativos. Propone mantener la norma y encargar más adelante una segunda evaluación.

Políticas activas específicas de empleo

La anterior Ministra de Empleo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), señaló el 5.11.2014 que resultaba preocupante que los desempleados de larga duración siguieran teniendo menos oportunidades de encontrar un empleo a pesar de la buena situación de la economía alemana. Menciona las diversas razones que pueden motivar una situación de desempleo de larga duración y reconoce que no existe un instrumento que pueda dar respuesta a las necesidades de un colectivo tan heterogéneo. Anunció la puesta en marcha de cinco medidas para combatir el desempleo de larga duración (mejorar la eficacia del servicio público de empleo (*jobcenter*), convertir los programas de salud para desempleados de larga duración en transversales, mejorar la coordinación con el resto de las administraciones y con la Agencia Federal de Empleo, programa del FSE para inserción laboral de los desempleados de larga duración y programa de "Participación social en el mercado de trabajo". El Ministerio de Trabajo publicó en 2017 una primera evaluación externa de estos dos últimos programas, ambos puestos en marcha en 2015.

El **programa FSE para reducir el desempleo de larga duración** tiene como objetivo lograr la inserción laboral de aproximadamente 33.000 desempleados de larga duración con un contrato regular de al menos dos años. Este programa puesto en marcha en 2015 estará operativo hasta 2020 y cuenta con una dotación de 770 millones de euros (403 millones FSE y 367 fondos propios). El Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales amplió en 2016 y 2017 considerablemente el colectivo diana de este programa además de extender el plazo máximo de acceso al programa desde julio de 2017 a finales de ese año. Por un lado apunta a los mayores de 35 años que han estado desempleados por un período superior a los dos años y que no cuentan con una formación profesional. Este colectivo accederá a la denominada atención regular. El segundo colectivo diana es el de las personas en situación de desempleo desde al menos cinco años y que presentan al menos un impedimento adicional para acceder al mercado de trabajo. Los empresarios que empleen a personas de este colectivo recibirán bonificaciones. La ayuda consiste en una bonificación del salario relativamente alto que se va reduciendo paulatinamente, los desempleados que participan en el programa cuentan con el apoyo de personal especializado que busca las empresas y un servicio de *coaching* una vez que han iniciado la actividad laboral.

Según informa el Gobierno Federal en respuesta a una interpelación parlamentaria (*Deutscher Bundestag* 2017b), un total de 17.985 personas habían logrado acceder al mercado de trabajo hasta finales de abril de 2017 gracias a este programa (42,3% contratos temporales y 46,4% jornada parcial); sin embargo, en 3.617 casos la relación laboral se extinguió. El 35% de los participantes eran mujeres, el 20% eran extranjeros y el 22% mayores de 54 años. El 76% de los participantes estaban integrados en la modalidad denominada atención regular y el 24% en la atención intensiva.

La evaluación de este programa presentada en 2017 por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2017b) destaca la importancia de la ampliación del círculo de posibles destinatarios. Afirma que la participación en el programa ha sido un elemento decisivo para que muchos empresarios se decidieran a invitar a una persona a una entrevista que lleva al menos dos años en una situación de desempleo. En general, los empresarios son poco receptivos a atender las solicitudes presentadas por este colectivo. Parece decisiva la actuación de los funcionarios encargados de contactar a las empresas, en muchos casos avalan en cierta manera al solicitante tanto en lo que se refiere a su rendimiento como a la capacidad de afrontar los retos que se encontrarán en la empresa. Otro elemento central del programa es la oferta de *coaching*. Los evaluadores constatan que gracias a la asesoría y al apoyo ofrecido a los participantes se han podido evitar despidos por parte de la empresa así como abandonos por parte de los participantes. El *coaching* refuerza la confianza de los participantes en su capacidad de afrontar una situación laboral después de haber permanecido por períodos muy extensos en el desempleo. No obstante, señalan que tanto los funcionarios encargados de identificar puestos de trabajo y contactar con las empresas como aquellos otros que asumían el *coaching* no contaban con protocolos de actuación por lo que recomiendan estandarizar en cierta manera los procedimientos en estos dos ámbitos.

El segundo programa es el denominado "**Participación social en el mercado de trabajo**", dirigido a desempleados de larga duración con problemas de salud o con hijos a cargo. El colectivo diana son desempleados de larga duración con hijos a cargo o que por un motivo de salud necesitan especial apoyo para incorporarse al mercado de trabajo. Estará en vigor desde 2015 hasta el 31.12.2018, hasta la fecha han participado 10.000 personas, a comienzos de 2017 el Ministerio amplió el número de plazas en otras 10.000. El 44% de los participantes son mujeres, el 90,8% son ciudadanos alemanes. La duración media de la percepción de la prestación no contributiva por desempleo es de 8,6 años en el período 2005 a 2014 y solamente 1,2

años de alta por un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

Dotado inicialmente con 750 millones de euros básicamente consiste en que la Administración ofrece una bonificación que puede llegar a equivaler al 100% del salario. Las ayudas pueden ser pagadas por un período máximo de tres años, los organismos gestores (*jobcenter*) podrán además conceder ayudas y medidas complementarias que traten temas y retos individuales. El objetivo principal no es la inserción laboral en el mercado de trabajo regular sino el fomento de la participación social.

La evaluación encargada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017c*) recoge datos del programa hasta septiembre de 2016. Los organismos gestores de las ayudas valoran de forma especialmente positiva la duración de las ayudas (tres años), así como el propio carácter de las mismas (subvención salarial). El resto de las características específicas del programa (colectivo diana y actividades complementarias) parecen no ser una ventaja frente a otros programas. Confirman que la intensidad de los contactos con los desempleados de larga duración aumenta considerablemente antes y durante el inicio de la actividad laboral subvencionada. Casi la mitad de los organismos encuestados afirma que fue difícil encontrar un puesto de trabajo para los participantes y la gran mayoría afirma mantener un estrecho contacto no solo con el participante sino también con la empresa. Las actividades complementarias son sumamente variadas. Una mayoría de los *jobcenters* ofrece servicios de asesoría y orientación y servicios de apoyo para la estructuración diaria. Un porcentaje elevado además presta apoyo para problemas cotidianos y ofertas para mejorar la salud.

Además de las mencionadas, el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales ha puesto en marcha recientemente una nueva iniciativa denominada "**Redes ABC**" que apuesta por mejorar la intensidad de la asesoría y atención que se presta a los desempleados de larga duración y crear un paquete de instrumentos que permita individualizar al máximo las medidas que se implementen para mejorar la inserción laboral de este colectivo. Para ello ha prolongado hasta finales de 2018 la duración de un total de 1.000 contratos de intermediadores laborales, está creando redes e impulsando el intercambio entre las agencias de empleo y los *jobcenters* e identificando buenas prácticas.

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN DICIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre de 2017 había 505.295 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 22 personas en base intermensual y un descenso de 33.747 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 9,8 %, lo que supone que no hay variación en términos intermensuales y un descenso del 0,7 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de diciembre hubo 396.602 ciudadanos belgas, 49.304 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.587 españoles) y 59.389 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 6,7 % en el mes de noviembre de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

**ONEM.- Direction Statistiques et Etudes
Production : Direction ITC**

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET							
FIN DECEMBRE 2017							
	FLANDRE	WALLONIE	dont Commun.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
			Germanoph.				
1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :							
Hommes	108.957	111.786	1.229	47.667	268.410	+761	-18.740
Femmes	93.809	99.652	1.166	43.424	236.885	-739	-15.007
Total	202.766	211.438	2.395	91.091	505.295	+22	-33.747
- 1 m.	+223	+693	+13	-894	+22		
- 12 m.	-12.796	-15.306	-276	-5.645	-33.747		
2. dont les DEI de moins de 25 ans :							
Hommes	23.109	23.157	215	5.250	51.516	-1.401	-4.569
Femmes	15.350	19.119	176	4.362	38.831	-1.355	-4.210
Total	38.459	42.276	391	9.612	90.347	- 2.756	-8.779
- 1 m.	-1.466	-721	-16	-569	-2.756		
- 12 m.	-3.865	-3.838	-65	-1.076	-8.779		
3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :							
Hommes	35.624	44.427	427	23.302	103.353	+602	-4.574
Femmes	28.844	37.029	434	20.526	86.399	+284	-2.222
Total	64.468	81.456	861	43.828	189.752	+886	-6.796
- 1 m.	+217	+478	+15	+191	+886		
- 12 m.	-1.046	-4.002	-57	-1.748	-6.796		
4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :							
Hommes	7.259	17.179	105	2.594	27.032	-1.032	-10
Femmes	5.262	14.653	95	2.561	22.476	-944	-16
Total	12.521	31.832	200	5.155	49.508	-1.976	-26
- 1 m.	-1.252	-400	-13	-324	-1.976		
- 12 m.	-1.590	+2.063	-31	-499	-26		
5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)							
<i>(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)</i>							
Hommes	6,8%	13,4%	6,8%	15,8%	9,8%	+0,0%	-0,7%
Femmes	6,7%	13,5%	7,5%	17,0%	9,9%	+0,0%	-0,6%
Total	6,8%	13,4%	7,1%	16,4%	9,8%	+0,0%	-0,7%
- 1 m.	+0,1%	+0,0%	+0,0%	-0,1%	+0,0%		
- 12 m.	-0,4%	-1,0%	-0,8%	-1,0%	-0,7%		
*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2016 (clef EFT)							

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES Répartition par nationalité, région et sexe						
Situation du mois de: DECEMBRE 2017 PAYS						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	209.093	24.646	187.509	20.021	396.602	44.667
Autriche	28	2	50	2	78	4
Bulgarie	1.418	82	1.746	86	3.164	168
Chypre	7	0	9	0	16	0
République Tchèque	209	12	200	14	409	26
Allemagne	597	32	694	32	1.291	64
Danemark	32	4	25	0	57	4
Espagne	2.696	105	1.891	96	4.587	201
Estonie	5	0	21	1	26	1
Finlande	24	2	49	2	73	4
France	4.166	271	4.885	328	9.051	599
Grande Bretagne	412	13	281	17	693	30
Grèce	494	10	439	10	933	20
Croatie	65	5	60	2	125	7
Hongrie	135	8	180	2	315	10
Irlande	56	4	48	2	104	6
Italie	5.919	158	4.105	176	10.024	334
Lituanie	32	3	92	3	124	6
Luxembourg	79	10	72	3	151	13
Lettonie	19	1	51	1	70	2
Malte	8	0	4	0	12	0
Pays-Bas	3.668	167	3.731	123	7.399	290
Pologne	1.483	62	1.500	79	2.983	141
Portugal	1.448	84	1.161	73	2.609	157
Roumanie	1.623	117	2.245	180	3.868	297
Slovaquie	506	29	498	30	1.004	59
Slovénie	14	1	25	2	39	3
Suède	48	2	51	0	99	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	25191	1184	24113	1264	49304	2448
TOTAL U.E.	234284	25830	211622	21285	445906	47115
Suisse	37	2	48	4	85	6
Congo (Rép. démocratique)	1.677	82	2.276	109	3.953	191
Algérie	1.275	24	592	29	1.867	53
Maroc	6.588	148	4.302	212	10.890	360
Macédoine	384	15	278	22	662	37
Norvège	22	1	18	1	40	2
Serbie + Monténégro	516	29	401	37	917	66
Tunisie	597	12	287	7	884	19
Turquie	2.291	57	1.476	60	3.767	117
Réfugiés et apatrides	2.299	149	1.367	91	3.666	240
Autres nationalités hors U.E.	18.440	683	14.218	619	32.658	1.302
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.126	1.202	25.263	1.191	59.389	2.393
TOTAL ETRANGERS	59.317	2.386	49.376	2.455	108.693	4.841
TOTAL GENERAL	268.410	27.032	236.885	22.476	505.295	49.508



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/12/2017	505.295	90.347	414.948			
30/11/2017	505.273	93.103	412.170	6,7	8,7	7,3
31/10/2017	521.210	101.062	420.148	6,9	8,8	7,4
30/09/2017	532.444	107.331	425.113	7,1	8,9	7,5
31/08/2017	550.989	106.650	444.339	7,3	9,1	7,6
31/07/2017	544.643	99.934	444.709	7,3	9,1	7,7
31/06/2017	502.267	80.685	421.582	7,2	9,1	7,7
31/05/2017	504.017	81.720	422.297	7,3	9,3	7,8
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	7,4	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	7,6	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7,7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,5	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,2	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,2	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,2	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	7,5	9,9	8,4

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

EE.UU.

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN DICIEMBRE

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 148.000 puestos de trabajo en diciembre, alcanzando 87 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró una contracción de 40.000 desempleados que no hace variar la tasa de desempleo que se mantiene en su nivel más bajo desde 2000 (4,1%).*
- *La población activa creció levemente (64.000), y la tasa de actividad continúa en el 62,7%, cerca de sus mínimos históricos.*
- *Los salarios crecieron nueve centavos de dólar y registran un escaso aumento interanual del 2,5%.*

DATOS GENERALES Y METODOLOGÍA

DATOS GENERALES

Según publicó el día 5 de enero el Departamento de Trabajo, en el mes diciembre el mercado laboral registró un crecimiento de 148.000 empleos. El dato se situó muy por debajo de las previsiones de los analistas, que habían vaticinado un incremento de 185.000. El informe, además, incluye una revisión a la baja del dato de octubre (-33.000) y una al alza del de noviembre (+24.000).

La tasa de desempleo se mantuvo en el 4,1% en diciembre, permaneciendo en su nivel más bajo desde diciembre de 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido seis décimas de punto, desde el 4,7% de diciembre de 2016. En cifras, el número de desempleados descendió en 40.000, situándose en un total de 6.576.000. El dato interanual de parados ha descendido en 926.000, puesto que en diciembre de 2016 se situaba en 7.502.000.

La cifra de activos en diciembre fue de 160.597.000, tras registrar un aumento de 64.000 personas. En diciembre de 2016 el dato se situaba en

159.736.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en el 62,7%, cerca de sus mínimos históricos.

METODOLOGÍA

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 634.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo, encuesta de nóminas con las cifras de paro y actividad, encuesta de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en diciembre solamente se crearon 104.000 empleos.

EMPLEO Y DESEMPLEO SEGÚN DISTINTAS VARIABLES

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN, "INFRAEMPLEADOS" Y "DESANIMADOS"

A nivel nacional, en el mes de diciembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 78.000 trabajadores con respecto a la cifra de noviembre, situándose en 1.515.000. El registro refleja un descenso interanual de 354.000 personas. El 22,9% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,2% durante al menos 15 semanas. El número de desempleados entre cinco y catorce semanas aumentó en 100.000, mientras que se registraron descensos en las cifras de parados durante menos de 5 semanas (-18.000), y en la de desempleados entre 15 y 26 semanas (-39.000).

Aproximadamente 1,62 millones de personas (100.000 más que en noviembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de diciembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 470.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,1 por ciento, dato que refleja un aumento de una décima de punto con respecto al mes de noviembre y un descenso interanual de un punto porcentual.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en noviembre se crearon en total 148.000 puestos de trabajo, de los cuales 146.000 correspondieron al sector privado. Por tercer mes consecutivo el sector industrial continuó creando empleos a buen ritmo (+25.000). Por su parte, la construcción aceleró su ritmo de creación de empleos al realizar 30.000 contrataciones.

En el sector servicios, los mayores cifras de creación de puestos de trabajo se generaron en la sanidad (31.000), la hostelería (29.000), y las ETTs (19.000), mientras que la única contracción de importancia tuvo lugar en la venta minorista (-20.000).

En el sector público se crearon 2.000 empleos, destacando las administraciones locales (condados y municipios).

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO DE POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (-2,3%) se registró entre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa desciende al 13,6%. El otro descenso, del 0,4%, recayó sobre los trabajadores de raza negra, situándose su tasa de desempleo en el 6,8%. Se produjeron también tres incrementos del 0,1% en las tasas de los varones adultos, las mujeres adultas y los trabajadores de origen hispano, creciendo sus tasas de desempleo respectivas al 3,8%, 3,7% y 4,9%. La tasa paro de los trabajadores de raza blanca se mantuvo sin variación en el 3,7%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjo un fuerte incremento del 1,1% en la tasa de paro de los trabajadores que no finalizaron la enseñanza secundaria, subiendo su tasa al 6,3%. El único descenso, del 0,1%, benefició a los trabajadores que tras los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 4,2%. No se produjeron variaciones en la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios ni en la de los que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado), que se mantienen respectivamente en el 3,6% y el 2,1%.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de noviembre que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de noviembre en 6 estados, bajo en dos y se mantuvo sin cambios significativos los otros 42

estados y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en California (47.400) y Nueva York (24.900). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 8 estados, se incrementó en 2 y se mantuvo sin cambios en el resto de los estados y en el Distrito Federal. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 6%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,2%, mientras que el 2% de Hawaii es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 27 estados, con las mayores ganancias en Texas (331.000) y California (288.000), mientras que la tasa de desempleo ha descendido de manera significativa en 23 estados y solamente ha crecido en dos.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.022.166 durante la semana que terminó el 16 de diciembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 30,75%.

JORNADAS Y SALARIOS

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin cambios en el mes de diciembre, en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se contrajo una décima de punto, descendiendo a 40,8 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo sin cambios en 33,8 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó nueve centavos de dólar en diciembre, subiendo a 26,63 dólares, y ha crecido 65 céntimos a lo largo del año 2017. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión también aumentó en diciembre siete centavos de dólar, situándose en 22,30 dólares por hora.

CONSIDERACIONES FINALES

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran decepcionantes, al reflejar un descenso considerable del ritmo de creación de puestos de trabajo y al no ser coherentes con el resto de

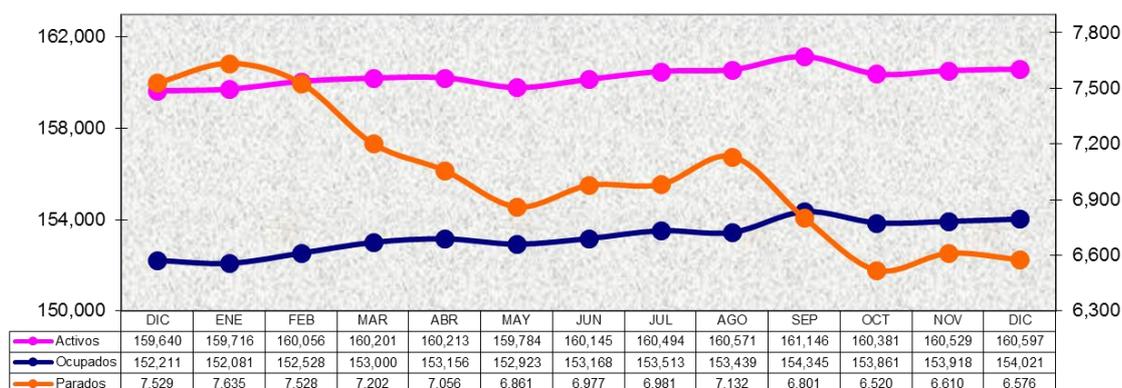
los indicadores laborales y económicos. No obstante, hay que tener en cuenta que los datos pueden sufrir revisiones posteriores.

Los analistas consideran que la tendencia es que aumente el ritmo de creación de empleos y que, teniendo en cuenta además los que puede generar la nueva legislación impositiva, el mercado laboral generará más de dos millones de nuevos puestos de trabajo en 2018. En 2017 se crearon dos millones, con una media mensual de más de 171.000.

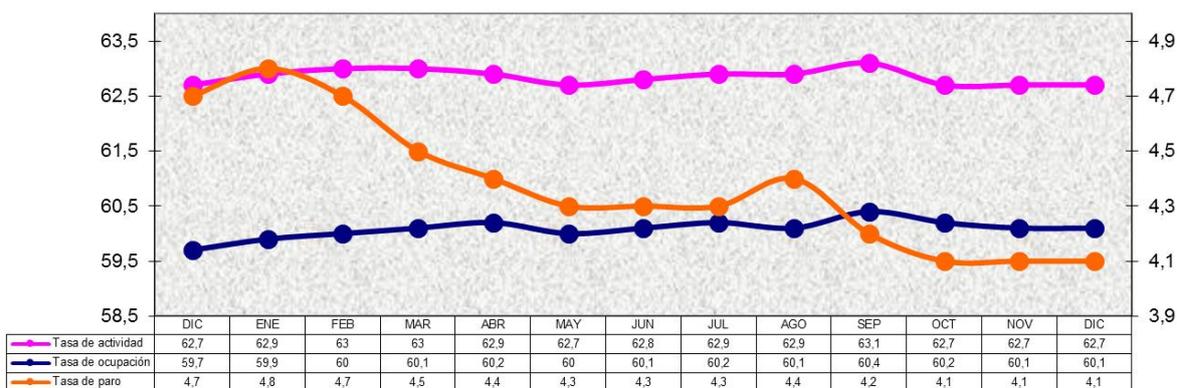
La tasa de paro se mantuvo en el 4,1%, y se considera que podría descender por debajo del 4% a mediados de año, lo que recrudecería el mayor problema actual de las empresas: encontrar y retener personal con cualificaciones.

La escasez de mano de obra cualificada está comenzando, finalmente, a producir un incremento de los salarios por encima de la inflación y de la productividad, aunque de momento la tendencia afecta con más intensidad a las zonas metropolitanas con tasas de paro inferiores al 3%.

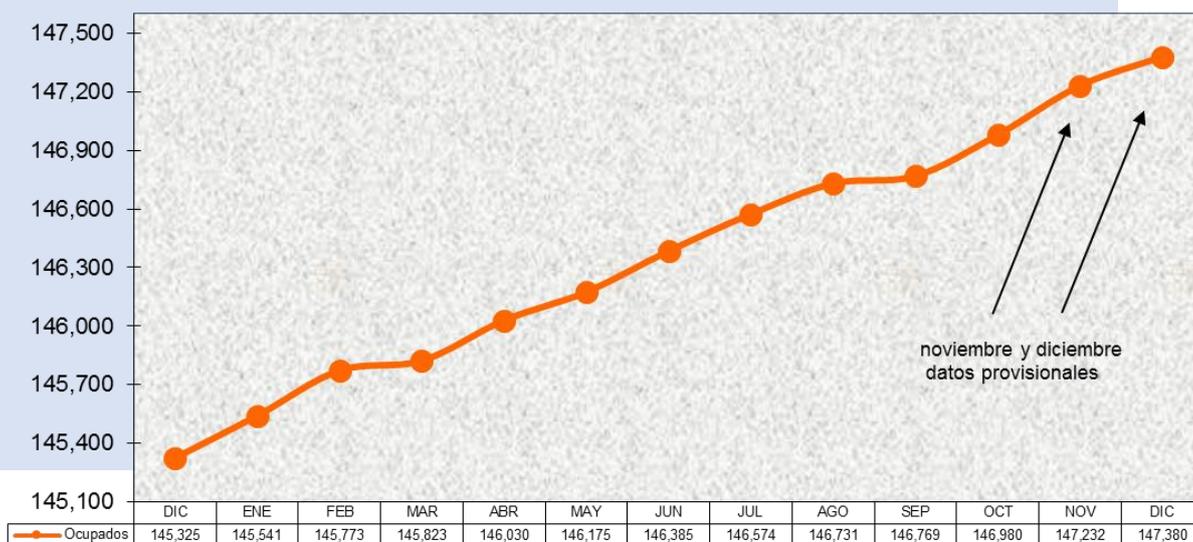
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Diciembre 2016 - Diciembre 2017
(Datos EPA)



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



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



FINLANDIA

LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL VERSUS EL "MODELO DE ACTIVACIÓN"¹⁴

Según Yle News¹⁵, la prueba de la renta básica de Finlandia ha sido una de las historias más cubiertas en la prensa internacional en los últimos años. La prueba en sí ha sido criticada por su falta de ambición, como un experimento limitado que incluye solo personas desempleadas en lugar de una prueba de renta básica que involucre a toda la comunidad, pero sigue siendo la mayor prueba de este tipo y, a pesar de los límites, es el destino número uno para los periodistas que buscan la idea de una renta básica.

En este documento, primero vamos a tratar el proyecto piloto de la renta básica y luego vamos a contrastar dicho proyecto con el recién introducido "modelo de activación" del Gobierno para incentivar a los desempleados a buscar y solicitar trabajo.

Datos breves sobre la prueba de la Renta básica¹⁶

Es un proyecto piloto de un grupo limitado de 2.000 desempleados entre el 1 de enero 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018. Perciben 560€ al mes sin impuestos, o 18.67€ al día. Los participantes se seleccionaron por sorteo entre los desempleados entre 25 y 58 años.

El monto de la renta básica permanece igual durante todo el proyecto y no se reduce por ningún otro ingreso que el participante pueda tener. Los participantes que encuentran trabajo durante el proyecto continúan recibiendo la renta básica. Un monto igual a la renta básica se deduce de ciertos beneficios de seguridad social pagados a los participantes.

El Instituto de seguro social de Finlandia, Kela, no ha divulgado detalles sobre los participantes ni ningún resultado provisional sobre el ensayo, por lo que la cobertura en los medios de comunicación finlandeses e internacionales ha sido un poco de lotería. Aquellos que se prestan a las entrevistas tienden a ser las personas mejor educadas con conocimientos de inglés, que tal vez sean menos representativas de los desempleados de larga duración de Finlandia.

El periódico Helsingin Sanomat (HS) encuentra que sus dos "sujetos", a los que ha entrevistado a intervalos regulares, han encontrado trabajo y

¹⁴ **Fuentes:** Yle News-Uutiset, Kela, BBC News Europe.

¹⁵Yle News -Uutiset. 18.01.2018.
https://yle.fi/uutiset/osasto/news/thursdays_papers_basic_income_v_activation_pandas_arrive_in_ahtari_and_a_finnish_gift_for_british_royal/10028406 - 18.01.2018.

¹⁶ <http://www.kela.fi/web/en/basic-income-amount-and-payment>

han hecho más trabajo de cuidado y voluntariado. Ambos dicen que están sorprendidos por el 'modelo activación' y los castigos que incluye como medidas persuasivas.

Los expertos que han sido entrevistados por HS sugieren que el ensayo podría ayudar a demostrar que algo como un renta básica o un ingreso básico en sí mismo, podría ser necesario en el futuro. E incluso si ese no es uno de los legados, dice *Olli Kärkkäinen* del banco *Nordea*, la publicidad positiva abundante hará maravillas para la imagen de Finlandia como un innovador social.

El "modelo de activación"

El "modelo de activación" fue adoptado a principios de año en un intento por alentar a los solicitantes de empleo a ser más activos en sus esfuerzos por encontrar empleo. Estipula que los solicitantes de empleo que no cumplan con los criterios de actividad pierden el **4,65 %** de sus beneficios por desempleo durante un período de **65 días**. Los solicitantes de empleo pueden cumplir los criterios trabajando al menos **18 horas**, ganando al menos **240 €** trabajando por cuenta propia o participando en actividades que promuevan sus perspectivas de empleo durante al menos cinco días durante el período de seguimiento.

El "modelo de activación" ha sido ampliamente criticado por los partidos de oposición como innecesariamente punitiva. Si se contrastan la renta básica con el "modelo de activación", generalmente dicho, la renta básica se considera como un incentivo (aunque también ha sido muy criticada) y el "modelo de activación" se considera como un castigo.

Algunas reacciones sobre el "modelo de activación":

Los sindicatos planean una gran manifestación antigubernamental en Helsinki en febrero

*SAK*¹⁷, que representa un millón de trabajadores, está organizando una importante protesta contra las condiciones más estrictas sobre las prestaciones por desempleo¹⁸.

La organización laboral más grande de Finlandia está planeando una manifestación nacional para protestar contra las medidas del Gobierno para limitar el acceso a los beneficios por desempleo. La marcha de protesta se realizará el 2 de febrero de 2018 en un lugar hasta ahora no divulgado en Helsinki.

¹⁷ SAK. <https://www.sak.fi/en>

¹⁸ https://yle.fi/uutiset/osasto/news/unions_plan_big_anti-government_rally_in_helsinki_in_february/10024117

SAK pide al Gobierno que retire el plan. Bajo el llamado "modelo activación", los pagos de las prestaciones de los solicitantes de empleo podrían reducirse a menos que puedan demostrar que estén realizando un trabajo temporal, realizando actividades empresariales o participando en una formación.

Más de **125,000 personas**¹⁹ ya han firmado una *iniciativa ciudadana* para oponerse al programa, lo que significa que el Parlamento tendrá que considerarlo. El Gobierno de tres partidos de centro derecha tiene una estrecha mayoría en la legislatura de 200 escaños.

Sindicatos de cuello blanco evalúan su participación

"Seguramente habrá personas de las provincias que quieran afiliarse a la gran manifestación. Organizaremos el transporte, pero queda por ver exactamente cómo se hará", dijo el presidente de SAK, Jarkko Eloranta. Dijo que aún no se había reservado espacio para el evento, pero que el proceso estaba en marcha. Eloranta dijo que espera que miles de personas participen.

La Confederación de Profesionales de Finlandia (STTK) también rechaza el "modelo de activación" del Gobierno, pero dijo que cada uno de sus 17 sindicatos miembros puede decidir por sí mismo sobre cualquier acción organizada para oponerse al sistema.

SAK representa alrededor de un millón de trabajadores, mientras que el STTK representa poco más de medio millón. En total, hay cerca de 2,5 millones de personas que trabajan en Finlandia, o cerca de la mitad de la población total.

Economista: El "modelo de activación" es controvertido para incentivar los desempleados y podría llevar a falsas cifras sobre empleo

Si bien se espera que el acaloradamente debatido "modelo de activación" del Gobierno para los desempleados mejore las cifras de empleo, también existe la preocupación de que pueda agregarse al registro de personas "falsas empleadas".²⁰

En una perspectiva económica, publicada el 12 de enero de 2018, el mayor prestamista hipotecario de Finlandia, Hypo, elogió al Gobierno por las nuevas medidas introducidas para activar a los desempleados a fin de

¹⁹ Se necesitan 50.000 firmas para que se considere la petición en el Parlamento.

²⁰https://yle.fi/uutiset/osasto/news/economist_controversial_jobless_activation_model_could_lead_to_fake_employment_figures/10020030 - 12.01.2018

encontrar trabajo. Según el "modelo de activación", las personas desempleadas corren el riesgo de que sus pagos de prestaciones por desempleo se reduzcan en un 4,65 por ciento si no demuestran a los funcionarios de empleo que han trabajado durante 18 horas o han participado en actividades de formación o han emprendido actividades empresariales en un período de 65 días. Esto equivale a una caída de 32,40 euros en el pago básico de desempleo de 697 euros.

Los críticos del enfoque han dicho que las nuevas reglas castigan a los desempleados que no muestran resultados, incluso si han estado buscando trabajo activamente.

De acuerdo con *Juhana Brotherus*, economista jefe de *Hypo*, si bien el nuevo modelo ayudará al mercado laboral, podría agregarse al empleo falso que distorsiona la situación real. "Solo una hora de trabajo a la semana sería suficiente para clasificar a una persona desempleada como empleada. El número de "empleados falsos" creados de esta manera podría multiplicarse rápidamente y reducir significativamente las cifras de desempleo", señaló *Brotherus* en un comunicado.

Las perspectivas económicas indican que incluso si el modelo fuera a reducir el desempleo real y declarado, el problema real del desempleo estructural no se eliminaría, incluso durante el actual repunte económico.

"Castigar a las personas por falta de resultados": Un hombre lucha contra las nuevas reglas de prestaciones por desempleo.

Martin-Eric Racine quería detener la propuesta del Gobierno de recortar las prestaciones por desempleo de los desempleados que se consideraban insuficientemente activos, pero rápidamente se encontró en el centro de una tormenta mediática nacional.²¹

Martin-Eric Racine lanzó una iniciativa ciudadana con el objetivo de revocar las nuevas reglas, y en el momento de redactar este informe²² había reunido unas 94,000 firmas²³, muy por encima del mínimo requerido de **50,000** para la consideración del parlamento. Eso lo convirtió en un objetivo de la atención de los medios, y pronto fue objeto de artículos de todos los aspectos de su vida: sus ingresos (alrededor de 16.000 euros anuales compuestos por diferentes tipos de asistencia pública), esfuerzos para encontrar trabajo (que no han tenido éxito), los nueve años que estuvo desempleado e incluso el área donde vive.

²¹https://yle.fi/uutiset/osasto/news/punishing_people_for_lack_of_results_one_mans_fight_against_new_unemployment_benefit_rules/10003995 -03.01.2018.

²² El 3 de enero de 2018.

²³ El 15 de enero ya habían recolectado unas 125.000 firmas.

Castigar al desempleo

La propuesta del Gobierno tiene el objetivo de lograr que unas 8,000 personas vuelvan al trabajo al hacer que sus vidas con las prestaciones de desempleo sean menos cómodas.

Críticos como *Racine* dicen que la medida castiga a las personas por no encontrar trabajo, no por fallar de intentarlo, y como tal es injusto. *Juhana Vartiainen*, diputado de la coalición nacional (NCP), rechazó esa idea en una entrevista con *Yle News*. "*El hecho es que las oportunidades de trabajo abundan en la economía ahora*, por lo tanto, el requisito de trabajar 18 horas en un período de 65 días no es injusto o irrazonable. Se han implementado medidas y esquemas similares en otros países nórdicos, especialmente Dinamarca, donde las medidas de activación se han utilizado durante mucho tiempo".

Según cifras de la OCDE de 2015, Dinamarca gasta el doble de Finlandia en medidas de activación para el mercado laboral. Los críticos han señalado que los recortes del Gobierno finlandés a los fondos para los planes de capacitación relacionados con el trabajo podrían poner en desventaja a algunos desempleados que buscan empleo. *Vartiainen* admitió que el Gobierno y los municipios tendrán que abordar la situación. "Bueno, tendremos que analizar eso en este Gobierno". Si es cierto que en algunos distritos las autoridades no pueden proporcionar estas medidas de activación, como los planes de capacitación, entonces tendremos que asegurarnos de que dichos esquemas se implementen en todo el país ", comentó el diputado de la Coalición Nacional.

Las Oficinas de empleo son "irrelevantes"

Racine denunció que legisladores como *Vartiainen*, cuyo salario como parlamentario es de 6.407 euros por mes, están fuera de contacto con la realidad cotidiana de una persona desempleada. El hombre detrás del impulso para derogar la nueva regla impopular dijo que el sistema actual de servicios de oficina de empleo no es adecuado para un propósito, y necesita una revisión radical. "No son relevantes, están mal organizados, se enfocan en las habilidades que ya tienen las personas que ya han tenido una carrera", se quejó *Racine*.

Instituciones anticuadas y sistemas obsoletos

Quizás sorprendentemente, el diputado *Vartiainen* estuvo de acuerdo. Señaló que los métodos tradicionales para ayudar a los desempleados no han "dado sus frutos", y dado que el Gobierno de *Sipilä* tiene el objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 72 % (actualmente es del 70,4), se debe intentar algo más. "Debemos ver cómo va a funcionar esto", dijo

Vartiainen. "Por supuesto, si esto resulta [ser] muy insatisfactorio, entonces debemos hacer algo más. Sin embargo, la investigación económica muestra que la capacitación específica y otras medidas de las políticas activas del mercado de trabajo no tienen un efecto muy bueno. No parecen aumentar considerablemente la probabilidad de conseguir trabajo. Mi suposición es que las [nuevas] medidas tendrán un mayor efecto en alcanzar que los desempleados busquen y soliciten empleos a tiempo completo".

¿Ayudará a los desempleados el proyecto de la renta básica de Finlandia?

Es demasiado temprano poder contestar a esta pregunta, ya que falta un año más del proyecto piloto de la renta básica.

En todo caso, la renta básica se ha sugerido con frecuencia como una forma de reducir la burocracia del bienestar así como la pobreza. Pero una de las principales razones por las que *Kela* está probando este pago mensual libre de impuestos de € 560 (£ 490 o \$ 600) es ver si proporcionar un ingreso básico hará que los desempleados estén más ansiosos de entrar en trabajos de corto plazo.

Finlandia tiene unos 213,000 desempleados, una tasa más alta que sus vecinos nórdicos, y una población activa de 2.413.000. Los contratos a corto plazo aquí se han convertido en una característica clave del mercado laboral de Finlandia.

En muchos casos, el sistema de beneficios proporciona a las personas pocos incentivos para ingresar en empleos de bajos ingresos porque, en general, se reducen las prestaciones, si se comienza a ganar. "Cada euro que gana una persona disminuye sus beneficios sociales", dice *Olli Kangas*, jefe de relaciones de la sociedad en *Kela*. "En algunos casos, una persona desempleada tiene miedo de perder sus beneficios en el futuro, si recibe un empleo temporal".

La idea detrás del experimento de la renta básica, es que cualquier ganancia sería un suplemento; 560 € al mes no puede parecer mucho, pero es un comienzo. "El Gobierno quiere ver si es posible eliminar al menos los peores desincentivos para trabajar", dice el Sr. *Kangas*.

Seleccionados al azar entre los desempleados de Finlandia, los 2.000 que participan actualmente en el ensayo recibían la tasa de la prestación por desempleo más baja. Después de impuestos, era poco diferente de los 560 € que ahora reciben mensualmente en función de la renta única.

La diferencia es que lo percibirán sin llenar un formulario e independientemente de si consiguen un trabajo o no en los próximos dos años. Algunos podrían decidir adquirir más educación o cambiar su carrera, para hacerse más atractivos para el mercado laboral. Otros podrían tratar de comenzar un negocio. Pero siempre existe la posibilidad de que pueda ser utilizado como una excusa para tomarlo con calma y trabajar lo menos posible.

Ninguno de los elegidos tuvo la oportunidad de decir que no, por lo que el resultado del proyecto no será sesgado, y nadie percibirá menos dinero que antes.

En cuanto a la reducción de la burocracia, el principal objetivo detrás del piloto, habrá una mejora parcial para los participantes.

La mayoría de los involucrados reciben beneficios sociales adicionales en forma de subsidios de vivienda o un beneficio de desempleo más alto porque tienen hijos. El procedimiento de llenar un formulario para obtener estos beneficios permanecerá sin cambios durante el experimento.

Pero para las autoridades finlandesas, la burocracia disminuirá considerablemente. Si alguno de los 2,000 comienza a estudiar, consigue un trabajo o pierde un trabajo o incluso desarrolla una enfermedad a largo plazo, no tendrá que pasar la información. Su renta básica no cambiará.

Conclusión: La renta básica universal versus el “modelo de activación”

Todavía es demasiado temprano para saber si el proyecto de la renta básica ha alcanzado sus objetivos y se ha sido un éxito o no, ya que falta casi un año para que termine este ensayo. Kela no ha publicado ningún informe interino todavía.

Cuando se trata del “modelo de activación” para los desempleados, este incentivo ha sido altamente criticada por casi todo el mundo antes de lanzarse, se han recogido 125.000 firmas en una iniciativa ciudadana en contra y las confederaciones sindicales van a hacer una manifestación general en contra de esta medida en febrero.

FRANCIA

EL CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL Y AMBIENTAL SE MUESTRA PRUDENTE SOBRE LA EXTENSIÓN DEL SEGURO DE PARO A LOS INDEPENDIENTES²⁴

En un dictamen presentado el 29 de noviembre sobre las nuevas formas de contrato independiente, el Consejo económico social y ambiental (CESE) planteó la oportunidad de extender el seguro de paro a los trabajadores independientes. Si bien no se opone, el CESE se muestra prudente, recordando que el imperativo del restablecimiento del equilibrio financiero del régimen hace difícil la integración masiva de nuevas categorías.

El gobierno recurrió el 24 de agosto de 2017 al CESE y este presentó el 29 de noviembre 2017, su dictamen y un informe dedicado a las nuevas formas de trabajo independiente. En este marco bastante amplio donde se abordan muchos temas, el CESE planteó la cuestión de la extensión del seguro de paro a los trabajadores independientes. Sin volver a plantear por fuerza la base de un régimen que cubra el riesgo de pérdida de recursos para todos los activos, el objetivo «no parece realista, a corto o medio plazo», estima la institución.

Dificultades planteadas

Más allá de la búsqueda del equilibrio financiero del seguro de desempleo, que podría dificultarse con su extensión a todos los trabajadores activos, existen problemas de aceptación por parte de los trabajadores independientes, muy divididos sobre el tema, así como problemas técnicos que se podrían plantear.

Según el informe del CESE, la mitad de los independientes se declaran dispuestos a incrementar sus cotizaciones, para compensar el riesgo de pérdida de recursos: un 32 % de manera opcional, un 28 % de manera obligatoria.

Desde un punto de vista técnico, el informe señala que habría que revisar:

- la naturaleza del riesgo asegurado y las modalidades de control del carácter involuntario de la pérdida del recurso.
- las contrapartidas a la prestación, especialmente las obligaciones en materia de búsqueda de empleo,
- la definición de la tarificación y del subsidio.

²⁴ Liaisons Sociales Quotidien, 4 de diciembre de 2017

Experimentar antes de ir más allá.

Teniendo en cuenta estas dificultades, el CESE es prudente y recomienda la puesta en marcha de una experimentación. Ésta se realizaría en el campo de los trabajadores independientes que recurren a una o varias plataformas de puesta en relación por vía electrónica (que fijan el precio y determinan las características de la prestación de servicio aportado o del bien vendido).

Para enmarcar y garantizar el carácter experimental de esta gestión, el Consejo recomienda previamente:

- Que se realice un estudio profundizado conjuntamente por la Unédic y los servicios del ministerio de Trabajo, para valorar el impacto de la medida propuesta en el mercado de trabajo y los efectos en materia de cohesión y de equilibrio del régimen de seguro de desempleo.
- Que las condiciones de una valoración continua de la experimentación sean determinadas por los interlocutores sociales.
- Que se concrete la duración de la experimentación.

Para realizar esta experimentación, el CESE indica que sería necesario que los interlocutores sociales decidieran las nuevas reglas de indemnización (condiciones de elegibilidad, duración de la indemnización, recurso de reemplazo etc.), las modalidades de acreditación del cese total de actividad y su carácter involuntario, así como de las modalidades de control. El CESE indica por fin que esta propuesta no consiguió recoger la adhesión de todos los grupos del Consejo «especialmente entre los grupos de empleadores que privilegian el recurso a un seguro privado voluntario».

El CESE también se planteó, en su dictamen del 29 de noviembre, resolver los problemas de protección social de los trabajadores independientes, considerando de importancia, adaptarla a las evoluciones en curso del trabajo independiente y aporta varias recomendaciones en relación con los trabajadores que recurren a una o varias plataformas digitales. Se trata de simplificar los intercambios y de reforzar -en particular- la cobertura de riesgos profesionales y familiares.

En relación con los riesgos profesionales, el CESE examina la situación de los trabajadores independientes que recurren a una o varias plataformas digitales. Si estos ya se benefician, bajo determinadas condiciones, del reembolso por las plataformas de las cotizaciones voluntarias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el Consejo señala sin embargo la complejidad y la dificultad de puesta en marcha que tiene este dispositivo.

Para reforzar la cobertura de los riesgos de accidente de trabajo del conjunto de los trabajadores independientes que movilizan esas plataformas, el Consejo económico, social y ambiental recomienda por lo tanto que éstas aseguren una toma a cargo a través de un contrato colectivo y que dicha suscripción sea obligatoria (actualmente es facultativa).

Mejorar y simplificar la protección social de los independientes

Según el CESE, es importante adaptar la protección social a las evoluciones en curso del trabajo independiente. Para ello, el Consejo desarrolló recomendaciones sobre la toma a cargo de los riesgos sociales así como sobre la relación entre cotizantes y organismos sociales.

Así, siempre dentro del marco de las plataformas digitales, se preconiza que todas las cotizaciones de seguro obligatorias sean recogidas directamente en el origen. Luego sobre la vinculación del régimen social de los independientes al régimen general, el CESE recomienda el mantenimiento, dentro del régimen general, de un interlocutor social único para el conjunto de los trabajadores independientes.

Finalmente, el Consejo económico, social y medioambiental recomienda:

- La información sistemática sobre las posibilidades de compra ulterior de trimestres de seguro de vejez en caso de falta de recursos profesionales que impidan la validación de trimestres.
- La puesta en marcha, en las profesiones donde aún no existe, de sistemas de «mutualización» de los reemplazos de los empresarios individuales en caso de ausencia por enfermedad, maternidad o salida por formación.
- La apertura de una concertación para aportar soluciones flexibles y adaptadas en cada sector de actividad, en temas de permiso de maternidad y permiso de paternidad, en el marco de una
- armonización de los derechos consecuentes a la llegada de un hijo, cualquiera que sea el estatuto del activo.

Mejorar el diálogo y los conocimientos de los independientes

En el aviso y el informe que le acompaña, el CESE señala la gran diversidad de realidades que integran la noción de trabajador independiente. Constata la relativa insuficiencia de los instrumentos de diálogo y de conocimiento disponibles (en materia de estadísticas especialmente) para valorar la extensión del sistema. El Consejo dedica sus dos primeras preconizaciones a la resolución de estas deficiencias.

En primer lugar, solicita a los poderes públicos, de los interlocutores sociales y de las organizaciones profesionales representativas de trabajadores independientes el inicio de una concertación. Esta tendría por objetivo proponer algunas pistas de estructuración de un diálogo permanente sobre el trabajo independiente en sus nuevas formas y sobre su regulación. También tendría que presentar las modalidades de observación de las nuevas formas de empleo, para entender mejor las evoluciones del trabajo independiente.

En segundo lugar, para dar a conocer la realidad del trabajo independiente, el CESE recomienda que el Consejo nacional de la información estadística examine de manera específica las nuevas formas de trabajo independiente (condición de ejercicio, efectos de sustitución al asalariado y situación de dependencia económica).

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE OCTUBRE

En octubre de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,7%, frente al 20,8% de septiembre y al 23,3% de octubre de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.783.438 personas, mientras que el número de desempleados fue de 990.288 y el de inactivos 3.228.662. El número de empleados aumentó en 109.584 personas (+3,0%) en comparación con octubre de 2016 y disminuyó en 1.322 personas en comparación con septiembre de 2017. Los desempleados disminuyeron en 123.054 personas en comparación con octubre de 2016 (-11,1%) y en 4.528 personas en comparación con septiembre de 2017 (-0,5%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 18.607 personas en comparación con octubre de 2016 (-0,6%) y aumentó en 3.298 personas en comparación con septiembre de 2017 (+0,1%).

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

	octubre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empleados	3.610.945	3.497.892	3.544.017	3.638.461	3.673.899	3.783.483
Desempleados	1.271.713	1.340.363	1.248.321	1.181.517	1.113.342	990.288
Inactivos	3.340.462	3.332.592	3.327.037	3.254.198	3.247.269	3.228.662
Tasa de paro	26,0	27,7	26,0	24,5	23,3	20,7

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

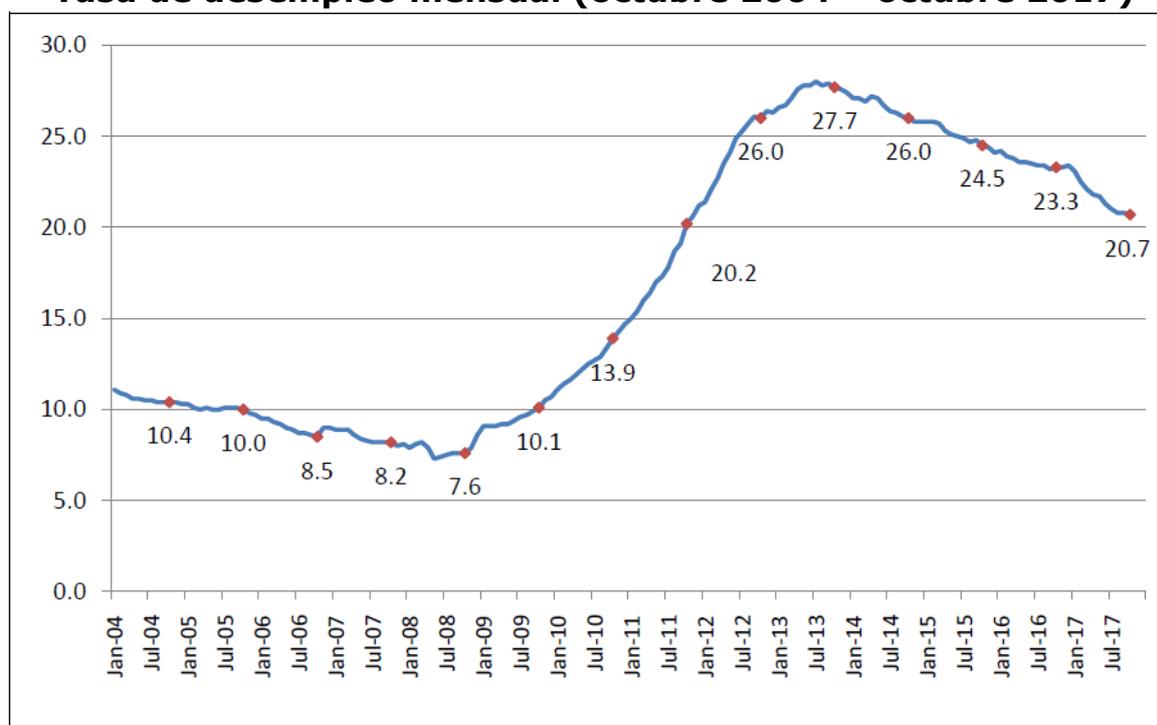
Género	octubre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	23,2	24,6	23,3	21,3	19,5	17,0
Mujeres	29,8	31,7	29,5	28,5	27,9	25,4
Total	26,0	27,7	26,0	24,5	23,3	20,7

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

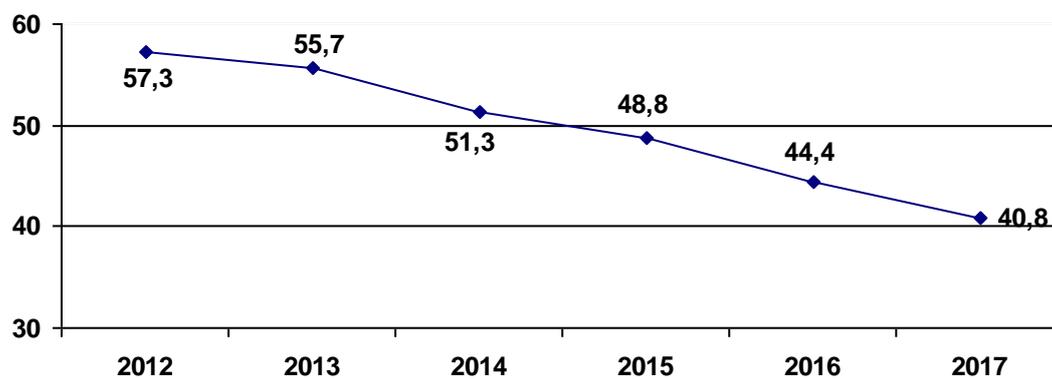
Tramos de edad	octubre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	57,3	55,7	51,3	48,8	44,4	40,8
25-34 "	33,5	36,7	34,2	31,2	29,7	25,7
35-44 "	22,5	24,1	22,3	22,1	19,7	18,9
45-54 "	19,2	20,4	20,9	19,5	18,8	16,4
55-64 "	14,3	16,9	16,6	16,5	19,5	16,7
65-74 "	6,5	10,6	12,5	10,2	17,6	12,5
Total	26,0	27,7	26,0	24,5	23,3	20,7

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (octubre 2004 – octubre 2017)



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



ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de noviembre de 2017, el número de desempleados (2.855.000) registra un descenso del 0,6%, (equivalente a -18.000 desempleados) a nivel mensual y del 7,8% (-243.000) respecto a noviembre de 2016. La tasa de desempleo, del 11,0%, baja en una décima respecto al mes anterior y en 3 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado en 1,3 puntos a nivel mensual y en 7,2 puntos respecto a noviembre de 2016, cifrándose en un 32,7%. Los desempleados de este tramo de edad son 504.000, 16.000 menos que en octubre (-3,1%) y 136.000 menos que en noviembre del año pasado (-4,5%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.183.000, es decir 65.000 más que el mes anterior (+0,3) y 345.000 más (+1,5%) que en noviembre de 2016. Es decir que en noviembre el empleo vuelve a crecer tanto entre los hombres como entre las mujeres y en todos los tramos de edad excepto la que va de los 35 a os 49. Resultan en aumento los trabajadores por cuenta ajena, tanto fijos como, sobre todo, temporales, mientras que bajan ligeramente los independientes. La tasa de empleo se sitúa en el 58,4%, dos décimas más que en octubre y 9 décimas más que en noviembre del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en noviembre sigue bajando, como en el mes anterior (-0,5%, equivalente a 61.000 personas menos). La disminución afecta tanto a los hombres como a las mujeres y se concentra en los tramos de edad de 15-24 y de mayores de 50 años, mientras que aumenta en los tramos centrales de edad (25-49). La tasa de inactividad se sitúa en un 34,3% (-0,1 a nivel mensual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (noviembre 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,0	-0,1	-1,0
Tasa de desempleo juvenil	32,7	-1,3	-7,2
Tasa de empleo	58,4	+0,2	+0,9
Tasa de inactividad	34,3	-0,1	-0,3

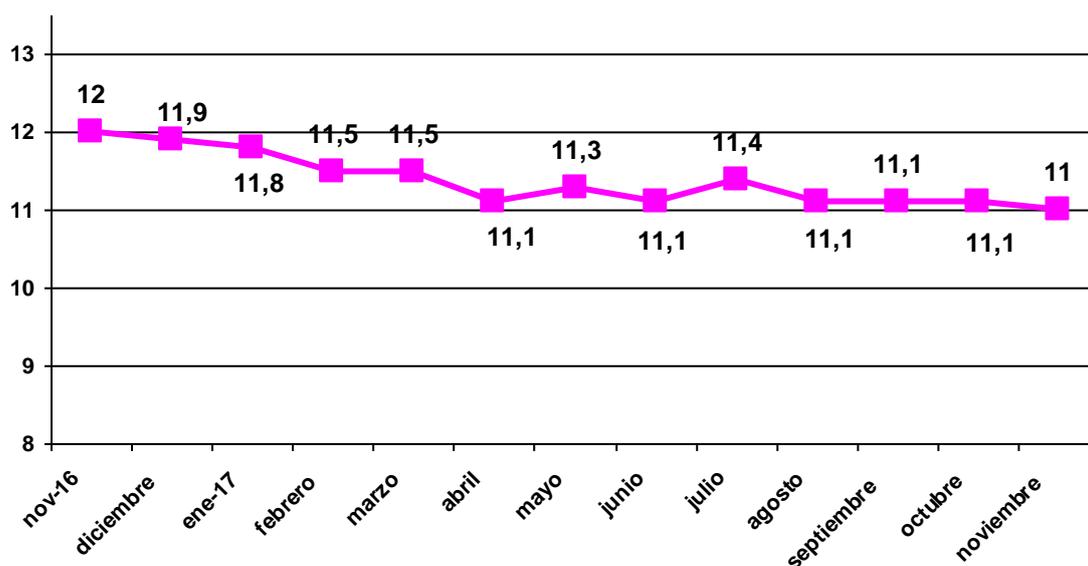
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre octubre 2017)		Variación interanual (sobre noviembre 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol .	%
TOTAL OCUPADOS	23.183	+ 65	+0,3	+345	+1,5
Por cuenta ajena	17.877	+ 68	+0,4	+497	+2,9
• Fijos	14.968	+ 14	+0,1	+ 48	+0,3
• Temporales	2.909	+ 54	+1,9	+450	+18,3
Autónomos	5.305	- 3	-0,1	-152	-2,8

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

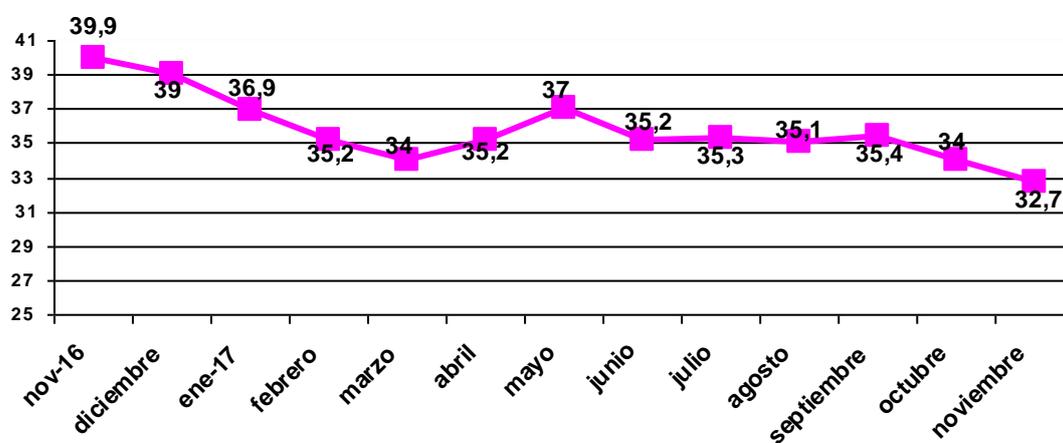


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (noviembre 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	504.000	16.000	+3,1	136.000	-21,2
Empleados	1.039.000	+27.000	+2,7	+76.000	+7,9
Inactivos	4.326.000	14.000	-0,3	+36.000	+0,8

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	32,7	-1,3	-7,2
Tasa de empleo	17,7	+0,5	+1,4
Tasa de inactividad	73,7	-0,2	+0,9

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



PAÍSES BAJOS

PRIMEROS PASOS CON EL MERCADO LABORAL Y LA PENSIÓN²⁵

El gobierno está luchando por un sistema de pensiones saludable y un mercado laboral adecuado, que puedan asumir los desafíos de hoy y del futuro. Es por eso que el Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo quiere unir fuerzas con las organizaciones de empleados y empleadores sobre el mercado laboral y el sistema de pensiones. Además, el ministro ya está empezando a elaborar una serie de medidas específicas. En 2020, los cambios legislativos más importantes deben entrar en vigor. Esto se afirma en la carta "Equilibrio en el mercado laboral" que ha enviado al Parlamento.

La economía holandesa está en buena forma y eso se puede ver en el mercado laboral. La participación laboral es alta, el número de empleos está aumentando y el desempleo ha disminuido considerablemente. Sin embargo, se necesita mantenimiento, el equilibrio en el mercado laboral se ha visto afectado en los últimos años. Las reglas a veces limitan empleadores y trabajadores, y no todos obtienen las mismas oportunidades de conseguir buenos ingresos para ahora y para más tarde. Además, uno no siempre puede adaptarse lo suficientemente rápido a un mercado de trabajo que cambia rápidamente.

Para mantener el bien del sistema, el gobierno quiere reequilibrar el mercado laboral y preparar el sistema de pensiones para el futuro. El Gabinete desea alcanzar estos objetivos junto con los interlocutores sociales. Un recorrido por las organizaciones de empleados y empleadores ha demostrado que ahora no hay lugar para un acuerdo social global. Por lo tanto, el Ministro Koolmees quiere configurar la consulta en cinco rutas coherentes.

En la primera ruta, los interlocutores sociales y el gobierno explorarán cuestiones laborales fundamentales. Por ejemplo, considerarán la empleabilidad sostenible.

En la segunda ruta, se van a mantener conversaciones sobre la renovación del sistema de pensiones. El gabinete pretende llegar a un acuerdo con los interlocutores sociales a principios de 2018, de modo que para 2020 la legislación esté lista.

El hacer los contratos fijos más atractivos y la relación entre fijo y flexible se van a discutir en la tercera ruta. El Ministro Koolmees comenzará a

²⁵ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, diciembre 2017

preparar la nueva legislación lo antes posible. En el transcurso de 2018 los proyectos de ley irán a la Cámara de Representantes. El Ministro involucrará a los interlocutores sociales.

En la ruta cuatro se va a trabajar junto con los interlocutores sociales en la elaboración de una serie de medidas complejas del acuerdo de coalición, como las relativas a la enfermedad y la incapacidad para el trabajo y los trabajadores independientes sin personal (zfp's).

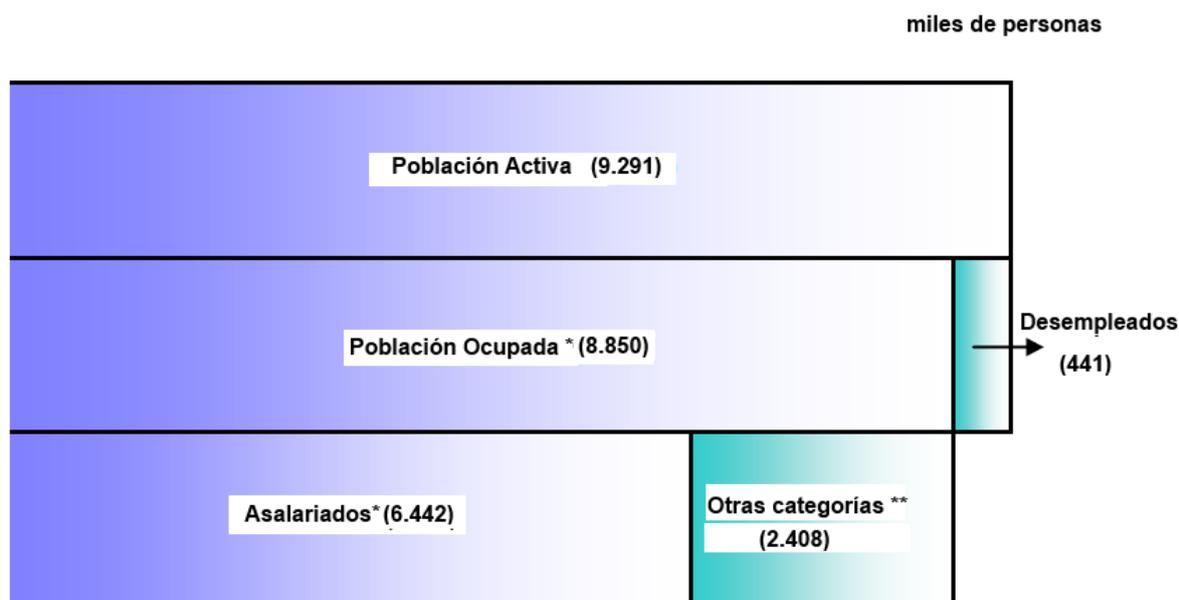
Finalmente, en la quinta ruta, el Gabinete quiere elaborar una serie de medidas para la Ley de Participación. Los municipios también se unen en esto.

RUMANÍA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL III TRIMESTRE DE 2017

En el tercer trimestre de 2017, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.291.000 personas, de las cuales 8.850.000 estaban ocupadas y 441.000 desempleadas.

POBLACIÓN ACTIVA - III TRIMESTRE 2017



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

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

La tasa de desempleo fue del 4,7%, es decir 1 décimas menos que en el trimestre anterior (4,8%). Por género, la diferencia es de 1,3 puntos, siendo la tasa masculina 5,3% y la femenina 4,0%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 16,9%.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 65,3%, es decir 2 décimas menos que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (73,3% y 57,2% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 26,2%.

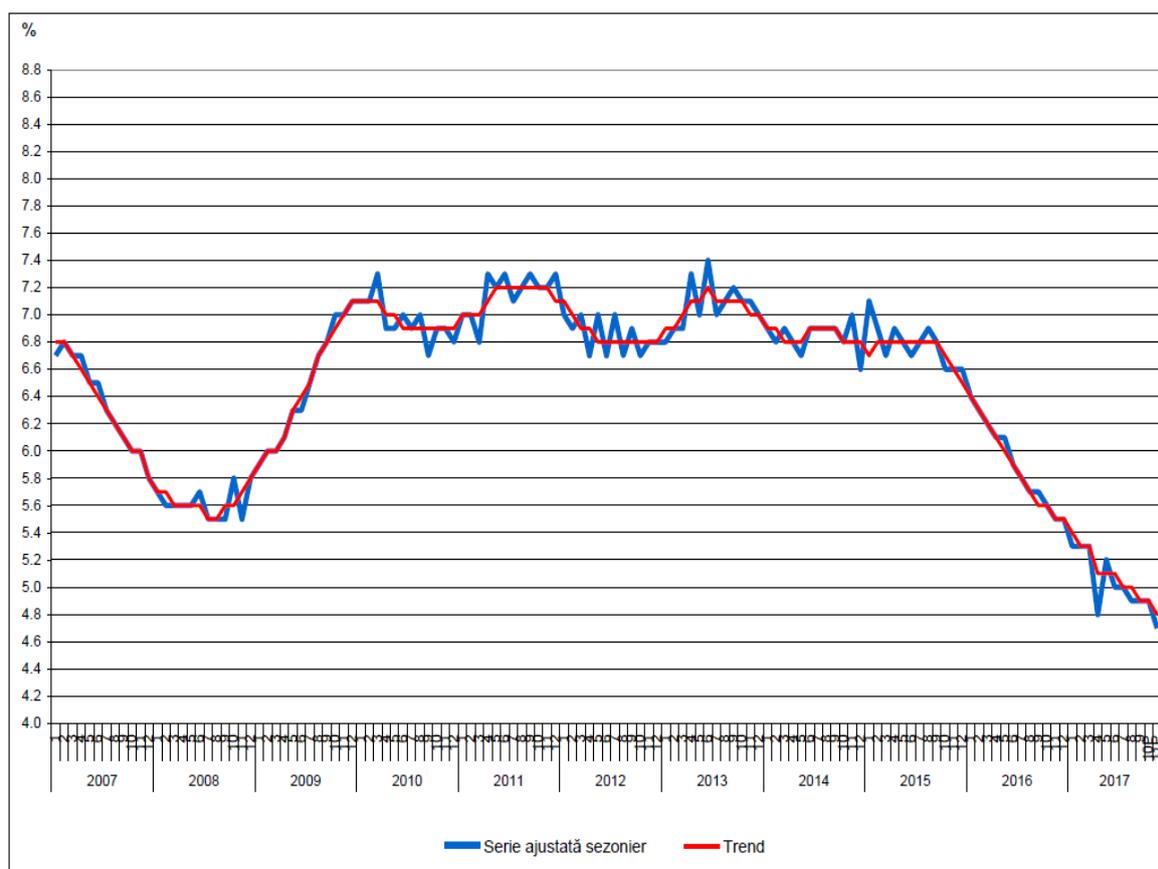
Desempleo en noviembre

En noviembre de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,7%, dos décimas menos que en el mes anterior.

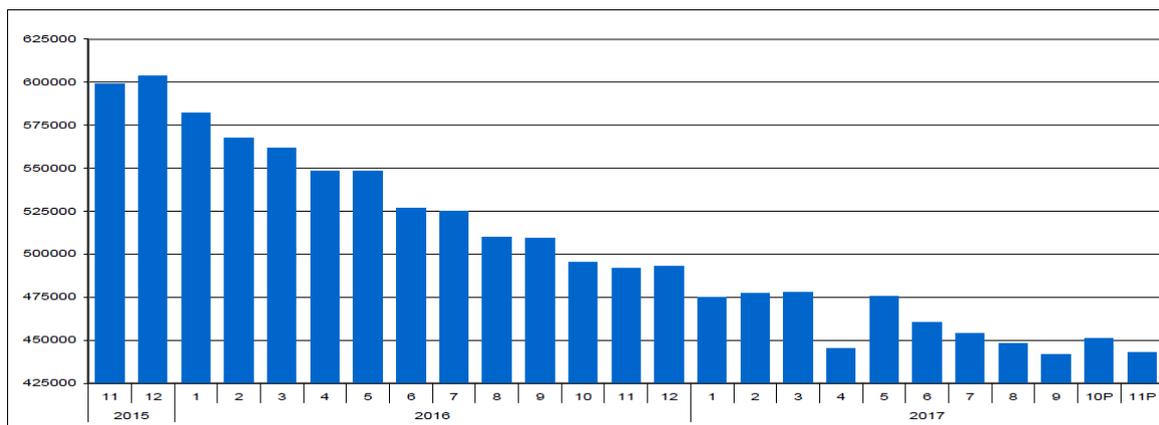
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de noviembre de 2017 fue de 443.000 personas, frente a las 451.000 de octubre y las 492.000 de noviembre del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,9 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,6% y 3,7%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) está por debajo del 17%. El último dato (revisado) disponible, de septiembre de 2017, registra un 16,8%, siendo del 16,1% para los hombres y del 17,6% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de noviembre 2015 a noviembre 2017



Los datos de octubre y noviembre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2016		2017										
	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
Total													
15-74 años	5,5	5,5	5,3	5,3	5,3	4,8	5,2	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	4,7
15-24 años	20,4	20,4	19,9	19,9	19,9	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	16,8	N.D.	N.D.
25-74 años	4,4	4,4	4,2	4,3	4,2	3,8	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	3,8
Hombres													
15-74 años	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,5	6,1	5,9	5,7	5,6	5,6	5,7	5,6
15-24 años	19,6	19,6	19,7	19,7	19,7	17,0	17,0	17,0	16,1	16,1	16,1	N.D.	N.D.
25-74 años	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9	4,6	5,2	5,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,7
Mujeres													
15-74 años	4,7	4,9	4,4	4,6	4,5	3,8	3,9	3,7	4,0	4,1	3,8	3,8	3,7
15-24 años	21,6	21,6	20,3	20,3	20,3	16,6	16,6	16,6	17,6	17,6	17,6	N.D.	N.D.
25-74 años	3,6	3,8	3,3	3,5	3,4	2,9	3,0	2,8	3,1	3,1	2,9	2,9	2,7

Nota: Los datos de octubre y noviembre son provisionales

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

FORMACIÓN Y SEGURO DE DESEMPLEO²⁶

El gobierno pone en marcha su importante reforma de la formación continua y el aprendizaje para frenar el desempleo, que afecta sobre todo a los trabajadores no cualificados. Si esta solución, en sí misma, no crea empleo, asegura las carreras profesionales.

Frente al desempleo, Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo, piensa haber encontrado la martingala. «La mejor y la primera protección contra el desempleo es la competencia, y la primera palanca de competencia es la formación», declaró el pasado 25 de octubre. Una premisa que recobra una fuerte actualidad en estos tiempos de recuperación, en un contexto de revolución digital. Por lo tanto, la ministra acaba de dar la señal de salida de una amplia reforma de la formación profesional, del aprendizaje y del seguro de desempleo. Objetivo: una aprobación definitiva «antes de finales de verano de 2018».

Pero si es urgente reformar, conviene salir de cierta ambigüedad: la formación en sí no crea empleo. Sin embargo, la calificación que aporta es la mejor protección contra el paro. Las estadísticas hablan por sí solas: el grupo de parados queda constituido esencialmente por personas sin calificación.

La tasa de desempleo de los no graduados entrevistados cinco años después de su salida de la escuela por el Centro de estudios e investigaciones sobre las calificaciones (Cereq), en 1997 y en el año 2015, pasó del 28 % al 42 %, mientras que el de los titulares de Bachiller aumentó del 15% al 16%, y el de los graduados de la enseñanza superior se ha mantenido estable, en un 7 %. Las conclusiones del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (Insee) son aún más brutales: los que tienen el Bachiller + 2 están casi a niveles de pleno empleo, con una tasa de desempleo del 5,7 % en 2016, contra un 18 % para aquellos que no tienen el bachiller.

Los «**Compañeros del deber**» (Les Compagnons du devoir) son los miembros de un movimiento que garantiza a los jóvenes, a partir de la edad de 15 años y también tras el bachillerato, una formación en los oficios tradicionales. Está basada en el aprendizaje, la vida en comunidad y el viaje del «Tour de France de la camaradería». Las misiones de los «Compañeros del deber» son, por lo tanto, formar y acoger a los jóvenes. Enfrentados a las dificultades del mundo obrero, entre los siglos XVI y XIX, tomaron también la iniciativa de crear sus mutualidades y cajas de jubilación, organizando al mismo tiempo la contratación en las obras y en los talleres.

²⁶ Le Monde Economie, 26.11.2017

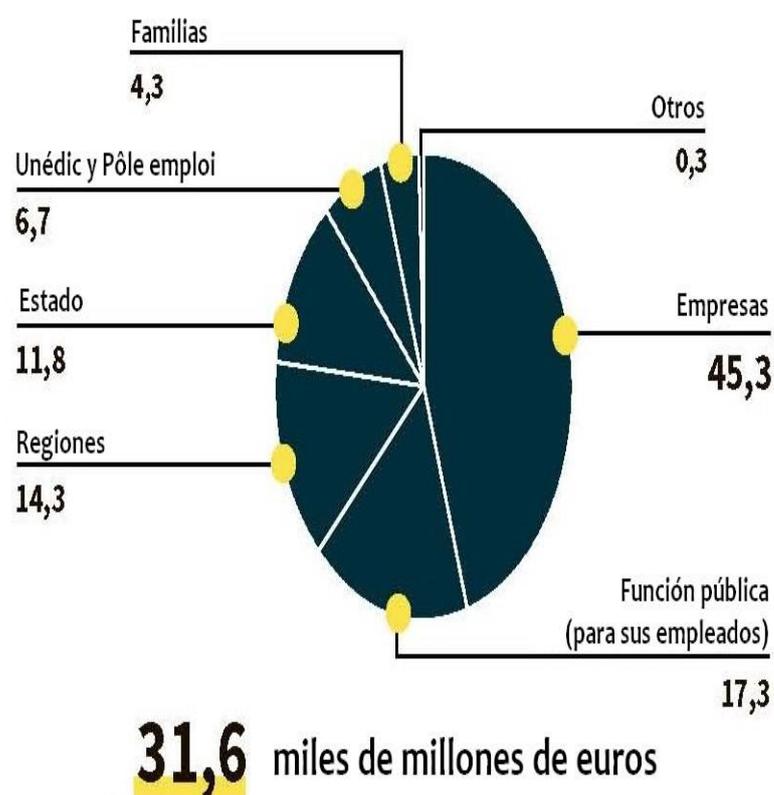
Sin embargo, el camino que lleva de la formación al empleo no siempre sigue una línea recta. Antoine Ferchaud, 33 años, siempre quiso ser ebanista. Sin embargo, sus profesores de secundaria le desaconsejaron el aprendizaje. Se arriesgó y siguió el camino del sector profesional. Pero, al no encontrar un empleador en ebanistería, se reorientó hacia la carpintería industrial; y fue contratado por el fabricante de muebles Gautier: «Todo estaba digitalizado, en cadenas, había que olvidarse del trabajo artesanal», lamenta Antoine. «La parte manual del oficio me hacía falta». Presentó su dimisión y firmó un contrato de cualificación en la casa Guerin Bremaud, un artesano carpintero conocido por trabajar mayoritariamente con «Compañeros del deber» (véase el encuadre adjunto).

Pero su formación no fue suficiente en relación con el nivel de competencia exigido: «Estaba desesperado. No era suficiente ni para mí, ni para el empleador». Fue un fracaso. Después de ocho meses de interinidad, volvió a encontrar un CDD de cuatro meses de duración en carpintería de estratificado, en la empresa OCF, que se transformó en un CDI. Un mes después de firmar el contrato, su empleador le propuso ir a España con un colega para formarse en técnicas innovadoras.

Un efecto casi nulo sobre los asalariados

Esa formación le permitió reanudar un trabajo manual creativo y orientarse hacia su objetivo profesional: «Trabajamos en binomio [por parejas] durante cuatro o cinco años, para lograr experiencia. Los encargos siguieron y la empresa OCCF creó un «sector de termo-conformación». Luego transmitimos nuestras competencias al equipo, que yo dirijo en la actualidad y que se compone de ocho personas: 3 en CDI, 2 en CDD y 3 contratos de interinidad», nos indica con satisfacción. «No hubiese llegado a un

DISTRIBUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PORCENTAJES DE LA CIFRA TOTAL (2014)



puesto de 'manager' si no me hubiese formado en las nuevas tecnologías.» La formación algo enrevesada de Antoine consiguió, sin embargo, asegurarle un buen recorrido profesional.

Primera etapa de la formación profesional a partir de la escuela, la formación por el aprendizaje ha resultado eficaz para acceder al mercado de trabajo, y hasta ha sido identificada como un eje prioritario. «Siete meses después del final de su aprendizaje, un 69 % de los ex aprendices está trabajando», recuerda el ministerio del trabajo, que evita cuidadosamente hablar de la tasa de abandono. El joven Antoine Ferchaud forma parte de ese 69 %: «después de mi CAP [certificado de aptitud profesional] y de mi BEP [certificado de ciclo profesional] alternando en una empresa que cayó en bancarrota al cabo de un año, continué el aprendizaje hasta el bachillerato profesional y fui contratado directamente en CDI en la empresa Gautier».

Pero la efectividad de la capacitación varía dependiendo de si se trata de acceder al mercado de trabajo o de mantener a un trabajador en el empleo. Si el aprendizaje ha sido concluyente en el primer caso, para aquellos que no han tenido la oportunidad de Antoine y se encuentran en desempleo, las cosas se ponen difíciles. Según Pôle emploi, un 42.8 % de los desempleados que siguieron una formación en 2014 seguía todavía en el paro seis meses más tarde. La formación está lejos de ser una panacea para los desempleados. Pero su impacto sin embargo no es nulo. Bruno Ducoudré, economista en el Observatorio Francés de las Condiciones Económicas (OFCE), estima: «la calificación de los jóvenes que salen del sistema de educación sin diploma, así como la reclasificación de los solicitantes de empleo de largo duración podría favorecer una reducción del desempleo estructural», que evalúa «entre un 0,02 y un 0,05 puntos [porcentuales] por año». Un balance positivo aunque escaso.

A nivel individual, afirma: «con una formación la probabilidad de retorno al empleo se beneficia de un aumento de casi un 7 %: 6,6 % a medio plazo y 6.7 % a largo plazo (dos o tres años)». Esta cálculo se llevó a cabo como parte de una evaluación del impacto del Plan de inversión de competencias (PIC), anunciado para acompañar la reforma. Con 15 billones de euros en cinco años, se presenta como «un esfuerzo sin precedentes en formación», que se orienta hacia un millón de jóvenes en paro, y un millón de jóvenes sin cualificación. «Se iniciará el próximo año», promete el documento de orientación de la reforma, hecho llegar a los interlocutores sociales el 15 de noviembre.

En cambio, el impacto de la formación de los empleados para su mantenimiento en el empleo no ha sido cifrado. Sea para una formación de adaptación al puesto de trabajo o para las nuevas tecnologías, o una formación para ganar autonomía (idiomas, cultura general, «saber estar»,

etc.), no existe ninguna evaluación. «Sabemos que beneficia principalmente a los más cualificados, que tiene un impacto positivo en la productividad y casi nulo en los salarios», dice Bruno Ducoudré.

La Asociación para el empleo de ejecutivos (APEC), dijo recientemente acerca de las nuevas necesidades creadas por la transformación digital: «la formación sigue siendo un reto para la empleabilidad». Además, para justificar la reforma, Muriel Pénicaud subraya: «el 50 % de los puestos de trabajo será profundamente transformado en los próximos años». El Consejo de Orientación para el Empleo (COE), en su Informe «Automatización, digitalización y empleo», diagnosticó «una creciente penuria en el sector de nuevas tecnologías, valorada en unos 80 000 puestos de trabajo en 2020, solamente en tecnologías de la información y electrónica».

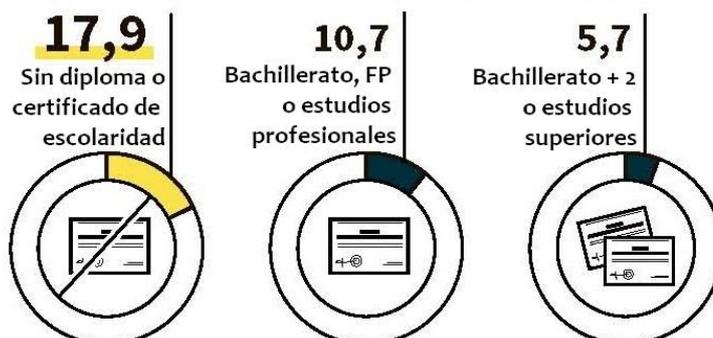
Seguridad social profesional

Para lograr esta adaptación, el debate de la reforma presenta tres ejes: que los empleados puedan hacerse cargo de su formación para seguir la evolución tecnológica; que la organización de la formación profesional responda a las necesidades de las empresas; y, finalmente, que el sistema sea más transparente.

El objetivo del mantenimiento en el empleo adaptándose a la evolución de las profesiones se basa en las prácticas de las empresas. «En un contexto de transformación, además de los desajustes muy fuertes entre oferta y demanda de competencias, el axioma básico es que la población existente tendrá la capacidad de adaptación», considera Rémi Legrand, presidente de Consult'in France (un gabinete de asesoramiento en estrategia y gestión de empresa). «Así, entre 2015 y 2017, un gran banco francés ha convertido el personal administrativo y de venta, que ya no era tan necesario en las oficinas, en apoyo de los efectivos para consolidar el control de datos de los clientes. La formación, en este caso, ayudó a mantener el empleo». Pero éste no es siempre el caso.

LA FORMACIÓN INICIAL ES EL MEJOR BASTIÓN FRENTE AL PARO

TASA DE DESEMPLEO SEGÚN TITULACIÓN, EN 2016 (%)



TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES NO DIPLOMADOS 5 AÑOS DESPUÉS DE SU ENTRADA EN EL MERCADO DE TRABAJO (%)



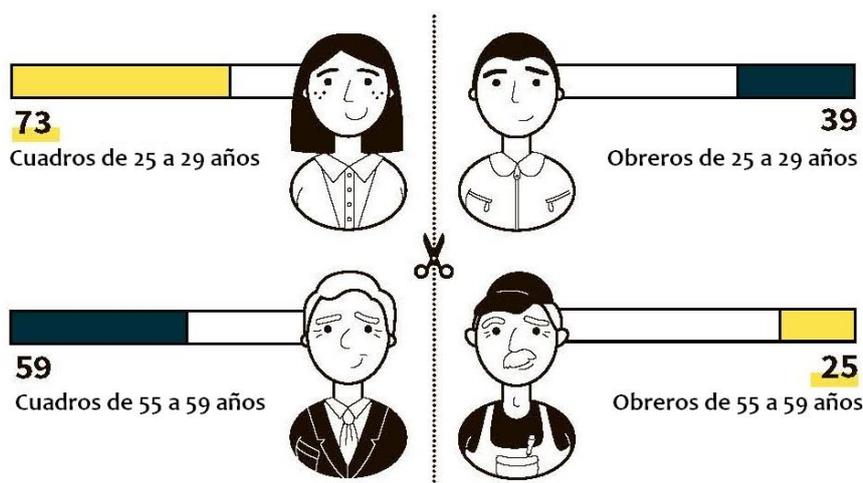
Desigualdades de los asalariados frente a la formación.

Otro defecto en el sistema actual de mantenimiento en el empleo: los empleados no están en situación de igualdad frente a la formación profesional. Según el Insee, sólo un 37 % de obreros tiene acceso a la formación profesional, en comparación con el 51 % del conjunto de los asalariados. Y la decisión de formar a un empleado depende principalmente de la voluntad del empleador. Un dispositivo de formación independiente, como la cuenta personal de formación (CPF), hubiese permitido eventualmente a Patricia Gazeau, 54 años, avanzar más rápidamente en su carrera. Esta trabajadora de una PYME industrial permaneció diez años sin el beneficio de formación profesional. «La formación no existía con la antigua dirección», explica. La formación profesional le permitió, a partir de la nueva adquisición de la empresa, subir de nivel y llegar a ser responsable del abastecimiento y del transporte.

La CPF se impone como el mayor dispositivo de esta reforma para desarrollar la individualización. «Puede convertirse en un instrumento de seguridad social profesional, ya que puede ser una manera de reconvertirse, pero no en su forma actual»,

estima René Bagorski, presidente de la Asociación francesa para reflexión e intercambio sobre la formación (Afref). Este derecho de formación universal individualizado, que entró en vigor en 2015, sigue siendo «un ilustre desconocido», lamenta René Bagorski. Especialmente porque la cuenta solo queda acreditada si ya existe un empleo, y sólo son posibles las formaciones con certificación e inscritas en listas elaboradas por los interlocutores sociales

LA FORMACIÓN CONTINUA ESTÁ CONSIDERADA COMO MAL ORIENTADA E INEFICAZ
TASA DE ACCESO A LA FORMACIÓN SEGÚN EDAD Y CATEGORÍA SOCIOPROFESIONAL, EN 2012 (%)



El espíritu de la reforma es reorientar la organización de la formación alrededor de las necesidades de la empresa. Pero como cualquier dispositivo de formación, «la CPF debe, por un lado, satisfacer las necesidades de la economía y, además, debe contribuir a la autonomía de

los individuos durante toda su vida. No solo debe ser utilizada para la adaptación al puesto de trabajo», en opinión del señor Bagorski.

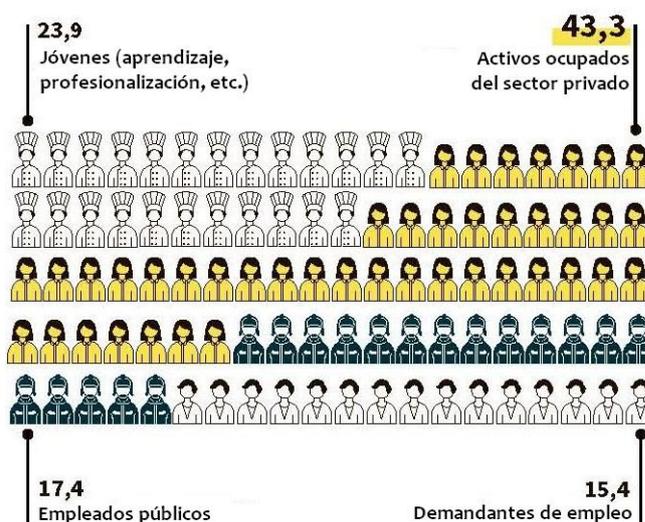
Es necesaria una certificación reconocida.

Es necesario que la formación dé lugar a una certificación reconocida. Por lo contrario, las profesiones no encuentran candidatos. «No existe, por ejemplo formación específica en la consolidación de contabilidad o en profesiones de tesorería. Estas funciones se aprenden en el puesto de trabajo, como muchas funciones de las finanzas de empresa», señala Pierre-Gilles Bouquet, el PDG de Voluntae, un gabinete de contratación especializado en finanzas. Garantizar trayectorias seguras también pasa por el acceso a las formaciones del «saber estar» (competencias relacionales, interpersonales, posturas políticas en una organización, etc.) y a las formaciones largas. La Afref sugiere asignar un capital básico de formación en forma de crédito de 900 horas para cada trabajador activo (frente al límite máximo de 150 horas actual), y que «la mitad se pueda utilizar de acuerdo con el empleador, que debería tomarlas a cargo, pudiéndose utilizar las 450 horas restantes para los fines personales para preparar una reconversión».

Las negociaciones con los interlocutores sociales acaban de comenzar. En los cinco puntos del debate (la cuenta personal, la formación de las personas más alejadas del empleo, la implicación de las empresas, el aprendizaje, la financiación y la calidad de la formación), la desaparición del permiso individual de formación (CIF) produce ya cierto descontento. La entrega del informe está previsto para mediados de febrero. Entonces sabremos si el texto está a la altura del reto: garantizar las carreras en un entorno laboral cada vez más cambiante.

Antoine Ferchaud, el joven ebanista, que desde el colegio, fue «agente» de su itinerario, saca un balance positivo de la formación y declara: «incluso cuando no conduce al empleo, siempre queda algo positivo». Sin embargo, tardó casi diez años en obtener la cualificación y el empleo de ebanista.

BENEFICIARIOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (2014) % DE LAS CUANTÍAS DEDICADAS (NO INCLUYE INVERSIONES)



**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

MODALIDADES DEL USO DEL DERECHO DE «RETIRADA²⁷»

El derecho de retirada permite al asalariado salir de una situación laboral de la que piensa, de manera razonable, que se puede presentar un peligro grave e inminente para su vida o para su salud. El recurso a este derecho es frecuente en las empresas de transportes públicos, especialmente motivados por la solidaridad con los colegas agredidos. Más allá de esos casos, ¿cómo se puede determinar si un asalariado abusa o no de este derecho cuando deja su puesto de trabajo invocando riesgos para su salud o seguridad? ¿En qué condiciones se puede ejercer el derecho de retirada? ¿Cómo puede reaccionar el empleador?

Las condiciones del derecho de retirada En qué situaciones.

El asalariado puede, según indica el artículo L 4131-1 del Código de trabajo, retirarse de una situación de trabajo en la que existe un motivo razonable de pensar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Cómo se define el «peligro grave e inminente»

Por lo que respecta al peligro, según la circular ministerial nº 93-15, de 25 de marzo de 1993, puede considerarse como grave cuando puede producir un accidente o una enfermedad con consecuencia de muerte o pudiendo tener consecuencias de invalidez permanente o temporaria prolongada.

El peligro debe ser valorado en relación con los riesgos particulares a los que se enfrenta el asalariado, en sus funciones y competencias.

Más allá del riesgo de accidente y de enfermedad profesional, el peligro relativo a la salud integra los efectos de los daños o perjuicios de las condiciones de trabajo (vapores nocivos, ruidos excesivos, polvo, etc.) a partir del momento en que esas molestias tienen carácter agudo, creando un peligro inminente. Es el caso, por ejemplo, cuando el local de trabajo del asalariado no tiene calefacción en periodos de frío y que mientras estaba trabajando gotas de agua helada le caen en los ojos, irritando los mismos y las vías respiratorias (Tribunal de apelación de Douai, 20 de abril 2012, nº11 01756) En cambio las corrientes de aire no se consideran

²⁷ Liaisons Sociales Quotidien - Le dossier pratique, N° 217/2017, 1 de diciembre de 2017

como peligros graves e inminentes (Juzgado de casación de lo Social, 17 de octubre 1989 nº 86-43 272).

La calificación de peligro grave puede ser rechazada cuando el riesgo es habitual. Un trabajo reconocido como peligroso en si no puede bastar para justificar un derecho a retirarse (Tribunal de apelación de Aix en Provence, 8 de noviembre 1995, caso de transporte de fondos). Igualmente, el hecho de trabajar en un sitio nuclear no es suficiente para que constituya un riesgo, ni un motivo razonable y permitir al asalariado ejercer su derecho de retirada (Tribunal de apelación de Versailles, 26 de febrero 1996, nº 94-22877).

El peligro no es necesariamente exterior a la persona del asalariado. Por ejemplo, un agente de vigilancia, trasladado a un puesto que le ponga en contacto con animales y productos químicos, cuando tiene graves problemas de alergia, puede ejercer su derecho de retirada (Tribunal de casación de lo Social, 20 de marzo 1996, nº 93-40-111).

Algunas situaciones excepcionales no siempre justifican el ejercicio del derecho de retirada. Es el caso de la pandemia de gripe (circular de la DGT 2009-16, de 3 de julio de 2009, punto 5.3) o el periodo de canícula (circular de la DRT nº 2006-14, de 19 de julio de 2006). Las circulares aplicables reenvían a la responsabilidad individual y a la apreciación de los jueces.

Cabe tener en cuenta que, si no existe ninguna duda en que el derecho de retirada se puede ejercer en caso de riesgos para la salud física, algunos recursos en apelación también lo han admitido en casos de riesgos psicosociales, especialmente en caso de acoso moral (Sala 15ª del Tribunal de apelación de Versalles, de 28 de marzo de 2012, nº 10/01432) y de violencias morales justificadas (Tribunal de apelación de Lyon, de 21 de octubre de 2004, nº 2001/03100).

Respecto al carácter inminente del peligro, la circular nº 93-15, de 25 de marzo de 1993, califica de inminente, cualquier peligro susceptible de realizarse brutalmente en un plazo corto.

Así, no fue considerado legítima la retirada de un agente de transporte de fondos que, habiendo sido víctima de un ataque a mano armada de su furgón, se negaba a seguir con su trabajo. El peligro no aparecía como inminente, siendo la recidiva un riesgo imponderable. Además el empleador tomó medidas complementarias de seguridad (Tribunal de apelación de Aix en Provence, Sala 9ª, de 8 de noviembre de 1995, nº92-6287).

De la misma manera, el derecho de retirada de varios chóferes de autobús que se sentían en situación de inseguridad, después de haber sido víctimas de agresiones en el pasado, y habiéndolas sufrido unos días antes un colega en otra línea, no se consideró legítimo: nada podía indicar que tales acontecimientos iban a suceder en su propia línea (Tribunal de casación de lo Social de 23 de abril 2003, nº 01-44 806). Esto tampoco fue considerado legítimo por parte de agentes de la SNCF (ferrocarriles) que ejercieron el derecho de retirada a continuación de dos agresiones, 16 de diciembre de 2014, negándose a volver al trabajo el 17 de diciembre de 2014: no existía un motivo razonable para pensar que la situación seguía representando un peligro grave e inminente para su vida o para su salud. (Tribunal de casación de lo Social, 27 de septiembre de 2017, nº 16 22 224).

En cambio, el negarse un guarda de noche a presentarse en su puesto de trabajo, cuando fue amenazado directamente por un residente del hogar, borracho, que rompió el cristal de protección, se justifica, ya que el empleador, avisado, no tomó ninguna precaución en relación con el peligro que persistía (Tribunal de apelación Paris, Sala 21ª, 27 de marzo de 1987, nº85-33604).

Se señala que en sus apreciaciones, los jueces tienen en cuenta las medidas tomadas por el empleador, o la ausencia de medidas, para prevenir el peligro.

El asalariado debe tener un motivo razonable para estimarse en peligro. El asalariado puede ejercer el derecho de retirada cuando tiene un motivo razonable de pensar que la situación laboral presenta un peligro grave e inminente (Código de trabajo, artículo L 4131-1).

El peligro que conduce al asalariado a ejercer el derecho de retirada no tiene forzosamente que ser efectivo y real. No importa por lo tanto que un experto o un inspector de trabajo haya excluido después la existencia de un peligro real y previsible (Tribunal de casación penal, 8 de octubre 2002, nº 01 85 550). Basta con que el interesado haya podido pensar de manera razonable que existía tal peligro para su salud o seguridad.

Esta noción se aprecia del punto de vista del asalariado, teniendo en cuenta sus conocimientos y su experiencia. Así, en el caso de un chófer que se había negado a conducir un autobús cuya dirección era demasiado rígida y la suspensión firme, a pesar de que el día anterior, durante una visita de alta después de un accidente de trabajo, había sido declarado apto con reserva de conducir un autobús con dirección flexible, los jueces consideraron que presentaba un motivo razonable al pensar que el vehículo propuesto presentaba un peligro grave e inmediato para él (Tribunal de casación de lo Social, 10 de mayo de 2001, nº 0043-437).

La falta de respeto de las normas de seguridad también se considera como motivo razonable para ejercer el derecho de retirada. Fue el caso de un chófer que, sin estar seguro de que la reparación había sido efectuada, se negó a conducir un camión al que el servicio de minas había prohibido circular (Tribunal de casación de lo Social, 5 de julio de 2000, nº 98-43-481).

Hay que tener en cuenta que una cláusula del reglamento interno que condicionara el derecho de retirada a un peligro efectivo sería contraria a la ley (decisión nº 68829 del Consejo de Estado, de 9 de octubre 1987).

¿Un deber de alerta previa?

Según el artículo L 4131-1 del Código de trabajo, «el trabajador alerta inmediatamente al empleador de cualquier situación de trabajo que presente un motivo razonable de pensar que representa un peligro grave e inminente para su vida o su salud así como de cualquier defecto constatado en los sistemas de protección. Puede retirarse en tales situaciones». La ley asocia estrechamente el deber de alerta y el de retirada.

La alerta por parte del asalariado de la situación de peligro tiene que ejercerse previamente o bien simultáneamente al derecho de retirada. Si todavía no tenemos un ejemplo de esta interpretación, confirmada por el Tribunal de casación, éste sin embargo estimó que la ausencia de alerta podía considerarse como una falta en sí. Consideró que al no señalar la situación de peligro al empleador, el asalariado que ejerció su derecho de retirada, además de manera injustificada, había dejado a sus colegas en una situación de inseguridad, con lo cual su despido por falta grave quedaba justificado (Tribunal de casación de lo Social, 21 de enero de 2009, nº 07 41 935).

Téngase en cuenta que no se exige ningún formalismo para ejercer el deber de alerta. El empleador no puede imponer al asalariado que señale un peligro por declaración escrita (Consejo de Estado, 29 de junio de 1990, nº 87015).

Las modalidades de ejercicio del derecho de retirada

Una facultad y no una obligación.

El ejercicio del derecho de retirada es una facultad para el asalariado pero no una obligación. Si el asalariado tiene que informar al empleador de la peligrosidad de una situación, no está obligado a ejercer su derecho de

retirada frente a esta situación. No se le puede reprochar el no haberse retirado de una situación ya señalada como peligrosa.

Tal fue el caso de un chófer de ambulancia que fue despedido por falta grave por haber usado un vehículo cuyo mal estado había sido señalado por su colega: el tribunal de Casación puso en tela de juicio el buen fundamento de su despido (Tribunal de casación de lo Social, 9 de diciembre de 2003, nº 02 47 579).

No se exige ningún formulismo

De la misma manera que para el deber de alerta, la ley no impone ninguna condición de forma para ejercer el derecho de retirada (CE, 4 de diciembre de 1987, nº74679).

En este asunto, el reglamento interno no puede imponer ninguna obligación de constancia por escrito por parte del asalariado, del superior jerárquico o de un testigo, anterior al uso del derecho de retirada, porque podría restringirle el uso de este derecho (Tribunal de casación de lo Social, 28 de mayo de 2008, nº 07 15 744).

El derecho de retirada puede hasta ser implícito, como en el caso de un conductor de camión que se negó a realizar un nuevo transporte, teniendo en cuenta su amplitud de jornada de trabajo de 21,5 horas en el día anterior (un tiempo muy superior a la duración cotidiana de trabajo de 12 horas). Se consideró que de hecho había utilizado el derecho de retirada (Tribunal de casación de lo Social, 2 de marzo de 2010, nº 08, 45-086).

El derecho de retirada se debe ejercer sin crear riesgos a terceros.

El derecho de retirada se tiene que ejercer sin crear para los demás una nueva situación de peligro grave e inminente (Código de trabajo, artículo L. 4132-1). La ley transfiere al asalariado interesado la responsabilidad de apreciar si su derecho de retirada puede ser causa de un accidente para otra persona. El asalariado que deja su trabajo debe, antes de hacerlo, asegurarse que su iniciativa no va a crear un nuevo peligro para otras personas.

Un asalariado que abandona su puesto de trabajo sin autorización, sometiendo otro asalariado a un riesgo de accidente, comete una falta, a partir del momento en que conocía la consigna de seguridad imperativa según la cual dos personas tenían que estar presentes simultáneamente en la máquina con la que trabajaba (Tribunal de casación de lo Social, 15 de abril de 1983, nº 81 40 532).

¿El derecho de retirada puede ser colectivo?

No parece que exista en la ley algo que se oponga a que el ejercicio del derecho de retirada sea ejercido por varios trabajadores de un mismo equipo o de un mismo servicio, a partir del momento en que cada uno se siente amenazado por un peligro grave e inminente. Sin embargo este derecho se ejerce de manera individual y no se puede confundir con el derecho de huelga.

¿Cómo debe reaccionar el empleador?

Cuando ejerce su derecho de retirada el asalariado se beneficia de ciertas garantías: puede dejar su trabajo, sin riesgo de recibir una sanción o de perder su salario. En cuanto al empleador tiene que tomar las medidas para remediar a la eventual peligrosidad de la situación.

No se puede exigir del asalariado que siga trabajando

El empleador no puede exigir al trabajador que ejerció su derecho de retirada que vuelva a su actividad, en una situación de trabajo donde persiste un peligro grave e inminente resultando en algunos casos de una defectuosidad del sistema de protección (Código de trabajo, artículo L. 4131-1, al.3)

No se puede sancionar ni privar de salario al trabajador

Ninguna sanción, ni ninguna privación de salario pueden intervenir contra el trabajador que ejerció de forma válida su derecho de retirada (Código de trabajo, artículo L. 4131-3). Este seguirá percibiendo su salario durante el periodo de retirada hasta que se tomen las medidas adecuadas. En caso de no pagarle los salarios, el trabajador puede tomar acta de la ruptura, produciendo la misma los efectos de un despido sin causa verdadera y seria, y no los de una dimisión (Tribunal de casación de lo Social, 1 de julio de 2009, nº 08-42 074). También puede solicitar del juez ordenar al empleador asignar una provisión sobre el salario retenido (Tribunal de casación de lo Social, 31 de marzo de 2016, nº14 25 237 FS-PB).

Teniendo en cuenta esta interdicción de sancionar al asalariado o de efectuar retenciones en su salario, y la obligación de seguridad que incumbe al empleador, el despido disciplinario motivado por el derecho de retirada es nulo y no solo sin causa verdadera y seria: el asalariado puede ser reintegrado y recuperar los salarios no abonados (Tribunal de casación de lo Social, 28 de enero de 2009, nº 07 44 556). Y esto, haya obtenido o no, el acuerdo del empleador para dejar su puesto de trabajo.

Téngase en cuenta que el derecho de retirada sólo se puede ejercer durante la ejecución del contrato de trabajo y que el asalariado en situación de baja médica no puede reivindicar el uso de este derecho y por consecuencia el beneficio del mantenimiento de salario consiguiente (Tribunal de casación de lo Social, 9 de octubre de 2013 nº 12 22 288 FS-PB).

El empleador debe tomar medidas de seguridad

El empleador informado de la situación de peligro grave e inminente debe tomar las medidas y dar las instrucciones necesarias para permitir a los trabajadores dejar su actividad y ponerse a seguro dejando inmediatamente el lugar de trabajo (Código de trabajo, artículo L 4132-5).

Puede, esperando que las medidas tomen efecto, trasladar al asalariado que ejerció el derecho de retirada a otro puesto de trabajo, respetando las reglas aplicables a la modificación del contrato de trabajo (cambio de cualificación, de lugar de trabajo, de duración de trabajo, de remuneración, etc.).

Es del interés del empleador el tomar las medidas necesarias. Efectivamente, el beneficio de la falta inexcusable prevista en el artículo L 452-1 del Código de la Seguridad social es de derecho para todos los trabajadores que podrían ser víctimas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, cuando ellos o un representante del personal haya señalado al empleador un riesgo que se materializó (Código de trabajo, artículo L. 4131-4). Puede ser el caso de la caída de un asalariado con motivo de unos escalones resbalosos en una escalera, sin pasamanos, cuando esta situación de peligro había sido señalada por el interesado al empleador (Tribunal de casación de lo Social, 17 de julio de 1998, nº 96-20-988).

Trabajadores desplazados y derecho de retirada

Según la circular DGT nº 2008-17, de 5 de octubre de 2008, relativa al desplazamiento transnacional de trabajadores en Francia para una prestación de servicios, el empleador extranjero tiene que respetar las normas previstas en materia de peligro grave e inminente (Código de trabajo, artículo L 4731-1 y ss.) y las relativas al derecho de retirada (artículo L. 4131-1). Además, desde la ley de Trabajo de 8 de agosto de 2016, en las obras de construcción o de ingeniería civil, la autoridad contratante debe informar a los trabajadores desplazados, mediante un cartel, la reglamentación que se les aplica (Código de trabajo, artículo L. 1262-4-5). Este cartel debe presentar, además de las reglas relativas a la duración del trabajo, al salario mínimo, a la vivienda, a la prevención de caídas y a los equipamientos individuales obligatorios, las que tocan al derecho de retirada. Se indican las modalidades según las cuales el asalariado puede hacer valer sus derechos. Estas informaciones traducidas en una de las lenguas oficiales de los Estados de pertenencia de los asalariados desplazados en las obras de construcción, tiene que aparecer en los vestuarios y tienen que ser perfectamente legibles.

¿Y si el derecho de retirada no queda justificado?

El ejercicio del derecho de retirada puede traer sanciones si las condiciones del mismo no quedan reunidas. Esta actitud puede entonces ser asimilada a un abandono de puesto con falta, con posible sanción que puede llegar hasta el despido.

Se consideró justificado el despido por falta grave de asalariados que, sin tener motivo razonable de pensar que la situación de trabajo en la que estaban presentaba un peligro grave e inminente para su vida o salud, habían persistido en negarse a volver a su trabajo a pesar de los avisos del empleador (Tribunal de casación de lo Social, 24 de septiembre de 2013, nº 12-11-532).

Cuando el empleador estima que no se reúnen las condiciones de ejercicio del derecho de retirada, también puede efectuar una retención en el salario, proporcional a la falta de trabajo ocasionada (Tribunal de casación de lo Social, 30 de mayo de 2012, nº 10-15 992) sin tener que llevarlo ante el juez de manera previa para que valore el buen fundamento del ejercicio del derecho de retirada. Recae en el asalariado recurrir contra la retención efectuada demostrando que las condiciones del derecho de retirada eran ciertas. Por otra parte, no importa que el asalariado quedase a disposición del empleador durante su retirada. Es el caso de los conductores de autobús que declararon quedar disponibles para ejercer sus funciones en un vehículo de otro tipo del que había causado un incendio un mes antes (Tribunal de casación penal, 8 de octubre 2002, nº 01 85 550).

PAÍSES BAJOS

LOS SALARIOS REGULADOS POR CONVENIO COLECTIVO AUMENTARON EN 2017 MENOS QUE EN 2016²⁸

Según las últimas cifras de la Oficina Central de Estadísticas CBS, los salarios acordados en los convenios colectivos de las distintas ramas de actividad subieron un 1,5 por ciento a lo largo de 2017. Los salarios no aumentaron tan rápido como en 2016, año en el que subieron un 1,8 por ciento. Solo en el cuarto trimestre de 2017 el aumento en los salarios acordados colectivamente aumentó algo más del 1,5 por ciento.

Los costos salariales contractuales (los salarios por convenios y las cuotas del empresario) aumentaron un 1,8 por ciento en 2017. Desde principios de 2016, los costos salariales contractuales han aumentado nuevamente más rápido que los salarios por convenios. En 2017, esto se debió a las mayores contribuciones del empleador a las primas del seguro por discapacidad y a las primas por el seguro de desempleo. Especialmente en el sector público, la contribución del empleador a las primas de pensiones aumentó al Fondo ABP de pensiones para el personal de la Administración Pública.

El mayor aumento en agricultura

El mayor aumento salarial por convenio se produjo en el sector de la agricultura, 2,3 por ciento. Esto se debe principalmente a los aumentos salariales para 2017 recogidos en el Acuerdo Laboral Colectivo de Horticultura de Invernadero y Ganadería. El aumento salarial del 1,0 por ciento en otros sectores de servicios, que incluían el Acuerdo Laboral Colectivo para el Cuidado Textil, la Peluquería y la rama de funerarias, entre otros, fue el más bajo. Para el 42 por ciento de los convenios colectivos de otros sectores de actividad no se llegó a un nuevo acuerdo en 2017.

No hay resultados disponibles en la negociación de los convenios de Alquileres y de comercialización de bienes inmuebles y de Educación. Para la mayoría de los convenios colectivos en estas industrias, aún no se han firmado nuevos acuerdos para 2017.

El incremento salarial por Convenio colectivo en la Administración fue menor

Los salarios en la Administración aumentaron en un 0,7 por ciento. Esto es menos que para el sector privado (1,7 por ciento) y que para el sector

²⁸ Fuente: Oficina Central de Estadísticas (CBS), diciembre 2017

subsidiado (1,5 por ciento). Esta escasa subida se debe principalmente a que en los actuales convenios colectivos de trabajo de la Administración (hasta octubre inclusive en los convenios colectivos en educación) se acordó un aumento salarial menor en 2017 que para el mismo período del año anterior. En 2016, se produjo el mayor aumento salarial en el sector de convenios colectivos de la Administración (3,4 por ciento).

La cifra provisional para 2017 se basa en el 92 por ciento de los convenios colectivos de trabajo, a partir de los cuales se han compilado estas cifras.

REINO UNIDO

EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y LA GIG ECONOMY

El Gobierno británico publicaba el pasado 19 diciembre, un documento relativo a las propuestas presentadas por el Comité Parlamentario de Trabajo y Pensiones sobre el trabajo por cuenta propia y la gig economy.

En el documento se reconoce el incremento en el número de trabajadores autónomos, que iniciado a primeros de este milenio, ha visto aumentar la cifra de 3,8 millones en 2008 a 4,8 millones en 2017, que supone el 15,1 % de la fuerza laboral actual. También señala la flexibilidad que ofrece, en particular, para aquellos que necesitan conciliar un trabajo satisfactorio y productivo con otras circunstancias como pueda ser una discapacidad, problemas de salud o responsabilidades de cuidado familiar.

A pesar del aumento del número de autónomos, trabajar por cuenta propia no se ajusta a todos los trabajadores. En general, se perciben menos ingresos que los empleados por cuenta ajena, se trabajan más horas, se cobra por debajo del salario mínimo y hay poca perspectiva de mejora en los ingresos lo que les hace especialmente dependientes de las ayudas del sistema de bienestar.

El citado Comité se ha hecho eco de cómo en los últimos años la tecnología ha facilitado la flexibilidad laboral y el aumento de la gig economy. Habiéndose escuchado a trabajadores y empresarios, ha quedado patente que existe una dicotomía en esta última: a pesar de que ambas partes valoran su conveniencia y flexibilidad y reconocen su importancia en los nuevos modelos de empresa, también han quedado expuestas la existencia de salarios muy bajos, rigidez horaria, largas jornadas, inestabilidad e imposibilidad de tomar tiempo libre.

El Gobierno se ha comprometido a proteger y mejorar los derechos de los trabajadores de estas economías adoptando medidas en éste área, como el establecimiento del salario mínimo o prohibiendo la exclusividad en los contratos cero horas.

En relación con las propuestas presentadas por el Comité, el Gobierno ha manifestado que, teniendo en cuenta que la mayoría de las indicaciones se solapan con los cambios propuestos en el informe Taylor sobre prácticas de trabajo actuales, se dará debida cuenta de todas ellas cuando se publique la respuesta a dicho informe.

No obstante, la Comisión ha presentado otras recomendaciones que se salen del espectro presentado en el informe Taylor:

Recomendaciones relativas a la condición laboral

1.- La introducción de la Nueva Pensión Estatal ha supuesto la eliminación de la mayor diferencia entre los derechos de trabajadores por cuenta propia y ajena, siendo difícil justificar las diferencias en los sistemas impositivos de ambos, por lo que hay que apostar por un futuro más equitativo en el que se igualen los grupos de cotización.

Para ello se propone el establecimiento de una hoja de ruta para la equiparación de las contribuciones a la seguridad social.

2. Algunas de las empresas que se apoyan en trabajo de autónomos promueven la idea de que el empleo flexible es consustancial al trabajo autónomo, lo que no es totalmente cierto. Aunque el trabajo autónomo sea flexible y provechoso para algunos, también los empleados pueden trabajar de forma flexible. Flexibilidad no es sinónimo de salarios reducidos e inestabilidad. El motivo fundamental para la contratación de servicios de autónomos no es la flexibilidad laboral sino los beneficios, por lo que resulta común que las empresas intenten aprovechar las oportunidades que surjan para sacar el mayor beneficio posible.

En este sentido, es labor del Gobierno eliminar los vacíos normativos que incentiven el comportamiento abusivo de una minoría de empresas, sin dejar de lado los falsos autónomos que se apoyan en el sistema del bienestar con la consiguiente carga en el mismo y reducción en los ingresos de las contribuciones adecuadas.

3.- Contratar servicios de trabajadores autónomos porque que no tienen acceso a ninguna de las ventajas de los trabajadores por cuenta ajena puede sembrar la falsa idea de que la práctica proporciona ahorro y beneficio. No obstante, en conflictos ante los tribunales laborales los trabajadores afrontan grandes riesgos debido a la naturaleza de la relación laboral. Por el contrario las ventajas impositivas para ambas partes (empresa y contratista independiente) hacen que la práctica resulte atractiva.

Resulta evidente que la clasificación de las relaciones laborales actuales está naufragando en una cambiante economía.

4.- La asunción de la condición de trabajador (*worker*) por defecto, en lugar de trabajador por cuenta propia, protegería tanto a ambos trabajadores como al erario público y desplazaría a las empresas la responsabilidad de proporcionar estándares básicos en derechos y prestaciones a sus trabajadores. Esta supondría otorgar a los trabajadores derechos laborales acordes con el estatus de trabajador.

Como en términos contributivos no existe el estatus de trabajador, las aportaciones no se verían afectadas. Las empresas que deseen desviarse de este modelo habrían de justificarlo, asumiendo la obligación de demostrar el estatus de su empleado.

Recomendaciones relativas a asuntos de competencia del Ministerio de Trabajo y Pensiones

5.- La determinación de si un trabajo autónomo resulta rentable requiere conocimientos e información sobre el desarrollo del negocio que sobrepasa la formación del preparador laboral que asiste al trabajador en su proyecto de autónomo.

En este punto es vital que el Ministerio apoye negocios potencialmente rentables sin desperdiciar recursos en aquellos que tienen poca posibilidad de ser sostenible. Se recomienda la transferencia de la responsabilidad del organismo *Gateway Interviews a New Enterprise Allowance (NEA) Advisers* que está especializado en el apoyo a autónomos.

6.- Además de la labor que ya realizan los servicios de empleo (*JobCentre Plus*), el Gobierno debe asegurar el adecuado apoyo especializado a aquellos que tengan posibilidades de convertirse en empresarios autosuficientes. Además ha de extender la labor de mecenazgo y apoyo del programa de ayuda a la creación de empresas (*New Enterprise Allowance, NEA*) que tan solo atiende al 7% de los expedientes de los *JobCentre Plus*.

7.- El Ministerio debería encargarse de un estudio sobre el volumen de casos de los *JobCentre Plus* en los que, requiriéndose ayuda para el establecimiento como autónomo, no han sido atendidos. En función de los resultados, deberían establecer la expansión del programa *NEA* considerando un programa de autoempleo específico y un sistema de pago para los parados de larga duración y para aquellos que afrontan otras barreras adicionales para trabajar, como puedan ser las personas discapacitadas.

8.- Aunque en Reino Unido existen tres categorías diferentes de estatus laboral (*Worker, Employee y Self-Employed*), la prestación Crédito Universal solo tiene en cuenta a los dos primeros, centrándose, fundamentalmente, en los segundos (empleados).

Teniendo en cuenta el incremento en el número de trabajadores por cuenta propia en la fuerza laboral británica se considera que el Gobierno debería tomar medidas urgentes para garantizar el apoyo del Crédito Universal a este colectivo.

9.- La política del Ministerio es promover el apoyo al emprendimiento sin subvencionar propuestas que no tengan rentabilidad y el establecimiento de un umbral mínimo de ingresos, *Minimum Income Floor (MIF²⁹)* para acceder a la prestación Crédito Universal pone en riesgo la viabilidad de nuevos negocios.

Por ello, el Gobierno debería encargarse de una revisión independiente de dicho umbral con el fin de mejorar su percepción de la realidad del autoempleo y no aplicar el mencionado umbral a los autónomos que soliciten el Crédito Universal.

10.- Los bajos niveles de ahorro para la jubilación entre los autónomos pueden ocasionar un potencial problema y la dependencia de éstos del estado de bienestar en sus últimos años de vida. Mientras la inscripción automática de empleados en planes de pensiones ocupacionales (*autoenrolment*) ha sido un gran éxito, las estructuras actuales no estimulan el ahorro suficiente para las pensiones entre los trabajadores por cuenta propia. Se considera interesante valorar la idea de usar un sistema de renuncia a las devoluciones de las declaraciones de la renta del trabajo para fomentar una mayor aportación a las pensiones.

Posición del Gobierno

El Gobierno valora la **rentabilidad de los trabajos por cuenta ajena** en su relación con el derecho a la prestación crédito universal. Se entiende que los autónomos perceptores de dicha prestación habrán de estar trabajando o en búsqueda de trabajo y serán los asesores laborales los que, mediante entrevistas, determinarán si los proyectos son realmente rentables. En las entrevistas se solicitará evidencia de que el trabajo autónomo representa la parte primordial de su actividad laboral, es su fuente principal de ingresos y que se trata de una actividad organizada, regular y con el fin de obtener una remuneración.

En cuanto a los **asesores del programa *New Enterprise Allowance***, que no son empleados por el Ministerio de Trabajo y Pensiones, sino que éste contrata a terceros para la ejecución del proyecto. Su papel es ejercer de amigo imparcial de los participantes en el programa para ayudarles en el establecimiento, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto empresarial. No es su responsabilidad determinar el estatus de un individuo de cara a la solicitud de prestaciones sociales, no existiendo disposición alguna que otorgue a los trabajadores de una empresa que

²⁹ *MIF*. Cantidad que se calcula multiplicando el salario mínimo de un asalariado por el número de horas que se suponen invertidas en la búsqueda o el desempeño del trabajo, incluyéndose la hipotética deducción de impuestos del trabajo y contribuciones a la seguridad social.

preste servicios al programa NEA a decidir si un solicitante de prestación se puede considerar si un trabajador por cuenta ajena puede considerarse productivo.

La competencia de **decidir si un trabajador por cuenta ajena puede considerarse rentable o productivo** corresponde al Ministro de Trabajo y Pensiones. Esta decisión está vinculada al establecimiento del derecho a prestaciones sociales de la unidad familiar por lo que no es, en ningún modo, delegable a terceros y tan solo se podrán delegar a funcionarios cuando así se establezca. Por lo tanto, el Gobierno rechaza la recomendación del Comité de responsabilizar a los asesores del programa NEA de las entrevistas, Gateway Interviews, que tienen como fin establecer si se es un autónomo rentable desde los parámetros del crédito universal. Teniendo en cuenta que el método para la implantación del crédito universal ha sido el aprendizaje a través de la práctica, el ministerio ha preparado un equipo de asesores laborales (*work coaches*) en los servicios de empleo para que sean capaces de entender los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores por cuenta ajena y les ha proporcionado orientación y formación para apoyarlos en este trabajo.

El ministerio reconoce que el **trabajo por cuenta ajena** no sea una opción para todos los trabajadores, no obstante, cuando esta sea la opción elegida, el Gobierno ofrece:

- **Apoyo financiero.** A través de los servicios de empleo: crédito universal y otros medios.
- **Asesoramiento especializado.** Mediante el programa NEA.: Información sobre lo que implica ser autónomo, consejo a los que ya lo son. En los próximos dos años se van a proporcionar 86.154 plazas para talleres sobre Start Ups plazas para trabajadores que se estén planteando convertirse en autónomo, 56.000 plazas para tutorías para emprender nuevos negocios y 24 plazas para orientación a autónomo perceptores de crédito universal.

Asimismo plantea que el autoempleo es parte de una estrategia para incorporar al mundo laboral a más de un millón de trabajadores con discapacidad en los próximos diez años, introduciendo un apoyo personalizado y a la medida, *Personal Support Package (PSP)* entre otras medidas. A tal efecto se ha contratado 300 nuevos asesores, *Disability Employment Advisers* y se ha dotado con 15 millones de libras al *Flexible Support Found*.

Por lo que respecta a las recomendaciones relativas al **estatus** o clasificación de los distintos tipos de **trabajadores**, se considera que, al quedar esta cuestión incluida en el Informe Taylor, el ministerio dará

cumplida cuenta de su posición cuando se presente su respuesta al mencionado informe.

Aunque el ministerio rechace la premisa de que el crédito universal no tiene en consideración a los tres tipos de trabajadores recogidos en la clasificación actual (empleado, trabajador y autónomo) y que se centra, fundamentalmente, en los primeros, se va a examinar el estatus de autónomo rentable, creado específicamente para su valoración en la solicitud de crédito universal, teniendo en cuenta la jurisprudencia y la respuesta del Gobierno al Informe Taylor.

Sobre el **umbral mínimo de ingresos** exigido a los trabajadores autónomos para acceder a la prestación Crédito Universal, el ministerio mantiene su necesidad para detectar situaciones en las que los trabajadores autónomos con salarios bajos se ven atrapados en el sistema de prestaciones sociales y poder incentivarles para perseguir una mayor rentabilidad en sus negocios, combinar el trabajo por cuenta propia con un trabajo como empleado o cesar su actividad como autónomo y convertirse en empleado. No obstante, reconoce la necesidad de ofrecer tiempo a los perceptores de crédito universal que son autónomos para establecerse, desarrollar su proyecto y crearse una cartera de clientes.

Por ello, el ministerio no se muestra conforme a la eliminación de dicho umbral ni opina que sea el momento adecuado para realizar un estudio independiente sobre el mismo. De todos modos, teniendo en cuenta el creciente número de autónomo perceptores de crédito universal, se continuará supervisando y evaluando el impacto del trabajo por cuenta propia en la implementación de dicha prestación.

Con respecto a las diferencias en las **pensiones** de trabajadores por cuenta propia y ajena el ministerio está llevando a cabo un estudio de la política y funcionamiento de las pensiones ocupacionales en el que se va considerar cómo ayudar a los autónomos a ahorrar para su jubilación. Para ello se ha contactado con las partes interesadas para solicitar su colaboración la cual será tomada en cuenta junto con el informe del Comité para analizar este asunto con mayor profundidad.

MIGRACIONES

BÉLGICA

BALANCE DEL AÑO 2016 DE LA AGENCIA FEDERAL PARA LA ACOGIDA DE SOLICITANTES DE ASILO (FEDASIL)³⁰

El presente informe recoge el balance del año 2016 de la Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo. Se han actualizado los datos disponibles relativos al año 2017 de acuerdo con la información existente en la web de la Agencia. Finalmente, se hace referencia a la Conferencia organizada por el Punto de Contacto Belga de la Red Europea de Migraciones el 5 de diciembre de 2017 y se exponen datos aportados en dicha conferencia relativos a migración legal e integración.

El año 2016 se ha caracterizado por una disminución de las solicitudes de asilo en Europa y, en particular, en Bélgica. Esta disminución es tan notable como el aumento de las llegadas observado en 2015. En este contexto, el Gobierno Federal solicitó a Fedasil una reducción de la capacidad de acogida.

Esta reorganización de la red de acogida es un reto en sí misma e implica la adaptación al entorno cambiante del asilo, estabilizando al mismo tiempo la capacidad estructural de Fedasil y la preparación para posibles crisis en el futuro. Este equilibrio debe también tener en cuenta la realidad presupuestaria, que impone ahorros a todas las instituciones federales.

Otro reto es la integración sostenible de las personas que obtienen el estatus de protección. La Agencia es responsable de preparar a estas personas para su nueva vida en Bélgica. En los últimos meses se ha fortalecido la colaboración con las agencias regionales y comunitarias que se ocupan de la integración, el empleo, la vivienda y la educación.

Fedasil tiene la intención de seguir sensibilizando a los migrantes sobre el programa de asistencia al retorno voluntario a los países de origen. Este programa es un éxito, en particular el componente de reintegración, que permite a los repatriados iniciar un nuevo proyecto en su país de origen. En diez años, Fedasil y sus asociados de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Caritas han apoyado a más de 13.000 migrantes en su reintegración. En este sentido, cabe mencionar los considerables recursos puestos a disposición de la Agencia por parte del Fondo Europeo de Asilo, Migración e Integración (AMIF).

³⁰ Fuente: Balance 2016 de la Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo y www.fedasil.be.

Bélgica tiene el deber de respetar sus obligaciones internacionales de solidaridad. La caída de las llegadas a Bélgica no significa en modo alguno el fin de la crisis migratoria. Por ello, Fedasil se propone asumir la responsabilidad de la reubicación de los solicitantes de asilo que llegan a Italia o Grecia, o de la reinstalación de los refugiados sirios en los países vecinos de Siria que no tienen perspectivas de futuro.

Acontecimientos destacados del año 2016

Enero

Un primer grupo de 60 refugiados sirios, alojados en Líbano, son reinstalados en Bélgica. Una vez que llegan al país, pasan unas semanas en un centro de la Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo (Fedasil). Bélgica reinstaló a casi 450 refugiados en 2016.

Febrero

Se confirma la disminución de las solicitudes de asilo en Bélgica. En este mes, por primera vez, el número de personas que abandonaron los centros de acogida superó al número de llegadas. Esta situación se observa durante todo el año 2016.

El Gobierno Federal liberó un presupuesto suplementario para la seguridad y la lucha contra el terrorismo. En este contexto, en Fedasil se aplican diversas medidas, como una mejor coordinación entre los centros y las policiales locales, el registro y la notificación de incidentes o la prevención y detección de signos de radicalismo en los centros. En febrero se celebran las primeras sesiones de formación sobre el radicalismo, en las que participan cientos de colaboradores.

Aumento del retorno voluntario: En febrero, más de 530 migrantes optaron por regresar a sus países de origen, entre ellos unos 100 iraquíes, para los que Fedasil y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizaron un vuelo especial a Bagdad.

Marzo

Poco después de los atentados del 22 de marzo en Bruselas, los residentes de los centros de acogida expresaron su solidaridad con Bélgica y las víctimas de los atentados.

Abril

El descenso de las llegadas también afecta a los menores extranjeros no acompañados (*menas*). En abril solo 75 jóvenes pasan por uno de los centros de primera acogida de *menas* organizados por Fedasil. A modo de comparación, a finales de 2015 se registraban entre 500 y 700 menores no acompañados al mes.

Mayo

La red de acogida alcanzó su capacidad máxima el 23 de mayo, con cerca de 35.700 plazas disponibles (plazas estructurales y temporales). Esta capacidad se reducirá gradualmente a lo largo del año debido a una menor demanda.

Julio

70 solicitantes de asilo llegaron a Bélgica procedentes de Grecia a través de una "reubicación". Este plan europeo de reparto prevé que los Estados miembros reciban a parte de los numerosos solicitantes de asilo que llegan a Grecia e Italia. En 2016, Bélgica acogió a 200 migrantes mediante reubicación.

Fedasil y el Servicio Público de Empleo Flamenco (VDAB) refuerzan su colaboración para facilitar el acceso al empleo de los solicitantes de asilo, que ya es posible una vez pasados 4 meses desde la solicitud de asilo. A largo plazo, Fedasil también pretende intensificar su colaboración con los servicios de empleo de Valonia (Forem) y de Bruselas (Actiris).

Agosto

Fedasil responde al llamamiento de la Oficina Europea de Apoyo al Asilo (EASO) para apoyar a los Estados miembros con una gran afluencia de inmigrantes. Varios empleados de Fedasil aportan su experiencia en los hotspots (centros de registro) de Grecia.

Septiembre

Fedasil celebra un acuerdo con las Comunidades francófona y flamenca para abrir 275 plazas para menores no acompañados. Estas plazas están reservadas para los más jóvenes dentro de ese colectivo (menores de 15 años) y entran en funcionamiento a principios del curso escolar.

Octubre

En este mes ya se han cerrado más de 5.000 plazas en el marco del plan de reducción de capacidad de acogida. El 13 de octubre, la red de Fedasil bajó del umbral de 30.000 plazas. Fedasil adopta diversas medidas para facilitar el traslado de residentes en centros colectivos a viviendas unifamiliares (cuya ocupación es particularmente baja).

Después de más de 2 años de desarrollo, la aplicación Match-IT es operativa en todos los centros de Fedasil. Se trata de una aplicación informática que pretende automatizar los procesos clave de la Agencia (gestión de plazas, identificación de las necesidades de los solicitantes de asilo, etc.).

Diciembre

Debido a la supresión de plazas, la tasa de ocupación aumenta en los centros de acogida (87% en diciembre de 2016). Los solicitantes de asilo en los centros afectados por el cierre fueron trasladados gradualmente a otros centros de acogida.

Acogida de los solicitantes de asilo

Tras un año récord de solicitudes de asilo en 2015, Bélgica registró la mitad de las solicitudes de asilo en 2016, una de las mayores caídas de la UE. Como resultado, 16.699 personas recibieron una plaza en la red de acogida de Fedasil, un 56% menos que en 2015.

Reducción de 10.000 plazas

A partir de febrero de 2016, las llegadas de solicitantes de asilo a los centros de acogida fueron inferiores a las salidas. Para adaptar el número de plazas a esta nueva realidad, el Gobierno Federal decidió reducir la capacidad en 10.000 plazas en 2016 mediante el cierre de unos 30 centros temporales de emergencia abiertos para acoger al gran número de solicitantes de asilo que llegaron en 2015. Afganistán, Siria e Irak siguieron siendo los tres principales países de origen de los solicitantes de asilo en 2016.

Aumento de la tasa de ocupación

En el primer semestre de 2016, la ocupación en los centros de acogida registró una bajada constante (hasta un 79% de las plazas ocupadas). Luego, debido al cierre de las plazas, la tasa de ocupación volvió a subir al 87% a finales de 2016. Los solicitantes de asilo acogidos en los centros afectados por el cierre fueron trasladados gradualmente a otros centros de acogida.

A finales de 2016, Fedasil y sus entidades colaboradoras acogieron a 22.903 personas, de las que un tercio eran afganos. El número de personas que vienen en familia está aumentando (54%), en detrimento de los hombres solos (34%). La gran mayoría de las personas acogidas quedan a la espera de una decisión de las autoridades de asilo (77% de los residentes).

Menores no acompañados

La disminución de las llegadas observada en 2016 también afectaba a los menores extranjeros no acompañados (*menas*). Sin embargo, la capacidad de acogida específica para este colectivo ha aumentado un 27%, sobre todo gracias a la ampliación de la oferta para los niños más

pequeños (a través de acuerdos con las Comunidades francófona y flamenca). A finales de 2016, Fedasil y sus socios tenían 2.651 plazas para *menas*. Los jóvenes acogidos son mayoritariamente varones (15-17 años) originarios de Afganistán.

Reinstalación y reubicación

Bélgica organizó la llegada al país de 652 migrantes vulnerables en 2016: por un lado, refugiados con pocas o ninguna perspectiva de integración en su primer país de acogida ("reinstalación") y, por otro, personas que habían solicitado asilo en Grecia e Italia, donde la presión migratoria era alta ("reubicación" dentro de la UE). Estos dos programas se benefician de financiación europea (fondos AMIF).

Reinstalaciones en aumento

Desde 2013, Bélgica cuenta con un programa estructural de reinstalación y se compromete a recibir cada año una cuota de refugiados vulnerables. Desde entonces, 862 refugiados han sido reinstalados en Bélgica, entre ellos 664 sirios.

En 2016, 452 refugiados fueron reinstalados en Bélgica, en su mayoría familias sirias que venían de Líbano y de Turquía.

En 2017 llegaron 1.309 refugiados en el marco del programa de reinstalación, de los que 1.191 eran sirios que estaban refugiados en Turquía, Líbano, Jordania e Irak y 118 eran congoleños refugiados en Uganda.

Estos refugiados en Bélgica reciben protección y oportunidades de integración de las que carecían en su primer país de acogida. Otra prioridad en 2016 fue la reinstalación de refugiados en virtud del acuerdo UE-Turquía. El acuerdo estipula que por cada sirio que es enviado a Turquía desde las Islas griegas, otro sirio se reinstala de Turquía a la Unión Europea.

Reubicaciones desde Grecia e Italia

El dispositivo de reubicación de solicitantes de asilo establecido por la Unión Europea a finales de 2015 tiene por objeto aliviar a los Estados miembros que se encuentran bajo una fuerte presión migratoria, como es el caso de Italia y Grecia. En 2016, 200 solicitantes de asilo, principalmente sirios, llegaron de Grecia e Italia.

En 2017, hasta finales del mes de noviembre de 2017, fueron 879 los solicitantes de asilo, 521 procedentes de Grecia y 358 procedentes de Italia.

Acogida: Reubicados y reinstalados

Las personas reubicadas en Bélgica son solicitantes de asilo y siguen el itinerario previsto para este colectivo: Fedasil les ofrece alojamiento en un centro de acogida durante el examen de su solicitud.

Para los refugiados reinstalados, la primera acogida (de 4 a 6 semanas) es gestionada por Fedasil, que ofrece una plaza en uno de sus centros. Estos refugiados son acogidos a continuación mediante una iniciativa local de acogida (ILA), gestionada por un Centro Público de Acción Social (CPAS). Tienen derecho a permanecer allí durante seis meses. El CPAS que acoge a los refugiados reinstalados también puede solicitar su realojo fuera de la red de acogida y acompañarlos durante un año. El CPAS apoya así la integración y el acompañamiento social de los refugiados.

Retorno voluntario

El programa de retorno voluntario se dirige a todos los migrantes, ya sean solicitantes de asilo, solicitantes de asilo rechazados o migrantes sin permiso de residencia. En el caso de los solicitantes de asilo rechazados, se les proporciona toda una serie de ayudas para preparar mejor el retorno voluntario: el viaje de regreso.

El retorno voluntario es ante todo un programa de ayuda: el viaje se organiza desde Bélgica al país de destino e incluye los gastos de asistencia y transporte, todo ello en condiciones de tranquilidad y discreción. Además, el programa incluye apoyo a la reinserción en el país de origen, dependiendo de la situación del migrante: bonificación, desarrollo de una microempresa, renovación de un hogar, asistencia médica, etc. El programa también incluye apoyo a la reinserción en el país de origen, dependiendo de la situación del migrante.

Fedasil tiene oficinas de retorno en Bruselas, Gante, Amberes, Lieja y Charleroi para informar y acompañar a los migrantes irregulares. Además, una red de asociados para el retorno (servicios sociales, ONG, municipios, organizaciones de migrantes, etc.) también está facultada para informarles y acompañarles. Para la información de los solicitantes de asilo, los trabajadores sociales y los consejeros de retorno están presentes en los centros de acogida.

En 2016, 4.267 personas decidieron regresar a su país de origen a través del programa belga de retorno voluntario, lo que supone un aumento del

5% respecto a 2015. De ellas, 2.314 eran demandantes de asilo (1.090 de las solicitudes fueron rechazadas) y 1.953 eran inmigrantes en situación irregular. 1.974 personas recibieron también apoyo para su reintegración. De acuerdo con los datos disponibles en la web de Fedasil, durante el año 2017 (hasta el mes de noviembre) se habían producido 3.531 retornos voluntarios, de los que 1.525 eran solicitantes de asilo (861 solicitudes rechazadas) y 2.006 eran inmigrantes en situación irregular.

Los principales países de destino de los retornados son Ucrania (819), Rumanía (593), Irak (355), Georgia (255) y Brasil (250).

Retornos a Irak y Afganistán

El programa de retorno voluntario está dirigido tanto a los solicitantes de asilo (en trámite o rechazados) como a los migrantes irregulares que nunca han solicitado asilo en Bélgica.

Algo más de 1.000 iraquíes, en su mayoría solicitantes de asilo, regresaron a Irak voluntariamente en 2016, lo que supone un retorno de cada cuatro. Fedasil y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizaron por primera vez un vuelo chárter para el retorno voluntario de 106 iraquíes en febrero de 2016. De mayo a septiembre, los iraquíes que regresaron voluntariamente recibieron, además, una prima de retorno más alta en el momento de su partida.

Los retornos voluntarios a Afganistán también aumentaron: 162 retornos en 2016, frente a una media de 20 a 50 retornos en años anteriores. Los afganos también se beneficiaron de la una prima de retorno doble durante el segundo semestre de 2016.

Los puntos de atención para el retorno de Fedasil

Con el fin de llegar a los migrantes que no están en la red de acogida, Fedasil cuenta con cinco ventanillas o puntos de atención para el retorno que organizan servicios de permanencia para responder a las preguntas de los interesados y planificar un posible retorno. Las ventanillas de retorno se encuentran en Bruselas, Gante, Lieja y Amberes y, desde finales de 2016, también en Charleroi.

Los asesores de Fedasil en puntos de atención para el retorno y centros de acogida prestaron apoyo al 50% de los repatriados en 2016. Los otros candidatos al retorno fueron acompañados por socios y colaboradores de Fedasil.

Apoyo a medida para la de reintegración

En caso de retorno voluntario, puede ofrecerse apoyo para la reintegración en el país de origen. En 2016, el 46% de los repatriados voluntarios recibieron apoyo para la reintegración. Este apoyo se hace a medida: en función de su situación individual, el candidato al retorno puede recibir ayuda material para el desarrollo de una actividad profesional o para la mejora de su alojamiento. El apoyo puede consistir también en ayudas para gastos médicos en caso de necesidad.

El programa belga de retorno voluntario cuenta con financiación europea del Fondo para el Asilo, la Migración y la Integración (AMIF).

Conferencia del Punto de Contacto Belga de la Red Europea de Migraciones

Durante la conferencia organizada por el Punto de Contacto Belga de la Red Europea de Migraciones el 5 de diciembre de 2017, los participantes examinaron los principales acontecimientos en materia de migración y asilo en Bélgica en 2017. El evento reunió a más de 130 partes interesadas de diversas organizaciones activas en los ámbitos de la migración y el asilo (como autoridades públicas, universidades, ONG, etc.).

El Secretario de Estado para el Asilo y la Migración, Theo Francken, pronunció el discurso de apertura en la conferencia. Se refirió en particular a:

1. La respuesta belga a la "crisis migratoria y de refugiados" y a la importancia actual de las medidas estructurales post-crisis en los ámbitos de la acogida y de la protección internacional;
2. La importancia de los flujos de migración legal que benefician tanto a los migrantes como a la sociedad de acogida;
3. El aumento de la migración de tránsito y los esfuerzos para promover el retorno voluntario y hacer cumplir las órdenes de retorno.

El Secretario de Estado también se refirió a la situación de los migrantes en Libia y a las preocupaciones en materia de derechos humanos. En particular, se refirió a la participación de las autoridades belgas en la reciente cumbre Unión Africana-UE y pidió un acuerdo entre la UE y Túnez.

La conferencia continuó con tres áreas temáticas:

Protección internacional y acogida. En primer lugar, los recientes cambios legislativos en Bélgica (en relación con la transposición de la Directiva de Procedimiento) relativos al procedimiento de protección

internacional fueron presentados por el Comisario General para los Refugiados y Apátridas. El ACNUR, que redactó un dictamen sobre estos cambios legislativos, presentó su punto de vista al respecto. Además, se examinaron los últimos avances en la acogida de los solicitantes de asilo, incluida la reducción de la capacidad de acogida y los retos actuales a los que se enfrenta Fedasil (como la planificación y preparación para posibles situaciones de crisis). Por último, se debatieron los avances europeos y las negociaciones sobre la nueva fase del Régimen de Asilo Europeo Común (RAEC), así como la posición de Bélgica al respecto.

Migración legal e integración. En primer lugar, el debate se centró en la transposición de la Directiva sobre el Permiso Único a la legislación belga (en curso) y en los cambios que ello supone en la práctica para el empleo y la residencia de los trabajadores extranjeros. El nuevo procedimiento de autorización única también se examinó desde el punto de vista de las empresas que emplean a extranjeros. Por último, se presentó el itinerario de integración de la Región de Bruselas (francófona), incluyendo la Oficina de Acogida para Recién Llegados (BAPA), que ha abierto sus puertas recientemente.

Itinerario de integración de Bruselas

El itinerario de acogida tiene por objeto el acompañamiento de los recién llegados a título individual, proporcionarles la información y el apoyo necesarios para que puedan llevar una vida independiente y para que puedan aumentar su participación social, económica y cultural, así como que también que sean conscientes de los problemas relacionados con su inserción en Bélgica.

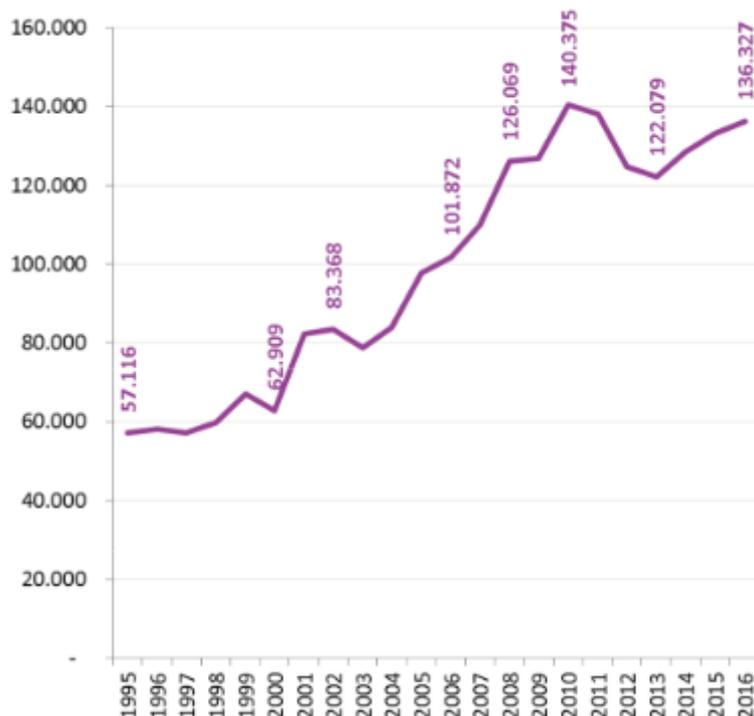
Los objetivos, por tanto, serían:

1. Favorecer la emancipación: ciudadanos autónomos y responsables (participación en la vida social, económica y cultural)
2. Acceder a los mecanismos existentes, obteniendo respuestas a sus necesidades fundamentales (salud, vivienda, medios de subsistencia....igualdad de oportunidades)
3. Adquirir los conocimientos básicos necesarios sobre el funcionamiento de la sociedad belga, las relaciones sociales, sus valores, principios, etc.
4. Adquirir cualificaciones y habilidades (lingüísticas, profesionales) para facilitar su integración socio-profesional

Todo ello para que puedan contribuir activamente al desarrollo de una sociedad democrática abierta, solidaria, respetuosa de la diversidad y tolerante.

A continuación se exponen los datos más relevantes aportados en la Conferencia referidos al área de Migración legal e Integración.

Evolución del número de inmigrantes extranjeros a Bélgica, 1995-2016 (Fuente: Statistics Belgium)



De las 136.327 inmigraciones de extranjeros en 2016:

- 57% eran ciudadanos de la UE
- 43 % eran ciudadanos de terceros países

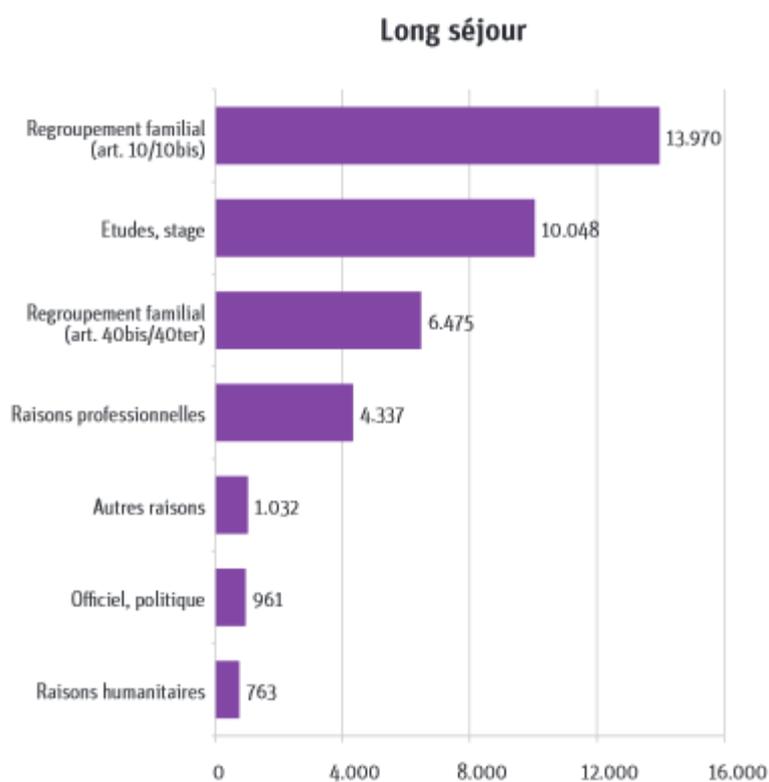
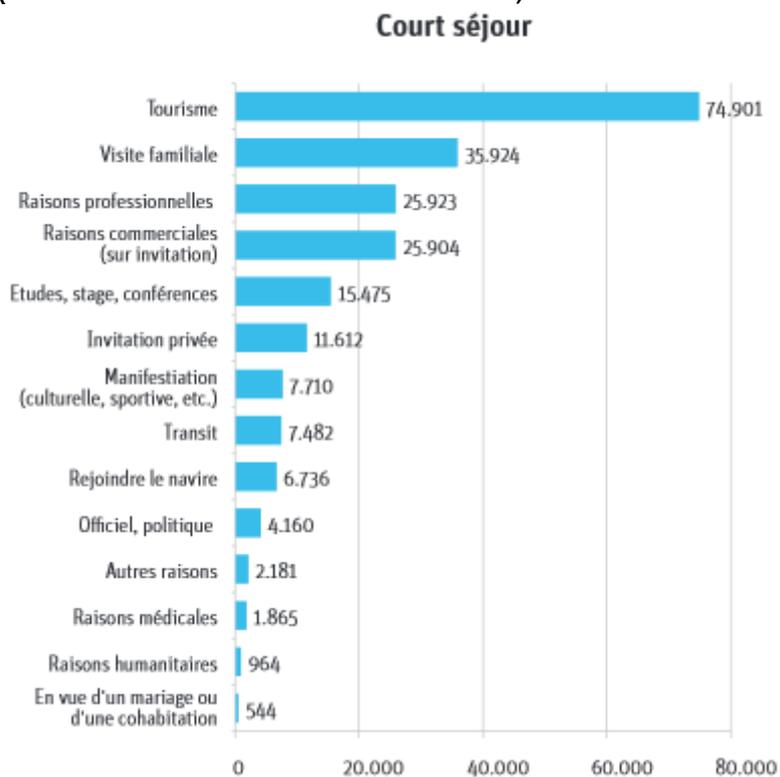
Solicitudes de visado de corta estancia y de larga estancia 2011-2016

(Fuente: Bases de datos de visados, SPF Asuntos extranjeros, cálculos Myria-Centro Federal de Migración)

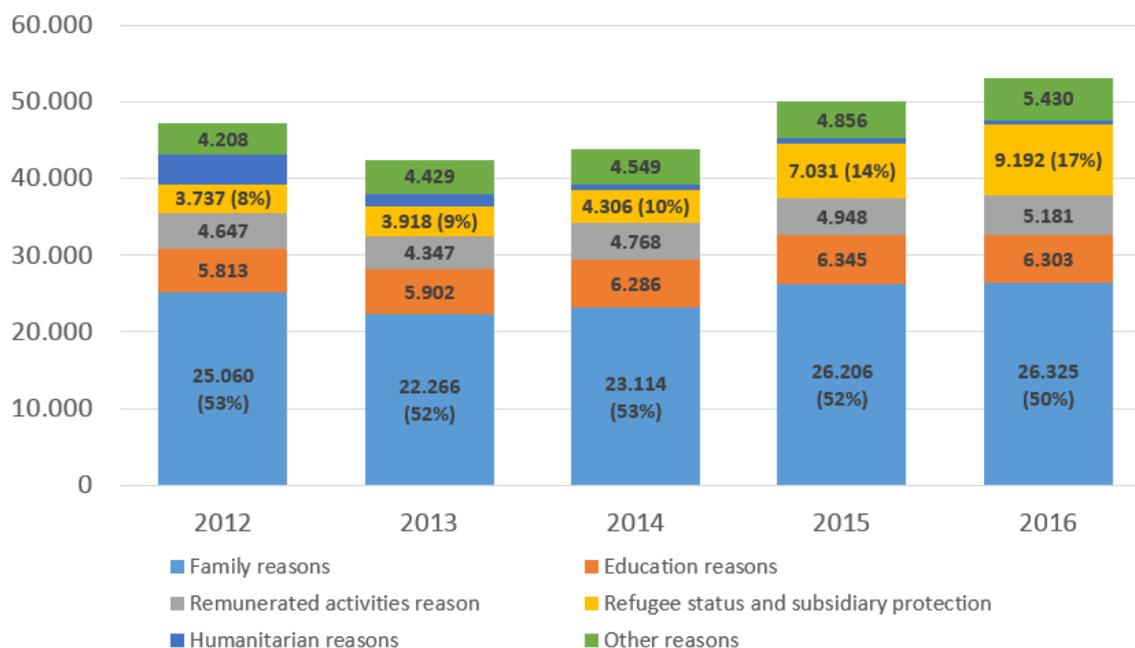
	Visas court séjour	Visas long séjour
2011	238.545	34.920
2012	230.167	32.154
2013	229.659	32.654
2014	215.718	32.411
2015	235.120	34.333
2016	221.381	37.586

Motivos de las solicitudes de visados de corta y de larga estancia en 2016

(Fuente: Base de datos de visas, SPF Affaires étrangères, calculs Myria)



Primeros permisos de residencia expedidos en Bélgica (por motivos) 2012 -2016 (Eurostat)



Principales nacionalidades de los beneficiarios de los primeros permisos de residencia 2014-2016 (Eurostat)

2014		2015		2016	
Morocco	5.565	Morocco	5.723	Syria	6.725
India	2.568	Syria	4.001	Morocco	5.512
United States	2.374	India	2.805	India	2.899
Turkey	1.953	United States	2.417	Iraq	2.472
China	1.671	Turkey	1.990	United States	2.265
Syria	1.611	Afghanistan	1.711	Afghanistan	1.924
Other	28.081	Other	31.438	Other	31.299
TOTAL	43.823	TOTAL	50.085	TOTAL	53.096

Principales nacionalidades de los beneficiarios de los primeros permisos de residencia por razones relacionadas con una actividad remunerada (Eurostat)

Nationality	2016
India	1.259
United States	874
Japan	350
China	311
Turkey	192
Other	2.195
TOTAL	5.181

Principales nacionalidades de los beneficiarios de los primeros permisos de residencia por razones de estudios (Eurostat)

Nationality	2016
Cameroon	799
China	750
United States	336
Turkey	283
Brazil	249
Other	3.886
Total	6.303

Migración y retorno irregular. La primera presentación se centró en el tráfico de seres humanos y las migraciones de tránsito en Bélgica (organización, lugares, etc.) y en las posibles medidas para luchar contra este fenómeno. El panel también examinó los últimos acontecimientos recientes en materia de retorno voluntario (como la creciente cooperación entre Fedasil y algunas ciudades belgas o la asistencia prestada a personas con problemas médicos que vuelven a sus países de origen) y el retorno forzoso (como la actual atención al retorno relacionado con el orden público y la seguridad nacional). También se destacó la reintegración de los migrantes en sus países de origen, incluidos los recientes proyectos de apoyo.

La Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo (Fedasil) es una agencia de utilidad pública creada por la ley de 19 de julio de 2001 y en funcionamiento desde mayo de 2002. Desde octubre de 2014 bajo la supervisión del Secretario de Estado para el Asilo y la Migración.

Su misión es la acogida de los solicitantes de asilo y garantizar la calidad y el cumplimiento de las distintas modalidades de acogida, así como la coordinación de los diferentes programas de retorno voluntario.

La Agencia garantiza igualmente la asistencia material a los solicitantes de asilo y otras categorías de extranjeros que también tienen derecho a la acogida (Ley de acogida de 12 de enero de 2007). Organiza, directamente o con sus entidades asociadas, una acogida y un apoyo de calidad. La Agencia también supervisa la observación y orientación de menores extranjeros no acompañados.

Fedasil contribuye al diseño, preparación e implementación de las políticas de acogida.



ITALIA

MIGRACIONES INTERNACIONALES E INTERIORES DE LA POBLACIÓN RESIDENTE

El ISTAT ha publicado, a finales de noviembre, un informe sobre flujos migratorios en Italia en el año 2016, basado en los movimientos de los padrones municipales. El saldo migratorio neto en ese año vuelve a crecer, en más de 10.000 unidades, alcanzando los 144.000 (+8% respecto a 2015) por efecto del mayor aumento de las inmigraciones respecto a las emigraciones.

Las inmigraciones (altas en los padrones municipales de personas que vienen del extranjero) han sido casi 301.000 (+7% respecto a 2015); de ellas, alrededor del 90% atañe a ciudadanos extranjeros.

Con 45.000 altas la comunidad rumana es cada vez más numerosa entre los inmigrantes, seguida por la pakistaní (15.000), nigeriana (15.000), marroquí (15.000), albanesa (13.000) e china (12.000). Siguen aumentando las inmigraciones de los ciudadanos africanos; en concreto, se dan aumentos significativos de las llegadas de los ciudadanos de Guinea (+161%), Costa de Marfil (+73%), Nigeria (+66%) e Ghana (+37%). Son muy consistentes también las llegadas de pakistaníes (15.000, +30%), albaneses (13.000, +12%) y brasileños (10.000, +50%), mientras baja la inmigración de los ciudadanos de área asiática: cingaleses (-18%), chinos (-17%), bengalíes (-14%) e indios (-11%).

Sigue aumentando también la emigración, sobre la base de las bajas de los padrones municipales por traslado al extranjero: en 2016 han sido 157.000 (+7% respecto a 2015). El aumento se debe exclusivamente a las salidas de ciudadanos italianos (+12%).

En 2016, los emigrantes de nacionalidad italiana nacidos en el extranjero han sido unos 28.000 (+19% a nivel interanual): el 50% vuelve al país de nacimiento, el 43% emigra a otro país de la Unión Europea y el restante 7% se dirige a un país tercero extra UE.

Los principales destinos para los emigrantes de nacionalidad italiana se confirman en Reino Unido (21,6%), Alemania (16,5%), Suiza (9,9%) y Francia (9,5%).

Aumentan los licenciados italianos que dejan el país: son casi 25.000 en 2016 (+9% respecto a 2015), si bien entre los que emigran siguen siendo más numerosas los que tienen un título de estudio medio/bajo (56.000, +11%).

Después de tres años de descenso, vuelven a subir los traslados de residencia dentro del territorio italiano, que en 2016 han implicado 1.331.000 personas (+4% respecto a 2015), con traslados sobre todo por breves períodos y poca distancia. En el 76% de los casos se dan entre ayuntamientos de la misma Región (1.006.000).

Al aumento dei cambios de residencia intranacionales contribuyen también los ciudadanos extranjeros: sus desplazamientos han sido en total 230.000, unos 27.000 más que en 2015.