



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 213

Junio-2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 6

- Situación política y económica y social

Dinamarca, 17

- Nuevo plan 2025

Estonia, 20

- El banco de Estonia analiza el impacto del crecimiento económico en el país

Finlandia, 25

- La devaluación ha sido útil en Finlandia. Bloomberg

Francia, 28

- Las reformas sociales que prepara Emmanuel Macron

Grecia, 37

- Actualidad política, económica y social

Irlanda, 48

- Comentario general

Italia, 52

- Comentario general

Lituania, 66

- Avances en la lucha contra la corrupción

Países Bajos, 71

- Actualidad política, económica y social

Polonia, 77

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 81

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 85

- Comentario general

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania, 93

- El Parlamento aprueba la reforma de los planes complementarios de pensión empresarial

Bélgica, 110

- Estudio sobre los regímenes sectoriales de pensiones complementarias

Francia, 116

- La financiación del sistema de jubilación
- Las cotizaciones del seguro voluntario en 2017

Irlanda, 132

- Tarjeta de servicios públicos

Reino Unido, 135

- Aplazamiento voluntario del cobro de la pensión de jubilación

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 141

- Evolución el mercado laboral en mayo

Bélgica, 150

- Informe sobre el desempleo en abril

Canadá, 154

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

EE.UU., 158

- Situación del mercado de trabajo en mayo

Francia, 164

- Los dispositivos específicos de empleo subvencionado y de formación en el cuarto trimestre de 2016

Italia, 174

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

Reino unido, 182

- Estadísticas mensuales

FORMACIÓN PROFESIONAL**Alemania, 187**

- La formación para el empleo en Alemania

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Alemania, 210**

- Monitoreo del sector de bajos salarios 2017

Francia, 223

- El voto electrónico en las elecciones profesionales

Noruega, 230

- La ley sobre economía colaborativa, más cerca

Reino Unido, 239

- Legislación comunitaria en materia de derechos laborales en el RU

Suecia, 242

- La modificación de la normativa sobre trabajadores desplazados

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Alemania, 254**

- Proceso de diálogo sobre la salud psíquica en el trabajo

Francia, 260

- Un acuerdo de reconocimiento de la penosidad en el sector agroalimentario

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania, 265

- Segundo informe de la Comisión de expertos para el informe de igualdad del Gobierno federal*

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

Elecciones regionales.

La CDU se impuso en las elecciones regionales en **Schleswig-Holstein** celebradas el 7 de mayo al recibir el 32,0% de los votos (+1,2) frente al SPD, con el 27,2% (-3,2). El SPD pierde, así, la segunda batalla electoral del año a menos de cinco meses de las generales y ve neutralizado el denominado "efecto Schulz", impulso logrado por el partido en los sondeos tras elegir como candidato a canciller federal a Martin Schulz. Siguen Los Verdes con el 12,9% (-0,3) de los votos, el FDP con el 11,5 (+3,3). Con ello pierde su poder el actual Gobierno de coalición (SPD, Los Verdes y SSW). La formación del nuevo Gobierno será difícil. El actual Gobierno de coalición del estado de **Renania del Norte-Westfalia** no alcanzó la mayoría en las elecciones del 14 de mayo tras la clara derrota que registraron el SPD y los Verdes al recibir el 31,2% (-7,9%) y el 6,4% (-4,9%) respectivamente. Entre los vencedores se encuentran la CDU con 33% (+6,7%) y el FDP con 12,6% (+4,0%).

Desburocratización.

El Consejo de Ministros dio el 3 de mayo su visto bueno al **Informe anual sobre la desburocratización**. En 2016 fueron aprobados 41 leyes y reglamentos que suponen una carga burocrática para las empresas y generan un gasto de 1.300 millones de euros y otras 26 normas que reducen la carga en 860 millones. El coste final es de 426 millones. La norma más costosa para las empresas fue el incremento del salario mínimo de 8,50 euros a 8,84 euros por hora, aprobado en noviembre de 2016 y que entró en vigor el 1.1.2017, medida que supondrá un coste adicional de 1.000 millones. No obstante, el Gobierno ha decidido no incluir dicha norma en el cómputo total, ya que la decisión de elevar el salario mínimo no compete al Gobierno sino a la comisión creada expresamente para ello.

Unión Europea.

La Ministra federal de Economía, Brigitte Zypries (SPD), envió a comienzos de mayo un escrito a la Comisión Europea exigiendo que ésta dé mayores facilidades a los gobiernos nacionales para **implementar medidas que el Gobierno alemán considera necesarias para salvaguardar la economía alemana**. La prensa interpreta la postura alemana como un intento de frenar prácticas comerciales sobre todo del

Gobierno chino que podrían suponer una discriminación para las empresas alemanas.

El 15 de mayo, la canciller Merkel y el presidente francés Macron se mostraron decididos a revitalizar **el eje franco-alemán** para lograr una UE más efectiva y protectora y profundizar en la integración de la eurozona. En la primera visita oficial del presidente francés a Berlín, ambos líderes se comprometieron a poner todo de su parte para mejorar la compenetración entre ambos países para, según palabras de Macron, lograr una "histórica nueva fundación" de la UE. La canciller anunció que tras las elecciones parlamentarias de junio en Francia ellos dos y algunos ministros clave de ambos países se reunirán para trazar un plan de acción con el que se perfile el futuro de la UE y la eurozona. El ministro de Finanzas alemán, Wolfgang Schäuble, y su homólogo francés, Bruno Le Maire, resaltaron el 22 de mayo el papel clave del eje franco-alemán para el fortalecimiento de la eurozona y se mostraron convencidos de poder dar pasos importantes hacia ello. Como paso concreto, los dos ministros anunciaron la creación de un grupo de trabajo que deberá elaborar propuestas para mejorar la integración de la eurozona.

Según informó la prensa a finales de mayo, el Gobierno alemán ha propuesto a la CE que la **concesión de fondos de cohesión esté supeditada al cumplimiento de principios básicos del Estado de derecho**. Mientras que los partidos alemanes SPD y Los Verdes han mostrado su apoyo a la propuesta, el Gobierno polaco, que al parecer cree que se trata de una crítica soterrada a su política, ha calificado la iniciativa alemana de "obvia tontería". El portavoz del Gobierno dice que la asignación de fondos no debería estar sujeta a condicionantes, opinión compartida por la Comisaria para Política Regional, Cretu. Al parecer, la Comisión teme que un recorte de los fondos estructurales podría ser considerado por los Estados afectados como una "declaración de guerra".

Por último, la Federación Alemana de los Oficios (ZDH) criticó a finales de mayo algunas de las cuatro medidas (tarjeta electrónica europea de servicios, evaluación de la proporcionalidad de las normas nacionales, reglamentación de las profesiones y mejora de la notificación de los proyectos de legislación nacional) que forman el **paquete de medidas para los servicios** presentados por la CE. La ZDH teme que la CE pueda poner en peligro el sistema alemán de profesiones y, en concreto, la figura del maestro de oficio. El Parlamento y la Segunda Cámara han presentado una queja contra la CE por infringir el principio de subsidiariedad. El Ministerio de Economía alemán tranquiliza a la ZDH al afirmar que la propuesta de la CE no implica que tenga derecho a veto a nuevas normas ni que pueda enmendar las que ya están en vigor.

Situación económica

La Oficina Federal de Estadística informó el 23.5 que el **PIB** creció un 0,6% en el primer trimestre del año y en comparación al trimestre anterior, los principales impulsos provienen de las inversiones en equipamiento (+1,2%) y en construcción (+2,3%). El consumo privado aumentó un 0,3% y el público un 0,4%. Las exportaciones de bienes y servicios crecieron un 1,3%, mientras que las importaciones solamente un 0,4%. En comparación interanual, el incremento del PIB fue del 2,9%, si se elimina el efecto de los días festivos, alcanza el 1,7%. El valor añadido bruto en términos interanuales fue especialmente fuerte en el sector industrial (+4,1%), la construcción (+4,0%) y los servicios empresariales (+3,8%).

Por otra parte, **el índice de confianza de los consumidores** alcanzó en mayo 10,2 puntos y en junio podría subir hasta 10,4 puntos, lo que sería el mejor valor desde 2011 (11 puntos). El principal motivo de esta mejora sería la esperanza de subidas salariales y la disposición a realizar compras.

Según la Oficina Federal de Estadística a finales de mayo, la inflación cayó en mayo al 1,5%, después de que se registrara un **IPC** en abril del 2%. Especialmente se hizo perceptible un menor aumento de los precios de la energía con un 2% frente al 5,1% de abril. También se notó la ausencia del efecto de semana Santa y el consiguiente aumento del IPC el mes pasado. Los expertos también esperan una tasa de inflación menor en la eurozona.

[Ingresos públicos.](#)

Los **ingresos fiscales del Gobierno y los länder** aumentaron gracias a la buena coyuntura económica. Según informa el Ministerio de Finanzas a finales de mayo, el fisco recaudó en abril más de 49.000 millones, un 5,8% más en comparación interanual. Si se tiene en cuenta la evolución de enero a abril se registró incluso un aumento del 6,5% al recaudar en ese periodo 214.000 millones de euros, gracias sobre todo de los impuestos sobre sociedades, sobre los salarios y sobre el volumen de ventas.

Según **pronósticos** del Gobierno de mediados de mayo, los ingresos fiscales del Estado hasta 2021 superarían en 54.100 millones a lo pronosticado en noviembre del año pasado. Los ingresos fiscales aumentarán de los 732.400 millones de euros en el presente año (+7,900 millones frente a los pronósticos de noviembre) a 852.200 millones en 2021. De los 732.400 millones recaudados en el presente año, 308.000 se destinarán al Estado central, 294.800 millones a los länder, 103.000 millones a los municipios y 25.900 irán a parar a la UE.

La Confederación Alemana de los Oficios ha hecho públicos el 11.05 los resultados de su **informe sobre la coyuntura** del sector. El primer trimestre del año fue el mejor desde 1992, esta organización pronostica un crecimiento del PIB del 3%. Las empresas informan que las carteras de pedidos están llenas, el 92% de las empresas de la construcción tiene encargos para las próximas 10,7 semanas. Dos tercios del conjunto de las empresas encuestadas afirman que la facturación está aumentando, el 77% dice tener ocupadas el 100% de sus capacidades. El principal problema sigue siendo la falta de trabajadores. Según otra encuesta, esta del instituto de investigaciones económicas IW-Köln, el 44% de las empresas tiene previsto realizar contrataciones nuevas en 2017. Entre 2017 y 2018 podrían crearse un millón de puestos de trabajo nuevos.

Seguridad Social

Ingresos jubilados.

Los **ingresos reales de los pensionistas** aumentaron en la última década más que los de los más jóvenes. Según cálculos del Instituto de Economía Alemana, mientras que en 1984 más del 31% de las personas mayores de 65 años formaban parte del quintil de la población que tenían los ingresos más bajos, en 2014 era el 19%. Los ingresos totales medios de las personas entre 65 y 74 años aumentaron en ese periodo un 52%, mientras que los ingresos del grupo de edad hasta 45 años aumentaron entre un 21% y un 31%.

Reforma de los planes complementarios de pensiones empresariales.

Tras largas negociaciones, Unión (CDU/CSU) y SPD acordaron el 24 de mayo la reforma de la **Ley para el fomento de los planes complementarios de pensión empresarial** con el fin de poder compensar, por lo menos en parte, el previsto descenso de la cuota de reemplazo del seguro público de pensiones. Puntos centrales de la reforma son: eliminación de la garantía de un importe determinado de pensión, suprimiéndose así la responsabilidad de riesgo de la empresa, bastará con una promesa no vinculante sobre el importe de pensión previsto; subvención estatal de entre 72 y 144 euros para las empresas que desembolsen entre 240€ y 280€ en un plan de pensiones para trabajadores con salarios bajos no superiores a los 2000 €; negociación de los planes de pensiones por los agentes sociales e inclusión de los mismos en los convenios colectivos.

Mercado de trabajo

Situación del mercado de trabajo.

El mercado laboral alemán sigue registrando un fuerte impulso. En comparación interanual la ocupación aumentó hasta las 43.980.000 personas en abril (+652.000) y la afiliación obligatoria hasta los 31.930.000 afiliados en marzo (+734.000). La demanda de mano de obra continúa con su creciendo dinámico: 714.000 puestos de trabajo vacantes en mayo (+60.000). Importante descenso del desempleo gracias a la alta demanda de personal por las empresas: 2.498.000 desempleados en mayo (-71.000 frente a abril; -166.000 frente a 2016). Tasa de desempleo: 5,6% (-0,2%). La prensa acentúa el gran descenso que registró la cifra de desempleados de larga duración (>1 año de desempleo) entre 2005-2012, cerca de 750.000 menos y la apenas variación registrada entre 2012-2016. No obstante, en mayo de 2017 había registrados 910.000 desempleados de larga duración, 97.000 menos que hace un año. El nuevo presidente de la Agencia Federal de Empleo se pronuncia a favor de introducir un "mercado laboral social" para una parte de los desempleados de larga duración.

Oferta de empleo de difícil ocupación.

De acuerdo con las cifras publicadas por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) en mayo, en el primer trimestre de 2017 había 1.064.000 **puestos de trabajo vacantes** en todo el país, superando en 9.000 puestos el récord alcanzado en el trimestre anterior y en 75.000 en comparación interanual. En el oeste de Alemania se registraron 824.000 puestos vacantes y en el este del país 240.000. La oferta de empleo se centra especialmente en los sectores de logística y almacenamiento, en la construcción, servicios y en las profesiones de salud y dependencia.

Un estudio del Instituto de Economía Alemana (IW) publicado a mediados de mayo revela un **aumento de la falta de profesionales especializados en las áreas de las matemáticas, ciencias naturales, informática y tecnología (MINT)**. En abril del presente año, había más de 430.400 puestos vacantes en los 36 campos profesionales de la ciencia y la tecnología, casi 50.000 más en comparación interanual.

G20.

En el encuentro de los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del G-20, celebrado en Bad Neuenahr el 17 y 18 de mayo, la ministra alemana Nahles insistió en la lucha contra la desigualdad, el fomento de un crecimiento económico inclusivo dentro del G-20 y un trabajo digno en las

cadena global de suministro. Con el fin de alcanzar estos objetivos, la Presidencia alemana del G-20 ha establecido cuatro campos de actuación en los que quiere poner especial énfasis, con el fin de hacer llegar a todo el mundo el bienestar y el crecimiento económico: configuración del trabajo del futuro (mejora continua de la formación profesional, formación continua, el reciclaje profesional y la cualificación y asegurar socialmente a las personas); fomento de la ocupación entre las mujeres (mejora de la oferta de puestos de trabajo y una remuneración equitativa); mejor política de integración de los extranjeros; y fortalecimiento de la responsabilidad de las empresas en las cadenas globales de suministro. Nahles comunicó en el encuentro la disposición de Alemania de contribuir con 2 millones de euros adicionales al *Vision Zero Fonds*, fondo internacional creado a iniciativa de Alemania en 2016 para contener los riesgos mortales de trabajo en los países en desarrollo.

Empleo precario.

A pesar de un robusto mercado laboral y el aumento del empleo con jornada completa, en 2016 aumentó al mismo tiempo de forma notoria el empleo atípico, especialmente los puestos de trabajo con jornada parcial y en cesión laboral, informa el Instituto de Investigación Económica y Social (WSI), cercano a los sindicatos alemanes. Por el contrario, los miniempleos aumentaron en 46.000 hasta 5,14 millones. Miniempleos, trabajos temporales y la jornada parcial representaron el 40% de todas las relaciones laborales por cuenta ajena, registrando un ligero aumento en comparación interanual. El 23% de los trabajadores cuentan con una jornada parcial, 14,1% con un miniempleo como primer trabajo y el 2,6% trabajan en cesión laboral.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

Digitalización y empleo.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) presentó el 3 de mayo los resultados de una encuesta representativa que evalúa los **efectos de la digitalización sobre las condiciones de trabajo**. 2 de cada 3 trabajadores utilizan equipos digitales en sus tareas. El 60% de los trabajadores que usan estas herramientas tiene la sensación de faltarles tiempo para realizar las tareas encomendadas, opinión que comparte solo el 50% de los que no las utilizan. También son más frecuentes las interrupciones en el trabajo (69% y 36% respectivamente) y el 46% opina que la carga de trabajo ha aumentado sensiblemente. Representantes sindicales señalan que la digitalización no lleva necesariamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a menudo no es más que una racionalización de los procesos productivos. Reclaman una mayor capacidad de cogestión de los comités de empresa, exigen que

los empresarios tengan que tener en cuenta la carga psicológica que puede suponer el uso de las nuevas tecnologías, creen necesario implementar una normativa anti-estrés y advierten de que en ningún caso podrán estar de acuerdo en flexibilizar la normativa que regula los horarios (jornada diaria de 8 horas, máximo 40 horas a la semana, tiempo de descanso mínimo de 11 horas).

Igualdad.

El 12.5 la Cámara Alta ha aprobado la **Ley de transparencia salarial**, impulsada por la ministra de la Familia, Manuela Schwesig. Con la Ley de transparencia salarial se pretende conseguir una mayor justicia salarial entre hombres y mujeres. Se tendrá el derecho a solicitar información sobre la remuneración que perciben los compañeros que realizan trabajos similares en las empresas con más de 200 empleados. Los críticos piensan que esta nueva ley no aportará "nada nuevo" a las mujeres. La brecha salarial en Alemania se eleva al 21%, aunque en muchos casos hay que atribuirlo a que las mujeres trabajan con mayor frecuencia en jornada parcial o en sectores con remuneraciones más bajas.

Horas trabajadas.

Según informó la Oficina Federal de Estadística el 15 de mayo, el **número total de horas efectivas trabajadas en el primer trimestre** de 2017 por los 43,7 millones de ocupados se situó en 15.300 millones, cifra que no se había alcanzado desde 1992. La media de horas trabajadas por cada ocupado fue de 350,7. El principal factor es el incremento de la cifra de ocupados, un 1,5% en términos interanuales. El crecimiento del empleo se produce sobre todo en el sector servicios, destacando las administraciones públicas, sanidad y educación (+2,1%) y el sector servicios para empresas (+2,9%). El empleo en la industria experimentó un incremento del 0,4% y en la construcción del 1,4%.

La ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), anunció el 24 de mayo en Berlín el fracaso completo de su propuesta de **ley que contemplaba el derecho de los trabajadores en empresas con plantilla superior a 15 empleados pasar de jornada parcial a jornada completa**. Acusó a los partidos de la Unión (CDU/CSU) de incumplir el acuerdo de coalición y reprocha a la canciller Merkel que con ello impida que cientos de miles de mujeres salgan de la "trampa de la jornada parcial". Mientras que los sindicatos critican el fracaso de la ley, la patronal insiste en la necesidad de una legislación sobre la jornada laboral flexible.

Evolución de los salarios.

Según informaciones facilitadas por la Oficina Federal de Estadística, **los salarios acordados por convenio colectivo** aumentaron en el primer trimestre de 2017 un 2,8% en comparación interanual, tanto sin, como con pagas extraordinarias (2016: 2%). En el mismo periodo de tiempo aumentaron los precios al consumidor un 1,9%. El aumento medio de los últimos 20 trimestres fue del 2,5%. Aumentaron por encima de la media sobre todo los salarios en los sectores de abastecimiento de agua y eliminación de residuos (+3,9%), sistema social y de salud (+3,7%), así como en la administración pública, defensa y seguridad social (+3,3%). El crecimiento salarial quedó por debajo de la media en la agricultura y silvicultura (+1,4%) y en el sector de abastecimiento energético (+1,1%).

La prensa recoge los principales resultados de un **informe sobre la evolución de los salarios** publicado el 24.5 por el instituto de investigaciones económicas DIW. Al parecer en los últimos años se ha desacelerado la polarización salarial que hasta 2010 habría llevado a fuertes incrementos del segmento de las personas con ingresos elevados y pérdidas salariales de los grupos salariales más bajos, resultando que en ese período el 40% de los trabajadores sufrió una clara merma de su poder adquisitivo. Entre 1995 y 2015 los cuatro deciles superiores han experimentado subidas salariales de aproximadamente un 0,4% anual, mientras que los cuatro deciles más bajos han sufrido pérdidas anuales de un 0,6%. Si se analiza la evolución salarial desde 2010, resulta que prácticamente todos los deciles han experimentado incrementos salariales, los tres deciles más bajos entre un 0,8% y un 1%, posiblemente debido a la introducción del salario mínimo interprofesional y a una cierta movilidad salarial.

[SMI conductores profesionales extranjeros.](#)

La prensa informa que la patronal del sector de transportes y la Confederación Alemana de Sindicatos acaban de hacer público un informe sobre la viabilidad de exigir que las empresas de transporte extranjeras paguen el SMI de 8,84 euros/hora a sus conductores por los períodos circulados en Alemania. Este colectivo está exento de la aplicación del SMI gracias a una cláusula transitoria que la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), tuvo que introducir en la ley que regula el SMI a instancias de los países del este de Europa y la CE. Ésta incluso ha iniciado un procedimiento de sanción contra Alemania por este motivo. El informe concluye que la aplicación del SMI no infringiría los principios europeos.

[Flexibilización de la jornada.](#)

El Ministerio federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud ofrece desde el 9.5 a sus empleados la posibilidad de trabajar de forma móvil y

con jornadas flexibles para facilitar la conciliación de la vida profesional y la familiar y el cuidado de familiares necesitados.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Ley protección maternidad.

La Cámara Alta ha dado su visto bueno el 12.5 a la ley que reforma la normativa de protección de la maternidad. La Ley de reforma de protección de la maternidad complementa y mejora en muchos puntos la ley vigente desde 1952, adaptándola a la realidad actual. Mejoras de la nueva ley son: garantizar la aplicación de las disposiciones vigentes en alumnas, estudiantes y practicantes embarazadas; ampliar en 4 semanas más (12 en total) la protección en el caso de hijos con discapacidad; mejorar la protección ante el despido de mujeres que sufran un aborto tras 12 semanas de protección de la maternidad y flexibilizar la limitación de los horarios de trabajo de las mujeres embarazadas. Los autónomos estarán mejor protegidos durante la baja por maternidad.

Pobreza infantil.

A pesar del impulso económico registrado en el país, el riesgo de pobreza infantil aumentó un 0,5% en 2016. Razón de ello es la creciente inmigración, sobre todo de refugiados. Según cálculos del Instituto Hans-Böckler, cercano a los sindicatos, la cifra de niños extranjeros en riesgo de pobreza aumentó durante 2016 en 154.000, mientras que la cifra de niños alemanes que se encontraban en esta situación descendió en 72.000. Con ello se genera un saldo al alza de 82.000 en comparación interanual. En total, 2,63 millones de niños corrían riesgo de pobreza, elevándose con ello la cuota de pobreza al 20,2%. Se considera en riesgo de pobreza aquellos hogares con ingresos inferiores al 60% inferior al salario mínimo.

Migraciones

Retorno voluntario/expulsiones.

La prensa informa que el 11.05 la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados y la Organización Internacional para las Migraciones han puesto en marcha una **plataforma online para informar a los solicitantes de protección internacional que quieran retornar voluntariamente** a sus países de origen. El objetivo es complementar la red de centros de asesoría y facilitar el acceso a las ayudas para este colectivo. De momento, los contenidos están disponibles en alemán e inglés, próximamente dispondrá de versiones en otros idiomas como el árabe, farsi o francés. El gobierno federal ha creado diversas líneas de ayuda económica a pesar de lo cual el número de personas que se acogen a estos programas ha pasado de 13.848 en el primer trimestre de 2016 a 8.500 en los primeros meses de este año. En 2016, un total de 54.000 personas abandonaron el país de forma voluntaria.

El Parlamento aprobó el 16 de mayo la **Ley para una mejor implementación de la repatriación obligatoria**, con la que se propone repatriar de forma más consecuente a los refugiados que no tengan derecho a permanecer en el país. Según ésta ley, la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) podrá controlar los datos de los móviles, tabletas y ordenadores portátiles de los solicitantes de asilo para determinar su identidad. La ley contempla además la prolongación del tiempo de retención antes de la expulsión de las personas que representen un peligro, la vigilancia de aquellos extranjeros cuya expulsión sea de interés especial mediante el uso de grilletes electrónicos y la limitación de la libertad de movimiento de aquellos solicitantes de asilo que intenten eludir la expulsión facilitando datos falsos sobre su identidad. La ley ha sido duramente criticada por la oposición y por las ONG que consideran que vulnera los derechos básicos de los solicitantes de protección.

Número de refugiados.

Por otra parte, la prensa informa que en abril fueron registrados 11.900 **solicitantes de protección**, 3.100 menos que el año anterior. Desde comienzos del año, un total de 60.800 personas entraron al país para solicitar la protección. Destacan los ciudadanos sirios con 14.600 personas, seguidos de los ciudadanos iraquíes y afganos (5.800 y 4.300 personas respectivamente).

Inserción laboral de refugiados.

El Gobierno, la Agencia Federal de Empleo (BA) y la Confederación Alemana de Artesanos (ZDH) anunciaron en febrero de 2016 un **nuevo programa para cualificar a jóvenes refugiados**. La intención era preparar hasta 2018 por lo menos a 10.000 de ellos formándolos en un oficio. Pero el comienzo del nuevo programa transcurre muy lento. Según un primer balance del Ministerio de Educación e Investigación (BMBF), sólo 1.119 refugiados (48 mujeres) participaron en los cursos que duran entre 4-6 meses, y 392 (16 mujeres) en la fase posterior de profundización de tres meses. Se desconoce la cifra de personas que han interrumpido el programa.

Gasto en materia de refugiados.

La prensa informa a finales de mayo que el **Gobierno federal transfirió en 2016 un total de 9.300 millones de euros a los municipios** para que éstos puedan asumir el coste que genera la entrada masiva de solicitantes de protección internacional. Destacan 5.500 millones para personas que todavía no habían obtenido el reconocimiento de su condición de refugiados, 2.000 millones para medidas de integración, 400 millones para costear alojamientos y otros 350 millones para menores no acompañados. El Gobierno federal habría destinado un total de 20.000 millones, entre ellos 11.000 millones para combatir los motivos que llevan a la huida.

DINAMARCA

NUEVO PLAN 2025 ¹

El Gobierno ha actualizado su plan 2025, que incluye una serie de propuestas nuevas orientadas a aumentar el crecimiento, la oferta de mano de obra y el empleo. Destacan los siguientes temas:

- Reducir los impuestos corporativos y los impuestos sobre la renta del tramo impositivo superior e inferior.
- Racionalizar las normas como parte de una campaña para combatir la falta de mano de obra. El objetivo es fortalecer y prolongar el actual auge económico mediante reformas para aumentar la mano de obra y la productividad, que contribuirán al aumento del empleo en 55.000-60.000 activos. En este sentido el gobierno propone:
 - Adelantar la transición de los jóvenes al mercado laboral desde las formaciones. Aquí se baraja la posibilidad de reformar el sistema de becas para estudiantes.
 - Reducir la cantidad de de beneficiarios de rentas de transferencia. Se pretende que los municipios apliquen las prácticas de las administraciones locales que mejor funcionan.
 - Reducir la incapacidad laboral transitoria.
 - El reclutamiento de mano de obra extranjera altamente cualificada.
- Prolongar la vida laboral aumentando la permanencia en el mercado laboral más allá de la edad de jubilación para hacer frente al aumento de las expectativas de vida de los ciudadanos. El gobierno pretende obtener este objetivo aumentando la edad de la pensión e incentivando los ahorros. El gobierno reconoce que Dinamarca tiene uno de los mejores sistemas de pensiones del mundo, si bien hay algunas carencias que serán mejoradas con el plan que contiene las 13 medidas siguientes:
 1. Posibilidad de tener más ahorros sin que ello afecte a las cuantías de la pensión.
 2. Eliminación de los problemas de compatibilidad entre las pensiones y otras prestaciones para pensionistas. Se eliminarán los problemas que genera el ahorro de pensiones respecto a la obtención de otras prestaciones extraordinarias para pensionistas. Los planes privados de pensiones se computan a efectos de la cuantía complementaria de la pensión y el suplemento de pensión de jubilación (cheque anual único para los beneficiarios con escasas rentas).

¹ Fuentes: Texto del acuerdo de la Página Web del gobierno.

3. Introducción de un plan de pensiones obligatorio del 2% de las rentas laborales a partir de 2019 para el colectivo de asalariados y beneficiarios de prestaciones sociales que no tengan un plan adicional de pensiones o cuando éste sea insignificante. En la actualidad hay 750.000 personas en edades de 25 a 59 años que durante períodos superiores a 5 años no pagan a un plan privado de pensiones.
4. La edad a efectos de los pagos de los planes privados de pensiones se armonizarán de acorde con la edad de la prejubilación en los futuros contratos.
5. Se incrementará en 5 años el período de pago de las pensiones privadas de renta vitalicia, alcanzando los 30 años.

Medidas para incentivar la permanencia en el mercado de trabajo

6. Anulación del derecho a la prejubilación. El Gobierno propone que las personas que retrasen su jubilación y permanezcan activos puedan obtener la devolución de todas sus aportaciones a la prejubilación, exentas de impuestos, si renuncian por completo a su derecho a prejubilarse.
7. Pensión de jubilación incrementada en un 11%. Las personas que pospongan su jubilación general podrán obtener el incremento de pensión durante los 10 años posteriores a la jubilación y no, como en la actualidad, un aumento menor durante el resto de su vida.
8. Aumento de los períodos de carencia a efectos del derecho a la pensión máxima de jubilación general de la Seguridad Social. Esta modalidad de pensión es universal y se obtiene mediante la residencia legal en el país. El Gobierno propone aumentar la cantidad de años resididos en el país para poder alcanzar la prestación máxima.
9. Endurecimiento de las normas para acceder al suplemento de pensión de jubilación (cheque anual único para los beneficiarios con escasas rentas).
10. Endurecimiento de las normas para acceder a la pensión máxima de jubilación por incapacidad. Esta modalidad de pensión es universal y se obtiene mediante la residencia legal en el país. El Gobierno propone aumentar la cantidad de años resididos para poder alcanzar la prestación máxima.

11. Introducción de medidas eficaces para mantener a las personas mayores en el mercado laboral. Se sugiere incrementar las cotizaciones a los planes privados de pensiones durante los últimos 5 años previos a la jubilación general, sin que éstos se computen en la cuantía de la pensión de jubilación de la seguridad social. El Gobierno ha hecho hincapié en que las pensiones privadas favorecen al individuo y a la sociedad y, por eso, no es rentable tener un sistema que desincentive el ahorro privado
12. Recorte del 2% de la renta mínima o subsidio para los refugiados².
13. Eliminación del complemento a la renta mínima o subsidio para refugiados que aprendan danés y, a cambio, se introducirá una bonificación única por el mismo concepto.

² **La renta mínima o subsidio por desempleo** para inmigrantes (2016) es una prestación 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 18 años que no tengan recursos para su manutención y que no puedan acceder a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada normal oscila entre las 3.411/mes (aprox. 457€) coronas para los menores de 25 años que convivan con sus progenitores hasta 14.575 coronas/mes (aprox. 1.952€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo. Los inmigrantes perciben cuantías reducidas que oscilan desde las 2.562 coronas/mes para solteros (aprox. 341€) hasta 8.319 coronas/mes (aprox. 1.110€) para individuos casados con hijos.

ESTONIA

EL BANCO DE ESTONIA ANALIZA EL IMPACTO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN EL PAÍS ³

En un reciente informe, el Banco de Estonia ha realizado las siguientes valoraciones: el crecimiento de la economía ha aumentado considerablemente a medida que la demanda externa ha aumentado y los problemas en ciertos sectores individuales han disminuido. Los indicadores cíclicos muestran que la economía está creciendo a una tasa que es más rápida de lo que puede soportar a largo plazo. Dado que el crecimiento es rápido y de base amplia y el desempleo es bajo, el gasto del sector público financiado por un déficit presupuestario aumentaría la volatilidad de la economía y dañaría las perspectivas de crecimiento a largo plazo. El crecimiento de la inversión da esperanza de que el crecimiento económico anterior, basado en el aumento del empleo, sea sustituido por un crecimiento basado en la productividad, que también ayudará a equilibrar las tensiones en el mercado de trabajo.

En un análisis más detallado, el Banco expone que el crecimiento del PIB en Estonia se elevó a 4.4% en el primer trimestre del año, la tasa más rápida desde 2012. El crecimiento de la economía ha aumentado considerablemente gracias al aumento de la demanda externa, mientras que los problemas en algunos sectores individuales también se han aliviado. El crecimiento fue restringido en años anteriores por las sanciones a Rusia y una caída en la demanda rusa, que afectó especialmente al sector de transporte, agricultura y procesamiento de alimentos. El bajo precio del petróleo causó problemas para el procesamiento de esquisto, mientras que la producción de energía ha sido volátil. El producto ha aumentado nuevamente en la mayoría de estos sectores y ha contribuido positivamente al crecimiento económico. Junto con el sector exportador, las áreas de actividad centradas en el mercado interno también se han beneficiado gracias al rápido aumento de la demanda. Las fuertes cifras de los volúmenes comerciales y de construcción que subieron un quinto con respecto al año anterior y se acercan a sus picos de hace una década indican un ciclo de crecimiento muy fuerte.

El Banco cree que el aumento de la demanda ha elevado la economía por encima de su nivel sostenible. El crecimiento de la economía fue lento en los últimos cuatro años, pero la falta de inversión ha hecho que el crecimiento potencial también fuera bajo y la economía estuviera a la altura de su potencial. El resultado del crecimiento a finales del año

³ Fuentes: Banco de Estonia (Eesti Pank). The Baltic Course

pasado y en el primer trimestre de este año ha sido que la brecha del producto se ha vuelto positiva, lo que significa que el crecimiento real del PIB ha superado el crecimiento potencial a largo plazo. Otros indicadores cíclicos marcan condiciones económicas más fuertes, ya que la tasa de utilización de la capacidad, la confianza de las empresas y la confianza de los hogares están por encima de sus promedios anteriores, y los volúmenes de pedidos para la producción y las exportaciones sugieren que la expansión del crecimiento continuará por el momento.

El aumento cíclico es particularmente notable en el mercado de trabajo, señala el informe. El desempleo ha sido durante años tan bajo que ha habido una excesiva presión al alza sobre los salarios y los costes laborales han aumentado más rápido que la productividad laboral. Las empresas encuentran que la escasez de mano de obra ya está restringiendo la producción con mayor intensidad que en la década pasada y no hay señales de esta flexibilización en el futuro cercano. En el futuro, el crecimiento económico tendrá que basarse únicamente en el crecimiento de la productividad, ya que la cantidad de mano de obra es un recurso limitado que cambia muy lentamente. La economía sólo puede crecer apoyándose en el crecimiento del empleo si el ciclo económico ha estado en recesión y la gente está volviendo del desempleo al empleo.

El banco continúa afirmando que, aunque la mano de obra es limitada para la economía en su conjunto, la cantidad de mano de obra disponible a nivel de empresa depende de las ventajas de cada empresa sobre sus competidores, que son dictadas por la inversión en crecimiento de la productividad y el consiguiente nivel salarial. La competencia entre empresas ya ha llevado a los empleados a cambiar de empleador con mayor frecuencia y cuando el movimiento es de empresas de bajo valor agregado a áreas con mayor valor agregado, los límites de mano de obra tienen un efecto estimulante sobre el crecimiento económico. Si el intercambio de puestos de trabajo está dominado por empresas que quieren adelantar temporalmente a los competidores en una carrera salarial, no es descartable que el mercado de trabajo se sobrecaliente y la economía sufra un golpe

El crecimiento de la inversión da pie a la esperanza de que la productividad está contribuyendo cada vez más al crecimiento del PIB y de que el potencial de crecimiento de la economía está aumentando. A pesar del fácil acceso a los préstamos bancarios, los bajos tipos de interés y la existencia de los fondos propios de las empresas necesarios para la inversión, la inversión de las empresas ha disminuido en los últimos cuatro años. Esto se debe, en parte, a las dificultades en sectores individuales y a la terminación de proyectos anteriores de gran envergadura, pero en los años de alto desempleo las empresas fueron capaces de expandir la producción mediante la contratación de personal

adicional, que fue la opción óptima en muchos casos debido a la incertidumbre sobre la demanda. El aumento de la inversión a comienzos de este año puede marcar un punto de inflexión si el crecimiento basado en la contratación de más empleados se sustituye por un crecimiento basado en la productividad. Otras vías posibles para aumentar la productividad, junto a la inversión, son el número medio de horas trabajadas por empleado, que todavía no ha recuperado plenamente el nivel observado antes de la crisis, el uso efectivo del tiempo de trabajo, la digitalización de los procesos y una utilización más intensiva de los recursos productivos.

El banco también analiza la situación económica dentro de la Unión Europea para cuestionar el incremento de déficit que parece haber emprendido el Gobierno. Los bajos tipos de interés de la política monetaria única de la zona euro fomentarán el crecimiento de las economías de los Estados miembros en los próximos años y una economía que se encuentre en un fuerte crecimiento no necesita apoyo adicional de la política fiscal. El programa gubernamental prevé un deterioro de la posición fiscal y una inyección adicional de fondos en la economía. Aunque la deuda nacional de Estonia es pequeña y las normas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento paneuropeos permiten utilizar un déficit estructural para financiar el gasto público, hay problemas en este sentido. Las grandes inversiones del sector público en la construcción podrían hacer que el un sector de la construcción, que ya está creciendo fuertemente, se sobrecaliente y podría obstaculizar un reajuste en la economía para reubicar la mano de obra en empresas y sectores más productivos. En el punto actual del ciclo económico, la atención debe centrarse en ayudar al crecimiento a largo plazo, no en ampliar el ciclo. Es bueno planificar proyectos de construcción del gobierno para tiempos en que la demanda de la construcción del sector privado sea baja.

E insiste, una economía pequeña y abierta al impacto de acontecimientos externos tiene una mayor necesidad de una posición fiscal fuerte, que incluye tener suficientes reservas. Las economías estonia y europea han logrado recientemente un crecimiento más rápido, pero esto podría cambiar fácilmente. Si se produjera un shock económico, podría ser difícil o muy costoso para Estonia pedir préstamos y, si no hay reservas, hay menos formas de estabilizar la economía. El pronóstico del Banco de Estonia indica que el presupuesto permanecerá en déficit durante los próximos dos años, con un déficit estructural de 1,1%. Esto significa que el déficit estructural se está profundizando en un momento en que el rápido crecimiento de los salarios y el consumo están causando que los ingresos fiscales sobrepasen sus tendencias a largo plazo. Si la economía comienza de nuevo a enfriarse, existe el peligro de que el gobierno tenga que recortar el crecimiento del gasto o tomar medidas adicionales para aumentar los ingresos con el fin de equilibrar el presupuesto. Esto

empeoraría la confianza de las empresas y los hogares, que ya ha sido causada por los cambios frecuentes en la ley y los borradores de más cambios.

Economic forecast by key indicators*									
						Difference from December projection			
	2015	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Nominal GDP (EUR billion)	20.25	20.92	22.37	23.74	25.1	0.14	0.64	0.76	0.85
GDP volume**	1.4	1.6	3.5	3.3	2.9	0.6	0.9	0.3	0.0
Private consumption expenditures***	4.8	5.1	2.1	4.7	2.9	1.7	-0.6	1.6	0.1
Government consumption expenditures	7.5	5.2	2.7	2.5	3.3	5.6	0.3	1.6	1.7
Fixed capital formation	-1.7	-2.5	11.2	3.2	3.9	-2.7	7.1	0.0	-0.2
Exports	-2.1	3.9	5.6	2.6	4.0	0.3	2.2	-1.3	0.0
Imports	-3.1	4.3	6.6	3.3	4.2	-0.7	3.5	-0.4	0.2
Output gap (% of potential GDP)	0.0	-0.5	0.6	1.2	1.3	0.4	1.0	1.0	0.6
CPI	-0.5	0.1	3.2	2.4	2.1	-0.1	0.4	0.0	0.1
Core inflation	0.9	0.7	1.4	1.3	1.5	0.0	0.5	0.0	0.3
Services	2.0	1.2	2.8	2.2	2.7	0.1	0.9	-0.4	0.3
Non-energy industrial goods	-0.2	0.1	0.1	0.4	0.4	-0.1	0.2	0.4	0.3
Energy	-7.0	-3.8	6.7	2.9	2.0	0.2	0.9	-0.5	0.3
Food, including alcohol and tobacco	0.9	1.6	4.8	4.3	3.4	-0.6	-0.9	-0.8	-0.7
HICP	0.1	0.8	3.4	2.7	2.5	-0.1	0.5	0.0	0.2
GDP deflator	1.0	1.7	3.3	2.8	2.7	0.1	1.3	0.1	0.1
Unemployment rate (% of the labour force)	6.2	6.8	6.8	8.7	9.4	0.0	-1.4	-1.1	-0.8
Employment****	2.9	0.3	0.9	-0.6	0.2	-0.1	1.5	-0.2	0.0
Average gross wage	5.9	7.4	5.7	5.1	5.4	0.1	0.7	0.1	0.1
ULC	7.2	4.3	2.6	1.7	2.6	-1.0	0.2	0.1	0.0
GDP per employee	-1.4	1.3	2.6	3.9	2.7	0.7	-0.6	0.5	0.0

Private sector debt, outstanding amount (non-consolidated)	1,3	2,0	5,1	5,9	5,7	-0,1	-0,4	0,9	1,1
Private sector debt, outstanding amount (% of GDP, non-consolidated)	129,0	127,4	126,2	125,8	125,9	-2,2	-4,4	-3,8	-2,7
Current account (% of GDP)	2.2	2.2	3.0	1.7	1.7	0.0	1.5	0.0	-0.1
Budget balance (% of GDP)*****	0.1	0.3	-0.5	-0.9	-0.9	0.0	-0.2	-0.5	-0.6
Cyclical component (% of GDP)	0.5	0.6	0.2	0.3	0.3	-0.1	-0.1	0.1	0.0
Temporary measures (% of GDP)	-0.6	-0.3	-0.4	-0.1	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Structural budget balance (% of GDP)	0.2	0.0	-0.3	-1.1	-1.1	0.1	0.0	-0.6	-0.6
* Numbers reported are annual rates of change in percent, if not noted otherwise, ** GDP and its components are chain-linked, *** including NPISH, **** employment by domestic production units; ***** the budget balance forecast considers only those measures on which sufficient information was available at the date of the forecast.									

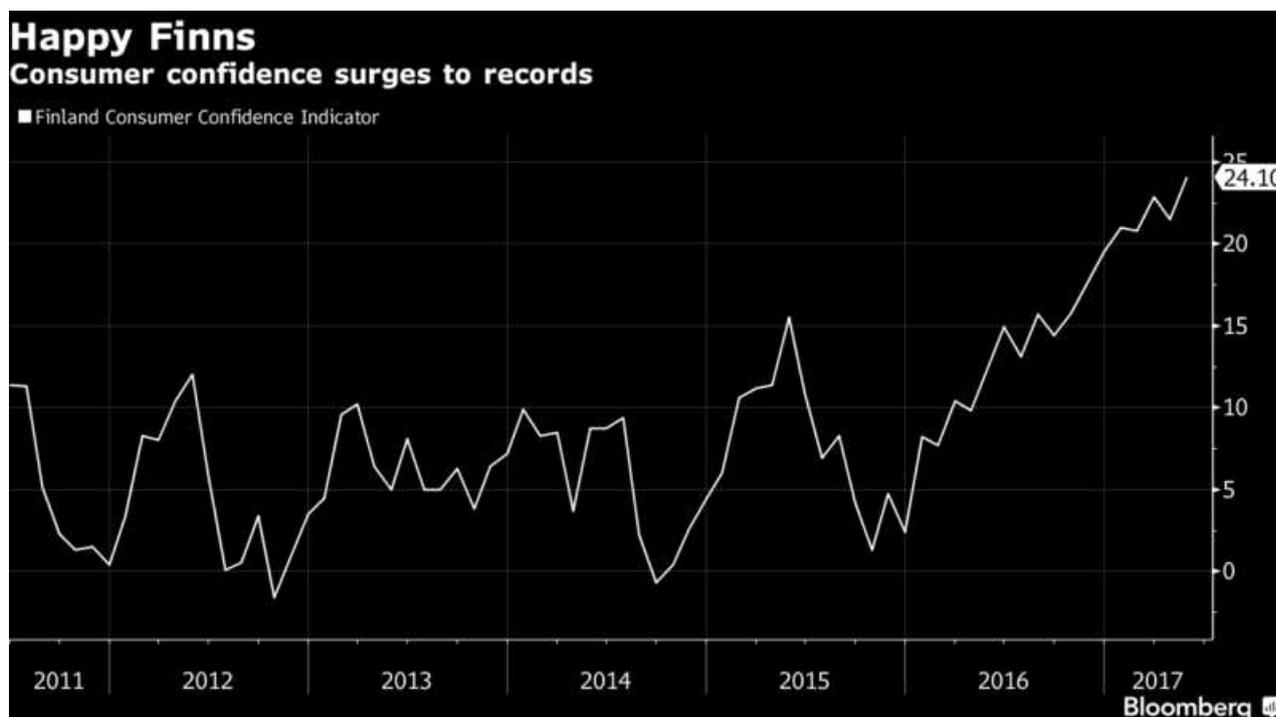
FINLANDIA

LA DEVALUACIÓN HA SIDO ÚTIL EN FINLANDIA. BLOOMBERG ⁴

Un año después de su tortuosa aprobación, los esfuerzos del primer ministro Juha Sipilä para aumentar la competitividad al forzar un acuerdo para reducir los costos laborales están empezando a dar sus frutos.

La economía de Finlandia está creciendo a su ritmo más rápido en años, las exportaciones están creciendo y la confianza de los consumidores es la más alta de la zona del euro. No está mal para un país que hasta hace poco se autodenominaba el nuevo "hombre enfermo de Europa".

Sipilä, un millonario hecho a sí mismo, logró lo que parecía imposible: hacer que la gente entienda algo cuando su salario depende de que no lo entienda. Después de años de recesión, una píldora amarga era necesaria para Finlandia, que como parte de la zona euro no puede confiar en un debilitamiento de la moneda para apoyar las exportaciones



El acuerdo, negociado por el gobierno de centro-derecha en 2016, está diseñado para reducir los costes laborales de la unidad en un 4 % y congelar los salarios hasta el final de este año. Esto se hace cambiando algunas contribuciones sociales de los empleadores a los trabajadores, haciendo que los empleados trabajen un día extra por año e incluso reduzcan los bonos de vacaciones en el sector público.

⁴ Fuentes: Bloomberg

Mientras que una recuperación global más amplia también desempeña un papel importante en el renacimiento de Finlandia, las empresas han podido asegurar nuevos pedidos en la parte posterior del Pacto de Competitividad, según Jorma Turunen, el jefe de la Federación de Industrias de Tecnología finlandesa, Nokia Oyj.

En la línea de montaje de Valmet Automotive Oy en Uusikaupunki, a 240 kilómetros al noroeste de Helsinki, que hace coches Mercedes de lujo para Daimler AG, el impacto del acuerdo laboral se está sintiendo.

La planta está siendo aclamada como un símbolo de la recuperación económica de Finlandia después de que se asegurase un contrato para producir Mercedes GLC, vehículo deportivo utilitario, impulsando el empleo a hasta 3,800 trabajadores, un récord. Eso partiendo de 1.957 trabajadores, a finales del año pasado, proporcionando a la ciudad de 15.000 personas una línea de vida crucial.

Ilpo Korhonen, director ejecutivo de Valmet Automotive, dijo que aunque el acuerdo de GLC fue asegurado antes de que se conociera el resultado del pacto laboral, el acuerdo ha impulsado la productividad en la fábrica y "tendrá un impacto en nuestros contratos en el futuro".

Pero el país debe estar vigilante para no retroceder, advirtió el ministro de Finanzas de Finlandia, Petteri Orpo. Si bien es el primero en aceptar que el pacto está ayudando, ese trabajo podría descarrilar si los trabajadores comienzan a ver la próxima ronda de negociaciones salariales como tiempo de pago. "Debemos mantener la moderación salarial para no perder los beneficios del pacto laboral", dijo en una reciente entrevista.

Si eso será cierto cuando comiencen las conversaciones salariales de 2018, después del verano, no está claro. Tapio Bergholm, economista de la mayor federación sindical de Finlandia, SAK, dijo que sus miembros están "muy ansiosos de recuperar el terreno perdido" en las vacaciones y en los sueldos.

El ministro de Finanzas, Orpo, dijo que la terrible situación de las finanzas públicas del país no permitirá ningún aumento salarial significativo en 2018. Pero con los sindicatos dispuestos a defender a sus miembros y el gobierno preocupado por la situación tan complicada dentro de la coalición gobernante, el descarrilamiento del pacto laboral no está más allá del ámbito de la posibilidad.

Aun así, la consecuencia más importante del pacto laboral es que muestra que los interlocutores sociales de Finlandia pueden llegar a un acuerdo sobre temas muy delicados, dijo Heidi Schauman, economista jefe de Aktia Bank Oyj. Después de años de empleadores culpando de sus males

a la rigidez del mercado de trabajo, el pacto agrega un elemento de "previsibilidad sobre el futuro" y proporciona garantías a los negocios de que "los costes laborales no aumentarán", dijo.



FRANCIA

LAS REFORMAS SOCIALES QUE PREPARA EMMANUEL MACRON

Tras su acceso a la presidencia de la República y su investidura, el pasado 14 de mayo, Emmanuel Macron tiene la intención de introducir, lo más rápidamente posible, las medidas sociales de su programa, en especial la más mediática: la reforma, mediante decretos leyes, del Código de trabajo⁵.

A partir del verano, Macron reformará el Código de trabajo recurriendo a decretos leyes. Como se explica en el siguiente título de este boletín, este procedimiento está previsto en el artículo 38 de la Constitución francesa. El parlamento vota primero una ley de habilitación, que precisa la materia y el período sobre los cuales el gobierno puede redactar los decretos leyes. Éstos son adoptados por el Consejo de ministros, tras el preceptivo dictamen del Consejo de Estado, y son firmados por el presidente de la República. Su adopción vendrá precedida por una consulta a los agentes sociales. Entre los aspectos afectados, cabe destacar la prevalencia de los acuerdos alcanzados dentro de las empresas, la fusión de las IRP⁶, así como la limitación y el control de las decisiones *prud'homales*⁷.

La ley de Trabajo ya decidió que los **acuerdos en la empresa** prevaleciesen sobre los de las ramas y sectores, en relación con la duración de la jornada de trabajo y las licencias y permisos. Desarrollando este aspecto, un decreto ley extenderá esta preeminencia a otras materias (dentro de los límites establecidos en el Código de trabajo).

Emmanuel Macron querrá avanzar en la reestructuración de las ramas y sectores que inició la ley de Formación, de 5 de marzo de 2014, y que aceleró la ley *El Khomri*. El objetivo es reducir su número entre 500 y 100.

En materia de IRP, el presidente de la República quiere introducir en todas las empresas y grupos de empresas, con independencia de su tamaño, una única instancia de representación que aglutine el conjunto de los poderes y atribuciones de las IRP (CE, DP y CHSCT), salvo que un acuerdo de empresa decida otra cosa.

⁵ Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17323, 10 mai 2017

⁶ Instituciones representativas del personal (comités de empresa, delegados de personal y comités de higiene y salud).

⁷ Un *prud'homme* es el miembro de un tribunal compuesto (*le conseil de prud'hommes*) por representantes de los asalariados y de los empleadores, cuya función es resolver de manera rápida los conflictos laborales individuales.

Desarrollando la ley *El Khomri*, Emmanuel Macron quiere favorecer **el compromiso sindical**, reconociendo los itinerarios sindicales, instituyendo el cheque sindical y luchando contra la discriminación sindical. Se reforzará la formación de los representantes de los trabajadores. Cada asalariado podrá aportar al sindicato de su elección los recursos financiados por el empleador.

Se mantendrá la jornada laboral de **35 horas semanales**. Se volverá a introducir la exención de las cotizaciones sociales de las **horas suplementarias**.

Reemplazando el CICE, Emmanuel Macron reducirá las **cotizaciones sociales empresariales** en 6 puntos porcentuales, llegando incluso a los 10 puntos, en el caso de los trabajadores con un nivel salarial a la altura del SMIC (alcanzando, en este límite, la exención total de cargas).

Los asalariados verán **suprimidas las cotizaciones por desempleo y por enfermedad** en sus nóminas. A cambio se incrementará su CSG⁸ en 1,7 puntos porcentuales, salvo en el caso de las jubilaciones bajas y de los subsidios de desempleo.

La **prima de actividad** se incrementará (un asalariado cobrando el SMIC la verá mejorada en 80 euros al mes).

Macron creará **un pago social único**: todas las ayudas y subsidios se abonarán el mismo día del mes y, como máximo, un trimestre después de haberse constatado el nivel de los ingresos que permiten acceder a los mismos.

Establecimiento de un **seguro de desempleo universal** para todos los trabajadores activos: los artesanos (oficios), los comerciantes, los trabajadores independientes, los empresarios, los profesionales liberales y los agricultores tendrán derecho, como los trabajadores asalariados, al seguro de desempleo. Incluso los asalariados que cesen voluntariamente en su actividad laboral (hasta una vez cada cinco años).

Creación de un sistema *bonus-malus*, del cual la patronal no quiere ni oír hablar, que penalice los **contratos de corta duración**.

El Estado se hará con la gestión de la **Unédic**, asociándose con el conjunto de las partes interesadas y, de manera especial, con los interlocutores sociales. Se reforzará el sistema de control de la búsqueda de trabajo por parte de los demandantes de empleo: los consejeros encargados de este control pasarán de los 200 actuales a 1 000 y las

⁸ CSG (Contribution Sociale Généralisée). Conjunto de retenciones proporcionales y obligatorias para la financiación del sistema de Seguridad social

comprobaciones estarán mejor dirigidas. Se dará una nueva redacción a la norma que fija la suspensión en el cobro del subsidio del desempleado que rechace más de dos ofertas de empleo adecuadas, de manera que la misma se pueda aplicar, cosa que no sucede en la actualidad, debido a su inseguridad jurídica.

El **sistema formativo** será simplificado. El Estado retomará el control de la formación profesional. La totalidad de la contribución única que realizan las empresas (el 1 % de la masa salarial) se destinará a la cuenta personal de formación (0,2 %). Se extenderá la lista de formaciones a elegir, de manera que incluya las que no acreditan la cualificación. Los organismos formadores deberán demostrar su calidad, mediante un sistema de certificación. Cada uno dispondrá, de esta manera, de una información completa sobre los resultados concretos de cada actividad formativa, de cada acto de acompañamiento⁹: vuelta al empleo, impacto sobre la trayectoria salarial, etc. La cuenta personal de formación (CPF) ya no consistirá en un sistema de crédito horario, sino que se calculará mediante puntos y, por lo tanto, en euros, de manera que pueda reflejar verazmente su coste. El objetivo de Emmanuel Macron es formar un millón de jóvenes que tienen una cualificación tan baja que les dificulta el acceso al empleo, así como otro millón de desempleados de larga duración carentes, también, de formación adecuada.

La **formación en alternancia**, en el caso de los jóvenes. Para hacer más atractivo el aprendizaje, tanto para las empresas como para los jóvenes, están previstas una serie de medidas:

- Unificación de los dos contratos de alternancia existentes (**aprendizaje** y profesionalización) en uno solo, que no establecerá un límite superior de edad.
- Unión de las ayudas y de las subvenciones existentes en una ayuda única, en función del tamaño de la empresa y del nivel de cualificación del interesado.
- Creación de una *ventanilla única* para las empresas, que permitirá registrar el contrato y la solicitud de ayudas.
- Asignación del total de la tasa de aprendizaje a la financiación del mismo.
- Unificación en la ley de la tabla de remuneraciones de los trabajadores en alternancia¹⁰, encomendando a las ramas y sectores el incremento, mediante acuerdos, de las cuantías mínimas legales.

⁹ El acompañamiento consiste en un proceso de encuadramiento, y de asesoramiento y apoyo continuados.

¹⁰ El sistema de formación en alternancia o dual integra formación y trabajo. El trabajador en alternancia puede ser un alumno, un estudiante o un aprendiz, formándose de manera alternativa en un establecimiento de enseñanza público o privado y desarrollando su actividad en una empresa pública o privada.

- Refuerzo de las ramas profesionales en la definición de los programas y de la organización de las formaciones; en particular de los oficios, para los cuales la formación mediante el aprendizaje debe ser preferente.
- Hacer de la alternancia el centro de la enseñanza profesional, de manera especial, reforzando la relación centro de formación-empresa. Continuará, por otra parte, la generalización del programa 'garantía jóvenes'.

Los planes de Emmanuel Macron para las **microempresas y PYMES** son los siguientes:

- Desarrollo de los instrumentos que permitan asistir y ayudar a estas empresas en las etapas principales de la gestión de sus recursos humanos.
- Crear un código de trabajo digital que de una mejor asistencia a las PYMES en las decisiones que tomen.

Se creará, para las empresas, un **derecho al error**, en relación con sus trámites administrativos, que podría abarcar incluso los olvidos en las comunicaciones y en la realización de gestiones.

Entre los planes que afectan a los **trabajadores no asalariados** destacan:

- La supresión de la *caja* que realiza la gestión del régimen social de los independientes (RSI), incluyéndola en la del régimen general.
- La reducción de las cotizaciones sociales de los trabajadores independientes.
- Durante el primer año de su actividad, la supresión las cargas sociales de los auto-emprendedores y la fijación de los límites superiores de ingresos en el doble de la cifra actual, para permitir a más empresas beneficiarse de esta medida y del régimen fiscal de las microempresas.

Establecimiento de un **sistema único de jubilación** por puntos.

- El sistema seguirá siendo de reparto; la edad legal de jubilación se mantendrá en los 62 años y no se modificará el actual nivel de las pensiones.
- De manera progresiva, se instaurará un sistema universal de jubilación, con reglas comunes para el cálculo de las pensiones: cada euro cotizado producirá los mismos derechos, con independencia del momento en que se aporte y del estatuto del cotizante.
- La penosidad se tendrá en cuenta en el sistema de jubilación (por lo que se refiere a la **cuenta de penosidad**, quedará suspendida y se establecerá un proceso de concertación y una negociación en el

nivel de las ramas profesionales para su aplicación de manera adaptada a cada una de ellas).

El trabajo de los asalariados **extranjeros**.

- Se limitará a un año la duración autorizada de la residencia de un trabajador desplazado.
- Se aligerarán los trámites y se reducirán los plazos para la obtención de los visados *para talentos*.
- Se desarrollarán los visados de *circulación* para los profesionales.
- Se simplificarán las modalidades de acceso al trabajo a todos los estudiantes extranjeros titulares de un *master* en Francia.

En materia de **igualdad** profesional.

- Pedir al Defensor de los derechos que facilite las campañas de comprobación y los controles aleatorios a gran escala en relación con las políticas salariales y de recursos humanos.
- Reforzar las prerrogativas del Defensor de los derechos en materia de asistencia a las personas discriminadas, de manera que quede asegurado su papel de mediador entre la víctima y la empresa, para una resolución más rápida de los litigios.
- Hacer públicos los nombres de las empresas que no respeten la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Las grandes empresas deberán hacer público su *ratio de equidad* (que medirá la diferencia de remuneración entre los directivos y el resto de los trabajadores).
- Establecer el sistema paritario en los nombramientos de los puestos directivos del Estado.
- Imposición de criterios de diversidad en la contratación de los aprendices, para luchar contra las discriminaciones en el acceso al sistema de aprendizaje.
- Luchar contra la discriminación sindical.
- Dar un margen de maniobra a las empresas para gestionar los asuntos religiosos en el trabajo.
- Creación de una licencia de maternidad única y garantizada para todas las mujeres, sea cual sea su estatuto laboral, que estará alineada con el régimen que resulte más ventajoso.

En el ámbito de la **discapacidad, dependencia y enfermedad**.

- Elevar el subsidio de los adultos discapacitados (AAH) hasta los 900 euros mensuales.
- Prever una aportación pública complementaria a la cuenta personal de actividad de las personas con discapacidad e introducir un sello específico para las formaciones destinadas a ellas.
- Desarrollar y animar las iniciativas de tutoría en las empresas.

- Favorecer los emparejamientos entre personas *válidas* y discapacitadas, basados en el intercambio en el marco del trabajo.
- Animar las experiencias tripartitas (Centro de empleo, asociaciones y organismos de formación) que favorezcan la inserción y la reinserción de los trabajadores discapacitados.
- En el terreno de la dependencia, permitir la donación de RTT (reducción del tiempo de trabajo) entre compañeros de trabajo para los ayudantes en las empresas. Éstos podrán formarse mejor o recibir asistencia.
- Para el año 2022, y de manera coordinada con las mutuas y los profesionales de la salud, el Estado se hará cargo del 100 % de los gastos suplementarios ocasionados por la adquisición de gafas y de prótesis auditivas y dentales.

Reformar el derecho laboral mediante decretos leyes¹¹

Agnès Verdier-Molinié, directora de la Fundación iFRAP desde diciembre de 2009, ha publicado en *Le Figaro* un artículo defendiendo la justeza y la necesidad de la reforma del derecho laboral recurriendo a los decretos leyes.

CGT ha elevado su tono. Llama al nuevo presidente de la República a "no legislar por decretos leyes", particularmente en la reforma del Código de trabajo. El sindicato considera que, recurriendo a los decretos leyes, no respetaríamos la democracia. Y añade que muchos votantes de Emmanuel Macron habrían combatido, en su día, la ley de Trabajo.

Cuando las elecciones legislativas esperan la llegada del mes de junio, el líder del bloqueo de las reformas (CGT) ya se ha situado sobre el puente de mando para llamar los trabajadores a "movilizarse con sus reivindicaciones". Si el quinquenio quiere ser el teatro de las reformas, se

¹¹ En el derecho francés, las *ordonnances* son normas adoptadas por el Gobierno en materias reservadas normalmente a la ley. Según el caso, *ordonnance* podrá traducirse como "Decreto" (aprobado por el Gobierno, con rango reglamentario), "Decreto ley" o "Decreto legislativo" (aprobado por el Gobierno, con rango de ley), "Reglamento", "Orden" (ministerial) o, simplemente, "Ley".

El artículo 38 de la Constitución francesa prevé el recurso a las *ordonnances*: "El Gobierno puede, para la ejecución de su programa, solicitar al Parlamento la autorización para tomar medidas que están normalmente dentro del dominio de la ley, durante un plazo limitado, mediante decretos leyes.

Los decretos leyes son acordados por el Consejo de ministros después del dictamen del Consejo de Estado. Entran en vigor al ser publicados, pero pierden su vigencia si el proyecto de ley de ratificación no es presentado en el Parlamento antes de la fecha fijada por la ley de habilitación. Sólo pueden ser ratificados de manera explícita.

Una vez expirado el plazo mencionado en el primer aparte del artículo presente, los decretos leyes sólo pueden ser modificados mediante una ley en las materias que son del dominio legislativo."

anuncian dificultades en el frente sindical. Va a ser necesario que las reformas se realicen rápidamente.

Frente a la opinión, entre otros muchos, del sindicato CGT, el sistema de gobierno mediante decretos leyes es plenamente respetuoso con la democracia. El artículo 38 de la Constitución es claro: "El gobierno puede, para la ejecución de su programa, pedir al Parlamento la autorización para tomar mediante decretos leyes, durante un período limitado, medidas que normalmente son dominio de la ley." El gobierno puede pues utilizar el método de los decretos leyes, salvo en el terreno de las leyes orgánicas, de las leyes de finanzas y de las leyes de financiación de la Seguridad Social.

Es por lo tanto el Parlamento el que, mediante la ley de habilitación previa a los decretos leyes, da luz verde a los mismos. Es también el Parlamento el que concluye el proceso, ya que tiene que aprobar después un proyecto de ley de ratificación de los decretos leyes. Además, la habilitación debe ser precisa. El Consejo constitucional controla que el decreto ley sea conforme con los términos de la ley de habilitación. El método se distingue de la utilización del artículo 49-3 de la Constitución, por el cual un proyecto de ley se considera aprobado, excepto si una moción de censura es presentada en un plazo de 24 horas y, es finalmente aprobada. En este sentido, el método de los decretos leyes respeta en mayor medida la democracia parlamentaria.

Si el proyecto legislativo es puesto con claridad en las manos de los franceses y si Emmanuel Macron obtiene la mayoría absoluta en la Asamblea nacional, nuestros conciudadanos habrán dado, en cierto modo, un mandato a los parlamentarios para firmar y controlar los decretos leyes. En materia de legitimidad y de representatividad, el mandato de los parlamentarios será claro, contrariamente al de los sindicalistas.

El procedimiento respeta plenamente la Constitución y el sistema democrático. Las estadísticas del recurso a los decretos leyes lo muestran: nada hay más habitual que este procedimiento. Si del año 1960 al 2000 sólo se han promulgado 262 decretos leyes, del 2000 al 2013, fueron 371 (aproximadamente 35 cada año). Por supuesto, la inmensa mayoría transpone directivas comunitarias o codifica segmentos del derecho técnico sin resolverlos. Sin embargo, la técnica constituye una práctica bien rodada y generalizada. Han sido ampliamente utilizadas en el pasado con ocasión de determinadas grandes reformas, como en 1981 bajo Mitterrand-Mauroy, particularmente para las 39 horas o la jubilación a los 60 años. Reformas que no se pueden considerar anodinas.

Legislar mediante decretos leyes va a ser más que necesario. Contando con las alegrías de la *lanzadera* parlamentaria, son necesarios por término

medio cinco meses (según las estadísticas del Senado) para que una ley sea adoptada. Si bien se trata de una media honrosa, una ley ambiciosa necesita un estudio sistemático y un debate que pueden prolongarse más de un año en el Parlamento antes de alcanzar la vigencia final. Francia no puede esperar. En 2014, Emmanuel Macron, entonces ministro de la Economía y de las finanzas, defendió su ley para el crecimiento, la actividad y la igualdad de posibilidades económicas. El entonces ministro tuvo que esperar un año entero, enfrentarse con huelgas y manifestaciones, con un dictamen desfavorable del Consejo de Estado, con casi ocho meses de debates parlamentarios, y el Primer ministro tuvo que recurrir en dos ocasiones al artículo 49-3 de la Constitución y enfrentarse con dos mociones de censura... algo como para desanimar a los reformadores más determinados. Entonces, ¿por qué todo este escándalo respecto al recurso tanto a los decretos leyes como al 49-3, después de décadas de funcionamiento sin controversias durante la V República?

Sí, hay que desear que el nuevo presidente no capitule ante las oposiciones que se levantan contra la aplicación de su programa y contra la utilización de los decretos leyes, si no se habrá perdido nuevamente un quinquenio. Más aun cuando las medidas que hay que tomar de modo urgente van más allá de las programadas por Emmanuel Macron. Así, en materia de derecho laboral, deben adoptarse varias reformas engorrosas: la nueva definición del despido económico, la flexibilización de las obligaciones de reclasificación en los casos de incapacidades profesionales, el abandono de las 35 horas semanales, la nueva reglamentación de los contratos de trabajo de duración determinada y de los contratos de trabajo a tiempo parcial, la reglamentación del seguro de desempleo y la modificación de las obligaciones vinculadas a la superación de los umbrales de efectivos asalariados.

También podrían citarse la derogación del monopolio que gozan los sindicatos para la presentación de los candidatos en la primera vuelta de las elecciones a las instituciones representativas del personal, el recurso por parte del empleador de la facultad para recurrir al referéndum de empresa para la adopción de medidas que han obtenido la aprobación por lo menos del 30 % de los sindicatos representados, así como la generalización de la posibilidad de que los acuerdos de empresa prevalezcan o ignoren los acuerdos de rama y de sector, sin que estos últimos se les puedan oponer.

Los sindicatos deben volverse más representativos. Se puede proponer una idea para el próximo gobierno: organizar un referéndum para que los franceses puedan adoptar el cheque sindical como financiación única de las centrales, tan acostumbradas al biberón de los subsidios salidos de las cajas sociales. Esos sindicatos que tienen muy pocos afiliados (el 8 % de

los asalariados contra el 23 % por término medio en la Unión Europea) y toman posiciones cada vez más políticas. La calle contra las urnas, es también una vieja manera de hacer la política. Para hacer reformas, los decretos leyes y refrendos (referéndunes) serán indispensables.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El Parlamento griego aprobó el día 18, con los votos de la mayoría gubernamental, la legislación con todos los requisitos pendientes para cerrar la segunda evaluación del rescate, incluidos los impopulares nuevos recortes de pensiones y subidas de impuestos para el periodo post memorando. A la salida del Parlamento tras la conclusión de la votación, el Primer Ministro, Alexis Tsipras declaró que «ahora les toca a los acreedores respetar sus compromisos», manifestando su esperanza que en el Eurogrupo del 22 de mayo que los Ministros de la Eurozona alcanzaran «una decisión a la altura de los sacrificios del pueblo griego, en lo que respecta al arreglo de la deuda griega».

Las nuevas medidas fueron refrendadas en el Parlamento griego por la mayoría gubernamental de los 153 diputados de Syriza y de los Griegos Independientes (ANEL), mientras que 128 votaron en contra. No obstante, ciertos artículos, como el referente a la supresión de las ventajas fiscales de los diputados o la reducción del IVA del 24% al 13% para los agricultores, fueron votados por una amplia mayoría de todo el espectro parlamentario.

El nuevo acuerdo supone medidas de austeridad de un valor de 4.900 millones de pesetas que serán aplicadas a partir del 2019 una vez haya finalizado el actual programa de rescate. Tsipras refutó las duras acusaciones de la oposición, que llegó a calificar el acuerdo como «cuarto memorándum», asegurando que los efectos negativos de las medidas serán paliados por una serie de contramedidas compensatorias, como ayudas al alojamiento y las medicinas, que aliviarán la situación económica de los más vulnerables.

Mientras se desarrollaba la votación en el Parlamento se produjeron varios incidentes en las inmediaciones de la Plaza de Syntagma donde se habían congregado varios miles de personas para protestar contra el nuevo acuerdo. También, durante la semana hubo varias movilizaciones y paros parciales de los trabajadores tanto del sector público como del privado, que culminaron a la huelga general del miércoles 17 de mayo.

Sin embargo el eurogrupo del 22 no se desarrolló según las expectativas griegas. En efecto, los ministros de Economía y Finanzas de la eurozona fueron incapaces de alcanzar un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre el alivio de deuda que concederán a Grecia al término de su rescate, lo que impidió dar luz verde a un nuevo

desembolso de fondos para Grecia.

Los ministros decidieron discutir de nuevo la cuestión en su próxima reunión del 15 de junio, en la que confían en lograr un acuerdo global que permita desbloquear el pago que Grecia necesita.

“Hemos tenido una primera discusión en profundidad sobre el tema de la sostenibilidad de deuda. Hemos mirado con cuidado las necesidades, opciones y limitaciones pero en este punto no hemos alcanzado un acuerdo global”, dijo el presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, en una rueda de prensa al término de la reunión.

De un lado, el Fondo cree que la deuda helena “explotará” a menos que se conceda un mayor alivio de la carga al país y pide a los europeos que especifiquen el tipo y alcance de las medidas de alivio que acordaron conceder a Grecia cuando termine su rescate, a finales de 2018.

Del otro, las instituciones europeas -Comisión Europea, Banco Central Europeo y Mecanismo Europeo de Estabilidad- y los países, con Alemania a la cabeza, rechazan cualquier tipo de quita y se aferran al acuerdo que alcanzaron en 2016, que prevé aplicar estas medidas solo si son necesarias y nunca antes del fin del programa.

El Eurogrupo ha dejado claro que está listo para especificar más lo que podría contemplarse en términos de alivio de deuda”, dijo Dijsselbloem, quien insistió, sin embargo, en que los Estados no aceptarán ningún acuerdo que se salga del marco pactado en 2016.

Por su parte, el FMI reiteró que está preparado para proponer a su directorio ejecutivo la participación en el programa pero que esperará hasta que haya un acuerdo sobre el alivio de deuda, indicó.

Muchas veces se trata de encontrar el equilibrio entre lo que la gente pediría, las expectativas, y lo que puede hacerse disponible o clarificarse en este punto. Esto debe reequilibrarse y creo que podemos tener éxito con un poco más de tiempo”, dijo el holandés.

La discusión giró en torno a cuánto estarían dispuestos los acreedores a ampliar los plazos de vencimiento de sus préstamos y a aplazar el pago de intereses, explicó.

Por otro lado, los Estados y el FMI sí se pusieron de acuerdo sobre la senda fiscal que deberá seguir Grecia al término de su rescate y fijaron que deberá conseguir un superávit primario del 3,5 % de su PIB en 2018 y mantenerlo durante cinco años, hasta 2022.

Esa cota es menor a la década que proponían los europeos en un principio.

El acuerdo sobre esta senda y sobre la deuda son condiciones indispensables para que el Fondo participe financieramente en el rescate, una garantía que exigen varias capitales, especialmente Berlín, para aprobar cualquier desembolso.

Grecia, por su parte, llegó con los deberes hechos, después de haber aprobado en su Parlamento las reformas exigidas por los acreedores, que incluyen bajadas de pensiones y subidas de impuestos equivalentes al 2 % del PIB que se aplicarán en 2019 y 2020, respectivamente.

“Grecia ha hecho progresos muy importantes y confío en que rápidamente podremos concluir que ha respetado la totalidad de los compromisos y cerrar la revisión”, dijo el comisario de Asuntos Europeos, Pierre Moscovici, que precisó que Atenas aplicó 115 de las 140 acciones requeridas.

El Gobierno griego ha cumplido con su responsabilidad y era el deber del FMI y los Estados miembros alcanzar un compromiso que proporcionase claridad” a los mercados financieros y a los griegos, dijo el ministro de Finanzas heleno, Euclides Tsakalotos, al término de la reunión. Tsakalotos se mostró confiado en que si todas las partes “muestran compromiso” será posible concluir un acuerdo en junio.

En tema de política internacional, los días 22 y 23 de mayo se celebró en la isla griega de Rodas la [II Conferencia sobre Seguridad y Estabilidad en el Mediterráneo Oriental](#), sobre el tema “Convivencia y cooperación en un entorno de paz y estabilidad”. Alrededor de ese eje temático giraron las conversaciones entre los 20 participantes (18 Estados y dos organismos, la Liga Árabe y el Consejo de Cooperación del Golfo) que aprovecharon la oportunidad para reiterar su voluntad de determinar formas de gestión colectiva de los grandes y múltiples desafíos a los que se enfrenta el Mediterráneo Oriental actualmente, con el deseo de convertirlo en una zona de paz y bienestar para sus pueblos.

La temática de la conferencia refleja el espíritu y la voluntad de los esfuerzos griegos de echar puentes de comunicación entre dos mundos diferentes y limar discordancias y rivalidades, aspirando a abrir un camino alternativo hacia la consolidación de la paz y la democracia en la zona mediante soluciones de consenso y cooperación.

En este marco los 20 ministros abordaron los retos geopolíticos actuales de la zona, acordaron explorar y aprovechar las posibilidades de cooperación que brindan la cultura, la educación y el ambiente y se

comprometieron en buscar fórmulas para reforzar la seguridad y la estabilidad.

Entre las varias iniciativas es de destacar la creación de un fórum en Líbano para tratar del tema de la emigración, mientras Chipre se ha encargado de organizar dos encuentros, uno sobre la economía marítima y otro sobre juventud.

La próxima reunión, la tercera, se ha programado para junio del 2018 con el objetivo de llegar a definir un marco y una estructura de seguridad para el Mediterráneo Oriental correspondiente a la de la OCDE en Europa, dijo Kotziás.

La Conferencia de Rodas es una de las iniciativas más importantes de la diplomacia griega, puesta en marcha en septiembre del 2016, en el marco de una política exterior multidimensional inaugurada hace dos años por el Ministro, Nikos Kotziás.

Situación económica

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe semestral sobre las perspectivas de la economía mundial prevé para Grecia una tasa de crecimiento de 1,1 por ciento durante el año en curso y de 2,5 por ciento en 2018, prevé para la economía griega.

La OCDE estima que el superávit fiscal primario se reducirá del 3,8 por ciento del PIB que había alcanzado el año pasado, pero se mantendrá a niveles altos, por encima del 2,5 por ciento del PIB.

En cuanto a la deuda pública, la organización internacional señala que se ha estabilizado, pero sigue siendo muy elevada y se requiere "un alivio adicional para que sea garantizada su sostenibilidad fiscal a medio-largo plazo".

En el informe, la OCDE confirma la tendencia a la baja de las tasas de desempleo, con una reducción de más de 1 por ciento interanual (del 23,5 por ciento en 2016 al 22,2 por ciento durante este año), que en 2018 descenderá al 20,1 por ciento.

Asimismo, según los datos presentados, las inversiones van ascendiendo de los niveles muy bajos que habían marcado y se espera un incremento aún mayor.

El ministro de Finanzas griego, Euclides Tsakalotos, destacó la necesidad de un acuerdo sobre una hoja de ruta para las medidas de alivio de la

deuda a medio plazo en el Eurogrupo del 15 de junio para que el país pueda atraer inversiones privadas.

“Hay mucho interés por invertir en Grecia. Para ello es fundamental la certeza de que la economía griega es sostenible y esto se puede conseguir, lo antes posible, con una hoja de ruta clara sobre las medidas de alivio de la deuda a medio plazo”, declaró Tsakalotos en una rueda de prensa con corresponsales extranjeros.

El ministro recalcó que el Gobierno busca “una buena solución, no una solución perfecta”, y que trabaja para que esta se concrete el 15 de junio.

“El Gobierno cumplió con todos sus compromisos previstos en el paquete de rescate firmado el verano de 2015. Ya no hay ningún pretexto. Es hora de que los socios europeos cumplan con los suyos”, afirmó Tsakalotos.

El ministro añadió que “de momento hay dos partes que no consiguen ponerse de acuerdo para concretar las medidas y Grecia no es ninguna de ellas”, en referencia al desacuerdo entre el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Gobierno alemán.

Tsakalotos pidió al FMI decidir si quiere quedarse en el programa de rescate o no, y destacó que lo peor que puede ocurrir es que continúe con la ambigüedad sobre su participación.

El ministro recordó asimismo a las instituciones de la UE que su razón de existir es “promover la economía europea y las de los Estados miembros”, y les pidió “hacer su propio análisis y no ocultarse detrás de los de instituciones terceras”.

Tsakalotos no ha sido tan categórico como Alexis Tsipras sobre la no aplicación de las medidas de recortes impuestas por el FMI a partir de 2019 si este organismo no participa en el programa de rescate.

“Aplicar el programa el FMI sin la participación del FMI sería algo jamás visto”, comentó.

El ministro tampoco quiso hacer una previsión con respecto al momento en el que el Banco Central Europeo (BCE) incluirá la deuda griega en su programa de alivio cuantitativo (QE).

“Los criterios del BCE son tan misteriosos como los de Dios”, ironizó.

Las medidas de alivio de la deuda griega a medio plazo se pondrán en marcha a partir del final del actual programa de rescate, en el otoño de 2018.

Mientras el FMI pone como condición para su participación en el programa aclarar estas medidas para analizar su impacto sobre la deuda, el Gobierno alemán prefiere que no se tome decisión sobre ellas hasta las elecciones que celebra en septiembre.

Al mismo tiempo, el BCE requiere también garantías de sostenibilidad de la deuda griega para incluir los bonos de Estado a su programa de alivio cuantitativo, como explicó hoy su presidente Mario Draghi, al Parlamento Europeo.

Situación social

Grecia vivió el 17 de mayo la primera huelga general del año, una movilización convocada por los principales sindicatos del país en contra la ley que engloba todas las medidas necesarias para cerrar la segunda revisión del programa de rescate y que son condición necesaria para obtener un nuevo tramo de ayuda financiera.

El paquete legal debatido en el pleno del Parlamento incluye un nuevo tijeretazo a las pensiones a partir de 2019 y subidas de impuestos a partir de 2020.

Los sindicatos han bautizado estas medidas como "cuarto memorando" por tratarse de ajustes adicionales no previstos en el tercer rescate que se aplicarán una vez vencido el programa actual.

El objetivo es un ahorro del gasto estatal e ingresos adicionales por un total de 4.900 millones de euros anuales.

La ley escoba incluye además 88 de las 140 medidas acordadas con los acreedores y que quedaban pendientes de aprobación parlamentaria o de promulgación por decreto.

Entre ellas figuran temas relacionados con el proceso de privatizaciones, la liberalización de profesiones y horarios comerciales o la venta de algunos medicamentos en supermercados.

Para paliar el impacto social, el Gobierno incluyó en la ley un paquete de contramedidas, que a partir de 2019 contempla, entre otras medidas, la reducción del copago en las farmacias para los jubilados con bajas pensiones o la gratuidad para aquellos con ingresos inferiores a los 700 euros mensuales.

Además, prevé ampliar el número de guarderías infantiles, programas de comedores escolares y de creación de empleo.

A partir de 2020 se reducirá del 22 % al 20 % el tipo mínimo del impuesto sobre la renta y del 29 % al 26 % el impuestos empresarial.

Estas contramedidas, sin embargo, solo podrán aplicarse si Grecia cumple con los objetivos para el superávit primario, fijado para 2018 y los años posteriores en el 3,5 % del PIB

Por primera vez en mucho tiempo el paro ha sido secundado también por los controladores aéreos que dejaron de trabajar entre las 8 y las 12, por lo que han sido cancelados todos los vuelos desde y hacia el aeropuerto de Atenas en esa franja horaria.

Los autobuses y tranvías de la región capitalina, que ya empezaron la serie de paros el martes, han permanecido en las cocheras durante toda la noche hasta las 6 de la mañana y volvieron a parar a partir de las 6 de la tarde. El metro, por su parte, funcionó entre las 6 de la mañana y las 4 de la tarde, mientras que el transporte ferroviario estuvo completamente paralizado.

Los hospitales solo ofrecieron servicios mínimos, pues los médicos y personal hospitalario celebraron una huelga de 48 horas. También los colectivos de jubilados y sectores de autónomos, como médicos de consultas privadas, ingenieros y abogados se han unido a la movilización.

Los sindicatos convocaron manifestaciones de protesta en Atenas y las principales ciudades del país.

Empleo

Los datos provisionales de marzo.-

En marzo de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 22,5%, frente al 23,8% de marzo de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.682.416 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.068.469 y el de inactivos 3.270.865. El número de empleados aumentó en 31.154 personas (+0,9%) en comparación con marzo de 2016 y en 11.439 personas en comparación con febrero de 2017 (+0,3%). Los desempleados disminuyeron en 74.515 personas en comparación con marzo de 2016 (-6,5%) y en 19.400 personas en comparación con febrero de 2017 (-1,8%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, aumentó en 6.875 personas en comparación con marzo de 2016 (+0,2%) y en 5.143 personas en comparación con febrero de 2017 (+0,2%).

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

	MARZO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Empleados	3.778.322	3.516.595	3.509.538	3.534.109	3.651.262	3.682.416
Desempleados	1.107.247	1.309.103	1.293.698	1.224.265	1.142.984	1.068.469
Inactivos	3.384.477	3.370.972	3.346.969	3.340.892	3.263.990	3.270.865
Tasa de paro	22,7	27,1	26,9	25,7	23,8	22,5

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

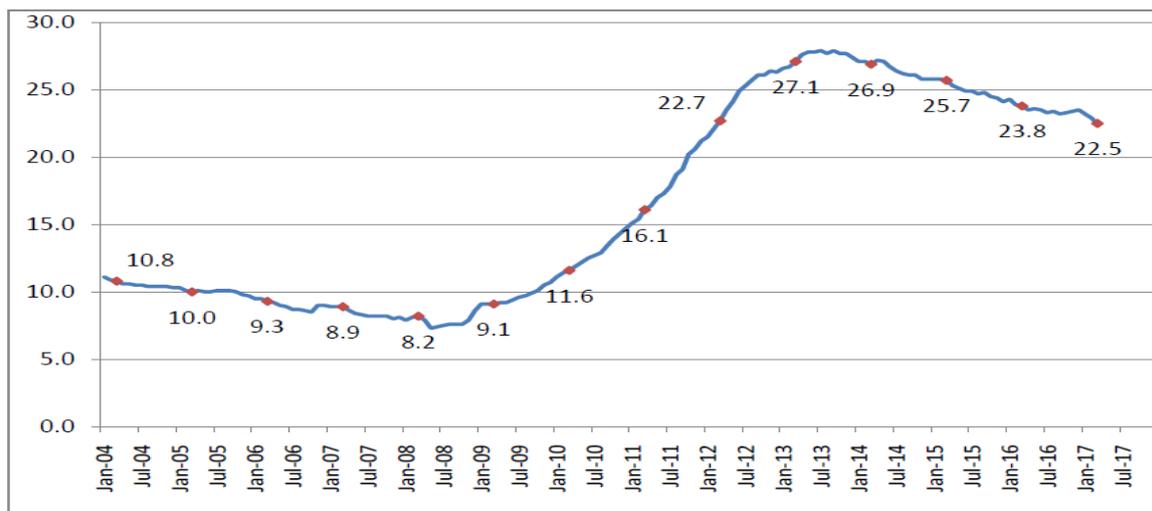
Género	MARZO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Hombres	19,6	24,3	24,2	22,7	20,0	19,6
Mujeres	26,6	30,8	30,4	29,5	28,6	26,6
Total	22,7	27,1	26,9	25,7	23,8	22,5

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

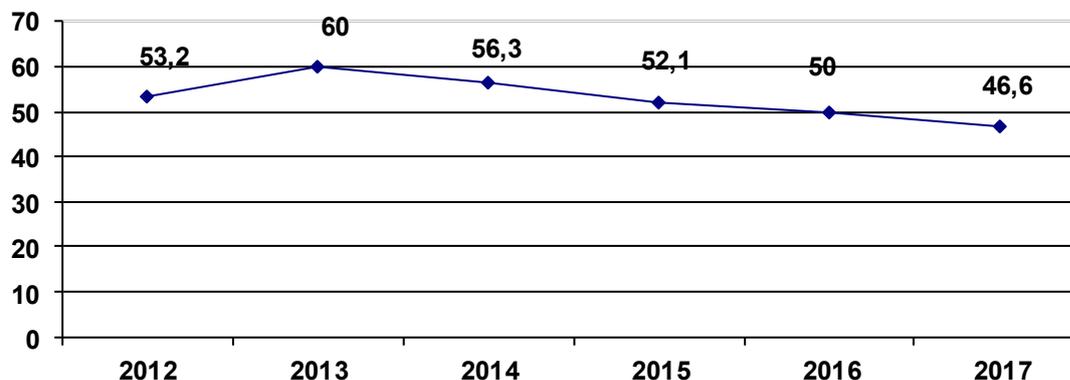
Tramos de edad	MARZO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
15-24 años	53,2	60,0	56,3	52,1	50,0	46,6
25-34 "	30,3	35,0	35,1	33,0	30,3	29,5
35-44 "	19,1	23,9	23,6	23,1	20,8	19,6
45-54 "	16,3	20,9	20,6	20,3	19,8	18,2
55-64 "	12,5	16,7	17,5	18,9	19,2	19,0
65-74 "	4,4	9,0	13,7	11,0	12,0	12,7
Total	22,7	27,1	26,9	25,7	23,8	22,5

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (Marzo 2004 – Marzo 2017)



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



Migraciones

Condiciones de los refugiados

Una delegación del Parlamento Europeo (PE) expresó en una rueda de prensa celebrada a mediados de mes en Atenas su satisfacción por la mejora de las condiciones de alojamiento de los refugiados en Grecia y su preocupación por la lentitud en las reubicaciones y la situación en los centros de registro de las islas.

Ocho representantes de la comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior del PE (LIBE) visitaron los centros de acogida de Sjistó y de Skaramangás, en la región capitalina griega, y los centros de registro de las islas Kos y Lesbos. Los eurodiputados visitaron asimismo centros de acogida de menores no acompañados y alojamientos para familias en hoteles y en pisos.

“Hay una mejora muy importante en las condiciones de acogida”, destacó la eurodiputada Cornelia Ernst (Izquierda Unitaria Europea, GUE-NGL), una afirmación que asumieron todos sus colegas presentes. Ernst citó, como ejemplos de esta mejora, el cambio del marco legal para los menores no acompañados y la prestación de servicios a las personas vulnerables.

Los eurodiputados expresaron además su preocupación por el retraso en las reubicaciones y en las reunificaciones familiares, a causa de la falta de voluntad de algunos Estados miembros a cumplir con sus cuotas.

“Desgraciadamente la solidaridad es como el amor, no puede imponerse por ley”, comentó Cesilia Wikström (Alianza de Liberales y Demócratas, ALDE). Wikström destacó además que la resistencia al cambio de las reglas de asilo europeas hacia una percepción más solidaria no se encuentra en el Parlamento Europeo, que apoya con abrumadora mayoría la reforma del sistema de Dublín, sino en el Consejo Europeo.

Otro punto de preocupación de los eurodiputados es la futura interrupción de la financiación de los centros para refugiados en las islas proveniente del departamento de Ayuda Humanitaria y Protección Civil de la Comisión Europea (ECHO) y piden que esta se mantenga en un periodo transitorio hasta encontrar otros fondos.

Todos los eurodiputados expresaron su preocupación por la larga permanencia obligatoria de los refugiados en las islas y el impacto de esta a nivel psicológico.

Los miembros de la delegación consideraron la situación en el centro de registro de Moria, en Lesbos, así como en el centro de detención de los candidatos a deportación a Turquía en Kos, muy preocupante. “En el centro de detención de candidatos a la deportación a Turquía de Kos son trasladados demandantes de asilo cuya demanda ha sido rechazada en primera instancia, pero están a la espera de que sea examinada en segunda instancia. Eso no debería ocurrir”, denunció Bodil Valero (Los Verdes, Greens). “Es urgente una mejora de las condiciones de vida. La gente no pasa allí unos días o unas semanas. Pasa meses, incluso un año”, añadió Ernst.

Por su parte, la eurodiputada euroescéptica Kristina Winberg (Europa de la Libertad, EFDD) destacó que los refugiados con quienes se entrevistó en Moria le dijeron que, “si no se acelera el proceso de las demandas de asilo o no se levanta la prohibición de salir de la isla, habrá una explosión de violencia”.

Según Winberg es necesario “deportar a Turquía lo antes posible a los inmigrantes económicos, que constituyen el 80 % de los atrapados en las islas”.



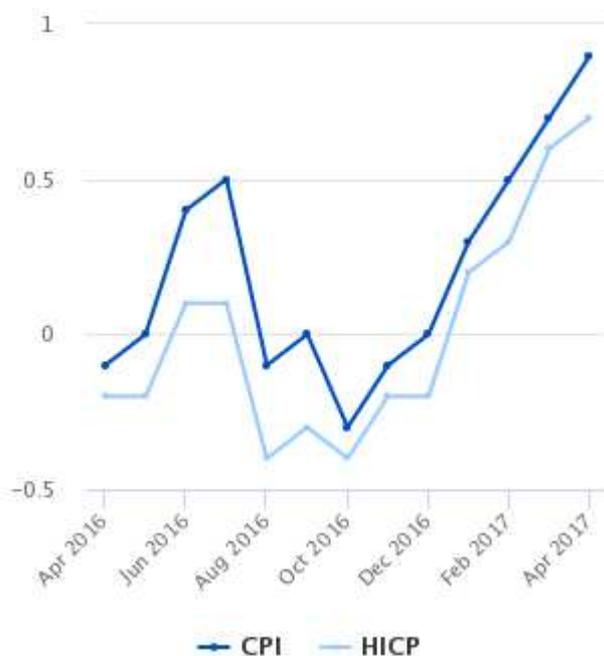
IRLANDA

COMENTARIO GENERAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de abril de 2017 un 0,9% 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

Estrategia del Gobierno irlandés para el Brexit

El Gobierno de Irlanda publicó el pasado 3 de mayo un documento con los puntos clave y las prioridades del Ejecutivo de cara a las negociaciones sobre el Brexit.

Se recogen a continuación los **principales aspectos** mencionados:

- -El Gobierno debe defender activamente los intereses nacionales y tanto la UE como RU deben afrontar las negociaciones de forma positiva y constructiva

- -Conviene que la salida del RU de la UE sea ordenada y con acuerdos transitorios que minoren la incertidumbre
- -Debe evitarse una frontera rígida entre RU e Irlanda
- -Reconocimiento por parte de la UE y RU de la necesidad de mantener el Acuerdo de Paz del Viernes Santo
- -La UE continuará involucrándose en cuestiones relativas a Irlanda del Norte
- -Protección del estatus único de los ciudadanos de Irlanda del Norte
- -La UE debe reconocer y respetar la *Common Travel Area* (CTA) entre RU e Irlanda
- -Debe adoptarse un acuerdo inmediato sobre la protección recíproca de derechos de los ciudadanos comunitarios en el RU y los británicos en la UE
- -Necesidad de adoptar un acuerdo que incluya el reconocimiento mutuo de los títulos académicos

El informe incluye también un apéndice con las **acciones clave a llevar a cabo** en los distintos sectores para evitar contingencias futuras. Se recogen a continuación las referentes al Estado del Bienestar y a Inmigración, por ser áreas de interés del MEYSS:

ESTADO DEL BIENESTAR- Se consideran una prioridad inmediata las siguientes acciones:

- Dar una buena atención a los ciudadanos que estén preocupados por la continuidad del pago de sus prestaciones
- Todas las prestaciones abonadas por el Ministerio de Protección Social -incluyendo las percibidas por residentes en RU e Irlanda del Norte y los pagos desde el RU a residentes en Irlanda- continuarán abonándose.
- La responsabilidad del pago de las contribuciones a la seguridad social en los casos de trabajadores desplazados a RU o que estén trabajando en el RU e Irlanda, continuará como hasta ahora, rigiéndose por los acuerdos en vigor.

Además, se desarrollará e implementará un plan de comunicación para asesorar a los ciudadanos sobre el mantenimiento del pago transfronterizo de las pensiones.

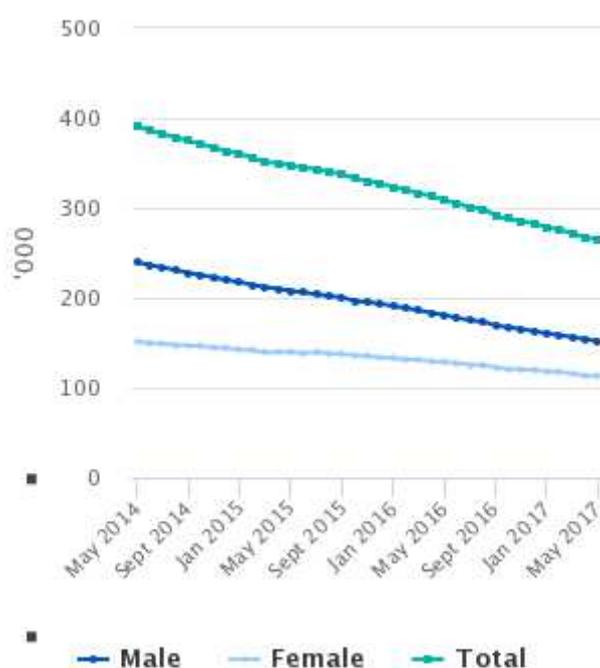
INMIGRACIÓN- Se llevará a cabo un estudio interministerial detallado sobre el impacto de la inmigración en Irlanda sin RU en la UE. Esto incluye aspectos como servicios y prestaciones sociales, aptitudes requeridas, sistema de permisos de trabajo, servicios de inmigración, etc.

Mercado de trabajo

Estadísticas mensuales

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de mayo el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo a 264.700, 2.200 menos que en el mes anterior, el nivel más bajo registrado desde octubre de 2008, con un descenso del 14,4% en términos anuales. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 113.772, lo que supone una caída del 19% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes desempleados de menos de 25 años ha descendido un 19,7% en términos anuales, alcanzando los 30.253.

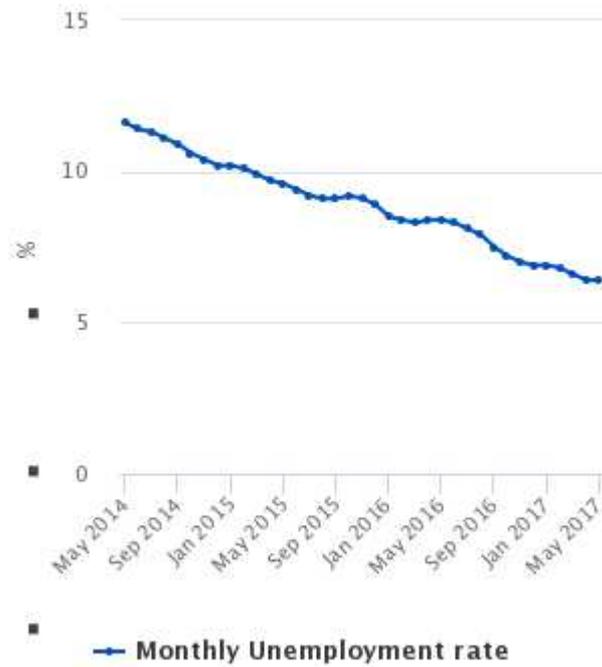
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en mayo se ha mantenido en el 6,4%. En este gráfico puede verse la evolución de la misma desde el año 2014:

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



Source: CSO Ireland

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

A principios del mes de mayo comenzaba oficialmente el segundo mandato de Matteo Renzi como secretario general del Partido Democrático, al que pertenece el Primer Ministro Paolo Gentiloni. A pesar de que las primeras palabras de Matteo Renzi se dirigieron a mostrar su confianza en el gobierno que lidera Gentiloni, los plazos y el calendario del partido en relación con las próximas elecciones legislativas, las está manejando el secretario en las negociaciones que se han venido desarrollando durante todo el mes para acordar una nueva ley electoral.

Durante todo el mes los políticos italianos han estado tratando de ponerse de acuerdo sobre un nuevo sistema electoral que sustituirá al fallido "Italicum" que aprobó el gobierno de Renzi a principios de 2016. La nueva ley debe servir para la Cámara de Diputados y para el Senado ya que la aprobada por el gobierno anterior solo vale para la Cámara de Diputados, al ser ideada dentro del marco de la reforma constitucional que eliminaba el Senado. Esta reforma, anulada por el resultado del referéndum de diciembre, ha dejado a Italia sin una ley electoral cuando a la legislatura le queda menos de un año para finalizar.

Muchas han sido las propuestas presentadas, la última de ellas la proponía el Partido Democrático en el mes de mayo con la intención de que se aprobase a principios del mes de junio. El presidente del país, Sergio Mattarella, ha insistido en numerosas ocasiones en la necesidad de que se apruebe la reforma antes de que se disuelva el Parlamento y se convoquen nuevas elecciones. A finales de mes, se alcanzaba un acuerdo entre miembros del PD y de Forza Italia que fue aprobado por la Comisión de Asuntos Constitucionales de la Cámara de Diputados. La norma, que prevé un sistema mitad mayoritario y mitad proporcional parecido al alemán, contaba con una buena disposición también por parte de la Liga Norte y del Movimiento 5 Estrellas. El único disenso provenía del Nuevo Centroderecha, liderado por el actual ministro de Exteriores, Angelino Alfano, cuyo partido se arriesgaba a quedar por debajo del umbral del 5% establecido como mínimo para poder tener representación parlamentaria.

Algo que ha unido a los partidos para lograr el acuerdo ha sido la posibilidad de que se vote anticipadamente en otoño (la legislatura acaba en febrero de 2018), y hasta se llegó a hablar de una fecha que hacía coincidir la celebración de elecciones en Italia con las de Alemania, en septiembre, dejando luego tiempo para que el futuro gobierno pudiese tramitar la ley de presupuestos cumpliendo con los plazos establecidos.

Pero, como ha ocurrido en ocasiones anteriores, después de estar acordado, todo ha quedado paralizado cuando en las votaciones de la nueva ley electoral, 60 diputados, amparados en el voto secreto, han roto la disciplina del partido y han votado en contra. La nueva ley electoral tiene que esperar.

Otra importante ley, la que recoge el plan Estabilidad de Italia, ha seguido también durante este mes su trámite parlamentario. A la norma, en la que se incluye el ajuste de 3.400 millones de euros para 2017 solicitado por la Comisión Europea, se han presentado más de 2.500 enmiendas. El Partido Democrático ha propuesto eliminar las monedas de 1 y 2 céntimos con la intención de destinar el ahorro derivado al Fondo para la reducción de la Deuda Pública. De todas las enmiendas presentadas, han sido admitidas 1.600. Se ha rechazado una propuesta del "Hermanos de Italia" para reducir el IVA al 4% en los productos infantiles y los derivados del pan, y otra de "Elección Cívica para crear una tasa fija para atraer a los pensionistas extranjeros.

En las negociaciones sobre la ley del Plan de Estabilidad ha adquirido mucho protagonismo el "cheque empleo". Se recuerda que este bono, por importe de 10 euros que se vendía en los estancos (7 euros para el trabajador y 3 de cotizaciones) fue aprobado en 2003 para pagar trabajos ocasionales en el ámbito doméstico o en colaboraciones esporádicas en la agricultura. Los sucesivos gobiernos fueron ampliando su uso con la intención de que este instrumento sirviese como medio para hacer aflorar el trabajo "en negro". El significativo incremento que se produjo en 2016 por el uso indiscriminado de este modo de "contratación" llevó a la Confederación CGIL a solicitar un referéndum, aprobado por el Tribunal Constitucional (estaba previsto para finales de mayo), para eliminarlo, pero el gobierno se adelantó y lo suprimió definitivamente el pasado mes de abril. Desde entonces, se está pensando en un mecanismo de sustitución que cuente con controles y seguimiento que impidan el abuso de este sistema. Entre las enmiendas presentadas se incluye una de la Liga Norte, que propone una tarjeta prepago y otra del Partido Democrático que propone una libreta familiar. El Movimiento Democráticos y Progresistas, escindido recientemente del PD se opone al uso de cualquier instrumento de este tipo en las empresas, y su voto (cuenta con 16 parlamentarios) es determinante para hacer pasar la ley del Plan de Estabilidad en el Senado.

Mientras tanto, la Comisión Europea ha dado el visto bueno al Plan Nacional de Reformas italiano como parte del Plan de Estabilidad que envió el gobierno el pasado mes de abril y por lo tanto, para el ejecutivo comunitario, no son necesarios más ajustes para 2017. Lo que sí solicita son más detalles de las reformas que se incluyen en el PNR y un calendario de aplicación. En su comunicación la Comisión ha anunciado

que las cuentas se revisarán teniendo en cuenta las previsiones económicas que la propia Comisión realizará en otoño. En ese momento se verá si para 2018 será necesario un ajuste de 10.000 millones de euros para reducir la deuda. Entre las Recomendaciones comunitarias figura el restablecimiento del impuesto sobre la vivienda (anulado en 2015) y medidas de reestructuración bancaria.

Situación económica

La UE ha confirmado las previsiones de crecimiento para Italia y mejora, después del ajuste de corrección en las cuentas por importe de 3.400 millones de euros, las del déficit. Para la Comisión continúa la leve recuperación con un incremento del PIB del 0,9% para 2017 y del 1,1% para 2018, los más bajos de la UE. La expansión de la demanda interna ha sido el mejor factor de crecimiento en 2016, apoyado por la recuperación de las inversiones impulsada por el BCE. El informe hace referencias a la incertidumbre política y al lento ajuste del sector bancario, que representan riesgos para el crecimiento. El déficit disminuirá al 2,2% en 2017 (las previsiones de febrero eran del 2,4%) y al 2,3% en 2018 (desde el 2,6%), gracias a las medidas que el gobierno ha anunciado en abril, sobre todo para aumentar la recaudación de los impuestos. Aumenta sin embargo la previsión de deuda por el apoyo al sistema bancario.

Mientras tanto, el Instituto Nacional de Estadística ha dado a conocer que en el primer trimestre del año el PIB ha aumentado el 0,2% con respecto a los tres meses precedentes (+0,8% al año) el menor crecimiento de la UE si se excluye a Grecia.

También ha publicado el ISTAT en mayo los datos sobre producción industrial. Después de dos trimestres de aumento, en el primer trimestre de 2017 la producción industrial ha vuelto a disminuir, con una bajada del 0,3% con respecto al trimestre anterior. Las señales negativas se dan en todos los sectores desde la energía (-2,5%) a los bienes instrumentales (-1,4%). En marzo, sin embargo, el índice desestacionalizado resulta positivo, con un aumento del 0,4% con respecto a febrero. Corregido de los efectos del calendario, el índice en marzo es un 2,85 superior al de marzo de 2016.

Sin embargo, si se tiene en cuenta la facturación industrial, en marzo ha aumentado el 0,5% con respecto a febrero, en que aumentó un 2%. En el primer trimestre del año el aumento ha sido del 0,4% con respecto al trimestre anterior. Por otro lado, los pedidos en marzo muestran una disminución mensual del 4,2% anulando, según el ISTAT, en buena parte el incremento que se había producido en febrero (+5,2%). En el primer trimestre de 2017, la media de los pedidos es positiva, con un incremento del 1,5% con respecto al trimestre anterior.

Corregido por los efectos del calendario, la facturación total ha aumentado en un año el 7,2%, con un incremento del 9,3% en el mercado interior y del 3,1% en el exterior. El índice neto alcanza el 10,6%. El índice neto de los pedidos ha aumentado en términos interanuales el 9,2%.

Situación social

El Informe Anual de Instituto Nacional de Estadística, publicado en el mes de mayo, presenta una Italia más pobre, "desigual" y aún al encuentro de las tasas de ocupación europeas. El país envejece con un 22% de personas por encima de los 65 años y con unos nacimientos que en 2015 tocaron el mínimo histórico de 474.000. En recuperación, sin embargo, el mercado de trabajo, con una tasa de ocupación que ha alcanzado el 57,2%, un 0,9% más que el año pasado pero aún lejano del 66,6% de media europea. Una recuperación que no frena el empeoramiento de las condiciones de vida dado que el indicación de privación material se eleva al 11,9% desde el 11,5% de 2015.

El mes de mayo, como de costumbre, ha finalizado con dos "Asambleas" históricas: la de la Patronal Confindustria y la del Banco de Italia.

En la asamblea anual de los empresarios, su presidente, Vincenzo Boccia, ha pedido actuar rápidamente con una gran operación para incluir a los jóvenes en el mercado de trabajo, con una exoneración de las cotizaciones en la contratación de jóvenes durante tres años. También ha manifestado su deseo de una colaboración más estrecha entre empresas, sindicatos, políticos y entidades financieras para salir de este momento crítico con un pacto en el que cada uno ceda algo por el bien común. Por su parte, el ministro de desarrollo económico, Carlo Calenda, ha pedido "una mayor reducción de la imposición en la productividad con nuevos recursos para las inversiones", sobre todo en vista de la anunciada reducción de los estímulos del BCE.

En cuanto al Banco de Italia, en sus "consideraciones finales" en su último año como Gobernador, Ignazio Visco ha fijado los objetivos de la economía italiana y ha defendido la actuación del Organismo que dirige, a menudo acusado de escasa vigilancia sobre los institutos bancarios en dificultad. Visco ha elogiado las reformas estructurales puestas en acto en estos años, pero ha pedido más esfuerzos en el frente de la innovación y de las finanzas públicas para la recuperación de la competitividad del país. También ha solicitado una aceleración para completar la Unión Europea, sobre todo bancaria atacando la hipótesis de una salida del euro de Italia y lanzando el augurio de que nazcan "instituciones designadas democráticamente para gestionar la soberanía común".

Según los datos del Observatorio de la Precariedad del Instituto Nacional de Previsión Social, en los primeros tres meses de 2017 se han suscrito casi 400.000 nuevos contratos indefinidos (en concreto, 398.866, incluidas las conversiones), lo que representa una disminución del 7,4% con respecto al mismo periodo de 2016. El número de contratos finalizados ha sido de 381.329. El saldo, por tanto, entre suscripciones y finalizaciones de contratos indefinidos en el primer trimestre del año ha sido de 17.537 contratos, saldo inferior al saldo de 41.731 de los primeros tres meses de 2016 y al saldo 214.765 contratos de 2015, cuando estaba en vigor la exención total de cotizaciones.

Teniendo en cuenta todo tipo de contratos (excluido el empleo público, los trabajadores domésticos y los jornaleros agrícolas), en el primer trimestre se han suscrito 1.400.000 contratos, un número mayor que en 2016 gracias sobre todo al aumento de la contratación temporal, que ha aumentado el 16,5%. El número de contratos de aprendizaje suscritos en este periodo ha aumentado el 29,5%.

Seguridad social

Informe anual del INPS

Menos gasto en intereses, y un gran aumento en los gastos de pensiones. Así es la fotografía del balance de las cuentas del Estado en los últimos años que se refleja en el Informe Anual del Instituto Nacional de Previsión Social. Desde 2012 a 2016 el gasto en pensiones, desempleo y sanidad ha amentado en más de 27.000 millones. Durante el mismo periodo de tiempo, gracias a las medidas del BCE, los intereses de la Deuda han disminuido 17.000 millones de euros.

La suma de los gastos que entran en el concepto "prestaciones sociales" ha pasado de 354.800 millones de euros en 2012 a 382.000 millones en 2016, con un incremento de 27. 200 millones de euros. En este periodo los gastos de las Administraciones públicas han registrado pocas variaciones con dos excepciones. La primera es la de las prestaciones sociales y la segunda corresponde a la disminución del gasto por intereses pasivos que ha pasado de 83.600 millones de euros a 66.400 millones (-17.200 millones). La reducción no ha bastado para compensar el incremento de los gastos sociales que hace elevar el gasto en 10.800 millones: de 818.900 millones a 829.700 millones.

Las prestaciones sociales están divididas en dos subcategorías "prestaciones sociales en dinero" que pasan de 311.400 a 337.500 (+26.100 millones) y "prestaciones sociales obtenidas en especie" que pasan de 43.300 millones de euros a 44.500 millones (+1.200 millones). Entre los conceptos incluidos en las cuentas consolidadas de las Administraciones Públicas se observa que el gasto de personal, que en el

2012 sumaba 166.100 millones, ha ido disminuyendo en forma gradual hasta llegar a los 162.000 millones en 2015 para luego volver a aumentar el pasado año a 164.100 millones de euros.

El importe total de ingresos ha pasado de los 771.600 millones a 788.900 millones. El principal concepto para la financiación de los gastos, el correspondiente a los impuestos, pasa de 468.500 millones a 490.600, sobre todo por efecto del aumento de la imposición directa que llega a compensar la reducción de los ingresos procedentes de la imposición indirecta. De los impuestos sobre la renta: Irpf, Ires, Irap (renta de trabajo personal, impuesto de sociedades, e impuesto sobre la productividad respectivamente), se han ingresado 248.400 millones en 2016 (+8.600 millones). Mientras que de la imposición sobre el valor añadido (como el IVA y la vivienda) en 2012 se han ingresado 4.500 menos que en 2016.

[Decreto de desarrollo de la ley sobre Anticipo de pensión \(APE\) en su versión "social"](#)

Según el recién aprobado Decreto sobre le Anticipo de Pensión Social (APE social), quienes hayan cumplido los requisitos en 2017, podrán presentar su solicitud hasta el 15 de julio. Quienes cumplan con los requisitos en 2018 deberán presentar la solicitud hasta el 31 de marzo de 2018. En la norma se establece que "las solicitudes presentadas después del 15 de julio de 2017 y del 31 de marzo de 2018 y hasta no más allá del 30 de noviembre serán tenidas en cuenta exclusivamente si hubiera créditos disponibles.

Se recuerda que la APE consiste en un préstamo bancario que deberá reembolsarse a la entidad financiera cuando se acceda a la pensión de jubilación del INPS. Tendrá coste para el trabajador en términos de interés excepto si se incluye en la categoría de trabajadores en situaciones de especial dificultad, para los que el interés correrá a cargo del Estado.

Por otro lado, con la entrada en vigor del Anticipo de Pensión, en el caso de los trabajadores en situación de especial dificultad (desempleados, trabajadores con discapacidad, trabajadores en trabajos penosos), se aplicará una bonificación permanente si se contrata a jóvenes menores de 35 años. Se estima que la APE social, puede facilitar la "jubilación anticipada" a 110.000 trabajadores en dos años.

[Declaraciones del Ministro Poletti sobre las nuevas disposiciones en materia de pensiones.-](#)

El Ministerio de Trabajo y Política Social publica en su página web unas declaraciones del Ministro, Giuliano Poletti, sobre el "APE Social" y el anticipo de pensión para trabajadores precoces: «Los decretos de APE

social y trabajadores precoces permitirán a decenas de miles de trabajadores, en condiciones difíciles, anticipar hasta tres años y siete meses, la edad de jubilación, con potenciales efectos positivos sobre el cambio generacional en las empresas y además dará oportunidades de entrada al trabajo para los jóvenes. Permitirá que operen de esa manera otra de las intervenciones en el sistema de seguridad social establecido por el Gobierno, que se basa en una distribución coherente de los recursos, destinados a la introducción de elementos de flexibilidad guiadas por el principio de equidad y al mismo tiempo respetuoso de los objetivos de las finanzas públicas".

Poletti señala que «ya están en funcionamiento otras regulaciones que implementan un amplio paquete de medidas cuyos contenidos han sido objeto de discusiones detalladas con las organizaciones de comercio».

«En este sentido», continúa el Ministro, «quiero recordar que, al completar el proceso que se inició con la Ley de Estabilidad de 2016, la renta exenta de impuestos, para todos los pensionistas, se ha alineado con la de los empleados; y, además, la posibilidad de totalizar sin ningún coste (a diferencia de lo establecido hasta ahora) todas las cotizaciones realizadas a gestiones distintas de la seguridad social, incluyendo el "rescate" del período de estudios universitarios, tanto a efectos de la pensión de jubilación ordinaria como de la anticipada».

«Sin olvidar- añade Poletti- la eliminación definitiva de las sanciones previstas en caso de jubilación anticipada antes de los 62 años de edad, la posibilidad de acceder a la opción para las empleadas nacidas en el último trimestre de 1958 (y 1957 para los autónomos) y el aumento de las pensiones con importe bajo: el próximo mes de julio, los pensionistas con ingresos de hasta 1,5 veces el mínimo tratamiento INPS percibirán la "decimocuarta" con un incrementado del 30%, y, asimismo, también se pagará a los pensionistas con ingresos de hasta el doble del mínimo de tratamiento ".

«Con las próximas disposiciones de desarrollo del APE voluntario», concluye el ministro, «terminará el camino de aplicación concreta de estas intervenciones de reforma del sistema de pensiones, una cuestión importante sobre la que se mantiene abierta confrontación entre el Gobierno y los sindicatos».

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Nuevas figuras en sustitución del extinguido sistema de "cheque empleo".

Llegan dos nuevos instrumentos para sustituir el sistema de "vouchers" (o "cheque empleo") recientemente eliminado, puesto que, habiendo nacido

para retribuir trabajos "ocasionales accesorios", en los últimos tiempos, tras la abolición de algunos tipos de contratos precarios (colaboraciones falsamente autónomas) había sido ampliamente abusado. Este cheque, que tenía un valor de 10 euros por hora (7 euros para el trabajador y 3 de cotizaciones) fué instituido para pagar trabajos ocasionales sobre todo en el ámbito doméstico o en colaboraciones esporádicas en la agricultura. El significativo incremento que se produjo en 2016 por el uso indiscriminado de este modo de "contratación" llevó a la Confederación CGIL a solicitar un referéndum, aprobado por el Tribunal Constitucional, para eliminarlo, pero el gobierno se adelantó y lo ha suprimido definitivamente hace dos meses.

Para suplir este medio de pago, llegan dos nuevos instrumentos: uno para las familias ("*libretto di famiglia*") y uno para las empresas ("*contratto di prestazione occasionale*"). Todavía se está en las primeras fases, por lo que aún no se ha establecido cómo funcionarán. De todas formas a continuación se ilustran a grandes rasgos.

Para los servicios a las familias, el gobierno está pensando en un sistema de tarjeta recargable con la que pagar a empleados de hogar o cuidadores (no contratados de forma estable) que presten algún servicio ocasional a las familias. El pago con esta tarjeta recargable en la página web del Instituto Nacional de Previsión Social, estaría completamente controlado. Antes, los bonos (anónimos) se compraban en los estancos y podían utilizarse en cualquier momento. Con el nuevo sistema se deberá indicar desde el principio el nombre del trabajador. Por cada diez euros con que se paga al trabajador, se destinarán dos para la cotización a la Seguridad Social y a los Seguros contra accidentes. Como novedad, se prevé una contribución abonada a través del *libretto di famiglia* para la adquisición de servicios de *babysitting*, o bien para hacer frente a los gastos de la red pública de servicios para la infancia o de los servicios privados acreditados.

Para las empresas, respecto a los "*vouchers*" aumenta la retribución, de 7,5 a 9 euros por hora. También sube la cuota contributiva a cargo del empresario (hasta el 33%). Y el techo de retribución pasa de 2.500 a 5.000 anuales. Quedan excluidas de este sistema, además de las empresas con más de cinco trabajadores, también las de la construcción y prestaciones inferiores a las 4 horas. Las empresas agrícolas podrán utilizarlo sólo con pensionistas, estudiantes y desempleados. Ya no se podrán comprar los cheques en los estancos. La gestión de las operaciones se realizará a través de un portal *ad hoc* del INPS.

El presidente de la Confederación patronal de manufactura "La brusca eliminación del cheque" para el pago de las prestaciones de trabajo accesorio "ha sido una desgracia para nuestro mundo" porque "la mayor

parte de los autónomos manufactureros que la usan y no son muchísimos, han demostrado siempre" que servía para "suplir carencias". Son declaraciones del presidente de la Confederación de la manufactura, Daniele Vaccarino. "Sabemos que ha habido abusos", añade, que se deben denunciar, sin embargo. "La alternativa en estos meses ha sido *el trabajo en negro*, como lo llaman nuestros asociados". La receta de la Confederación es "una normativa contractual que sea la más sencilla posible: el cheque ha tenido suerte porque para activarlo y desactivarlo era extremadamente fácil. Si nosotros complicamos y hacemos difícil la contratación en poco tiempo facilitamos el trabajo en negro. Queremos procesos sencillos".

Aprobada la Ley sobre trabajo autónomo no empresarial

El Parlamento ha aprobado la Ley del Trabajo Autónomo no empresarial, que se dirige exclusivamente a los autónomos inscritos a una especie de régimen especial de la seguridad social italiana, la "Gestione Separata" que se refiere sobre todo a los autónomos dependientes, conocidos en Italia como trabajadores "*parasubordinati*". Con esta norma, a los autónomos dependientes se les reconocen derechos que hasta ahora no tenían como por ejemplo la prestación por incapacidad temporal, prestación por maternidad, deducciones a gastos de formación o prestación por desempleo (Diss-coll). En los Centros de Empleo se constituirán ventanillas especiales dedicadas al trabajo autónomo dependiente para favorecer el encuentro entre demanda y oferta.

Veamos las principales novedades contenidas en la Ley:

1. **Permisos parentales e incapacidad Temporal**.- Los permisos parentales suben de 3 a 6 meses en los tres primeros años de vida del hijo; durante la maternidad se tendrá la posibilidad de recibir la indemnización aun trabajando (no hay abstención obligatoria). En caso de enfermedad o accidente, a petición del interesado se podrá suspender la prestación (sin perjuicio de los intereses del "comitente").
2. **Participación en concursos para contrata**s.- Los profesionales liberales podrán agregarse en redes, consorcios o formas asociativas, incluso temporales, para acceder a los concursos con menos vínculos para la asignación de contrata.
3. **Detracción de gastos para la formación**.- Los profesionales podrán detraer totalmente, con un techo máximo de 10.000 euros al año, los gastos para masters, cursos de formación y simposios. Se baja a 5.000 para los gastos para los servicios personalizados de certificación de competencias, orientación, investigación y apoyo del auto-emprendimiento.
4. **Protección en los pagos**.- Se podrán descargar fiscalmente los gastos para la garantía contra el impago de las prestaciones profesionales

y en todo caso se considerarán abusivas las cláusulas que prevean plazos superiores a los 60 días después de la entrega del trabajo.

5. **Utilización económica de los inventos.**- La Ley reconoce el derecho a la utilización económica de invenciones o aportaciones originales (salvo en caso de que la actividad inventiva está prevista en el contrato de colaboración).

6. **Desempleo.**- Se hace permanente la denominada "DIS-COLL", es decir la prestación de desempleo para los colaboradores, que se había introducido de manera experimental.

7. **Smart-working.**- Se define, por primera vez en Italia, el "trabajo ágil" (o *Smart working*), es decir una modalidad flexible de ejecución de la relación de trabajo por cuenta ajena. Según las nuevas reglas, la prestación "ágil" se deberá realizar en parte en los locales de la empresa y en parte en el exterior de la misma, sin una localización fija y en los límites de duración máxima de la jornada laboral diaria y semanal. Podrán utilizarse instrumentos tecnológicos (teletrabajo). El acuerdo de "Smart working" debe estipularse por escrito y debe respetarse la igualdad de trato con los que trabajan en la sede de la empresa. El empresario debe garantizar salud y seguridad del "trabajador ágil".

Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

La crisis de Alitalia

El primer ministro italiano, Paolo Gentiloni, ha dicho que el Gobierno no considera que se den las condiciones para una nacionalización de la aerolínea Alitalia, inmersa en problemas financieros que la sitúan al borde de la quiebra. "Sobre la cuestión de Alitalia hay que decir la verdad, yo ya la dije antes y lo digo también ahora: no se dan las condiciones para una nacionalización", declaró el primer ministro durante una visita a una empresa en el sur del país. Gentiloni agregó: "no puedo callar la preocupación por lo que está sucediendo en Alitalia", cuyos trabajadores rechazaron el lunes mayoritariamente un preacuerdo alcanzado por la dirección y los sindicatos para sanear las cuentas de la compañía. El primer ministro añadió en relación a la aerolínea que "sería preciso estar en condiciones de estar en el mercado para competir. Por mi parte hubo desilusión por el hecho de que no se haya aprovechado la oportunidad del acuerdo entre empresa y sindicatos". Las declaraciones del primer ministro se conocen la víspera de la celebración de una asamblea de accionistas de Alitalia, aunque las posibles decisiones sobre una "administración extraordinaria" de la aerolínea se tomarán probablemente el 2 de mayo en una segunda convocatoria. Ya antes de Gentiloni el ministro de Transportes italiano, Graziano Delrio, explicó en una entrevista publicada hoy en el diario "La Stampa": "Si alguien piensa que se producirá un nuevo rescate público, se lo digo claramente: No lo habrá".

Tras el rechazo por parte de los trabajadores de la aerolínea al acuerdo del nuevo plan industrial, que preveía una recapitalización de hasta 2.000 millones, Alitalia comunicó ayer que iniciaba el procedimiento previsto por la ley en estos casos. Eso podría significar tener que pedir al Estado que nombre un comisario que gestione la situación en la que se encuentra la compañía aérea. Actualmente Alitalia está controlada por la compañía emiratí Etihad y por Midco, una sociedad de cartera que posee el 51 % de sus acciones, que están en manos fundamentalmente de los bancos Intesa Sanpaolo y Unicredit, pero también de otras empresas.

Aunque el Gobierno italiano ha reiterado que no habrá más ayudas de Estado para Alitalia, se enfrenta al problema de gestionar el futuro de los 12.500 trabajadores de la empresa y a cómo garantizar el mantenimiento de las conexiones aéreas si cierra la aerolínea.

Luca Cordero de Montezemolo, expresidente de Alitalia, cree que "será un problema" mantener los niveles de empleo en la aerolínea italiana, intervenida por el Gobierno y a la espera de un plan industrial para evitar la quiebra. "Vaya como vaya Alitalia, mantener estos niveles de empleo será un problema", ha asegurado el directivo italiano en una entrevista en un programa de televisión. Montezemolo, que dejó la presidencia de Alitalia el pasado marzo, criticó además la decisión de los trabajadores, que rechazaron en abril el preacuerdo entre la dirección y los sindicatos que suponía una reducción de los despidos de 1.338 a 980, entre otras cosas. "Lo que ha ocurrido en la consulta (de los empleados) es algo único: prácticamente se han despedido a sí mismos. Han dicho no a una ampliación de capital de 2.000 millones de euros, a la posibilidad de una nueva dirección", lamentó. El directivo culpó de la situación, en primer lugar, a la emiratí Etihad, que posee un 49 % de las acciones de Alitalia desde agosto de 2014 y a la que atribuyó "un error empresarial" aunque, subrayó, "ha hecho cosas buenas". El otro error se lo achacó al Gobierno italiano que, en su opinión, durante la larga crisis de la compañía "no ha afrontado en términos estratégicos la cuestión del transporte aéreo" y la competencia entre Alitalia y las compañías de bajo coste.

Alitalia, que no obtiene beneficios desde 2002, ha sido sometida a la "administración extraordinaria" de tres comisarios designados por el Gobierno que en el plazo de seis meses, ampliable a nueve, deberán elaborar un plan industrial viable que evite su quiebra. Paralelamente, para garantizar la operatividad de la aerolínea, el Gobierno italiano le ha concedido un préstamo puente de 600 millones de euros, de acuerdo con las autoridades comunitarias. El Ejecutivo ha indicado la necesidad de que Alitalia suscriba una alianza con otra empresa del transporte aéreo y ha rechazado en varias ocasiones la nacionalización de la aerolínea, con alrededor de 12.000 empleados y una flota de 121 aviones.

Migraciones

Aumenta el número de sin papeles

El número de inmigrantes irregulares que que llegaron a Italia por la ruta del Mediterráneo central se disparó un 19 % en abril respecto al mes anterior, lo que contrasta con el avance de apenas el 2 % en la UE, ha informado la agencia europea de fronteras Frontex. En total, más de 14.100 personas llegaron a Europa en abril a través de las tres principales rutas (oriente, a través de Grecia; centro, por Italia, y occidente, por España), lo que supone un 2 % más que en marzo. Sin embargo, Frontex alertó de que la gran mayoría, unos 12.900, alcanzaron la UE por Italia, con lo que ya son más de 37.200 personas las llegadas a este país durante los cuatro primeros meses del año de forma irregular, un 33 % más que en el mismo periodo de 2016. El número de llegadas durante los cuatro primeros meses por las tres rutas asciende a 47.000 personas, lo que significa un descenso del 84 % en términos interanuales, una evolución ligada a la caída de inmigrantes que emplean la vía oriental.

Frente al aumento de llegadas a Italia, el número de inmigrantes que arribaron a las islas griegas del Egeo Oriental cayó un 46 % en abril y se situó en 1.200, en su mayoría sirios e iraquíes, lo que supone un 68 % menos que un año antes, un desplome fruto del acuerdo entre la UE y Turquía. Esto sitúa en 6.100 las personas que alcanzaron las islas griegas durante los cuatro primeros meses del año, apenas un 4 % del total registrado en el mismo periodo de 2016.

Asuntos sociales

Renta de inclusión

Se ha dado el primer paso para el decreto legislativo que introduce una "medida única a nivel nacional de lucha contra la pobreza y la exclusión social", es decir la **Renta de Inclusión (REI)**. Después de la aprobación por parte del Consejo de Ministros, que desarrolla la delegación prevista en la ley de bases, ahora deberán adquirirse los pareceres de las Comisiones parlamentarias competentes. Las características principales de la Renta de Inclusión son:

- **Desde cuándo:** La nueva medida se pondrá en marcha a partir del 1 de enero de 2018.
- **Quién tendrá derecho:** Se reconoce a las familias con una renta no superior a los 6.000 euros y un valor del patrimonio inmobiliario, excluyendo la casa de establecimiento, no superior a los 20.000 euros. En principio tendrán derecho las familias con hijos menores de edad o discapacitados, mujeres embarazadas o desempleados

mayores de 55 años. Según estimaciones del Gobierno, tendrán derecho unas 660.000 familias, y de ellas 560.000 con hijos menores. El REI es compatible con una actividad laboral, siempre que la renta familiar no supere los límites previstos.

- **Quien está excluido.** La prestación es incompatible con el disfrute, por parte de cualquier componente de la familia, de la prestación de desempleo (NASPI) o de otra forma de protección de la renta para el desempleo involuntario. No tendrán acceso a la medida tampoco quienes en los dos años anteriores a la solicitud hayan comprado coches, motos o barcos.
- **Cual es el importe.** Se trata de un beneficio económico pagado en doce mensualidades, que podrá variar desde unos 190 euros mensuales para una persona sola hasta casi 490 euros para una familia con 5 componentes o más.
- **Durante cuánto tiempo.** La REI se concederá por un período no superior a 18 meses y será necesario que transcurran al menos 6 meses de la última prestación para poder acceder nuevamente.
- **Cómo solicitarla.** A la REI se accederá a través de una declaración de rentas preestablecida. Se trata de una innovación del sistema que caracteriza el acceso a todas las prestaciones sociales, mejorando la fidelidad de las declaraciones por un lado y simplificando por otro los cumplimientos por parte del ciudadano.

Cheque bebé

En mayo ha entrado en vigor una de las medidas que se incluían en la ley de presupuestos para este año. Se trata de una ayuda de 800 euros a todas las madres por nacimiento de hijo. El primer día se solicitaron casi 28.000 cheques. Según informa la prensa los créditos previstos en los presupuestos son suficientes para cubrir una previsión de 490.000 nacimientos ya que el año pasado nacieron 474.000 (mínimo histórico desde el final de la segunda guerra mundial).

Cheque para guarderías

El Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) ha publicado un circular para hacer operativas las medidas incluidas en la ley de Presupuestos para 2017 que todavía no se habían puesto en marcha. El importe del cheque es de 1.000 euros y podrá ser solicitado para niños nacidos desde el 1 de enero de 2016. Las solicitudes se podrán presentar desde el 17 de julio hasta el 31 de diciembre acreditando la inscripción en la guardería. El cheque va dirigido al pago de guarderías públicas y privadas para los niños hasta los tres años. Como alternativa se puede pedir el pago para un cuidador en casa en el caso de niños enfermos con patologías graves. El importe se divide en 11 pagas de 91 euros y se pagará mensualmente.

Pueden presentar la solicitud los progenitores de hijos nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 2016. No está previsto ningún límite de rentas y lo podrán solicitar los residentes en Italia con nacionalidad italiana o comunitaria, y los extracomunitarios con permiso de residencia permanente.

Para el primer año está previsto un gasto de 144 millones de euros. Una vez agotados, el INPS no admitirá ninguna solicitud más.

LITUANIA

AVANCES EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN ¹²

El Servicio Especial de Investigación, la agencia del gobierno para combatir la corrupción en Lituania, ha publicado su informe anual sobre el estado de la corrupción bajo el título: "El mapa lituano de la Corrupción 2016"¹³. El informe fue escrito durante el período de septiembre a octubre de 2016, con una encuesta a la opinión pública de "Vilmorus", una empresa de investigación de mercados en Lituania. La encuesta/estudio fue puesta en marcha por el Servicio de Investigación Especial.

El estudio es "una parte del proyecto 'Aplicación de la Encuesta' La Lituania Mapa de la Corrupción " desarrollo y la implementación del sistema de publicidad social contra la corrupción ". El estudio fue financiado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo 2014-2020 de la Unión Europea.

La encuesta del estudio se ha centrado en 3 grupos de participantes: 1.002 residentes de Lituania, 503 ejecutivos de empresas y 502 funcionarios. En el informe se afirma que "el objetivo de la investigación es: 1) evaluar la situación de corrupción en Lituania y compararla con los resultados de años anteriores; 2) evaluar el enfoque de los grupos destinatarios de la corrupción; 3) evaluar la incidencia de la corrupción en diversas instituciones, y 4) identificar las prácticas de corrupción de los encuestados y evaluar el potencial de la lucha contra la corrupción".

Los principales hallazgos de la encuesta incluyen

- el estado y la percepción de la corrupción entre los problemas agudos de Lituania,
- las instituciones más corruptas de Lituania,
- opiniones sobre las actividades de corrupción,
- quién es responsable de la corrupción,
- instituciones de reducción de la corrupción,
- notificación de corrupciones,
- conocimiento de las medidas de prevención de la corrupción y
- conclusión y observaciones

¹² **Fuentes:** Servicio de Investigación Especial de Lituania, The weekly of Vilnius

¹³ <http://www.stt.lt/en/news/?cat=1&nid=2505>

1. El estado y la percepción de la corrupción entre los principales problemas

Los residentes de Lituania colocan la corrupción en el quinto lugar entre los problemas más agudos, después de 1) los bajos salarios, 2) la emigración, 3) el aumento de los precios, y 4) el alcoholismo. Los líderes empresariales mencionaron la corrupción, como un problema muy serio, en el quinto lugar (igual que en 2014) y los funcionarios en el sexto lugar (en 2014 era el 7º).

Los tres grupos mencionaron la corrupción más a menudo en comparación con 2014. La creciente percepción de la corrupción como un problema vino marcada por los clamorosos incidentes de corrupción en 2016.

En 2016, el 56% de la población indicó que la corrupción era un problema muy serio. Este porcentaje es más alto en comparación que en 2014 (48%, sexto lugar), pero menos que en 2015, 2007 y 2011.

En 2016, el 42% de los residentes piensa que el grado de corrupción ha crecido en 5 años, el 31% piensa que no ha cambiado y el 14% piensa que ha disminuido. Desde el año 2008 al año 2014 se observó la tendencia de mejorar las evaluaciones, mientras que en los dos últimos años el número de evaluaciones negativas aumentó un 7%.

2. Las instituciones consideradas más corruptas

Los residentes más frecuentemente mencionaron: las instituciones de salud (51%), el Parlamento (42%), y los tribunales (37%). En muchos casos, varias instituciones han sido mencionadas con más frecuencia. Los líderes empresariales y los funcionarios públicos mencionaron con más frecuencia las instituciones de salud, pero también al Parlamento y los municipios.

Los residentes evaluaron un nivel de corrupción de ministerios e instituciones específicos. Las siguientes instituciones recibieron la mayoría de las evaluaciones como "altamente corruptas" (más del 20%): Ministerio de Salud (29%), Ministerio de Defensa Nacional (22%) y los tribunales de distrito (21%).

3. Opiniones sobre las actividades de corrupción

Un 68% de los residentes cree que un soborno ayuda a resolver problemas. Este es el resultado más bajo desde 2008 (en 2014 fue del 69%). En 2016, el 40% de la población es capaz de dar sobornos para resolver sus problemas (en 2014 era 48%). El 48% de los CEOs están de acuerdo en que los sobornos facilitan la solución de los problemas (en

2014 era del 43%), el 20% de los CEOs daría un soborno (es el resultado más bajo desde 2002, pues en 2014 era 21%).

El 45% de los funcionarios declaró que los sobornos ayudan a resolver los problemas, en 2014 era del 54% y el 12% daría un soborno (en 2014 fue del 23% y en 2011 del 35%).

A lo largo de 2016, el 16% de la población ha dado sobornos (en 2014 fue del 24%), y en un período de 5 años es del 33% (en 2014 era del 45%). El 5% de los representantes de la empresa han dado sobornos en 2016 y 15% durante el período de 5 años. Las cifras se mantienen casi sin cambios con respecto a 2014, sin embargo, es una de las más bajas desde 2002. El 6% de los funcionarios declaró que durante 2016 han dado un soborno, que es significativamente menor que en 2014 (17%). También hay una disminución en el soborno durante el período de 5 años (de 35% a 19%).

4. ¿Quién es responsable de la corrupción?

Todos los grupos analizados acusan principalmente a los políticos. En particular, hay un aumento entre los ejecutivos de empresa culpando a los políticos (de 62% a 81%).

Todos ellos culpan a ambas partes por el soborno. La parte que acepta el soborno es más frecuentemente acusada por los residentes (25%) y menos por los funcionarios (15%).

5. Instituciones para reducir la corrupción

Los residentes mencionaron: el Servicio de Investigación Especial, el Parlamento y el Gobierno. Los directivos indicaron al Parlamento, al Servicio Especial de Investigación y al Gobierno. Por su parte, los funcionarios indicaron primero al Parlamento, luego al Servicio de Investigación Especial y finalmente a las autoridades policiales.

6. Notificación de la corrupción

El 39% de la población sabe dónde deben notificarse los casos de corrupción (que es considerablemente más que en años anteriores), el 23% lo notificaría y el 12% querría participar en actividades anticorrupción.

El 61% de los ejecutivos saben dónde notificar, el 35% de ellos lo haría y al 18% les gustaría participar en actividades anticorrupción.

Mientras que los funcionarios públicos tienen la mejor conciencia de cómo denunciar un caso de corrupción, en un 72%, el 42% de ellos informaría sobre la corrupción y al el 31% les gustaría participar en actividades anticorrupción

7. Conocimiento de las medidas de prevención de la corrupción

El 26% de la población ha oído hablar de la implementación de medidas de prevención y reducción de la corrupción (en 2014 era el 19%). El 28% de los encuestados indicó que estas medidas ayudarán a reducir la corrupción y el 39% que no ayudará. En consecuencia, hay más pesimistas que optimistas, pero la puntuación de los optimistas en 2016 es la más alta desde 2002.

El 36% de los empresarios y el 50% de los funcionarios ha oído hablar de esas medidas.

Conclusiones

- En 2016, en comparación con 2014, la importancia de la corrupción como un problema ha aumentado entre la población de Lituania,
- Hay un mayor número de personas que creen que la corrupción, en los últimos 5 años y 12 meses ha crecido más y no hay duda de que estos cambios en las evaluaciones están vinculados a los eventos de 2016.
- La intolerancia a la corrupción y el soborno está creciendo, la disposición a sobornar está disminuyendo, y los sobornos de la extorsión y la entrega de índices están reduciendo

Debe destacarse que la presidenta de Lituania, D. Grybauskaitė, ha hecho de la lucha contra la corrupción una de las principales líneas de actuación de su agenda desde su nombramiento, en 2009. Ello ha hecho que haya presentado distintas iniciativas directamente ante el Parlamento o que haya criticado e incluso vetado algunas normas que éste ha aprobado.

También recordar que en nuestro informe de 26 de mayo nos hacíamos eco de que Lituania había completado el proceso para convertirse en miembro de la Convención contra la Corrupción de la OCDE.

Así, Lituania se convertirá en la 42ª Parte de la Convención contra la Corrupción de la OCDE el 15 de julio

El Gobierno parece decidido a seguir con un perfil activo en la erradicación de conductas poco edificantes y, tal como indicaba nuestro informe semanal de 19 de mayo, inició una campaña anual bajo el lema "Šioje šalyje nėra vietos šėšėliui" (No hay lugar para la economía sumergida). El

Primer Ministro, Skvernelis, alentó a la gente a prestar atención al daño que la economía sumergida está haciendo "La gente podría pensar que no están haciendo nada mal, sólo proteger su cartera y recibiendo más dinero. Sin embargo, las consecuencias son las siguientes: estamos perdiendo la oportunidad de proporcionar mejores servicios de salud, construir nuevas guarderías, renovar las escuelas y también crear puestos de trabajo".

Recientemente, el Gobierno ha aprobado que los pagos en efectivo no puedan ser superiores a 3.000 euros. El objetivo declarado es luchar contra la economía sumergida. Si su propuesta es aprobada por el Parlamento, entrará en vigor el 1 de enero de 2018

PAÍSES BAJOS

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Proceso negociaciones formación gobierno holandés¹⁴

El fracaso de la actual ronda de negociaciones con el partido GroenLinks (Izquierda Verde) no supone una sorpresa. De antemano se sabía ya que las diferencias con los liberales del VVD y los democristianos del CDA, en particular, eran muy acusadas. El líder de GroenLinks parecía estar abierto a buscar el consenso, pero sus giros en torno al expediente sobre migración apuntan a que este ha tenido que dar marcha atrás bajo la presión de su propio partido. Esto refleja la inestabilidad en el seno de GroenLinks, algo que convierte a este partido en un aliado no fiable para formar Gobierno.

Ahora que Groen Links se ha retirado de las negociaciones, el partido reformista D'66 se encuentra en una situación muy comprometida. El líder de D'66, Alexander Pechthold, cerró anteriormente la puerta al pequeño partido confesional CU (Unión Cristiana). Eso en cierto modo ha propiciado el caos actual. A partir de ahora, el señor Pechthold tendrá que adoptar una actitud menos excluyente.

Las perspectivas económicas de Países Bajos continúan siendo positivas

La nueva estimación que el Banco Central Holandés (DNB) acaba de publicar predice una vez más una evolución positiva para la economía holandesa. El DNB espera que continúe el crecimiento económico de los últimos años. Para 2017, se estima un crecimiento del 2,5% y para 2018 del 2,1%. La economía holandesa lleva creciendo doce trimestres consecutivos, el desempleo sigue disminuyendo rápidamente y la confianza de los consumidores y productores está en un nivel alto.

El Ministro de Asuntos Económicos Kamp ya manifestó al comienzo de esta legislatura su desacuerdo con las predicciones de muchos economistas que estimaban en el mejor de los casos un crecimiento económico no por encima del 1 o 1,5% para Países Bajos. Ahora se puede determinar de acuerdo con el Banco Central Holandés que para este año se espera un crecimiento del 2,5 por ciento. Por quinto año consecutivo, el crecimiento económico será mayor que en el año anterior. Cada vez más personas encuentran trabajo y notan que sus monederos están más llenos. A eso hay que añadir que Holanda se mantiene firme entre las economías más competitivas de Europa.

¹⁴ Fuente: DE TELEGRAAF, 14.06.2017

Descenso del desempleo

En 2016 se hablaba del crecimiento más rápido del empleo desde 2007. El empleo continúa creciendo este año y lo seguirá haciendo los años próximos con firmeza. La tasa de desempleo desciende en 2017 al 5%, 539 mil personas y en 2018 al 4,6% de la población activa, es decir, 444 mil. Se espera que los salarios en 2017 y 2018 aumenten más rápido que en años anteriores.

Solidez de las finanzas públicas

El superávit presupuestario mejora en los próximos años al tiempo que la deuda pública disminuye con fuerza. La saneada situación de las finanzas públicas hará que la deuda pública se reduzca en 2019, según cálculos al 51,3% del PIB, muy por debajo del criterio de la deuda de la UE. El presupuesto se ha puesto en orden gracias a las difíciles medidas tomadas por el último Gobierno. Se trata de una base sólida en la política fiscal para el próximo gobierno que fortalezca de manera sostenible la economía holandesa mediante la aceleración de la transición de la energía; y la inversión en medidas económicas para aumentar el potencial de crecimiento, tales como los fondos adicionales para la innovación.

Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Económicos

Nueva ley de salud laboral¹⁵

En 2017, la Ley de Condiciones de Trabajo cambia. En la renovada Ley, la participación e implicación de empresarios y trabajadores en la prestación de servicios de salud y seguridad laboral y en la prevención cobran aún mayor importancia en la regulación legal. De esta forma, la posición del trabajador encargado de la prevención se fortalece, las instancias de participación cobran relevancia en la política de salud y seguridad ocupacional y se endurecen las condiciones marco para la negociación con la empresa de salud laboral.

Los empleados deben ser capaces de trabajar de manera segura y saludable. Esto es lo que garantiza La Ley de Condiciones de trabajo, también conocida como Ley de Salud Laboral. Esta Ley se aplica a todos los empleadores y empleados en los Países Bajos, tanto a trabajadores a tiempo parcial y flexibles, trabajadores temporales, a personas con contratos de cero horas y a pasantes y estudiantes en prácticas.

¹⁵ Fuente: Noticias Portal de Seguridad Laboral del Ministerio del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 13.06.2017

Empleadores y empleados tienen obligaciones; juntos deben asegurar que se trabaje de manera saludable y segura. La nueva ley no solo modifica el papel de los diversos interesados, empresario, empleado, médico de empresa, y trabajador de prevención en el trabajo, sino también el del órgano de participación en la forma de una Comité de Empresa (O) o representante de los empleados (PVT).

[¿Qué va a cambiar exactamente? Los cambios más importantes se enumeran a continuación](#)

Contrato básico

- Uno de los puntos principales de la nueva Ley del Trabajo es la introducción del contrato básico. El contrato básico formula los requisitos mínimos que debe recoger todo contrato entre empresas de salud laboral y empresarios, estos requisitos incluyen, entre otros, el acceso al lugar de trabajo del médico de empresa y una segunda opinión médica. En el contrato básico están descritos los derechos y las obligaciones del empleador, del empleado y de las empresas de salud ocupacional. Por supuesto, existe la posibilidad de llegar a acuerdos personalizados entre empresa y mutua laboral.

Horario de consulta médica sin cita

- En la nueva Ley de Salud Ocupacional, el empleador debe garantizar que el empleado pueda visitar al médico de empresa cuando cuestiona su estado de salud en relación con el trabajo, incluso cuando el empleado no se haya dado de baja o no tenga aún molestias o quejas. Todos los empleados tienen derecho, sin necesidad de consentimiento del empleador, a visitar el médico de empresa. Esto tiene como objetivo evitar y/o reducir problemas y prevenir el absentismo laboral.

Libre acceso al lugar de trabajo

- Además, el médico de empresa debe poder visitar todos los puestos y centros de trabajo a fin de conocer mejor la empresa. Esto le da una visión del trabajo y de las condiciones de trabajo y del desgaste laboral.

Segunda opinión médica

- Si el empleado tiene dudas sobre la exactitud del asesoramiento recibido del médico empresa, puede solicitar una segunda opinión de otro médico de empresa. Esto da al empleado la oportunidad de comparar los criterios de dos especialistas. La empresa siempre debe respetar y autorizar dicha solicitud, a menos que existan argumentos convincentes para no hacerlo. Los costes de esta segunda opinión corren a cargo del empleador.

Asesoramiento del médico de empresa

- En la nueva ley del trabajo, la prevención tiene un papel más importante. La Ley dispone que el médico de empresa debe asesorar al empleador sobre la aplicación de medidas preventivas para procurar el trabajo saludable y seguro de los empleados. También establece la nueva Ley que el médico de empresa asesore sobre el seguimiento del absentismo laboral. Esto hace hincapié en que el empleador es el responsable del seguimiento del absentismo en su empresa.

Notificación de enfermedades profesionales

- La detección y la notificación de enfermedades profesionales era ya tarea del médico de empresa. El contrato básico propone ahora que el médico de empresa notifique también las enfermedades profesionales al Centro holandés para enfermedades profesionales, por lo que debe poder emplear tiempo en ello.

Procedimiento de reclamación

- Cada médico del trabajo debe disponer de un procedimiento de reclamación para que cualquier trabajador pueda presentar una queja. Esto se aplica a partir de ahora a todos los médicos del trabajo, incluso si no están trabajando para una mutua de salud laboral por ser trabajadores autónomos.

Mayor papel para el trabajador de prevención

- Además del médico del trabajo, el trabajador de prevención también tiene un papel más importante en la nueva Ley. Todas las empresas deben designar al menos un trabajador o agente de prevención. Este trabajador de prevención tiene la tarea de asesorar y colaborar con el médico de la empresa y los servicios de salud ocupacional. El nombramiento de este agente y la posición del mismo en la organización tiene ahora tener lugar con el consentimiento del Comité de empresa o del representante de los empleados.

Mayor participación e implicación de los trabajadores

- Con la aprobación de la persona y la posición del trabajador de prevención el Comité de empresa se implica en la política de salud y seguridad ocupacional. También el médico de empresa y otros expertos en salud laboral tienen la posibilidad de mantener conversaciones y contactos con el comité de empresa y o con los trabajadores.

Control y mantenimiento

- La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo (Inspección SWZ) obtendrá más posibilidades de sancionar a empleadores, a empresas

de salud ocupacional y a médicos del trabajo por incumplimientos de la normativa y del contrato básico.

Periodo de transición

La nueva ley de condiciones de trabajo va a ser efectiva a partir del 1 de julio de 2017. Los empleadores y las empresas de salud laboral tienen hasta el 1 de julio de 2018 para adaptar sus contratos. Esta modificación de los contratos puede llevarse a cabo por medio de una adenda al contrato existente o por medio de un nuevo contrato. Todos los contratos nuevos, a partir de ahora, deben cumplir inmediatamente los requisitos legales que entran en vigor el 1 de julio de 2017.

Seguridad social

No hay reducción en la pensión para los pensionistas de edad avanzada que comparten vivienda¹⁶

Los jubilados solteros que compartan un hogar con su hijo o hija conservarán su derecho a la pensión de vejez más elevada. En su Memorando de Primavera, el gobierno anunció que ya no se introduciría la "norma de gastos compartidos" prevista. La desestimación desguace de la medida costará 214 millones de euros, que se pondrán a disposición sobre una base estructural.

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Jetta Klijnsma, había retrasado previamente la introducción de la norma de participación en los gastos: "Estoy muy contenta de que esta medida pueda ahora ser desechada en lugar de simplemente pospuesta", remarcó

Los pensionistas de vejez solteros que hayan acumulado derechos de pensión completos tienen derecho al 70% del salario mínimo legal. Las parejas casadas o que cohabitan tienen derecho a sólo el 50% del salario mínimo cada uno, ya que son capaces de compartir el costo de la vivienda y otros gastos. En el último acuerdo de coalición, el gobierno estableció planes para reducir el gasto en pensiones, extendiendo la tasa más baja a los pensionistas solteros que comparten un hogar con su hijo o hija.

El gobierno prometió al Parlamento que no introduciría la norma de costos compartidos hasta que tuviera una idea clara de los arreglos de atención social informal en los hogares que incluyen a un pensionista. Dado que no es posible establecer claramente si la medida tendría un impacto en la atención que prestan los hijos a los padres mayores o los padres mayores para los hijos que lo necesitan, el Gobierno ha optado por no introducir la

¹⁶ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

medida. Por lo tanto, los jubilados solos que compartan vivienda con un hijo o hija conservarán su derecho a la pensión de vejez más elevada.



POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

En abril se ha mantenido la buena **coyuntura del sector industrial**, de acuerdo al informe realizado por la empresa IHS Markit. El indicador PMI que mide la confianza de los ejecutivos de logística ha subido a los 54,1 puntos (marzo: 53,5 puntos). El mismo estudio refleja el creciente ritmo de empleo. El lunes, Eurostat comunicó que la tasa de paro en Polonia se situó en marzo en el 5,3%. Solo cuatro países han registrado mejores resultados. La media de paro en la UE fue del 8%.

El año en curso, Polonia debería priorizar el mantenimiento del déficit presupuestario por debajo del 3% del PIB. Por ello el Gobierno debería retener los crecientes ingresos fiscales en vez de gastarlos, advierte el **Fondo Monetario Internacional (FMI)** en mayo. Si bien a principios del año la situación económica ha empezado a mejorar y a la vez se consigue recaudar cada vez más impuestos, persiste un problema: Polonia sigue endeudándose excesivamente. Solo el programa de subvenciones por hijos genera costes de 23.000 millones de zlotys (unos 5.476 millones de euros) el año en curso. El Gobierno prevé para 2017 el mayor déficit presupuestario desde 1989 que podría alcanzar los 59.300 millones de zlotys (unos 14.119 millones de euros), pasando del 2,4% al 2,9% del PIB. El Fondo Monetario Internacional recuerda que conforme al Plan de Convergencia, Polonia debería reducir el déficit estructural en 2018-2019 al 2% del PIB y en 2023 el déficit no debería superar un 1% del PIB. Este objetivo será difícil de alcanzar porque por un lado Polonia se verá afectada por el envejecimiento de la sociedad – agravado por el adelanto de la edad de jubilación – y por el otro dejará de beneficiarse de los fondos comunitarios.

La **cifra de desempleo** sigue bajando en mínimos históricos, pero el 85% de los parados no tiene derecho a subsidios. El jueves, la Oficina Central de Estadísticas de Polonia (GUS) ha publicado datos correspondientes al mes de abril. Según ésta, el paro en Polonia ha bajado al 7,7%, un 0,4% menos en tasa intermensual y un 0,7% menos en tasa interanual. En cambio, conforme con la encuesta BAEL (Encuesta de la Actividad Económica de la Población), el paro ascendía en el primer trimestre del año a apenas un 5,4%.

Seguridad Social

Gracias a la mejora en el mercado laboral, aumentan rápidamente los **ingresos generados por las cotizaciones a la Seguridad Social**. Si esa tendencia continúa, el adelanto de la edad de jubilación podría tener un impacto menor de lo pronosticado. Un mayor número de puestos de

trabajo y un aumento de salarios se traducen, no solo en la mejora de los ingresos fiscales, sino también en la mejora de la situación del sistema de seguros sociales y de pensiones. Ya el año pasado el déficit del Fondo de Seguridad Social (institución pagadora) fue aproximadamente 5.000 millones de *zlotys* (unos 1.190 millones de €) menor de lo previsto. En el primer trimestre del año en curso, continúa esta tendencia positiva. Los ingresos por cotizaciones ascienden a unos 41.900 millones de *zlotys*, lo que corresponde a un 26% de la previsión anual y supone un incremento en un 7,5% en tasa interanual. Estos aumentos se deben sobre todo al crecimiento de la masa salarial en el sector privado que roza un 10%. La mejora de ingresos de la Seguridad Social alivia los presupuestos del Estado. Según el Ministerio de Finanzas, la subvención al Fondo de Seguridad Social se redujo en los tres primeros meses del año un 2.800 millones de *zlotys* (unos 667 millones de €) respecto al año pasado.

Según comunica la Oficina de Seguridad Social, con la entrada en vigor de la reforma que posibilita adelantar la edad de jubilación tendrán derecho hasta unas 330.000 personas a la **jubilación anticipada**. Si todas ellas decidiesen jubilarse de golpe, la merma en las finanzas del Estado y en el mercado laboral sería enorme. Sin embargo, las previsiones del Ministerio de Finanzas al respecto son muy optimistas y no se espera que todas estas personas quieran retirarse del mercado de trabajo y los que decidan jubilarse serán sustituidos por trabajadores más jóvenes. En el ministerio estiman que el número de trabajadores cotizantes a la Seguridad Social no se reducirá sino que aumentará un 0,5% el año en curso y un 0,4% el año que viene.

Pensiones fuerzas de seguridad sistema comunista. Miles de **funcionarios de los cuerpos de seguridad del régimen comunista** (policía, guardia fronteriza, servicios de inteligencia) van a ver reducidas sus pensiones de jubilación a partir del próximo 1 de octubre en virtud de una nueva ley que permite reducir las pensiones a quienes hayan trabajado, aunque fuese un solo día, para los servicios de seguridad o instituciones del anterior sistema. La ley será de aplicación a todo el colectivo, con independencia de que hayan superado la verificación por parte de los servicios democráticos en 1990. Miles de funcionarios advierten que acudirán a los tribunales. El Defensor del Pueblo ya ha manifestado su intención de interceder a su favor.

Evolución de los salarios.

El **salario medio en la empresa privada** se situó en abril en 4.489 *zlotys* (unos 1.069€), según informa la Oficina Central de Estadísticas (GUS). Esto significa una caída de casi un 2% respecto al mes de marzo del año en curso pero un aumento del 4,1% en tasa interanual. El empleo en el sector privado sigue manteniéndose en unos 6 millones de personas

registrando un crecimiento del 4,6% en tasa interanual. En abril se han creado 9.400 nuevos puestos de trabajo.

El 18 de mayo, la ministra polaca de Familia y Trabajo, Elzbieta Rafalska, comunicó que su ministerio propondrá al Comité Permanente del Consejo de Ministros un **aumento de salario mínimo** en 100 *zlotys* (unos 23,8 €), hasta 2.100 *zlotys* (unos 500€). El salario mínimo por hora aumentaría de los actuales 13 *zlotys* (unos 3,1 €) a 13,7 *zlotys* (unos 3,26 €). En el caso de aceptarse la propuesta de aumento, el salario mínimo equivaldría a un 47,3% del salario medio

Política de refugiados.

La primera ministra Beata Szydlo ha anunciado que Polonia no va a acoger a refugiados de Siria ni de otros países aun cuando la UE abra un procedimiento por infracción al Gobierno polaco por no cumplir con sus compromisos. Parte de la prensa critica al PIS al entender que ha despertado en todo el país el miedo a los refugiados y migrantes, en particular a los musulmanes, sugiriendo que van a sembrar el terror, traer enfermedades y destruirán la cultura nacional. Esta campaña, afirman los críticos al gobierno, ha surtido el efecto deseado: más de un 70% de los polacos se opone a acoger a refugiados, y el Gobierno a su vez legitima su negativa remitiendo a la "voluntad y la seguridad de los polacos y las polacas".

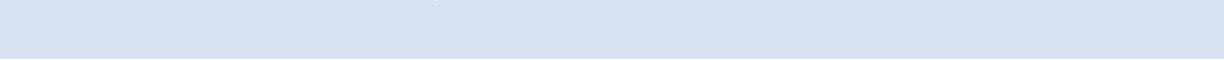
Extranjeros en la Seguridad Social polaca

En el primer trimestre del año, 330.300 **extranjeros estaban dados de alta en el sistema polaco de Seguridad Social**. Son 125.000 más que hace un año y casi el doble de hace dos años (193.000 en 2015). Ese incremento tan rápido se debe a la creciente demanda de la mano de obra extranjera. El año pasado, solo en el procedimiento simplificado, los empresarios polacos notificaron la demanda de 1.300.000 trabajadores extranjeros; se expidieron 127.000 permisos de trabajo (casi el doble que en 2015). Entre los trabajadores extranjeros contratados en Polonia predominan los ucranianos, representando también el mayor grupo de trabajadores extranjeros que cotizan a la seguridad social (1er trimestre 2017: 227.000 en total) y el que crece con mayor dinamismo (90% en comparación con el 1er. trimestre del año 2015). Entre las demás nacionalidades aumentan más los trabajadores procedentes de Bielorrusia y de Moldavia (60% en tasa interanual) y de la India (40%).

Unión Europea

Según la prensa polaca, la política común de nueve países – la llamada alianza de transportes – podría suponer un duro golpe al sector

transportista polaco. La llamada alianza de transportes de Francia, Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Italia, Luxemburgo, Suecia y Noruega es interpretada como un claro apoyo de las propias empresas a costa de la competencia extranjera. En los últimos años, Polonia se ha convertido en una potencia en el sector de transportes, acumulando hasta un 25% de todos los transportes internacionales.



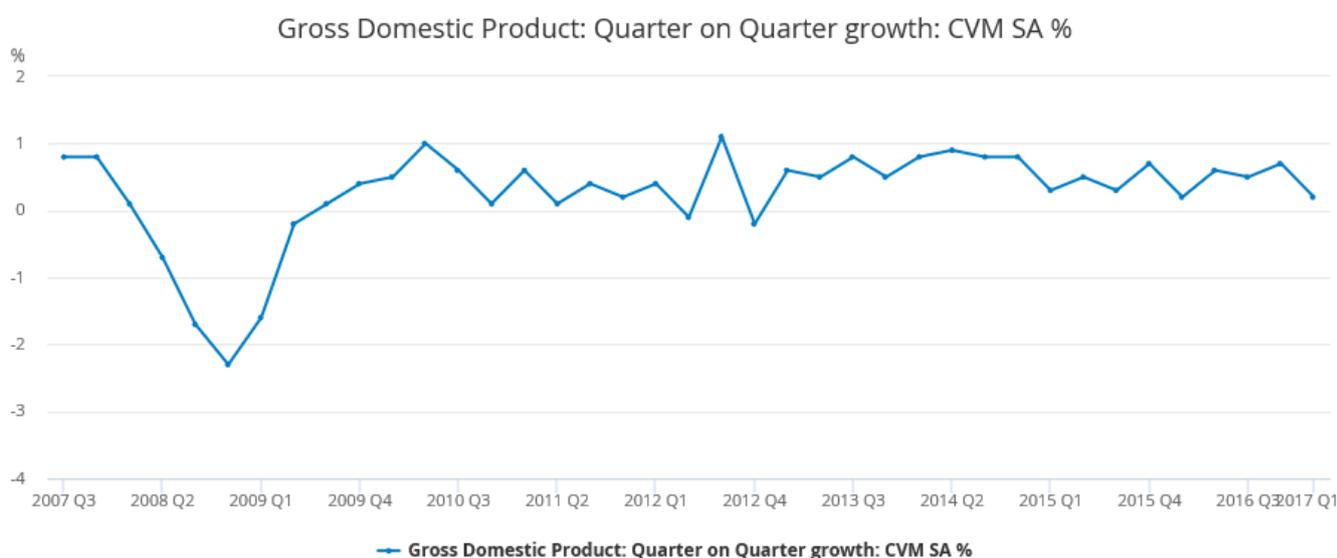
REINO UNIDO

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,2%** en el primer trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. Este porcentaje ha sido modificado a la baja con respecto a las últimas cifras publicadas. En el año 2016, el PIB se ha incrementado un 1,8%.

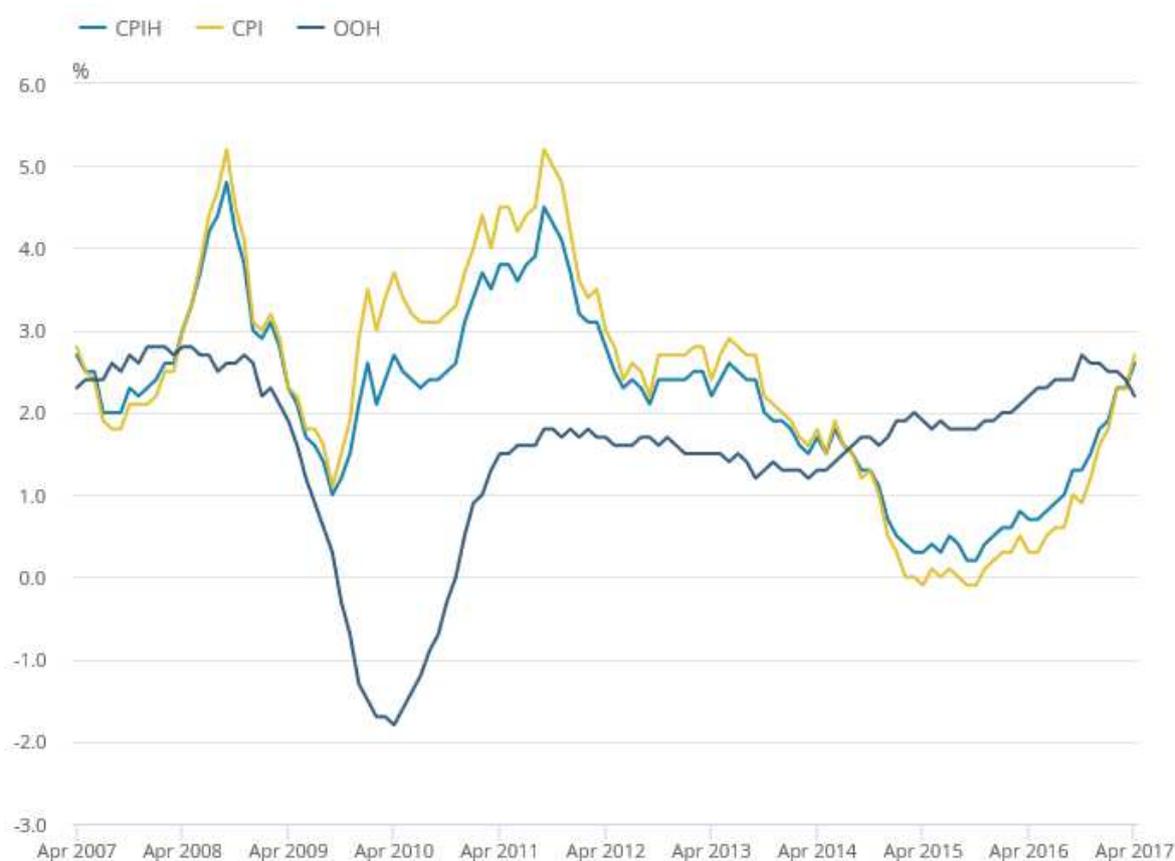
A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.



Fte: ONS

En el mes de abril de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha aumentado hasta el **2,6%**, una subida de tres décimas comparado con el mes anterior. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015. Esta subida se debe principalmente al aumento de las tarifas aéreas, aunque también han contribuido el incremento de los precios de la ropa, la electricidad y los impuestos de vehículos.

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.



Fte: *Office for National Statistics*

Comparativa de los programas electorales de los partidos mayoritarios

Los dos partidos mayoritarios de Reino Unido han publicado a lo largo del mes de mayo sus programas electorales para las elecciones del próximo 8 de junio. A continuación se realiza una comparativa entre las medidas socio-laborales reveladas por cada uno de ellos:

Empleo

Laboristas:

- Prohibición de los contratos cero horas y de las prácticas no remuneradas.
- Incremento del salario mínimo a 10 libras/hora para el año 2020.
- Introducción de cuatro días festivos adicionales.
- Extensión de los derechos de los empleados por cuenta ajena a todos los trabajadores, incluido el permiso parental compartido.
- Limitación de los salarios en el sector público en una proporción 20:1 (la cuantía de los sueldos de los trabajadores con salarios más altos no podrá ser superior en más de 20 veces a los de aquellos que cuenten con los salarios más bajos).

Conservadores:

- Incremento anual del salario mínimo para mayores de 25 años en línea con el 60% del salario medio hasta 2020. A partir de ese año aumento en línea con el salario medio.
- Reconocimiento de nuevos derechos a autónomos y trabajadores de la denominada *gig economy* (trabajos puntuales y esporádicos).
- Reducción del impuesto de sociedades al 17% para 2020.

Seguridad Social

Laboristas:

- Compromiso de no incrementar las contribuciones sociales y el IVA.
- Creación de un nuevo tipo impositivo del 50% para ingresos de más de 123.000 libras/año.
- Extensión del programa de cuidado infantil gratuito a 30 horas semanales para todos los menores de dos años.
- Aplicación del tipo impositivo más alto (45%) a ingresos superiores a 80.000 libras/año y creación de un nuevo tipo del 50% para ingresos de más de 123.000 libras/año.
- Mantenimiento del aumento de las pensiones en base al *triple lock* (garantiza una subida anual en función del mayor de los siguientes indicadores: IPC, incremento medio salarial o el 2,5%).

Conservadores:

- Incremento del límite de ingresos mínimos exento de impuestos a 12.500 libras para el año 2020.
- Mayor protección de las pensiones privadas.
- Mantenimiento del aumento de las pensiones en base al *triple lock* hasta 2020 y a partir de ese año se incrementarán conforme a un *double lock* (IPC o incremento medio salarial).
- Asegurar que la edad de acceso a la pensión de jubilación refleja el aumento de la esperanza de vida.
- Continuar con la extensión del programa de pensiones ocupacionales auto enrolment haciéndolo extensible a los trabajadores autónomos.
- La prestación Winter Fuel Payment (ayuda al pago de la factura de la calefacción) solo será reconocida a los pensiones con menos ingresos.

Inmigración

Laboristas

- No imposición de un límite a la inmigración.
- Garantizar de inmediato los derechos de los nacionales comunitarios que residen en Reino Unido.

Conservadores

- Compromiso de rebajar el saldo migratorio a niveles sostenibles, por debajo de los 100.000 al año.
- Petición al Comité Asesor en Inmigración para que haga recomendaciones para que el nuevo sistema de inmigración esté mejor orientado a la estrategia industrial del país y permita aumentar o reducir el número de visados para trabajadores en sectores estratégicamente importantes.
- Aumento de la tasa *Skills Charge*, de 1.000 a 2.000 libras por empleado, para las empresas que contraten inmigrantes no comunitarios para trabajos de alta cualificación, destinando lo recaudado a la formación de trabajadores nacionales.
- Endurecimiento del sistema de visados: incremento del mínimo salarial y normas más duras para los visados de estudiantes.
- Asegurar que no se expiden números de acceso a la Sanidad británica hasta que no se compruebe su derecho.
- Incremento de la tasa a los inmigrantes no comunitarios de acceso a la Sanidad británica hasta las 600 libras para trabajadores y 450 libras para estudiantes.

Otras medidas anunciadas por la Primera Ministra no contenidas expresamente en el programa electoral conservador:

- Aumento de la representación de los trabajadores en los Consejos de las empresas.
- Permisos para la formación y por pérdida de hijo.
- Licencia de hasta un año para cuidado de familiar que no pueda valerse por sí mismo (enfermedad o discapacidad).
- Protección de los derechos de los trabajadores garantizados por la legislación de la UE.

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Desde principios de este año, el tema del indulto ha dominado los debates públicos de Bucarest. Desde el pasado invierno, la pretensión del Gobierno formado por el PSD y la ALDE, instalado poco antes, de solucionar mediante el indulto colectivo, decidido por decreto ley, el problema de la sobrepoblación carcelaria ha irritado a la sociedad civil y ha sacado a la calle a centenares de miles de personas. Las manifestaciones, respaldadas por las críticas de la oposición de derecha, de la prensa y de los colaboradores externos de Rumanía, convencieron al Ejecutivo de renunciar al decreto ley, y a su iniciador, el impopular ministro de Justicia, Florin Iordache, de presentar su dimisión.

Pero como las prisiones continúan llenas y el Tribunal Constitucional de Derechos Humanos ha multado varias veces a Rumanía por las malas condiciones en las que viven los presos, el tema del indulto ha sido enviado al Parlamento. Acalorados, pero estériles, los debates sobre el proyecto de ley iniciado por el Gobierno no han tenido todavía otro resultado que una nueva dimisión, la del presidente de la comisión jurídica del Senado, el socialdemócrata Șerban Nicolae. quien ha afirmado que el proyecto de ley es totalmente ineficiente, porque no soluciona el problema de la sobrepoblación carcelaria, no responde a ninguna necesidad de la sociedad y tampoco a las obligaciones de Rumanía ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Según Nicolae, sólo unas 1.032 personas se beneficiarán de sus normas. En el espacio que ha dejado libre Nicolae ha irrumpido este miércoles el ex jefe del Estado, actualmente senador del PMP, Traian Băsescu, quien ha declarado que el PSD y Dragnea se han desdicho del problema del indulto y esto le permitirá sostenerlo desde posturas independientes. Rumanía, ha añadido Băsescu, necesita un amplio indulto, y el que promueve la izquierda tendrá como efecto liberar a tan solo 433 personas y reducir las penas para otras tan solo 589. Desatado, el expresidente ha acusado a Dragnea de que "quiere liberar a sus homólogos", y ha detallado: "quienes han robado de las casas, han violado domicilios, han robado del patio del vecino, roban de los bolsos de las mujeres en los autobuses, roban de las sociedades comerciales". Băsescu ha prometido en cambio asumir la causa de liberar a los médicos, los profesores, los funcionarios, es decir a los presos a los que llama "con preparación superior", quienes están en la cárcel por hechos de corrupción, como la toma de sobornos. Y de este modo, han afirmado los analistas, después de haber pretendido que la lucha contra la corrupción fue la dimensión fundamental de sus mandatos

presidenciales, Bănescu renuncia a su testamento político, niega su posteridad e induce a sus seguidores el tardío lamento de haberle votado cada vez que presentó su candidatura.

Situación económica

En el primer trimestre del año, Rumanía ha registrado un crecimiento económico del 5,7% frente al primer trimestre de 2016, en el contexto en que para todo el año el Gobierno estima un avance del 5,2%. El primer trimestre de este año ha sido el séptimo consecutivo de crecimiento económico, según los datos del Instituto Nacional de Estadística. El nivel supera el valor que muchos consideraban optimista y que el Ejecutivo tomó en cuenta en la elaboración del presupuesto para este año. El crecimiento anunciado por el Instituto Nacional de Estadística ha sido confirmado también por la Oficina Europea de Estadística, que ha anunciado que Rumanía ha registrado el avance más significativo de los Estados miembros de la UE, con un crecimiento del PIB del 5,6% para el mismo periodo. El economista Aurelian Dochia ha afirmado que aunque de momento hablemos sólo del primer trimestre del año, tras registrar este resultado, la probabilidad de que la economía rumana avance según estimaba el Ejecutivo ha aumentado de manera significativa. Ésto si las cifras anunciadas no sufren grandes correcciones en el siguiente periodo. Sin embargo, el analista ha llamado la atención también sobre el problema de la sostenibilidad del crecimiento económico del primer trimestre. Según él, "a veces hay diferencias importantes entre la cifra señal y la cifra definitiva y esto no es sólo aquí, en todo el mundo se usa este procedimiento, pero más allá de esto está claro que el resultado registrado en el primer trimestre respecto al crecimiento es muy grande, supera las expectativas, diría que supera incluso las expectativas del Gobierno, que la gente considera optimistas. Sin embargo, no deberíamos dejarnos llevar por un entusiasmo demasiado grande, se trata sólo del primer trimestre, vamos a ver en qué medida se mantiene en los siguientes tres trimestres una dinámica similar. Es poco probable que se quede en el 5,7%, pero ha empezado a ser cada vez más probable el crecimiento en el que se ha basado el Gobierno cuando elaboró el presupuesto para 2017, el 5,2% respectivamente se convierte en una cifra ya realista."

Sin embargo, el Consejo Fiscal ha advertido: el crecimiento ha sido generado en primer lugar por el consumo. El primer ministro Sorin Grindeanu ha apreciado que el resultado representa una confirmación de las medidas económicas del Gobierno, pero también el resultado de la confianza del ámbito empresarial en las medidas anunciadas para el siguiente periodo. Según el Gobierno, el crecimiento económico del primer trimestre ha sido anticipado por otras evoluciones positivas de la economía. Las exportaciones han llegado así al máximo histórico de 5.700

millones de euros en el mes de marzo, en los primeros cuatro meses del año se han creado más de 100.000 nuevos empleos estables, la producción industrial tiene unos índices de crecimiento elevados, y la tasa de desempleo está en el nivel más bajo después de 1989.

Situación social

El proyecto de la ley del salario unitario de los funcionarios públicos ha sido aprobado a finales de mes por el Senado de Rumanía y en junio será debatido por las comisiones competentes de la Cámara de los Diputados, foro de decisión en este caso.

Tras varios debates polémicos, por fin el proyecto de ley del salario unitario asumido por el Gobierno ha recibido el visto bueno. Las dudas acerca de este proyecto habían aparecido después de que la ministra de Trabajo, Lia Olguta Vasilescu, anunciara que ya no se aplicarían aumentos salariales a partir del próximo 1 de julio tal como estaba previsto, sino a partir del próximo 1 de enero, para todos los funcionarios públicos. La ministra ha explicado que el Parlamento ha aceptado demasiadas enmiendas tras las cuales se han superado los 32.000 millones de lei (unos 7.000 millones de euros), suma prevista para el período 2017-2022.

El documento prevé aumentos salariales para los funcionarios públicos, en etapas hasta el año 2022. El proyecto ha sido votado por los representantes del Partido Social Demócrata y la ALDE (en el poder) así como por la Unión Demócrata de los Húngaros de Rumanía, pero ha sido criticado por la oposición representada por el Partido Nacional Liberal, la Unión Salvad Rumanía y el Partido Movimiento Popular que consideran que no están mencionados claramente el impacto presupuestario y la fuente de financiación para los aumentos salariales.

La ministra de Trabajo ha declarado en el pleno del Senado que la ley es conforme con el nuevo Código Fiscal y prevé un aumento promedio de los sueldos de los funcionarios públicos en un 56%. La ministra también ha explicado que dicho crecimiento es necesario para corregir las desigualdades existentes en el sistema presupuestario.

Por su parte, la líder del PNL, Raluca Turcan, ha advertido que "la ley del salario unitario del PSD está apoyada en este momento por dos personas: la ministra de Trabajo y el líder del PSD, Liviu Dragnea. Las demás personas probablemente son más responsables y no pueden asumirse algunos gastos que Rumanía no puede cubrir en este momento."

El proyecto de ley ha recibido 300 enmiendas de las cuales más de la mitad han sido aprobadas, algunas de ellas perteneciendo a la oposición. Así, a partir del 1 de enero de 2018 aumentarán en un 15% los sueldos de

los empleados de los servicios desconcentrados subordinados a los Ministerios de Trabajo y Medio Ambiente así como los salarios del personal de la Agencia Nacional de Integridad que tiene acceso a documentos e información clasificada. A la propuesta del PNL y la UDHR, se ha aprobado otra enmienda a través de la cual aumentarán en 1450 lei (es decir unos 300 euros) las indemnizaciones de todos los alcaldes y vicealcaldes de las ciudades. No se beneficiarán de este aumento el alcalde general de la capital y los presidentes y vicepresidentes de los consejos distritales.

Entre las enmiendas aceptadas figuran: aumentar en un 25% las indemnizaciones de los electos locales que implementan proyectos con fondos europeos, rectificar el esquema salarial de los funcionarios públicos de la Agencia Tributaria (ANAF), conceder un aumento en un 15% a las personas con discapacidad gravemente afectadas. Por otra parte, también este martes el presidente Klaus Iohannis ha promulgado la ley que aumenta algunos derechos financieros de los militares.

De las nuevas previsiones se beneficiarán más de 46.000 personas.

Frente a la versión inicial del proyecto, el aumento de los sueldos en la Sanidad y la Educación de Rumanía se aplaza. Así, los médicos, enfermeros o profesores recibirán íntegramente los aumentos prometidos a partir del mes de marzo de 2018, en vez del próximo 1 de enero. Según ha explicado el ministro de Finanzas, Viorel Stefan, la ley del salario unitario podría recibir apoyo financiero sólo si se postergan los aumentos.

El proyecto de la ley del salario unitario también ha recibido otras modificaciones. Entre éstas figura un aumento en un 10% para los empleados del sistema educativo y un aumento en un 55% para los funcionarios que gestionan los fondos europeos. En cambio, ha sido eliminado el aumento en un 40% para el personal militar, los policías y funcionarios públicos con estatuto especial. Aunque son funcionarios públicos, los dignitarios y electos se beneficiarán de aumentos salariales a partir del próximo 1 de julio.

Tomados por sorpresa y descontentos con el anuncio sobre los aumentos salariales, los sindicalistas de la Confederación Cartel Alfa solicitan que este esquema se aplique para todos los funcionarios públicos. A su vez, el principal partido de oposición, el PNL, ha criticado el proyecto de ley sobre el salario unitario, acusando al Gobierno y a la mayoría integrada por el PSD y la ALDE de incoherencia. También desde la oposición, la Unión Salvad Rumanía señala que este proyecto descontenta a todas las categorías de funcionarios públicos y ha solicitado la dimisión de la ministra Olguta Vasilescu

Seguridad social

Número de pensionistas y pensión media. Datos trimestrales

En el primer trimestre de 2017, el número medio de los pensionistas era 5.234.000, es decir 11.000 menos que en el trimestre anterior.

La prestación media mensual en el primer trimestre de 2017 ha sido de 1.016 leus (unos 222 euros), un 6,1% más que en el trimestre anterior.

El número de pensionistas que cobran la prestación de vejez ordinaria representa el 75,7% 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)		
	I 2016	IV 2016	I 2017	I 2016	IV 2016	I 2017
Vejez	3.932	3.961	3.959	234,08	237,58	251,82
Jubil. anticipada	24	22	23	245,03	243,28	255,76
Jub. anticipada parcial	79	72	76	141,02	142,33	156,78
Invalidez	652	615	607	129,63	125,25	130,94
Supervivientes	582	572	566	108,61	117,15	124,16
Total	5.270	5.242	5.231	205,83	209,99	222,69

Fuente: INS – Institutul National de Statistica -

Empleo

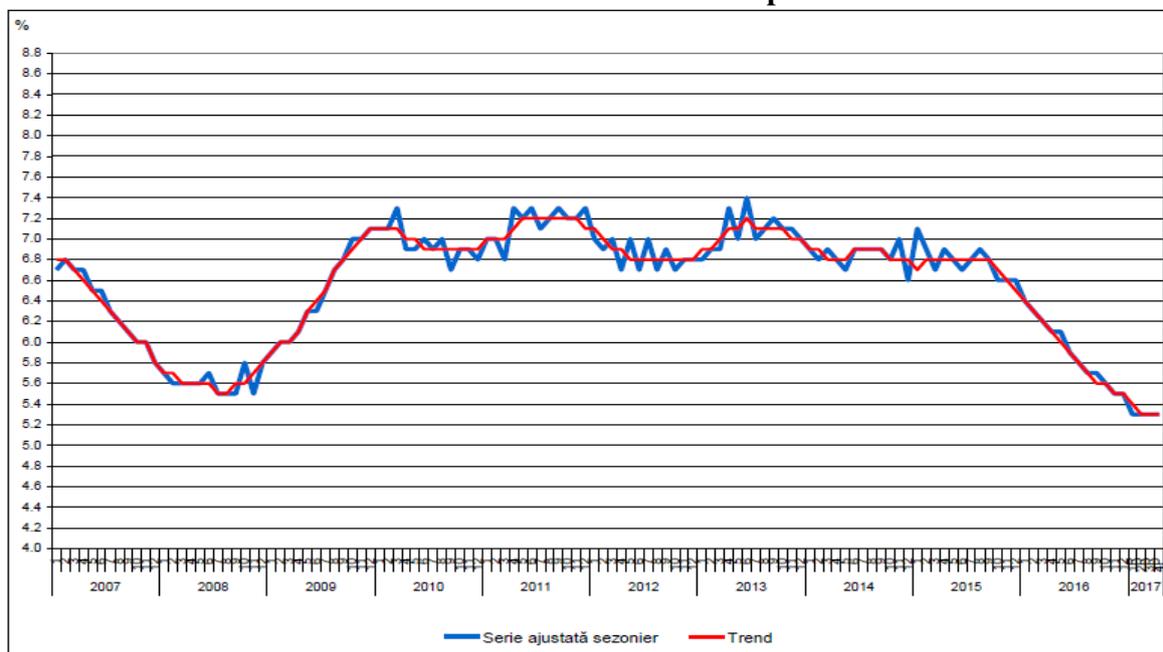
Desempleo en marzo

En abril de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 5,3%_z el mismo nivel que en el mes anterior.

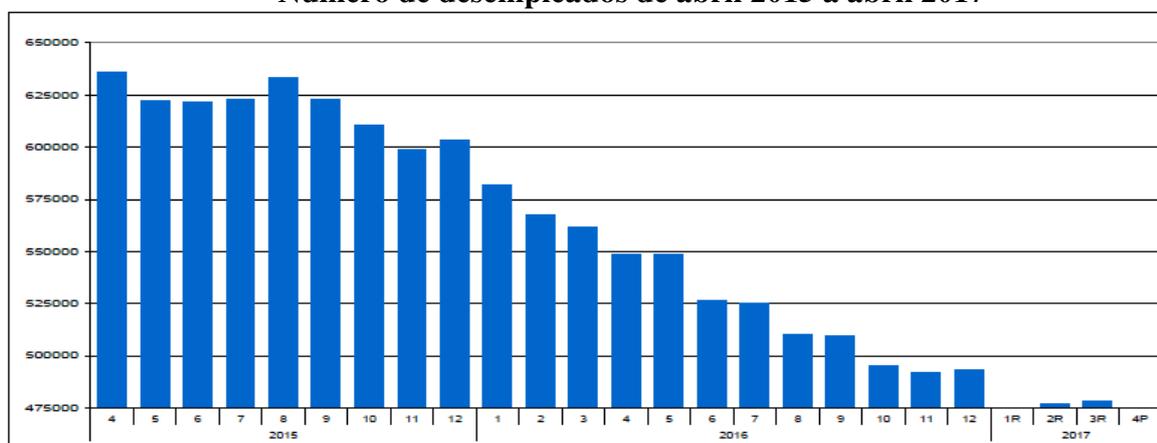
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de abril de 2017 fue de 471.000 personas, frente a las 478.000 de marzo y los 549.000 de abril del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,3 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,8% y 4,6%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 20%. El último dato disponible, de marzo de 2017, registra un 19,9%, siendo del 19,7% para los hombres y del 20,3% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de abril 2015 a abril 2017



Los datos de enero, febrero y marzo han sido revisados; el de abril es provisional

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de enero febrero y marzo de este año han sido revisados; los de abril son provisionales



SEGURIDAD SOCIAL



ALEMANIA

EL PARLAMENTO APRUEBA LA REFORMA DE LOS PLANES COMPLEMENTARIOS DE PENSIÓN EMPRESARIAL¹⁷

Tras largas negociaciones, los democristianos (CDU/CSU) y socialdemócratas (SPD) acordaron el 24 de mayo la reforma de la Ley para el fomento de los planes complementarios de pensión empresarial con el fin de poder compensar, por lo menos en parte, el previsto descenso de la cuota de reemplazo del seguro público de pensiones. Finalmente, el Parlamento federal aprobó el proyecto de ley el 1 de junio,

¹⁷ **Baumann, Helge / Blank, Florian (2016):** Die Betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung, Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. WSI Report, Nr. 30

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_30_2016.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente.

http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2015/2015-01-23_BMAS_entwurf_17b_betragv.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015). Forschungsbericht 474/Z. Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-2015.pdf;jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2)

[2015.pdf;jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474d-alterssicherung-deutschland-2015.pdf;jsessionid=3B98605D966CFF2CE282CB50812FB4BC?__blob=publicationFile&v=2)

Bundevereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015): Stellungnahme zum BMAS-Vorschlag „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente vom 26. Januar 2015

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/\\$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf/$file/Stn-BMAS-Vorschlag-Neues-Sozialpartnermodell-Betriebsrente.pdf)

CDU, CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

Deutscher Bundestag (2017): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 27. März 2017.

<https://www.bundestag.de/blob/500052/9002d0f216eab1c80931a757ef610fad/materialzusammenstellung-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016): Betriebliche Altersversorgung: Haftung des Arbeitgebers und Besteuerung der Leistungen. Wissenschaftlicher Dienst 120/16

<https://www.bundestag.de/blob/481610/4454729942171252ef1a96a0aa961d74/wd-4-120-16-pdf-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016): Rentenpaket 2.0 – Pläne der Bundesregierung zum Thema Alterssicherung. Drucksache 18/10453. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/104/1810453.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes. „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ (§ 17b BetrAVG).

<http://www.dgb.de/themen/++co++a3eb16c0-c7c8-11e4-9038-52540023ef1a>

Freudenberg, Chr.; Rieckhoff, Chr., Tippelmann, O. (2016): Reformansätze in der betrieblichen Altersversorgung und ihr Auswirkungen auf das Gesamtsystem der Alterssicherung, en: Deutsche Rentenversicherung, 4/2016, 234 - 248

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung. Report Nr. 15. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

<https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006301>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Köln) (2016): Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge. Verbreitung besser als ihr Ruf. Colonia: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW-Köln) https://www.iwkoeln.de/storage/asset/278639/storage/master/file/9229409/download/IW-Trends_2016-02-01_Beznoska-Pimpertz.pdf

Schmitz, J. (2017): Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz ?, en: Soziale Sicherheit, 2, 2017, 56 - 63

dando por cerrada con esta votación la actividad legislativa en materia sociolaboral en esta legislatura.

Historia de los planes complementarios de pensiones

La **Ley de reforma del seguro público de pensiones y de fomento para la creación de un fondo capitalizado para la previsión en la vejez** (*Altersvermögensgesetz*), aprobada por el Parlamento el 26.6.2001 y en vigor desde el 1.1.2002, creó los instrumentos financieros públicos para incentivar los dos pilares complementarios del sistema alemán de pensiones: el plan complementario de pensión privada (*Riester-Rente*) y el plan complementario de pensión empresarial (*Betriebsrente*).

Los trabajadores obtienen el derecho a destinar hasta el 4% de la base reguladora a un plan complementario de pensión, pudiendo optar por solicitar la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social por este importe o desgravarlo en su declaración del IRPF. Esta normativa inicialmente estaba limitada hasta el 2008 y posteriormente se eliminó su vigencia temporal al considerar que constituye un incentivo central. Además, el empresario no tendrá que pagar impuestos o cotizaciones por todas las aportaciones que haga a un fondo de pensiones. Esta ley redujo a 5 años de pertenencia a la empresa el período de carencia de los compromisos por parte del empresario y a 30 años la edad mínima en la que el trabajador puede abandonar la empresa manteniendo los derechos adquiridos.

El Parlamento aprobó el 5.7.2004 la **Ley para la reforma de la fiscalidad de los importes destinados a la previsión para la vejez y de los ingresos en la vejez en el IRPF** (*Alterseinkünftegesetz*), dando cumplimiento a una sentencia del Tribunal Constitucional del 6.3.2002 en lo relativo a la fiscalidad de estos dos conceptos. A partir de la entrada en vigor de esta ley, los planes complementarios de pensiones empresariales son considerados como una modalidad capitalizada para garantizar un adecuado nivel de vida en la vejez, por lo que podrán ser desgravadas de los impuestos hasta un importe máximo equivalente al 4% de la base reguladora del seguro de pensiones. Además, el legislador facilita la portabilidad de los derechos adquiridos, bien en forma de traslado del compromiso empresarial de garantizar la pensión en el momento de la jubilación o determinando el importe de los derechos consolidados una vez superado el período de carencia y transfiriéndolo al nuevo empresario o a la correspondiente gestora del plan complementario.

En 2006, el Consejo de Ministros aprobó la **segunda Ley de Reforma de la Normativa sobre pensiones empresariales**, con el objetivo de reforzar la garantía de las mismas en caso de suspensión de pagos. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales impulsó el cambio a un sistema de garantías capitalizado y gestionado por la Asociación de Garantía de

Pensiones (*Pensions-Sicherungs-Verein* - PSVaG). Esta entidad tiene asignada la gestión del fondo de garantía para las pensiones empresariales de aproximadamente 6.800.000 trabajadores con derechos adquiridos y de los cerca de 4.100.000 jubilados que reciben una pensión empresarial de un plan complementario. En caso de insolvencia del empleador, el trabajador obtendrá su pensión empresarial a cargo de la PSVaG. El monto total de las pensiones empresariales garantizadas ascendió en 2016 a 327.000 millones de euros. Este fondo de garantía se nutre de las aportaciones de más de 94.000 empresarios. La segunda Ley para la Reforma de la Normativa sobre pensiones empresariales prevé que la financiación de la garantía pasa a ser completamente capitalizada. La capitalización tiene efecto en el momento de materializarse la garantía, es decir, en caso de insolvencia del empleador. En el momento de producirse la insolvencia se abona la pensión empresarial a través de los fondos acumulados por las aportaciones de los empleadores. Estas aportaciones cubren las pensiones de los beneficiarios hasta el momento de su fallecimiento. El problema que dicha ley quería solucionar es el de la financiación de las pensiones empresariales de trabajadores que ejercieron en empresas insolventes pero que todavía no han alcanzado la edad de jubilación. Estas pensiones, que en un futuro deberán ser asumidas por el fondo, de momento ascienden a 2.200 millones de euros. El Gobierno temía que los empresarios que participan en el sistema de financiación de la PSVaG se vean expuestos en unos años a un riesgo considerable. Este cambio de financiación prevé que no sólo se cree un fondo para las pensiones empresariales que hay que abonar en el momento en que se produce la insolvencia, sino que las pensiones futuras que se hayan ido acumulando durante estos años cuenten con una previsión de fondos suficiente. Los empleadores contarán con 15 años para crear esta previsión de fondos. El Gobierno señaló en su momento que los empresarios podrán desgravar de los impuestos las aportaciones al PSVaG. En los últimos años, la PSVaG ha tenido que hacer efectiva la garantía en varias ocasiones. La quiebra de varias empresas de la construcción en 2002 y 2003 obligó a la PSVaG a asumir las garantías de los planes complementarios por un importe de 1.200 millones de euros. En 2009, como consecuencia de la crisis económica, el volumen de planes complementarios afectados por una quiebra afectó a fondos con un monto total de 4.300 millones de euros.

La Ley para la adaptación de la edad regular de jubilación y para el reforzamiento de la base financiera del seguro público de pensiones (*RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz*), aprobada el 10.12.2007 y en vigor desde el 1.1.2008, declaró exentas de cotizaciones indefinidamente todos los derechos adquiridos de los planes complementarios de pensiones empresariales, siempre y cuando estos derechos no superen el límite del 4% de la base impositiva. Reduce de 30

a 25 años la edad mínima para la consolidación de los derechos adquiridos después del 1.1.2009.

Por último, el Parlamento aprobó el 21.12.2015 la **Ley para la transposición de la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión, que entrará en vigor el 1.1.2018. Esta ley reduce de 5 a 3 años el período de adquisición de derechos y de 25 a 21 años la edad mínima del trabajador que abandona la empresa para mantener los derechos consolidados a una pensión. El objetivo de este apartado es incentivar la contratación de estos planes entre los trabajadores jóvenes. Asimismo, la ley regula los derechos latentes de pensión, asegurando que los derechos de pensión consolidados del trabajador saliente se mantengan en el régimen complementario de pensiones en que fueron consolidados y que éstos sean los mismos que los derechos de los trabajadores que sigan en activo. En este punto, la normativa alemana va más allá de la Directiva que transpone, regulando ese derecho no solo para los trabajadores que se trasladen a otro país europeo sino también para aquellos que cambien de empresario manteniendo su residencia en Alemania. El empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre los requisitos para la adquisición de derechos, el importe de las pensiones complementarias, las consecuencias de la finalización de la relación laboral y la evolución de los derechos adquiridos una vez finalizado el contrato. El Gobierno alemán optó por atrasar la entrada en vigor de esta Ley teniendo en cuenta que la Directiva debía ser transpuesta hasta el 21.5.2018, con el objetivo de que el sistema de pensiones complementarias pueda hacer los cambios necesarios.

La implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales

Los planes complementarios de pensiones son el segundo pilar del sistema de pensiones alemán. Las empresas y los trabajadores acuerdan un plan de pensiones firmando una adenda al contrato laboral, a través de un acuerdo empresarial o bien en un convenio colectivo.

Todo trabajador tiene derecho a un plan complementario de pensiones, siendo la forma mínima la conversión de parte de su salario en una aportación regular a un plan. Hasta la fecha, los empresarios no están obligados a hacer una aportación a un plan, si deciden hacerlo siempre será voluntario. Es decir, el empresario organiza un plan complementario y el trabajador lo financia mediante sus aportaciones.

Existen cinco modalidades de los planes complementarios:

Seguro Directo (*Direktversicherung*)

Es un seguro que concierne al propio empresario como titular, pero a favor del trabajador y, en su caso, de sus beneficiarios supervivientes. De las prestaciones de este seguro se benefician los trabajadores y sus herederos, suele darse en las pequeñas empresas.

Caja de Pensiones (*Pensionskasse*)

Las cajas de pensiones son corporaciones autónomas de seguros a las que el empresario abona las primas que el trabajador puede complementar transfiriendo parte del sueldo. Tiene la única finalidad de garantizar al trabajador una pensión complementaria en forma de seguro de vida. La política de inversiones es conservadora, dando más seguridad a la inversión pero posiblemente menos rendimientos.

Fondo de Pensiones (*Pensionsfond*)

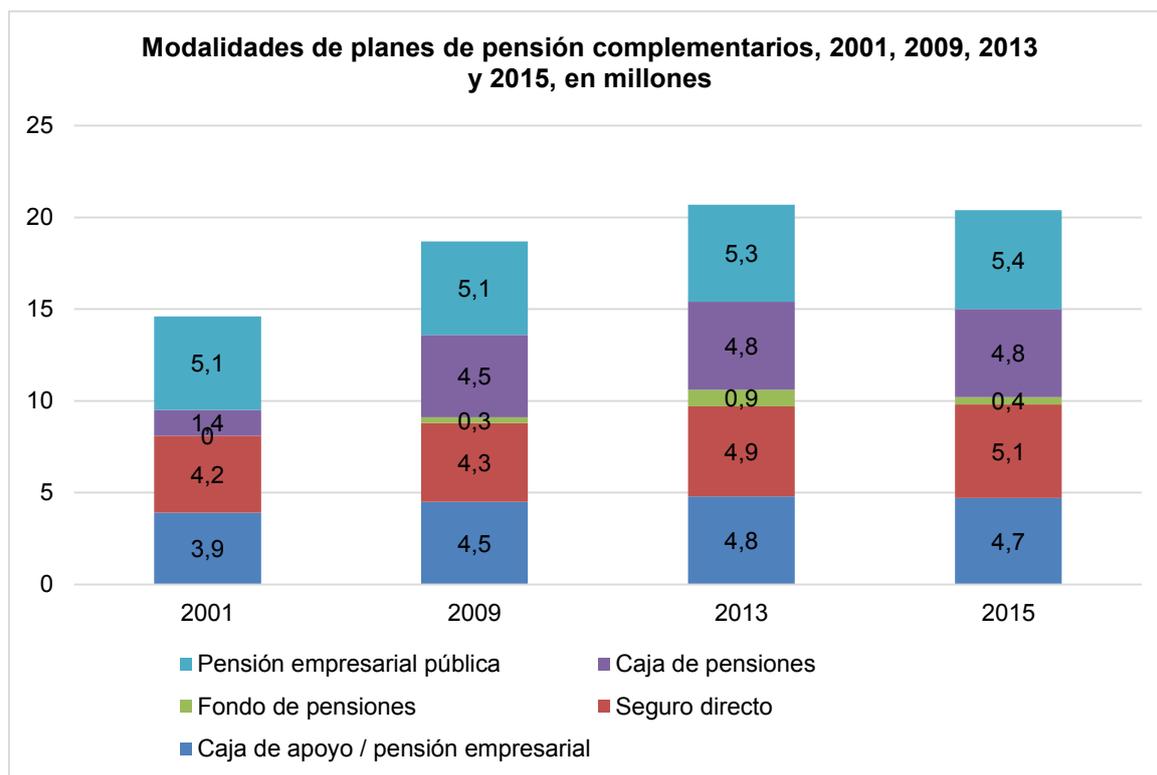
El principio de estos fondos es el mismo que el de las cajas, salvo en la política de inversiones que puede ser más agresiva que la de éstas.

Pensión empresarial (*Direktzusage*)

La empresa se compromete a abonar una pensión complementaria a sus trabajadores a costa de su patrimonio, normalmente las empresas grandes asumen un compromiso de este tipo.

Caja de apoyo (*Unterstützungskasse*)

El empresario constituye una asociación o fundación a estos efectos, el plan se nutre de las aportaciones del propio empresario y, en algunos casos, de las primas abonadas por el trabajador.



El 26% del conjunto de los hombres mayores de 65 años y el 7% de las mujeres perciben una pensión empresarial de un plan complementario. Este porcentaje aumenta al 37% y al 10% respectivamente si solamente se tiene en cuenta al colectivo de personas que reúne los requisitos para recibir una pensión de este tipo: haber trabajado en la empresa privada (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, 2015). Con ello, las pensiones empresariales son el segundo pilar en lo relativo a su importancia para la prevención de la vejez después de las pensiones públicas, que abarcan al 90% de los jubilados y jubiladas. Las diferencias entre hombres y mujeres son considerables no solamente en la implantación de estas pensiones, sino también en el importe medio de las mismas. Los hombres reciben a partir de 55 años una media de 578 euros mensuales, las mujeres de 245 euros, y las de viudedad ascienden a 313 euros.

**Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales, importe neto
(beneficiarios mayores de 55/65 años (en miles, en %, euros))**

	Pensiones propias		Pensiones derivadas
	Hombres	Mujeres	Viudedad
Personas mayores de 55 años			
Número de beneficiarios (en miles)	2.127	722	595
Importe (en %)			
Menos de 25 euros	2	5	3
25 a 49 euros	6	14	13
50 a 99 euros	15	22	18
100 a 199 euros	20	26	27
200 a 299 euros	12	10	10
300 a 499 euros	16	10	9
500 a 699 euros	8	6	6
700 a 999 euros	6	3	6
1.000 y más euros	17	4	8
Importe medio por beneficiario (en euros)	578	245	313
Personas a partir de 65 años de edad			
% sobre el total de posibles beneficiarios	37	10	21

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017: 33

En la parte oriental del país los períodos de aportaciones a los planes complementarios han sido mucho más cortos y, por lo tanto, la implantación de estas pensiones es mucho menor. En la parte occidental el 45% de los hombres reciben una pensión complementaria, en la parte oriental este porcentaje es solo del 6% respectivamente. El importe de las pensiones complementarias para los hombres es de 592 euros mensuales en Alemania occidental, un 162% más que la de los hombres en la parte oriental (226 euros). La diferencia es del 72% en el caso de las mujeres. La pensión empresarial media asciende a 251 euros en la parte occidental y a 141 euros mensuales en la oriental.

**Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales, importe neto
(beneficiarios mayores de 55/65 años (en miles, en %, euros))**

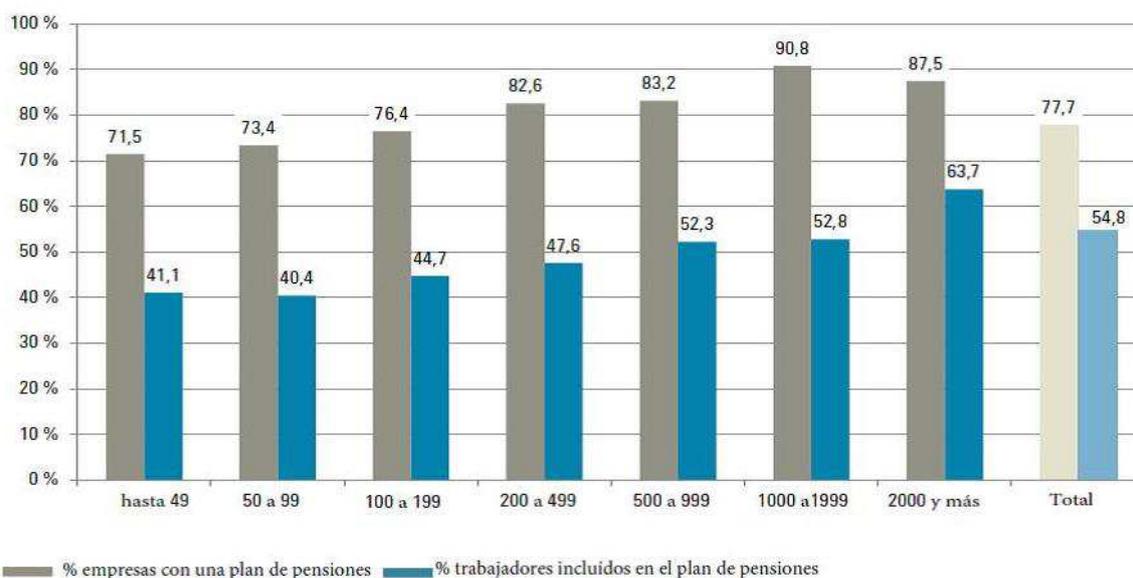
	Alemania occidental			Alemania oriental		
	Pensiones propias		Pensiones derivadas	Pensiones propias		Pensiones derivadas
	Hombres	Mujeres	Viudedad	Hombres	Mujeres	Viudedad
Personas mayores de 55 años						
Número de beneficiarios (en miles)	2.046	686	591	81	37	3
Importe (en %)						
Menos de 25 euros	1	5	3	9	8	/
25 a 49 euros	6	13	13	9	24	/
50 a 99 euros	15	22	18	29	29	/
100 a 199 euros	19	26	27	21	15	/
200 a 299 euros	12	9	10	9	14	/
300 a 499 euros	16	10	9	14	6	/
500 a 699 euros	8	6	6	5	2	/
700 a 999 euros	6	3	6	3	-	/
1.000 y más euros	17	5	8	2	3	/
Importe medio por beneficiario (en euros)	592	251	313	226	141	/
Personas a partir de 65 años de edad						
% sobre el total de posibles beneficiarios	45	11	27	6	2	/

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017: 106

En líneas generales, la evolución del importe de las pensiones empresariales que reciben hombres y mujeres ha sido similar: las de los hombres experimentaron un incremento entre 2003 y 2015 del 30%, las de las mujeres un 33% y las de viudedad un 34%. En cuanto a las diferencias por nacionalidad y origen migratorio llama la atención que solamente el 13% del conjunto de los hombres de nacionalidad con origen migratorio mayores de 65 años recibe una pensión complementaria de solamente 195 euros mensuales frente al 26% de los hombres de nacionalidad alemana (media: 627 euros mensuales) y el 27% de los hombres extranjeros (media: 379 euros). Sin embargo, si solamente se contempla la implantación en el colectivo con derecho a estas pensiones, es decir, el porcentaje sobre el total de jubilados procedentes del sector privado, el porcentaje es del 47% de los hombres alemanes y del 34% de los extranjeros. En el caso de las mujeres es del 7% de las ciudadanas alemanas sin origen migratorio, del 8% de las alemanas con origen migratorio y del 8% de las ciudadanas extranjeras.

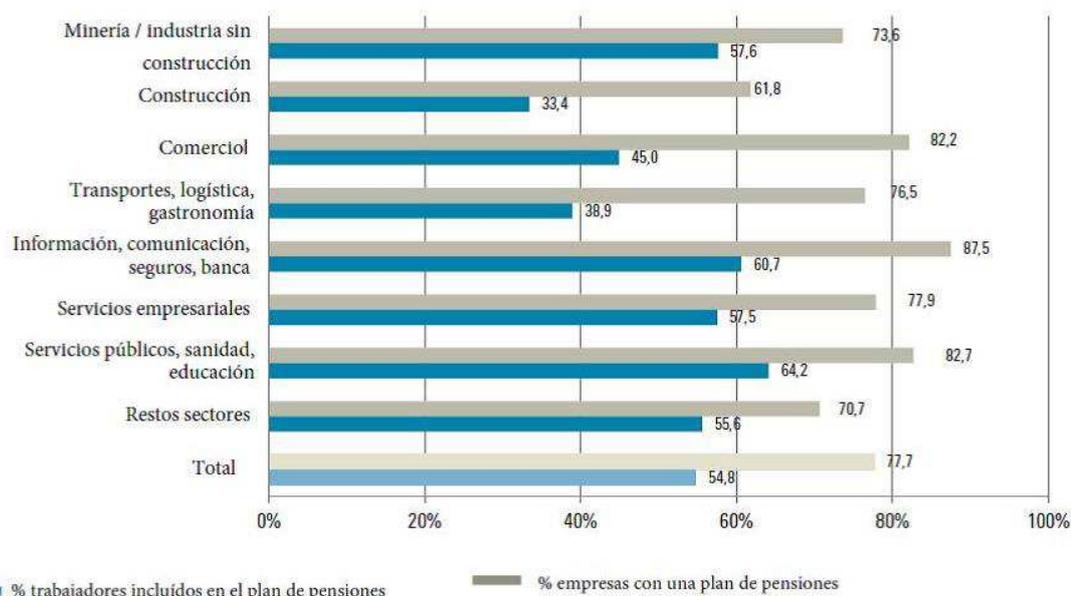
Por otra parte, la implantación de los planes complementarios es mucho menor en la PYME. En 2012, el 84% de los trabajadores en empresas con más de 1.000 trabajadores contaban con un plan pero solo el 35% de los trabajadores en empresas con menos de 50 trabajadores (Freudenberg et al. 2016). La implantación de estos planes complementarios es mucho mayor en las empresas acogidas a convenio. El 77% de estas empresas cuentan con un plan complementario, al que están acogidos el 54,8% de los trabajadores. Se dan con mucha mayor frecuencia entre las empresas grandes que en las pequeñas.

Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por tamaño de la empresa, 2015



También son considerables las diferencias entre los sectores. El 87,5% de las empresas acogidas al convenio del sector de la información, comunicación, banca y seguros cuenta con planes complementarios, frente al 61,8% de la construcción. También varía el porcentaje de trabajadores acogidos que oscila entre el 33,4% en la construcción y el 64,2% de los empleados públicos.

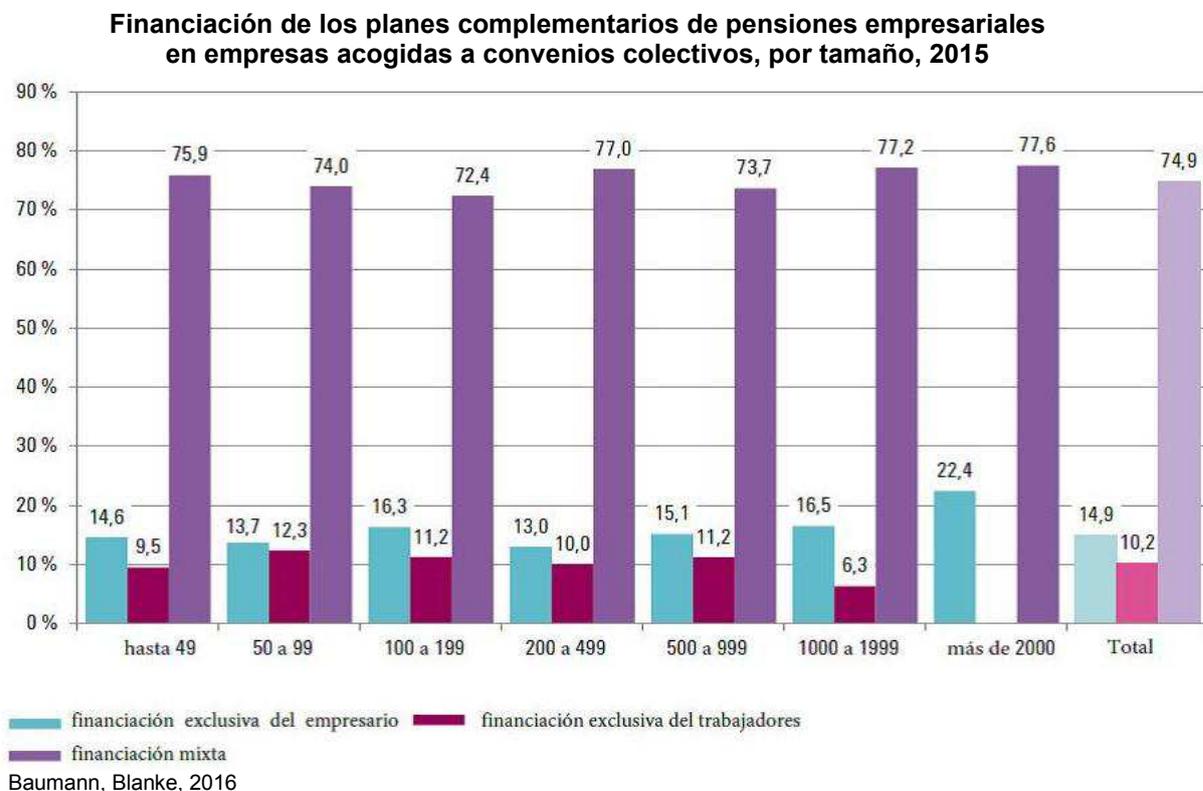
Implantación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por sector, 2015



Baumann, Blanke, 2016

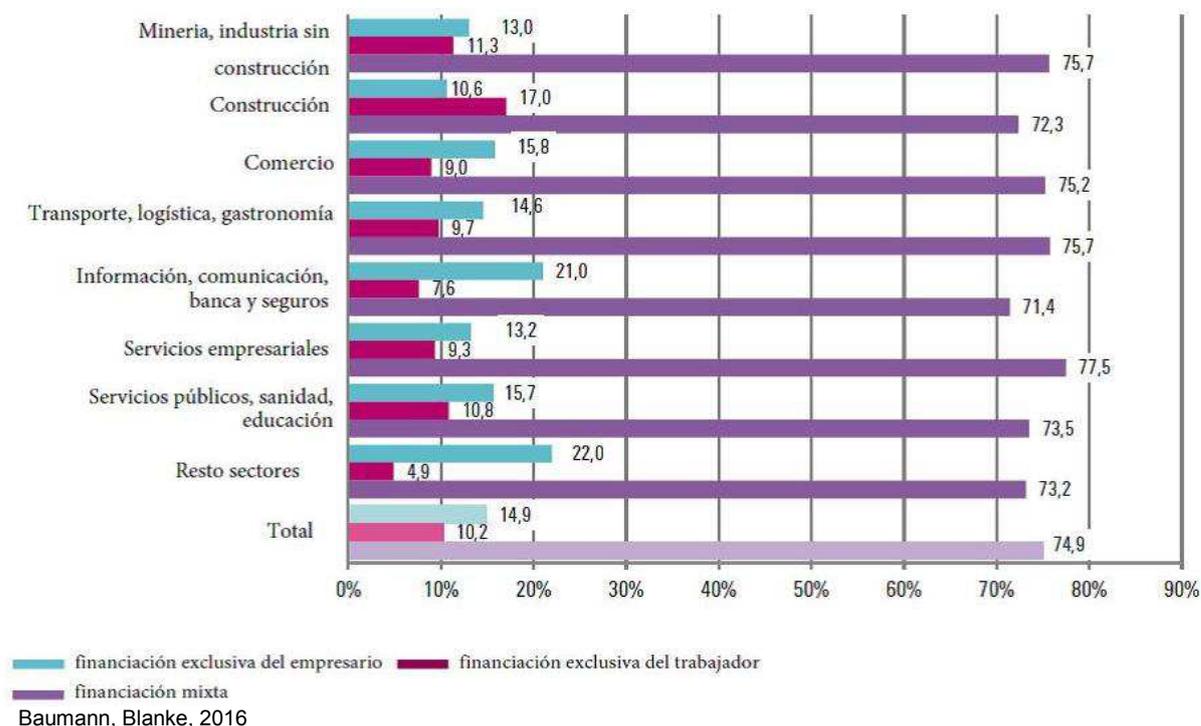
La mayoría de estos planes cuentan con financiación mixta por parte del empresario y del trabajador, solamente el 14,9% de los planes cuenta con

financiación exclusiva por parte del empresario y el 10,2% por el trabajador. Destacan las grandes empresas con un porcentaje superior a la media de los planes en los que las aportaciones corren a cargo del empresario y prácticamente ningún plan con financiación exclusiva a cargo del trabajador.



Por sectores, apenas hay diferencia en lo relativo a la financiación mixta de las aportaciones, pero sí en cuanto a la financiación exclusiva por el empresario que oscila entre el 13,0% en minería e industria y el 22,0% en el resto de los sectores.

Financiación de los planes complementarios de pensiones empresariales en empresas acogidas a convenios colectivos, por sector, 2015



En este orden de cosas, interesa señalar que un reciente informe del Instituto de Investigación Económica (IW-Köln, 2016), cercano a la patronal, llega a la conclusión de que el menor porcentaje de las PYME con un plan complementario no supone necesariamente que los trabajadores de estas empresas cuenten con menos ingresos en la vejez, dado que los ingresos en la vejez se componen de diferentes elementos (pensiones públicas, privadas, empresariales, patrimonio).

Freudenberg et al. (2016) revisan diversos informes que analizan los motivos por los que la implantación de estos planes complementarios no es mayor. La principal razón aducida por los empresarios es una supuesta falta de interés por parte de los trabajadores, en muchos casos una impresión subjetiva, no corroborada por las encuestas y entrevistas a los trabajadores. Los empresarios afirman además que la complejidad de los planes complementarios, los gastos y la carga administrativa que conllevan y la falta de recursos de los trabajadores para asumir las aportaciones a un plan son razones de peso para no plantearse la puesta en marcha de un plan. En ninguno de los trabajos analizados figura la responsabilidad de garantizar una pensión determinada entre los principales motivos para renunciar a un plan de pensiones.

Un porcentaje de los trabajadores indica que la principal razón por la que no cuentan con una pensión empresarial es que su empresario no ofrece ningún plan. Sin embargo, dado que es un derecho subjetivo de todos los trabajadores contar con un plan complementario, estos trabajos no

especifican si los trabajadores han reclamado de forma activa un plan. Además, es cierto que muchos planes complementarios solo prevén el acceso del personal directivo. En esos casos, la gran mayoría de los trabajadores están excluidos. Otros motivos son: la falta de recursos, disponer ya de otros planes de previsión, la falta de conocimiento y el temor a perder los derechos adquiridos en caso de cambiar de empresa.

Un riesgo adicional para los planes complementarios de pensiones empresariales, que no toca la iniciativa del Gobierno pero que ciertamente podrá ser decisivo para este modelo de previsión para la vejez, son los bajos tipos de interés, que no solo lastran los resultados de los planes complementarios sino suponen una enorme carga financiera para muchas empresas que se ven obligadas a aumentar la provisión para poder afrontar futuras obligaciones (*Hans-Böckler-Stiftung* 2016).

La reforma de los planes complementarios de pensiones empresariales

En 2001, el Gobierno federal, entonces liderado por los socialdemócratas, dio un giro radical al sistema de pensiones alemán. Puso en marcha una reforma encaminada a bajar radicalmente la tasa de reemplazo de las pensiones públicas, dando a la vez un impulso a las dos otros pilares que forman el sistema de pensiones: los planes complementarios de pensiones empresariales y la subvención de las pensiones privadas. El acuerdo de Gobierno para esta legislatura firmado en 2013 incluía un apartado, en el que SPD y CDU/CSU se comprometían a reforzar los planes complementarios.

“Reforzar la previsión para la vejez privada y empresarial

La previsión para la vejez será más estable en un contexto de cambio demográfico, si se sustenta en varios pilares fuertes. Por ello reforzaremos los planes complementarios de pensiones empresariales. Deberá ser algo normal también para los trabajadores de la PYME y por eso queremos crear las condiciones para que los planes complementarios tengan una gran implantación en la PYME. Para ello estudiaremos como eliminar impedimentos en la PYME. Procuraremos que en el contexto europeo también se mantengan las buenas condiciones marco de los planes complementarios.” (CDU/CSU y SPD 2013)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó a finales de 2014 una propuesta para crear un modelo para los planes complementarios de pensiones empresariales basado en la negociación colectiva que sirvió de punto de partida de un proceso de diálogo tripartito (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* 2015). El ministerio señaló que el objetivo de la propuesta es mejorar la implantación de los planes complementarios en la PYME, indicando que mientras que el 60% del conjunto de los

trabajadores sujetos a cotizaciones cuenta con un plan complementario, este porcentaje desciende al 30% en la PYME. El principal problema que quiere afrontar el ministerio con esta iniciativa es la responsabilidad del empresario con respecto al cumplimiento de los importes comprometidos por el empresario (*Deutscher Bundestag 2016*) regulada por la Ley para Reforma del seguro público de pensiones y para el fomento de la creación de un fondo capitalizado para la previsión en la vejez (*Altersvermögensgesetz*). La Ley codificaba una doctrina consolidada en la jurisprudencia alemana, pero a su vez condicionaba considerablemente la voluntad de los empresarios a ofrecer un plan complementario a sus trabajadores.

La ley tiene dos objetivos principales: ampliar la implantación de los planes complementarios y crear incentivos económicos para trabajadores con ingresos bajos.

Ampliar el grado de implantación de los planes: El principal instrumento es eliminar la obligatoriedad de determinar el importe de las pensiones en el momento de ofrecer un plan complementario. Este principio, denominado "pay and forget", podrá hacerse efectivo siempre y cuando se trate de un plan consensuado por los agentes sociales, que los agentes sociales hubieran llegado a un acuerdo recogido en un convenio colectivo y que se cree un organismo de gestión bipartito.

Es decir, el proyecto de ley quiere añadir un sexto modelo, denominado *de acuerdo colectivo*, a las cinco modalidades de planes complementarios mencionados anteriormente (Seguro Directo, Caja de Pensiones, Fondo de Pensiones, Pensión Empresarial y Caja de Apoyo).

El organismo bipartito de gestión será el que asuma la responsabilidad de determinar un importe mínimo de la pensión empresarial. Los empresarios deberán aportar al menos el 15% de la prima del trabajador a un fondo de garantía para poder hacer frente a los altibajos del mercado de capitales. La ministra Nahles espera que el 60% de las empresas ofrezcan planes a sus trabajadores y señala que la responsabilidad empresarial se había convertido en un impedimento para lograr una mayor diseminación de estos planes. El ministerio introduce dos mecanismos de supervisión para garantizar la viabilidad de estos planes complementarios: la Oficina Federal para la Supervisión de Servicios Financieros (Bafin) y los propios convenios colectivos (*Deutscher Bundestag 2016*).

Ayudas e incentivos económicos: La ley prevé además una ayuda para los trabajadores con ingresos mensuales de hasta 2.000 euros. Los empresarios recibirán una bonificación de hasta el 30% de aportaciones empresariales entre 240 y 480 euros anuales. Futuras pensiones empresariales entre 100 y 200 euros mensuales no serán tenidas en

cuenta a la hora de calcular el importe de la ayuda social para la vejez (*Grundsicherung im Alter*). Además, amplía el tope del importe de las aportaciones exentas del pago de impuestos del 4% al 8% de la base máxima de cotización a la Seguridad Social.

A comienzos de abril la prensa informaba que el proyecto de ley para reformar los planes complementarios de pensiones podría no ser aprobado en esta legislatura. Las críticas se centraban en que la reforma incluye una modalidad de pensión empresarial que no contempla un importe garantizado. El Parlamento aplazó la segunda y tercera deliberación de finales de abril a mediados de mayo. Entre los detractores del modelo propuesto se encontraban parte de las empresas que ofrecen este tipo de pólizas, algunos sindicatos y la CSU de Baviera. CDU y SPD insistieron en sacar adelante el proyecto, indicando que supondría una importante descarga para las empresas que en la actualidad asumen el riesgo de tener que garantizar el importe de estas pensiones. En las negociaciones de última hora, que hicieron posible la aprobación de la ley, los partidos del Gobierno acordaron las siguientes modificaciones:

- Introducir en la ley un incremento de las ayudas que se conceden a los planes de pensiones privados, el tercer pilar del sistema alemán de pensiones, que pasarán de 154 a 175 euros mensuales. Los 10,9 millones de trabajadores que cuentan con una pensión privada obtendrán 21 euros anuales más al año. Aumenta de 2.000 a 2.200 el tope de los ingresos mensuales hasta el que los empresarios podrán obtener una bonificación de las aportaciones que realiza al plan de pensiones. Ambas mejoras supondrán un coste adicional de 50 millones de euros al año.
- Por último, el acuerdo prevé que todos los empresarios estarán obligados a complementar la aportación que el trabajador hace a su plan de pensión pagando al menos un 15% de dicha aportación. Esta obligación también se hará extensiva a los planes complementarios suscritos antes de la entrada en vigor de la ley.

Reacciones al proyecto de ley

La eliminación de la responsabilidad empresarial del importe de la pensión es uno de los puntos más controvertidos de la ley. Con motivo del primer debate parlamentario sobre el proyecto de ley, llevado a cabo el 10.3, la oposición parlamentaria y parte del sector de seguros critica el proyecto de ley de reforma de los planes complementarios de pensiones empresariales, impulsado por la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). Las críticas se centraron en la eliminación de un importe garantizado. Los planes complementarios de pensión empresarial, acordados por los agentes sociales, tendrían el privilegio de no tener que comprometerse a abonar un importe determinado. La ministra cree que,

con ello, la patronal se podría mostrar dispuesta a impulsar estos modelos ya que en una fase de intereses bajos, como la actual, resulta difícil vaticinar el resultado de una inversión y muchas empresas podrían tener que asumir la diferencia, en caso de que los fondos no obtengan los réditos esperados. La patronal cree que la introducción de esta modalidad incrementa el atractivo de la concertación de planes de pensión empresarial. La oposición y parte del sector de seguros temen que muchas empresas prometan réditos exorbitantes e inviertan una parte importante de los fondos en bolsa, aumentando de esta manera el riesgo.

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA, 2015) en un primer momento criticó que la propuesta del ministerio priorizaba los planes complementarios gestionados por organismos conjuntos de los agentes sociales y abogaba por eliminar la responsabilidad empresarial para las pensiones en todos los planes complementarios, definir los sistemas de garantía de estas pensiones empresariales y, en especial, de la cobertura por el fondo conjunto PSVaG. Abogaban por mejorar las ayudas estatales para trabajadores con salarios bajos, incrementar sensiblemente los topes de las aportaciones que pueden ser desgravadas o que estén exentas de las cotizaciones a la Seguridad Social y reducir la carga burocrática a la hora de gestionar los fondos.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB 2015) afirmó en una primera toma de posiciones que la propuesta no era adecuada para lograr un mayor compromiso de la PYME con los planes complementarios, teniendo en cuenta el importante segmento de trabajadores con salarios muy bajos y la poca importancia de los convenios colectivos en este ámbito empresarial. Señalan que la negociación colectiva no puede suplir las políticas sociales del Gobierno, abogan por implementar un modelo que facilite el acceso de todos los trabajadores a los planes complementarios con independencia del grado de negociación colectiva en los respectivos sectores. Defienden incrementar la participación económica de los empresarios en los planes y mejorar las ayudas económicas y las desgravaciones fiscales para incentivar la contratación de planes por los trabajadores con salarios bajos. Temen que muchos empresarios intenten eliminar retroactivamente la responsabilidad empresarial para planes ya existentes y critican este principio por considerar que exime a los empresarios de su responsabilidad social para con sus trabajadores. Al igual que la BDA critican los organismos conjuntos de gestión y las incongruencias en cuanto al fondo de garantía para los casos de quiebra empresarial.

La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento invitó el 27.3.2017 a diversos expertos y organizaciones a una sesión pública para conocer su opinión (compendio de los posicionamientos de los expertos y organizaciones: Deutscher Bundestag 2017). La DGB, el sindicato del

metal IG Metall y el sindicato de servicios Ver.di reiteraron sus críticas a la eliminación de la obligatoriedad de garantizar un determinado importe de pensión. La DGB elogió el hecho de que la ley quiera impulsar los planes complementarios reforzando la negociación colectiva, pero instó al Legislativo a facilitar la declaración de vigencia universal de los convenios colectivos sectoriales para afrontar el problema de falta de implantación de la negociación colectiva en algunos sectores.

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) disiente del planteamiento sindical y cree que la eliminación de la garantía del importe de las pensiones puede ser una vía útil para lograr ampliar la implantación de los planes complementarios. No obstante, cree que la focalización de la ley en los acuerdos colectivos no tiene en cuenta que solamente el 5% de la PYME tiene un comité de empresa y critican la aportación que las empresas deben hacer al fondo de garantía. Diversos expertos coincidieron con la patronal en defender la eliminación de dicha responsabilidad y abogaron por mantener el principio de la voluntariedad de contratación de los planes, de lo contrario la PYME correría el peligro de crear planes estandarizados que no se ajustan a las necesidades y posibilidades específicas de las empresas. Varios expertos pusieron en tela de juicio que la ley realmente pueda lograr su principal objetivo, es decir conseguir una mayor implicación de la PYME con los planes complementarios. Éstos opinan que la nueva normativa llevará a una duplicidad de sistemas: uno, en el que el empresario se compromete al pago de una pensión de un importe determinado, y otro, en el que el empresario no tiene que contraer esa obligación.

Una vez conocido el acuerdo, la Confederación Alemana de Sindicatos y diversas organizaciones de la patronal mostraron su satisfacción con las mejoras introducidas. La oposición parlamentaria reiteró sus críticas a la centralidad de los convenios colectivos, que excluirá a muchos trabajadores empleados por empresas no sujetas a convenio, y a la desaparición de la obligatoriedad de garantizar un importe mínimo de la pensión.

Los comentarios de la prensa al acuerdo final alcanzado en mayo han sido muy dispares. El diario **Die Tageszeitung** señala en su edición del 30.5 que esta ley dista mucho de ser una reforma en profundidad. El hecho de que, una vez que entre en vigor, ya no se tendrá en cuenta la totalidad de las pensiones complementarias para calcular la ayuda social para mayores, apenas reducirá el riesgo de los beneficiarios de esta prestación de caer en situación de pobreza. Las pensiones complementarias de los auténticos beneficiados de la ley, las personas que cuentan con un trabajo regular, preferentemente en una gran empresa, están expuestas a los vaivenes de los mercados financieros.

El diario **Frankfurter Allgemeine Zeitung** señaló ese mismo día que las negociaciones de última hora han mejorado considerablemente el proyecto de ley presentado por el Gobierno y remiten a las reacciones de los agentes sociales que coinciden en mostrar su satisfacción.

El diario **Neues Deutschland** opina en un artículo que esta reforma no conseguirá ampliar sustancialmente el número de trabajadores que cuenta con un plan complementario, dado que la PYME no dispone de un margen económico suficiente para suscribir un plan.



BELGICA

ESTUDIO SOBRE LOS REGÍMENES SECTORIALES DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS¹⁸

Introducción

El Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social ha publicado un estudio sobre la situación de los regímenes sectoriales de pensiones complementarias. El estudio pretende poner de manifiesto cómo ha funcionado durante sus 13 años de vigencia la Ley de 28 de abril de 2003 sobre pensiones complementarias.

En Bélgica, el sistema de pensiones consta de tres pilares: el legal, el complementario de naturaleza colectiva y el propiamente individual. Las pensiones complementarias de carácter colectivo (RPC) juegan un papel importante y se configuran como el segundo pilar del sistema belga de pensiones.

Un RPC es un sistema de pensión creado en el ámbito de una empresa o de un sector de actividad a favor de los trabajadores que se financia con aportaciones colectivas. Este RPC genera un ingreso complementario de la pensión legal. El estudio del SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social sólo aborda el tratamiento de los RPC en los convenios colectivos de trabajo sectoriales. No se analizan, por lo tanto, el tratamiento de este tema en los convenios colectivos de trabajo de empresa.

Análisis sectorial

Base jurídica

Los RPC se rigen por la Ley de 28 de abril de 2003. Uno de los objetivos de esta ley consistía en impulsar la implantación de sistemas complementarios de pensiones a través de la negociación colectiva sectorial con el fin de garantizar a sus beneficiarios un adecuado nivel de ingresos en el momento de su jubilación.

Una vez que los interlocutores sociales deciden la creación de un régimen de pensiones sectorial, la Ley de 28 de abril de 2003 impone la obligación de confiar a una entidad externa la ejecución del compromiso de pensiones con la finalidad de proteger adecuadamente las reservas constituidas para el pago de las futuras pensiones de jubilación o de viudedad.

¹⁸ Fte.: Servicio Público Federal Empleo, Trabajo y Concertación Social

Definición de los conceptos de base

El RPC sectorial de pensión complementaria es un compromiso de pensión adoptado en un sector de actividad sobre la base de una relación laboral entre el empleador y el trabajador. La pensión complementaria será percibida por el trabajador como complemento de su pensión de jubilación legal, pudiendo adoptar la forma de capital único o de renta periódica (mensual, anual, etc.). Estas pensiones complementarias se basan en el principio de capitalización. Esto significa que el importe de la pensión que el trabajador recibirá en el momento de su jubilación legal se financia con aportaciones del propio trabajador y de su empleador realizadas a lo largo de su vida laboral.

Una vez instaurado un RPC a través de la negociación colectiva sectorial, su gestión recae sobre una entidad de pensiones. Normalmente este entidad es una empresa de seguros o una institución de retiro profesional creada específicamente en el ámbito de un sector de actividad para la gestión concreta de su RPC.

Sistema tripartito

A grandes rasgos, el RPC implica la participación de tres partes: el organizador del plan, la entidad gestora del plan y el trabajador beneficiario. El organizador adquiere el compromiso de pago de una pensión complementaria al trabajador y realiza el ingreso de las aportaciones para su financiación a la entidad gestora de la pensión. Por último, la entidad gestora del RPC realiza el pago de la pensión complementaria al trabajador cuando se produce el hecho causante (jubilación).

La relación entre el organizador del plan y los trabajadores se formaliza a través de un compromiso de pago de una pensión complementaria en los términos descritos en el reglamento del plan de pensiones. A su vez, la pensión complementaria se financia a través de dos tipos de cotizaciones: personales a cargo del trabajador y patronales a cargo del empleador. Los empleadores recaudan ambas cotizaciones y las ingresa en la cuenta del organizador del plan, que a su vez las transfiere a la entidad gestora.

Las obligaciones del organizador del plan varían en función de los diferentes tipos de compromiso de pensión adquiridos:

- De contribución definida: el compromiso del organizador se limita al ingreso de una cantidad determinada para la constitución de la pensión complementaria, con o sin un rendimiento garantizado. El organizador no promete un resultado final. Sólo se compromete a realizar las aportaciones debidas. Con este tipo de compromiso el

riesgo financiero corre a cargo del trabajador, por cuanto que la única obligación del organizador consiste en el pago de las cotizaciones previstas. El rendimiento que obtenga el trabajador dependerá de la evolución de los mercados financieros.

- De prestación definida: el organizador se compromete a pagar una pensión definida desde el inicio: un capital o una renta. El reglamento del plan establece el importe de dicho capital o renta, que normalmente se calcula mediante una fórmula que tiene en cuenta los años de la vida laboral y el salario del trabajador beneficiario. En este modelo el organizador corre con el riesgo financiero, puesto en todo caso debe garantizar el resultado comprometido.
- De "cash balance": el organizador se compromete al pago de una pensión compuesta de una cotización determinada mejorada con un rendimiento establecido en el reglamento del plan de pensiones.

Como ya se ha indicado, para aplicar el compromiso de pensiones, el organizador sectorial está obligado a contratar los servicios de una entidad externa. El organizador del plan no puede gestionarlo por sí mismo. La externalización de la gestión es obligatoria y tiene como finalidad la protección de las reservas constituidas a favor de los trabajadores en caso de quiebra. En el ámbito de las relaciones entre el organizador del plan y la entidad gestora, aquél paga a ésta la cotización debida por cada trabajador beneficiario.

Por último, la relación entre entidad gestora y trabajador se limita al pago por la primera al beneficiario de la pensión complementaria, sean en forma de capital o en forma de renta periódica.

Tipos de pensiones complementarias

En función de su contenido, en Bélgica hay dos tipos de pensiones complementarias: la pensión ordinaria y las pensiones sociales con compromisos de solidaridad. La pensión complementaria ordinaria prevé únicamente el pago de una pensión de esta naturaleza de jubilación o de viudedad. Las pensiones sociales prevén, además del pago de la pensión ordinaria, un denominado contenido de solidaridad, que consiste en la concesión de determinadas prestaciones adicionales.

Evolución del número de RPC sujetos a la Ley de 28 abril 2003

Desde el año 2005, el número de sectores de actividad que han adoptado sistemas complementarios de pensiones ha ido en aumento. En dicho año había un total de 13 sectores, que aumentaron a 27 en el año 2009 y a 38

en 2011. Este aumento se debió a la incorporación de importantes sectores, como la industria química y el transporte. A finales del año 2016 el número de sectores con RPC ascendía a 49. El número de trabajadores del sector privado beneficiarios se elevaba a 1.393.227, lo que equivalía aproximadamente a la mitad de los trabajadores ocupados en dicho sector.

Los sectores más importantes en términos de número de trabajadores ocupados son el sector de servicios de salud, el sector de la industria del metal y el sector de la hostelería. Sin embargo, se constata que aún existen importantes sectores que carecen de RPC: el sector bancario, comercio minorista de alimentación, sector de grandes empresas de venta minorista, el comercio minorista por cuenta propia, etc.

Características de los regímenes sectoriales

Por lo que se refiere a la entidad gestora del RPC, la mayor parte de los sectores han optado por una empresa de seguros (67%), mientras que sólo 15 sectores han confiado la gestión del plan a una entidad de financiación de pensiones.

En cuanto al tipo de pensión complementaria garantizada, de los 49 RGP vigentes 25 de ellos se han inclinado por una pensión social con compromisos de solidaridad.

En lo que concierne a los sujetos incluidos en los RPC, hay que señalar que existen dos variantes: aquéllos que prevén la exclusión de determinados empleadores de su campo de aplicación y aquéllos que conceden esta posibilidad a los empleadores incluidos en el sector que dispone de un RPC. Esta última posibilidad (opting out) faculta a quines elijan esta opción a organizar ellos mismos de forma autónoma todo o parte de un régimen de pensiones complementarias. Una cláusula de esta naturaleza (opting out) figura en 6 de los RPC analizados.

Por lo que se refiere a la financiación de los RPC, ésta se realiza a través de una cotización a cargo del empleador y de otra cotización personal a cargo del trabajador en el caso de que este último también deba contribuir a su financiación. Casi todos los RPC prevén una financiación exclusivamente patronal. Sólo dos RPC contemplan aportaciones personales de los trabajadores.

El importe de las cotizaciones se determina en forma de un porcentaje del salario del empleado, aunque algunos RPC prevén también contribuciones de cuantía fija o aportaciones fijadas en función de la antigüedad de los trabajadores en el sector considerado.

Cuando las aportaciones se realizan en forma de porcentaje sobre el salario, éste suele oscilar entre el 1% y el 3%.

Estatuto único de los RPC

La distinción entre las categorías profesionales de obreros y empleados son frecuentes en los RPC. La Ley de 5 de mayo de 2014 adicionó diversos artículos a la Ley de 28 de abril de 2003, sobre pensiones complementarias, con el fin de poner fin a las diferencias de trato que tenían su origen en la distinción entre obreros y empleados. Por lo tanto, en la actualidad existe una obligación de poner fin, a partir del 1 de enero de 2025, a todas las diferencias que traigan su caso en la distinción anterior. Durante un periodo transitorio que se inició el 1 de enero de 2015 y que terminará en el año 2025, todas las situaciones discriminatorias entre ambos colectivos deben ser suprimidas de forma progresiva.

En definitiva, se trata de que, una vez finalizado el periodo transitorio, todos los sectores profesionales dispongan de planes de pensiones complementarias únicos, con independencia de la categoría profesional de los beneficiarios.

Conclusión

Uno de los principales objetivos de la Ley de Pensiones Complementarias es su generalización a través de un sistema colectivo que permita al mayor número de trabajadores posible beneficiarse de un ingreso que complemente su pensión legal. Para cumplir este objetivo del segundo pilar del sistema belga de pensiones, la LPC favorece los RPC surgidos de los procesos de concertación social. En este sentido, los interlocutores sociales asumen una gran responsabilidad y protagonismo en el desarrollo de sistemas de pensiones complementarias de naturaleza colectiva. A través de convenios colectivos de trabajo sectoriales, cuyo ámbito personal de aplicación es suficientemente amplio, se garantiza que los RPC lleguen al mayor número de trabajadores posible.

Del análisis realizado en su estudio por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social se desprende que cada vez son más numerosos los convenios colectivos sectoriales que incluyen RPC en su clausulado. De esta manera, puede afirmarse que el objetivo pretendido por la ley de Pensiones Complementarias se ha cumplido satisfactoriamente, a pesar de que algunos grandes sectores de actividad carecen todavía de regímenes de pensiones complementarias.

Por otra parte, para que los RPC garanticen de forma efectiva el poder adquisitivo de sus beneficiarios durante su jubilación, es necesario que las

contribuciones realizadas tengan un nivel de suficiencia adecuado. Sólo de esta manera, la pensión complementaria puede resultar un complemento significativo de la pensión de jubilación legal. A tal efecto, el estudio realizado por el SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social considera que las cotizaciones realizadas en la actualidad a los RPC son bastante bajas y que, en consecuencia, las pensiones complementarias abonadas a los trabajadores constituyen en muchos casos un complemento insignificante de su pensión de jubilación legal. En relación con esta última consideración hay que tener en cuenta que el escaso importe de las contribuciones a los RPC se explican, de una parte, por las dificultades económicas de las empresas durante los últimos años y, de otra, por las limitaciones impuestas a su crecimiento en la norma salarial vigente en cada momento.

Por último, queda por ver si la actual tendencia a la individualización de los RPC constituirá un freno a la elaboración de futuros planes colectivos de pensiones en los sectores de actividad.

FRANCIA

LA FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN

En el año 2015, más de 300 000 millones de euros fueron dedicados en Francia a la financiación de las jubilaciones. Esta cantidad supone alrededor del 14 % del PIB. El Consejo de orientación de las jubilaciones (COR¹⁹) ha dado a conocer el contenido de la decimocuarta edición de su coloquio anual, que tuvo lugar el pasado mes de diciembre. El mismo ha permitido esclarecer el debate público sobre la materia, al examinarla bajo distintos aspectos. En la primera parte se ha realizado el análisis de la diversidad de los recursos y de las relaciones financieras entre los regímenes de jubilación. En la segunda parte se ha dedicado a la gestión de las reservas del sistema. La decimoquinta carta ²⁰del COR realiza una síntesis de los resultados de dicho coloquio.

La financiación del sistema de pensiones en Francia se caracteriza por la importante cuantía de los recursos económicos empleados y por la diversidad de los medios de recaudación utilizados, que son un reflejo del propio sistema.

La estructura de los recursos del sistema de jubilación francés

1.- La diversidad de los recursos y los lazos financieros entre los regímenes de jubilación.

La financiación del sistema puede analizarse desde tres ángulos distintos. Si se consideran las bases de las contribuciones, tres cuartas partes de los recursos tienen su origen en las cotizaciones. La disparidad entre los distintos regímenes es llamativa. A manera de ejemplo, mientras que los regímenes de la función pública se financian casi exclusivamente mediante las cotizaciones, los del sector agrícola se asientan sobre unos recursos diversificados.

Si se analizan desde el ángulo del circuito de financiación, las transferencias pueden ser internas (entre los distintos regímenes de jubilación) o provenir de terceros (sobre todo del Estado, a través de subvenciones y de transferencias de una parte de sus ingresos fiscales).

¹⁹ El COR, creado en mayo de 2000, es una instancia independiente y pluralista de concertación y de evaluación, en la que colaboran los agentes sociales, que tiene por objeto el análisis y el seguimiento de las perspectivas del sistema de jubilación francés a medio y a largo plazo.

²⁰ La financiación del sistema de jubilación francés. 14.º coloquio del COR – 12 de diciembre de 2016, publicado por el Consejo de orientación de la jubilación (La Carta del COR, n.º 15 – abril de 2017).

Finalmente, cabe una aproximación desde el ángulo de la finalidad de cada uno de los regímenes: hacerse cargo de las cotizaciones o de las prestaciones específicas en determinados regímenes, la solidaridad demográfica entre los regímenes de base o la dotación de equilibrio, e incluso el reembolso de la deuda por el Estado.

Los dispositivos de solidaridad pueden financiarse por los propios regímenes, por el Fondo de solidaridad de la vejez (FSV) o por organismos externos (Unédic, por ejemplo). Pueden consistir en la asunción del pago de una pensión (mínimo de vejez o pensión mínima), en derechos familiares (validación de los períodos de cotización o incrementos de las pensiones) o en la validación del derecho en relación con los períodos de desempleo o de enfermedad. En total, el 20 % de las prestaciones de derecho directo provienen de la solidaridad. Las cotizaciones relacionadas con estos derechos a menudo se apoyan sobre una base fija, sobre todo su período de servicios, y no financian los suplementos de pensión que recibirán los asegurados durante su jubilación.

Las transferencias por la compensación demográfica figuran entre las principales de las de carácter interno, dentro de los regímenes de jubilación de base. En un sistema de reparto, es natural que los regímenes con una demografía dinámica contribuyan en favor de los que no la tienen. A la compensación demográfica, se añaden, por ejemplo, las transferencias de cotizaciones entre el régimen general y los regímenes especiales y los desembolsos del FSV en concepto de solidaridad.

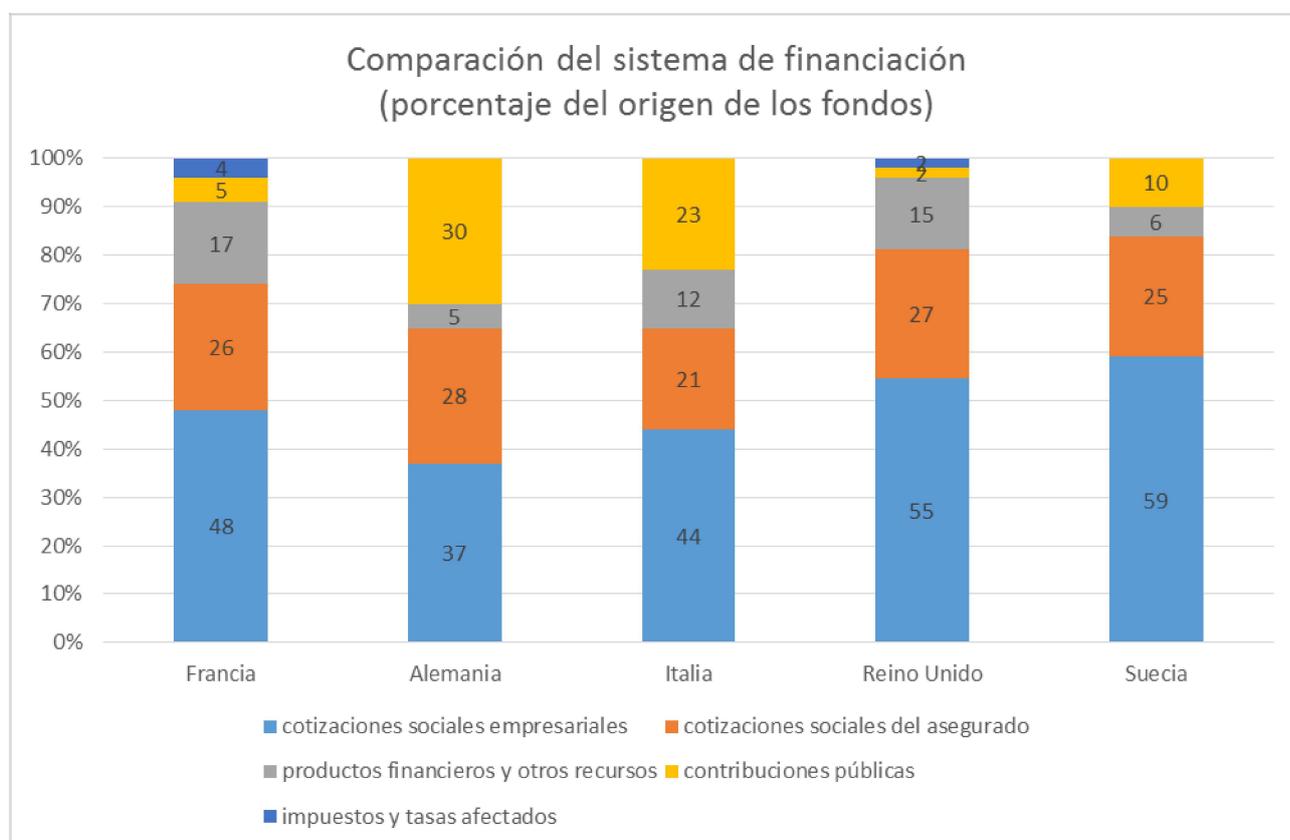
Los mecanismos de solidaridad financiera no quedan limitados a los regímenes de base, ni a la propia esfera de la jubilación. Así, la CNAF²¹ se hace cargo de los incrementos de las pensiones para los beneficiarios con tres hijos o más. Unédic asegura transferencias para asumir las cotizaciones de los desempleados. El Estado aporta subvenciones, provenientes de sus presupuestos, para determinados regímenes especiales.

Las cotizaciones de vejez representan alrededor del 80 % de la financiación de la contingencia vejez-supervivencia, frente al 50 % en el caso de la protección social por otros riesgos. El 14 % de la financiación proviene de los impuestos y tasas afectados (como la CSG²²), mientras que las contribuciones *públicas* (principalmente las subvenciones para lograr su equilibrio) aseguran el resto.

²¹ La Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), es la rama que se ocupa de la familia dentro de la Seguridad social francesa, realizando su gestión a través de 102 Cajas de subsidios familiares (CAF).

²² La contribution sociale généralisée (CSG) consiste en un gravamen proporcional y obligatorio que participa en la financiación de la Seguridad social en Francia.

En Europa, las jubilaciones se financian principalmente mediante las cotizaciones sociales, sin que exista un modelo tipo. Por más que las estructuras de financiación tiendan a un acercamiento, existen importantes disparidades. Así, en el cuadro inferior puede verse que, en los cinco países de referencia, la principal fuente de ingresos es la cotización de los empresarios. Pero, aun así, la disparidad es grande: mientras que en Alemania ésta supone el 37 % de los ingresos, en Suecia llega al 59 %. Francia ocupa una posición intermedia (44 %). La segunda partida en importancia es la cotización de los propios asegurados. En este caso, la disparidad es menor: si en Italia supone el 21 % de los ingresos, en Alemania alcanza el 28 %. Francia ofrece cifras que se alinean con las de los países más exigentes (26 %). Mientras que la suma de estas dos fuentes de financiación (cuotas empresariales y cuotas de los asegurados) totaliza el 65 % de los ingresos en el caso de Alemania y de Italia; si buscamos la referencia del Reino Unido (82 %) o de Suecia (84 %), comprobamos que entre los primeros y los segundos hay una diferencia de casi veinte puntos porcentuales. Francia vuelve a ocupar una posición intermedia (74 %). Otro aspecto relevante es el de la proporcionalidad entre la contribución de los empresarios y la de los trabajadores. En Alemania, los primeros aportan sólo un 32 % más de las cuotas con las que contribuyen los trabajadores. En Suecia la disparidad es mucho mayor: un 136 %. En el caso de Francia la cifra es del 85 %.



Las contribuciones públicas al sistema van desde el 2 % de Gran Bretaña hasta el 30 % de Alemania. El 5 % que encontramos en Francia queda en la zona baja del grupo de referencia. No es el caso de los ingresos obtenidos a partir de productos financieros y de otros recursos. En esta partida, Francia ocupa el primer lugar (17 %), quedando en las últimas posiciones Suecia (6 %) y Alemania (5 %).

2.- Los desafíos económicos de la financiación de las jubilaciones

Las pensiones de jubilación son esencialmente prestaciones contributivas. En consecuencia, parecería lógico que se financiasen mediante las cotizaciones de los trabajadores activos, puesto que estos serán los futuros jubilados.

De hecho, pueden pagar una cotización social *in fine* tres actores distintos: los asalariados (a través de las contribuciones del empleado y del empleador, si ésta se repercute sobre el nivel de la remuneración), los accionistas (cuando la cotización se repercute sobre los beneficios empresariales) o los consumidores (en el caso de que aquélla actúe sobre los precios). El reparto final de la carga depende de las relaciones de elasticidad entre la oferta y la demanda: el que paga es el que tiene menos facilidad para escapar tanto a las cotizaciones como a los impuestos. Para saber quién es el pagador final, hay que analizar cada situación de mercado. A largo plazo, la determinación macroeconómica constriñe el reparto entre salario y beneficio: el coste salarial total (salario neto y cotizaciones) debe resultar compatible con la productividad del trabajo. A manera de ejemplo, si el coste del trabajo es muy elevado y la plusvalía insuficiente, bajan las inversiones y se incrementa el desempleo, haciendo que el nivel del coste del trabajo regrese a posiciones de equilibrio.

Si el empleo es muy sensible al coste del trabajo y la oferta de trabajo no lo es, los asalariados pagarán *in fine* una parte de las cotizaciones de los empresarios. Si, por el contrario, el mercado que encuadra a una empresa es poco sensible a los precios, una parte de la cotización del empresario será pagada finalmente por los consumidores. Cuando la empresa está muy expuesta a la competencia internacional y los salarios son muy rígidos las cotizaciones recaerán sobre los beneficios empresariales.

Según la teoría económica estándar, los trabajadores quieren maximizar su salario neto real, mientras que las empresas son sensibles al coste total del trabajo. Cuanto mayor es la distancia entre el coste del trabajo y los ingresos netos de los asalariados (la zona social), más débil es el nivel del empleo. Igualmente cabe referirse a un terreno fiscal-social para definir la distancia entre el coste del trabajo y los ingresos reales de los asalariados, una vez deducidas todas las retenciones: cotizaciones,

impuestos directos, IVA, etc. El reparto de las cotizaciones entre empleadores y asalariados tiene un efecto ya que los trabajadores no perciben el carácter del salario diferido de las retenciones. La teoría económica ortodoxa considera que los trabajadores no son *miopes* y que la negociación salarial abarca el total de los ingresos, incluidos los futuros. El ámbito fiscal-social ya no entra en juego y carece de sentido diferenciar entre las cotizaciones en función de su origen.

A largo plazo, una modificación del nivel de retenciones puede provocar una variación del reparto capital-trabajo, bien a través de la alteración de los salarios netos, bien mediante un cambio en el nivel de beneficios, bien a través de ambos procedimientos. Ello

supone una alteración de los precios y de la competitividad. La elasticidad global del empleo en relación con el coste del trabajo es del - 0,3 aproximadamente: un incremento del coste del trabajo en un 1 % provoca una baja del 0,3 % en el nivel de empleo. La horquilla va desde el - 0,7 en el caso de los salarios próximos al SMI hasta el 0 para salarios superiores en dos veces al SMI.



Para los accionistas, los beneficios empresariales varían, a corto plazo, en el sentido inverso del coste del trabajo. A largo plazo, el ajuste de los precios reconduce los márgenes de explotación hasta su nivel de equilibrio, si bien no cabe descartar que se produzca un efecto de *histeria*: es difícil regresar en el tiempo cuando la empresa ha perdido un flujo inversor. La experiencia muestra que las empresas llegan a repercutir en los precios de los productos prácticamente la totalidad de un alza en las cotizaciones, si bien el efecto es lento y progresivo. El ajuste llevará más tiempo en función del grado de exposición de las empresas a la competencia internacional.

A largo plazo, la equivalencia de las cotizaciones sociales de los empresarios y de los trabajadores defiende la inflexión sobre las solas cotizaciones de los asalariados, con la contrapartida de un nivel muy superior de los salarios brutos.

3.- La evolución del modo de financiación y de los esfuerzos contributivos en las jubilaciones

La financiación del sistema de jubilación se enfrenta a tres retos: el presupuestario, para asegurar el equilibrio financiero y la sostenibilidad; el social, para mantener la adhesión de los asegurados al sistema de reparto, y el económico.

Por lo que respecta al reto económico, si bien la financiación del sistema de jubilación francés se ha apoyado, históricamente, sobre las cotizaciones, ha conocido una gran evolución desde hace treinta años: aligeramiento de las cargas para disminuir el coste del trabajo y mantener el empleo, creación del FSV, financiación mediante la CSG y disminución de los nichos sociales.

Si bien las cotizaciones siguen siendo el componente principal, las otras fuentes de ingresos han aumentado con mayor rapidez en los últimos treinta años, en particular, los impuestos y la tasa de afectados. Bajo los efectos combinados y opuestos de la disminución de las cotizaciones y del incremento de las tasas, el monto de las cotizaciones ha pasado desde el 9,5 % del PIB en 1994 al 11 % en 2015.

En ese mismo período, la parte del Estado en la financiación de las jubilaciones ha tendido a reducirse tras la creación, en 1993, del FSV. Entre 2000 y 2006, esta fuente de financiación se ha incrementado para compensar la pérdida de ingresos de cotizaciones sociales ligadas al aligeramiento de las cargas sobre los salarios bajos.

Además, participan en el esfuerzo financiero la CNAF y Unédic. La parte de estas transferencias ha aumentado recientemente de manera significativa, hasta llegar al 0,6 % del PIB.

Finalmente, la parte de los impuestos y de las tasas dedicados a la financiación de las jubilaciones se ha cuadruplicado, desde 2006, a través, principalmente, del *forfait social*²³, de los generados a partir de las rentas del capital, de las transferencias del IVA y de los impuestos sobre el consumo (alcohol y tabaco). Al final, los jubilados terminarán financiando su pensión, cada vez más, a través de su consumo o de sus rentas de capital.

²³ El *forfait social* es una contribución empresarial que se aplica sobre las remuneraciones directas e indirectas no sometidas a las cotizaciones sociales, pero que están sujetas a la CSG (la contribución social generalizada).

La gestión de las reservas y de las deudas del sistema de jubilación francés

1.- El control de las reservas en los regímenes complementarios de reparto

El sistema de reparto consiste en que las cotizaciones de cada año se utilizan para financiar las prestaciones de ese mismo año. Es necesario un control plurianual para perfeccionarlo a la vista de las evoluciones económicas o demográficas.

Por otra parte, los regímenes complementarios AGIRC y ARRCO²⁴, que gestionan los agentes sociales (patronal y sindicatos) deben respetar la obligación de equilibrio. Si bien no tienen

Las reservas de AGIRC-ARRCO a 31 de diciembre de 2015			
Fuente: GIE AGIRC-ARRCO) - En miles de millones de euros			
	AGIRC	ARRCO	TOTAL
Reserva de fondos de circulación	7,4	10,9	18,2
Reserva financiera	5,3	49,4	54,7
En meses de prestaciones	2,5	11,8	8,7
Reservas totales	12,7	60,3	72,9
INVERSIONES (valor de mercado)	4,3	54,7	59,0
En meses de prestaciones	2,1	13,0	9,4

impedimento técnico para endeudarse, en la práctica difícilmente podrían hacerlo y tampoco tienen acceso a la CADES²⁵.

En el caso de la AGIRC, la relación entre prestaciones y cotizaciones (la relación de carga) ha sufrido una notoria evolución desde 1948. Entre 1993 y 2007 ha aumentado con fuerza como resultado de las crisis económicas. De no ser por los acuerdos recientemente alcanzados entre los agentes sociales, el régimen habría permanecido de manera duradera en situación de déficit. Cabe decir lo mismo de la ARRCO.

A falta de reservas, el control y la dirección de estos regímenes hubiera podido consistir en aumentar las prestaciones cuando el sistema tuviese beneficios y en reducirlas en situaciones de déficit. No ha sido el caso, porque AGIRC y ARRCO han constituido unas reservas que, a 31 de diciembre de 2015, alcanzaban los 73 000 millones de euros. Estas

²⁴ L'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) y l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) son sendas federaciones que reglamentan, organizan y controlan el funcionamiento de las instituciones que tienen que ver con las jubilaciones complementarias de los asalariados del sector privado.

²⁵ Caisse d'amortissement de la dette sociale (Caja de amortización de la deuda social). Organismo gubernamental al que se ha transferido la deuda de la Seguridad social, con el objetivo de proceder a su pago para el año 2025.

reservas comprenden un fondo de circulación y un depósito financiero, del que pueden ser retirados fondos para hacer frente a situaciones de déficit. Entre 2007 y 2015, el valor de los activos de esta reserva ha permanecido estable alrededor de los 59 000 millones de euros, pese a los desembolsos que ha sido necesario realizar para cubrir situaciones de déficit, gracias a la optimización de las inversiones y a la división entre tres de los fondos de circulación, al pasar del periodo trimestral a la mensualización de las prestaciones.

No existe una respuesta única para el conjunto de los regímenes sobre el horizonte temporal del control plurianual. Entre 1951 y 1977, el valor técnico del punto AGIRC se calculó con una perspectiva de equilibrio decenal del régimen. En el caso de la IRCANTEC²⁶ el ratio de permanencia se calcula sobre un período de treinta años. En el caso del RCI (régimen complementario de los trabajadores independientes) el plazo de agotamiento de las reservas a prever debe de ser al menos igual a la esperanza de vida de la generación que alcanza la edad legal para la jubilación.

La fijación de la cuantía mínima de la reserva también varía. El coeficiente de precaución es de 1,5 meses de prestaciones máximas en el régimen de base alemán. En el caso de la IRCANTEC es de 18 meses de prestaciones (aunque habitualmente reserva hasta 30 meses). AGIRC y ARRCO guardan al menos 6 meses (que, en la actualidad llegan hasta a nueve). En cualquier caso la reserva mínima debe tener en cuenta el tamaño del régimen y la volatilidad de su base. Por ejemplo, el coeficiente de precaución es de cuatro años en el régimen de la SNCF.

En un sistema de reparto, el pasivo depende del horizonte de control plurianual, del escenario económico fijado y del calendario de los impactos en relación con las decisiones políticas o paritarias (de los agentes sociales). De ello resulta una asignación estratégica del activo con una estratificación de las inversiones entre el corto plazo, por una parte, y el medio y largo plazo, por la otra. Así la asignación estratégica de AGIRC está fijada en un 30 % de acciones y un 70 % de obligaciones, situándose en el cruce de caminos de la rentabilidad, la seguridad y la utilidad social.

Al final, estas reservas son indispensables para controlar y dirigir los regímenes con los márgenes de maniobra que permite una gestión plurianual. Las reglas de utilización de estas reservas deben estar bien formalizadas y han de tener en cuenta las características de los regímenes.

²⁶ L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) es una Caja de jubilación complementaria, creada en 1970, para los agentes contractuales de derecho público.

2.- La gestión de un régimen de capitalización. Ejemplo del régimen adicional de la función pública.

En Francia, el sistema de reparto asegura el primer nivel del seguro de jubilación. Los regímenes de base y complementario no realizan provisiones a partir de las cotizaciones que reciben, pero pueden constituir reservas.

La capitalización consiste solicitar cotizaciones en contrapartida de las que sean reconocidas, con el compromiso de abonar una pensión de jubilación vitalicia a una edad determinada y de registrar un adeudo en el pasivo de quien la concede. Esta deuda toma la forma de una provisión técnica. Para dar cumplimiento a sus promesas, el régimen invertirá en activos cuyo valor le permitirá, en cualquier momento, pagar todos los derechos hasta entonces adquiridos por los cotizantes y las pensiones de jubilación presentes en el propio régimen.

Hay quien defiende la superioridad de los sistemas de reparto al estar fundamentados sobre la demografía, pero es necesario que ésta sea dinámica de manera duradera. Otros defienden la superioridad del sistema de capitalización, argumentando que el rendimiento del capital sería superior, de manera continuada, al crecimiento de la economía, lo cual es contrario a la *regla de oro*. De hecho se trata de una falsa disputa ya que un sistema de jubilación siempre se financia mediante las cotizaciones de los que trabajan.

La RAFP²⁷ es un fondo público de pensiones original. Es de carácter obligatorio, funciona mediante capitalización por puntos y se ha creado para cuatro millones y medio de funcionarios de las tres ramas de la función pública. Permite la entrega de una pensión adicional, además de la pensión principal, que toma en cuenta las primas y las indemnizaciones con un límite superior fijado en el 20 % del salario indicionario. La gobernanza del sistema es paritaria y se basa en tres principios: la justicia intergeneracional, el mantenimiento del poder de compra de la pensión adicional y una política de inversiones que es socialmente responsable. Las pensiones pagadas dependen del número de puntos adquiridos y del valor de servicio de los mismos, que es fijado anualmente por el Consejo de administración.

El sistema sólo tiene once años y está en el inicio de su puesta en funcionamiento. El ERAFP²⁸ que gestiona la RAFP es un inversor importante y a largo plazo. Tendrá que invertir una media de 2 000 millones de euros anuales durante el próximo decenio. Su distribución

²⁷ RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique). Régimen de jubilación obligatoria, por puntos, instituido en 2005, para todas las ramas de la función pública

²⁸ Establecimiento de jubilación adicional de la función pública.

prudente, reglamentariamente fijada, prevé una inversión mínima del 65 % en obligaciones. Últimamente, esta limitación se ha aflojado un poco, a la vista del horizonte, a muy largo plazo, del régimen.

El ERAFP gestiona prudentemente su pasivo, como un inversor responsable, teniendo en cuenta en sus decisiones de inversión los criterios sociales, la gobernanza de los países y de las empresas, así como los medioambientales. Coloca todos sus activos según una cartera propia, siendo el primer inversor en calcular la *huella* del carbono de sus inversiones. En el ámbito internacional, ha firmado los *Principios para una inversión* razonable de la ONU y es miembro del *Grupo de inversores institucionales sobre el cambio climático* (IIGCC).

La RAFP se ha dotado de un mecanismo de gestión auto-estabilizadora, cuya norma básica es que los activos netos deben ser siempre superiores a los compromisos. La riqueza latente de la RAFP permite apreciar en qué medida pueden revalorizarse los derechos y está previsto que, si el sistema no pudiera cubrir la inflación en un año determinado, tendría que realizar una recuperación en los años posteriores. Este mecanismo ha tenido que aplicarse, por primera vez, en 2015.

A largo plazo el ERAFP está llamado a ser un importante inversor, ya que, a *carga completa*, tendrá que gestionar alrededor de 100 000 millones de euros.

3.- Las evoluciones de Fondo de reserva para los jubilados (FRR)

En 2001 se creó el FRR, en un contexto marcado por el intenso debate sobre los sistemas de reparto y de capitalización, así como por la controversia en relación con las constataciones contradictorias sobre las perspectivas financieras de las jubilaciones en Francia (informes Charpin y Teulade de los años 1999 y 2000). El FRR se concibió como un fondo regulador, destinado a acumular reservas por valor de mil millardos de francos ²⁹para el año 2020, antes de proceder a su aminoración, hasta su extinción, hacia el año 2040. Se trataba de suavizar la *gran bolsa* demográfica del *baby-boom* a la manera de lo que han hecho otros países europeos (Países Bajos, España, Portugal y Bélgica). Existen otros tipos de fondo de reserva en el ámbito internacional:

- Los fondos de precaución o de tesorería, que tienen por objeto la compensación de los peligros coyunturales sobre los saldos financieros de los regímenes.
- Los fondos permanentes, que buscan crear un complemento al sistema de puro reparto, como en el caso de Noruega, donde un fondo gestiona la renta del petróleo.

²⁹ Alrededor de 152 000 millones de euros.

Cuando se creó, las aportaciones del FRR se apoyaban sobre determinados recursos permanentes (básicamente, fracciones de cotizaciones sociales) y no permanentes (discrecionales y aleatorios), de mayor importancia cuantitativa, como la venta de licencias de telefonía móvil (UMTS) o excedentes del FSV y de la CNAV³⁰. El FRR ha conocido una rápida puesta en funcionamiento de sus aportaciones antes de experimentar una inflexión, a partir del 2004, debida al agotamiento de los recursos no permanentes.

Las inversiones eran esencialmente en activos monetarios hasta el año 2013, año en el que se establecieron reglas de asignación estratégica que fijaban el horizonte de las colocaciones, la naturaleza del pasivo y determinadas restricciones prudenciales.

En el 2006 se produjo un primer punto de inflexión: la asignación estratégica aumentó la parte de las acciones en la *cartera* del FRR, comprometiéndose en un planteamiento de inversión socialmente responsable. Después de la crisis, en el verano de 2009, el FRR reorientó su consignación de activos hacia un componente de renta fija y otro de rendimiento.

La reforma del sistema de pensiones, del año 2010, provocó una nueva inflexión en la distribución de los activos. En este marco, los poderes públicos consideraron que estaba justificada la utilización anticipada de los fondos. Los ingresos recurrentes se orientaron hacia el FSV y se decidió transferir, siguiendo un ritmo regular (2 100 millones anuales hasta el año 2024), los fondos del FRR hacia la CADES. Para el año 2024 quedaría en el FRR un activo neto de 19 000 millones de euros.

Los activos de cobertura están destinados a cubrir el pasivo hasta en un 85 %, pudiendo el resto quedar afectado a activos de rendimiento que, a finales de 2015, representaban el 48,9 % del activo neto total. Desde el 2011, la rentabilidad financiera (libre de gastos y de comisiones) anualizada alcanza el 5,11 %, que corresponde a un nivel superior al coste de la deuda social, en un contexto de debilidad de los tipos de interés de la deuda. En consecuencia, el FRR ha modificado el alcance de la cobertura para anticiparse a una recuperación de las tasas y ha invertido en activos que no cotizan en la economía francesa, atendiendo a su papel de inversor público muy a largo plazo.

El FRR ya no está financiado, y ya no es un fondo regulador, lo que le permite considerar objetivos alternativos. De esta manera podría llegar a ser un fondo de precaución o de estabilización coyuntural, o ser utilizado

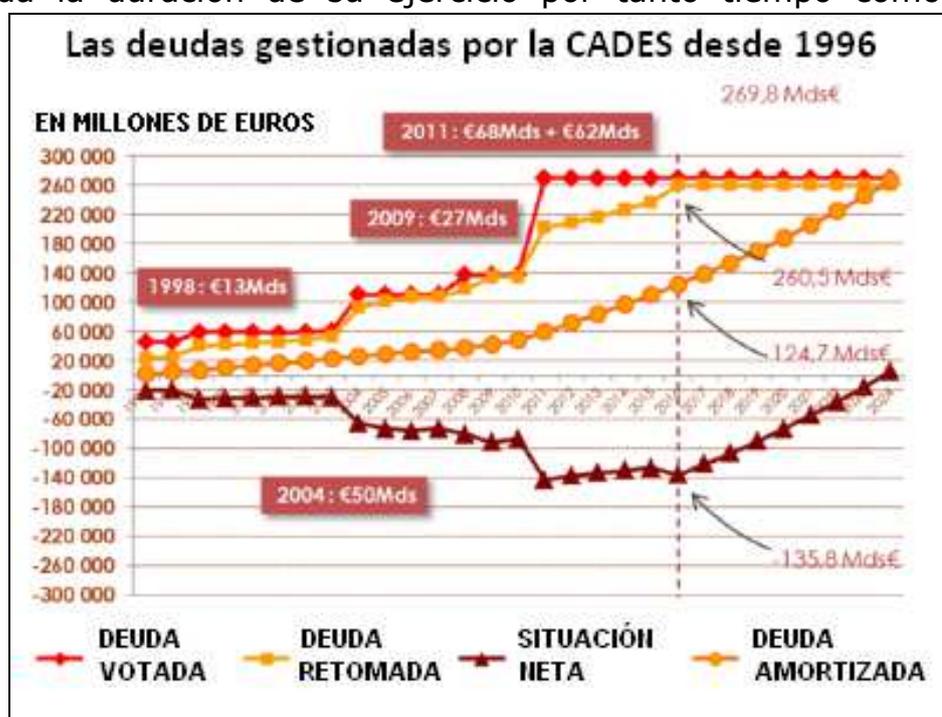
³⁰ CNAV (Caisse nationale de l'assurance vieillesse). La Caja nacional del seguro de vejez es el organismo que gestiona la jubilación de los asalariados clásicos: excluye a los funcionarios y a los trabajadores del sector agrícola.

en la perspectiva de una transición que acompañe una reforma sistemática, o incluso transformarse en un fondo permanente que contribuya a la financiación de la solidaridad, en un fondo obligatorio de capitalización colectiva o en un fondo de garantía de un tercer pilar de capitalización.

4.- La gestión de la deuda salida del sistema de jubilación: el papel de la CADES

La Caja de amortización de la deuda social se creó en 1996 y se le encomendó, como financiación, la gestión de la CRDS³¹. El organismo ha estado sometido a un alto riesgo político, dentro de un contexto jurídico cambiante. Debería de haber desaparecido en 2009, pero la persistencia del déficit de la Seguridad social llevó a reabrirlo y a prolongar su existencia. En el año 2004, la CADES recuperó la deuda suplementaria, viendo prolongada la duración de su ejercicio por tanto tiempo como resultase necesario.

Finalmente, en 2011, la LFSS³² fijó una nueva recuperación de las deudas, por un monto de 62 000 millones de euros, como contrapartida de la atribución de nuevos recursos, de rentas de capital y de un abono por parte del FRR,



prolongando la existencia de la CADES hasta el año 2025. Hoy en día, la entidad se ha hecho cargo de una deuda social de 260 000 millones de euros, financiada en un cincuenta por ciento por inversores asiáticos. Desde su creación, en 1996, ha amortizado 125 000 millones de euros, lo que equivale al 5,6 % del PIB de 2016. Si se incluyen los intereses ahorrados sobre la deuda amortizada, la CADES ha contribuido en la

³¹ CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale). La contribución para el reembolso de la deuda social es un impuesto creado en 1996 con el objetivo de reabsorber la deuda de la Seguridad social francesa.

³² Ley de financiación de la Seguridad social.

disminución de la deuda pública francesa en una cantidad equivalente a 6,6 puntos de su PIB.

LAS COTIZACIONES DEL SEGURO VOLUNTARIO EN 2017

Fuera del sistema de afiliación obligatoria, determinadas personas pueden asegurarse, de manera voluntaria, contra los riesgos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y adquirir así derechos en materia de los seguros de vejez, viudez e invalidez, a cambio de realizar las correspondientes cotizaciones³³.

La adhesión a esta modalidad de seguro voluntario toma efecto el primer día de cada trimestre civil ³⁴que siga a la recepción de la solicitud. Si el asegurado lo solicita de manera expresa, los efectos se inician el primer día del trimestre civil donde quede comprendida la presentación de la solicitud.

Los beneficiarios del seguro

1.- Los trabajadores expatriados.

Los asalariados o asimilados de nacionalidad francesa, que ejerzan su actividad en otro país y que no queden sometidos a la legislación francesa de Seguridad social en virtud de un convenio internacional o de los artículos L. 761-2 y D. 761-1 del CSS (Código de la Seguridad Social), pueden asegurarse de manera voluntaria frente a los riesgos anteriormente referidos, ante la Caja de los franceses del extranjero (CFE). Igualmente pueden adherirse al seguro voluntario de vejez, siempre que justifiquen ³⁵su afiliación a un régimen obligatorio francés de seguro de enfermedad durante, al menos, cinco ³⁶años.

2.- Los antiguos tomadores del seguro obligatorio.

La facultad ³⁷de asegurarse voluntariamente contra los riesgos de invalidez o de vejez puede concederse a los antiguos asegurados del sistema, que hayan permanecido afiliados con carácter obligatorio durante, al menos, seis meses al régimen general de la Seguridad social, a uno de los regímenes especiales o a un régimen de seguro social agrícola, y que hayan dejado de cumplir las condiciones de sometimiento obligatorio.

³³ Artículo L. 742-1 del Código de la Seguridad Social.

³⁴ Se trata de un período de tres meses consecutivos, que termina el último mes de uno de los siguientes: marzo, junio, septiembre y diciembre.

³⁵ Artículo L. 742-30 del Código de la Seguridad Social.

³⁶ Artículo R. 742-30 del Código de la Seguridad Social.

³⁷ Artículos L. 742-1 y R. 742-3 del Código de la Seguridad Social.

3.- Las terceras personas.

El consorte o el miembro de la familia de una persona enferma o inválida (siempre que medie un reconocimiento médico) que deba recurrir a la asistencia de una tercera persona, y que asiste a su familiar sin recibir una remuneración, puede afiliarse al seguro voluntario en relación con los riesgos de vejez, de invalidez o de ambos³⁸. Además, esta persona no debe poder pretender el beneficio del seguro de vejez obligatorio de los familiares que no trabajan (AVPF³⁹).

4.- Los padres con familia a cargo.

El padre, la madre o aquella persona encargada de la familia, residiendo en Francia o fuera del territorio nacional, y con nacionalidad francesa, que no estén incluidos a título personal en un régimen obligatorio del seguro de vejez, puede acceder voluntariamente a éste. Si, además, residiera en Francia, esta persona podría afiliarse también al seguro voluntario de invalidez parental⁴⁰.

5.- Los titulares de la indemnización de cuidados a tuberculosos de la guerra.

Estas personas pueden (re)comprar, a título de seguro voluntario de vejez del régimen general, las cotizaciones necesarias para el período correspondiente al servicio de esta indemnización.

La cuantía de las cotizaciones

La cuantía de las cotizaciones en 2017 ha evolucionado en relación con el aumento anual del *techo* de la Seguridad social (39 228 euros), así como en función de dos acontecimientos destacados:

- El alza de la tasa de la cotización del seguro voluntario de vejez en 0,2 puntos, tras alinearse con la tasa de derecho común (17,75 % desde el primero de enero de 2017).
- El alza de la tasa de la cotización del seguro voluntario de enfermedad, maternidad e invalidez en 0,05 puntos porcentuales.

La base para realizar los cálculos de las cotizaciones del seguro de enfermedad, maternidad e invalidez se toma en función del límite superior anual de la Seguridad social arriba referido. La cotización para la contingencia de los accidentes de trabajo se calcula sobre un salario que no puede ser inferior a 18 281,8 euros.

³⁸ Artículos L. 742-1 y R. 742-9 del Código de la Seguridad Social.

³⁹ L'assurance vieillesse obligatoire du parent au foyer (AVPF).

⁴⁰ Artículos L. 742-1 y R. 742-22 del Código de la Seguridad Social.

1.- Los trabajadores expatriados.

La cotización del seguro de enfermedad, maternidad e invalidez se calcula en función de la remuneración de los beneficiarios, sobre la base del 50 %, 66,66 % o del 100 % del *techo* de la Seguridad social, de la edad y del número de trabajadores de la empresa que estén expatriados, repartidos en varias categorías. La tasa de base de estas cotizaciones es del 6,3 %. De esta manera, la cotización trimestral más alta correspondería a un trabajador de más de 35 años de edad, encuadrado en la categoría I y con ingresos superiores a 39 228 euros anuales, siendo aquélla de 618 euros. La contribución más baja sería la de un asalariado de menos de 30 años de edad, de la categoría III y con ingresos inferiores a 26 152 euros anuales, teniendo que abonar una cuota de 246 euros cada trimestre.

La cotización trimestral del seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional se calcula a partir del salario declarado anualmente por el asegurado, no pudiendo ser inferior al salario mínimo que sirva de base para el cálculo de rentas de accidentes de trabajo (18 282 euros anuales), ni superior en ocho veces este límite (146 256 euros anuales). La tasa base de la cotización está fijada en el 1,15 %.

La tasa de cotización trimestral del seguro de vejez está fijada en el 17,75 %.

2.- Los antiguos tomadores del seguro obligatorio.

Los asegurados voluntarios para la contingencia de enfermedad, maternidad, invalidez, fallecimiento y vejez pagan una cotización cuya cuantía varía en función de la categoría en la que estén clasificados, dependiendo de sus recursos. Existen cuatro categorías, correspondientes a las franjas limitadas al 25 %, al 50 %, al 75 % y al 100 % del *techo* de la Seguridad social. La tasa de cotización trimestral está fijada en el 17,75 % de la base impositiva. Un cotizante de la categoría I tendría que aportar 1 741 euros y uno de la categoría IV 435 euros al trimestre.

3.- Las terceras personas.

Para estas personas, la base trimestral de cotización es igual a 507 veces el SMIC (en su cuantía por hora) en vigor el primero de julio del año anterior. En 2017 son 4 903 euros (507 veces 9,67 euros). De esta manera la cuota trimestral, partiendo de una tasa del 18,65 %, es de 914 euros. De los cuales 44 son para cubrir el riesgo de invalidez (cuota del 0,9 %) y 870 para hacer frente al de vejez (cuota del 17,75 %).

4.- Los parientes con responsabilidades familiares.

La cotización de las personas con obligaciones familiares, aseguradas con carácter voluntario para la contingencia de vejez, se aplica sobre una base igual a 507 veces el SMIC vigente el primero de enero de cada año. Al ser la de 2017 de 4 948 euros, aplicando la tasa del 17,75 %, se obtiene una cuota trimestral de 878 euros.

El cálculo de la cotización trimestral de seguro voluntario de invalidez parental se realiza sobre la misma base, aplicando una tasa del 1,77 %, resultando en 2017 en 88 euros.

IRLANDA

TARJETA DE SERVICIOS PÚBLICOS

El Gobierno irlandés introdujo en 2012 la Tarjeta de Servicios Públicos (*Public Service Card, PSC*) para ayudar a los ciudadanos a acceder a un amplio abanico de servicios públicos de manera más fácil. Inicialmente este proyecto estaba destinado sólo a los perceptores de prestaciones sociales, sin embargo en la actualidad se está extendiendo a otros servicios públicos, con la pretensión de poder convertirse en un documento oficial de identidad.

El proyecto se inició mediante la asignación a los ciudadanos irlandeses de un número *Personal Public Service Number* (número PPS), que era común para el acceso a diversos servicios públicos:

- Todos los servicios de bienestar social
- El abono transporte gratuito
- La identificación de los alumnos
- Servicios de salud pública, incluyendo la tarjeta médica y el Plan de drogas
- Acciones emprendidas por las autoridades fiscales, como bonificaciones de intereses de la hipoteca
- Subsidios de vivienda
- Licencias de conductor

Inicialmente se asignaron números PPS a los nacidos en y después de 1971, a los que estaban recibiendo cualquier pago de bienestar social y a los que estaban en el plan de drogas.

El número PPS aparece actualmente en numerosas tarjetas (Tarjeta de Servicios Públicos, tarjeta de servicios sociales, tarjeta de drogas, tarjeta médica, tarjeta de visita a los GP, tarjeta sanitaria europea, P60 o declaración anual de salarios, P45, infracción de impuestos).

Para obtener el número PPS hay que rellenar un formulario de solicitud y entregarlo en una serie de centros asignados por el Departamento de Protección Social. Después de asignar el número se entregara la tarjeta con fotografía. En dicho formulario hay que demostrar la identidad (certificado de nacimiento, pasaporte), la dirección (contrato de arrendamiento, facturas, estados financieros o documento oficial). A los niños nacidos en Irlanda se les asigna automáticamente salvo que los padres vivan fuera. En ese caso deben solicitarlo en las oficinas acreditadas para ello.

Como se ha mencionado anteriormente, en el año 2012 se decidió que la Tarjeta de Servicios Públicos Irlandesa debía progresivamente incorporar la información del resto de las tarjetas con número PPS, que desaparecerían gradualmente. De esta forma se simplificaría enormemente la interacción de los ciudadanos con la administración.

Actualmente la tarjeta permite realizar trámites relacionados con diversas prestaciones, entre las que se incluyen la prestación por hijo a cargo, la prestación por desempleo y la pensión de jubilación. También puede ser utilizada para acreditar el acceso al transporte público gratuito. Los medios de comunicación han anunciado recientemente que el Servicio Ejecutivo de Salud (*Health Service Executive*) desea también vincular el número de identificación individual de salud a esta tarjeta. La Policía de Irlanda (*Garda Soichana*), por su parte, ha mostrado su interés en acceder a este sistema y también el gobierno ha informado sobre la posible utilización de esta tarjeta como pasaporte en el futuro.

La Tarjeta de Servicios Públicos se emite automáticamente cuando a una persona se le asigna un *Personal Public Service Number* (número PPS). Los residentes en Irlanda mayores de 18 años que soliciten por primera vez un pasaporte deben también tener una Tarjeta de Servicios Públicos. Esta exigencia se extiende asimismo a los adultos que soliciten un pasaporte, siempre que su último pasaporte fuera emitido antes del 1 de enero de 2005 y este haya sido denunciado como perdido, robado o dañado. Desde septiembre de 2016 todos los solicitantes de un certificado de naturalización que tengan más de 18 años y residan en Irlanda también deberán tener esta tarjeta. A partir de junio de 2017 la Tarjeta de Servicios Públicos también se exigirá para realizar el examen teórico necesario para la obtención del carnet de conducir.



La parte frontal de la tarjeta contiene nombre y apellidos, fotografía, firma y la fecha de caducidad. La parte trasera incluye el número PPS y el de la tarjeta. Incluye firma electrónica y software de reconocimiento facial. Además, la Tarjeta de Servicios Públicos cuenta con una banda magnética que permite recaudar las prestaciones sociales en las oficinas de correos.

Igualmente, si se tiene derecho a transporte público gratuito, se utilizará esta tarjeta para acreditar esta situación.

Para la obtención de la tarjeta los ciudadanos irlandeses se deben personar en los servicios de empleo, donde se acreditará identidad y dirección.

Hasta la fecha se han expedido más de 2,3 millones de tarjetas.



REINO UNIDO

APLAZAMIENTO VOLUNTARIO DEL COBRO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El pasado 25 de abril la Cámara de los Comunes del Parlamento británico publicó un informe en relación a la posibilidad que existe en Reino Unido de retrasar el cobro de la pensión de jubilación. El documento analiza la opción existente en el ordenamiento británico de diferir la percepción de la pensión de jubilación a cambio de ciertas ventajas para el trabajador. Más concretamente, el informe sintetiza cronológicamente las distintas etapas y cambios normativos que han afectado a esta medida, planteando también posibles reformas y mejoras.

La normativa que en el RU contempla la posibilidad de retrasar la percepción de la pensión de jubilación es la siguiente:

- Para los trabajadores que alcancen la edad de jubilación antes del 6 de abril de 2016, la Ley de contribuciones a la Seguridad Social y prestaciones de 1992 (*Social Security Contributions and Benefits Act 1992*).
- Para los trabajadores que alcancen la edad de jubilación después del 6 de abril de 2016 es aplicable la Ley de pensiones de 2014 (*Pensions Act 2014*) y el reglamento de la Pensión Estatal de 2015 (*State Pensions Regulations 2015*).

Se enumeran de forma cronológica los distintos cambios normativos que han afectado a esta medida:

1) Orígenes, 1948-2004

El sistema de pensiones británico se remonta a principios del siglo XX, con la aprobación de la Ley de Pensiones para Mayores de 1908 (*Old-Age Pensions Act 1908*), que establecía una ayuda no contributiva para los mayores en función de sus ingresos, y la posterior Ley de Seguridad Social de 1946 (*Social Security Act 1946*), que establece la introducción de la Pensión Estatal en 1948.

La posibilidad de retrasar la solicitud de la pensión a cambio de una cuantía mayor fue por primera vez introducida en 1948.

Desde julio de 1948 hasta marzo de 1975 los incrementos de la pensión aplazada se basaban en el número de contribuciones a la Seguridad Social realizadas durante el período de dilación de la pensión. A partir de abril de 1975, los aumentos comenzaron a calcularse como resultado de un porcentaje de la pensión básica (1/7^o del 1% de la pensión estatal) y el

período de tiempo de aplazamiento, introduciéndose un máximo de 5 años.

- total número de semanas prorrogadas: 52
- pensión estatal en el momento de alcanzar la edad de jubilación: 90 libras
- incremento: $1/7 \times 90/100 \times 52 = 6,69$ libras
- pensión final: 96,69 libras

Conforme a estas reglas, la máxima compensación por el aplazamiento de la pensión durante cinco años era del 37%. El Ministerio de Pensiones estima que unas 20.000 personas retrasaban sus pensiones cada año, por un periodo medio de unos dos años.

2) Reforma del 2004

La Ley de Pensiones de 1995 (Pensions Act 1995) eliminó la posibilidad de retrasar el cobro de la pensión de jubilación hasta un máximo de 5 años y estableció un incremento anual sobre la pensión aplazada de hasta el 10,4%, con efectos desde abril 2010. Posteriormente, la Ley de Pensiones de 2004 (Pensions Act 2004), adelanta la entrada en vigor del incremento sobre la pensión aplazada e introduce la posibilidad de percibir, en un solo pago y por una sola vez, la totalidad o parte de la pensión acumulada (*lump sum*) una vez transcurridos 12 meses desde el aplazamiento, mientras que la percepción de los incrementos se podían reclamar pasadas 5 semanas desde el aplazamiento. En ninguno de los casos se establece un límite máximo de tiempo de aplazamiento.

La respuesta a una pregunta parlamentaria en 2011 mostró que en el período septiembre 2009-marzo2010, de entre aquellas personas que habían alcanzado la edad de jubilación (371.500), un 9% (33.000) optó por el retraso en la percepción de la pensión. Un 51,5% de estos (17.000) optaron por el pago único (*lump sum*) en su totalidad, un 13% (4.400) combinó la solicitud de un pago único (*lump sum*) parcial con el incremento correspondiente en la pensión y el 35% (11.700) decidió por la mejora de la pensión. A continuación, se incorpora un cuadro con las cifras mencionadas:

Flujo de datos de las solicitudes de pensión estatal y aplazamientos en el semestre octubre 2009-marzo 2010					
	Total	No solicitan aplazamiento	Solicitan solo la compensación por el aplazamiento	Reclaman un pago único parcial y la compensación generada por el aplazamiento	Reclaman el pago único total
Total	351.500	338.500	11.700	4.400	17.000
Hombres	173.299	162.600	3.700	1.500	5.500
Mujeres	198.300	175.900	8.000	2.900	11.500

Tratamiento fiscal de los importe de pago único (*lump sum*)

Los ingresos generados en caso de optar por un pago único de una parte o por la totalidad podían acumularse a los ingresos anuales del año en que se percibiese o se podían, asimismo, diferir y declararse en el ejercicio siguiente.

3) Reforma de 2016

El sistema de pensiones británico sufriría su mayor transformación en años en 2010 con la llegada al poder del Gobierno de Coalición (partido conservador y liberal demócrata). Este cambio se llevaría a cabo a través de la Ley de Pensiones de 2014 (Pensions Act 2014), que estableció la pensión única a partir del 6 de abril de 2016.

La Ley de Pensiones introdujo las siguientes modificaciones:

- Introducción de la pensión estatal única.
- Aumento gradual de la edad de acceso a la jubilación hasta los 67 años para el año 2028.
- Creación de un marco legal que permita la revisión continuada de la edad de jubilación de acuerdo con el aumento de la esperanza de vida.
- Desarrollo del *Automatic Enrolment* (sistema por el que el empresario está obligado a incluir al trabajador en un fondo de pensiones ocupacionales) establecido por la Ley de Pensiones de 2008 (Pensions Act 2008).

En cuanto al aplazamiento de la pensión, se contemplaban los siguientes cambios:

- Se suprime la posibilidad del pago único de todo el periodo demorado, pudiendo percibirse solo por 12 de meses de atraso.
- El incremento se establece en 1/9 del 1% del importe de pensión semanal por cada semana de aplazamiento, equivalente al 5,8% por año completo de demora.
- El período mínimo de dilación será de 9 semanas, al no permitirse el pago de cualquier importe que no alcance el 1%.

Incremento en el importe generado por el aplazamiento de la pensión

Mientras que la pensión estatal se ha ido aumentando conforme el sistema de triple lock, por el que se aplica el índice más alto entre: salarios, precios o el 2,5%, los ingresos generados al postergar la fecha de jubilación se incrementaron de acuerdo con el índice de precios.

A partir de 2011, el Gobierno decidió utilizar el índice de precios al consumo como referente para el abono de prestaciones, ayudas y pensiones.

Imposibilidad de recibir atrasos por la pensión

Si durante el periodo de aplazamiento de la pensión se perciben las siguientes prestaciones sociales, no hay derecho a compensación económica por dicho plazo:

- Subsidio por bajos ingresos (Income Support)
- Complemento a mínimos (Pension Credit)
- Prestación por incapacidad no contributiva (Employment and Support Allowance income-related)
- Prestación por desempleo no contributiva (Jobseeker's Allowance income-based)
- Crédito Universal (Universal Credit)
- Prestación para el cuidador (Carer's Allowance)
- Prestación de incapacidad (Incapacity Benefit)
- Prestación por discapacidad severa (Severe Disablement Allowance)
- Pensión de viudedad (Widow's Pension)
- Prestación de Orfandad (Widowed Parent's Allowance)
- Suplemento de Inempleabilidad (Unemployability Supplement)

Tampoco habrá compensación si la pareja del beneficiario percibe alguna de estas ayudas:

- Subsidio por bajos ingresos (Income Support)
- Complemento a mínimos (Pension Credit)
- Prestación por incapacidad no contributiva (Employment and Support Allowance income-related)

- Prestación por desempleo no contributiva (Jobseeker's Allowance income-based)
- Crédito Universal (Universal Credit)

Herencia de la pensión demorada

Existe la posibilidad de heredar la cantidad extra generada por el retraso de la pensión (tanto en pago único como en aumento mensual de la pensión) siempre que se trate de parejas casadas. En caso de parejas no casadas solo se podría percibir hasta un máximo de 3 meses de atrasos y en ningún caso como pago único.

4) Actualidad

Conforme a la Ley de Pensiones de 2014 (Pensions Act 2014), el Gobierno debe realizar una revisión de la edad de acceso a la pensión de jubilación de manera continuada. El primero de estos análisis debía presentarse antes del 7 de mayo de 2017, pero la convocatoria de elecciones generales para el próximo 8 de junio ha retrasado su publicación. El informe del Gobierno británico en esta materia se va a basar en un informe del experto John Cridland y otro del Departamento Gubernamental de Actuarios (*Government Actuary's Department (GAD)*).

Además de una revisión de la edad de jubilación, el informe independiente de John Cridland también hace varias recomendaciones al Gobierno en otras materias:

- Reintroducción de la opción de recibir en un solo pago todos los atrasos devengados por el aplazamiento de la pensión de jubilación.
- Introducción de la jubilación parcial a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación. Este sistema estaría inspirado en el ya disfrutado por muchos pensionistas con planes de pensiones privados y consistiría en recibir la mitad de la cuantía de la pensión y retrasar la otra mitad (recibiendo incrementos por ello) hasta la jubilación total del trabajador.

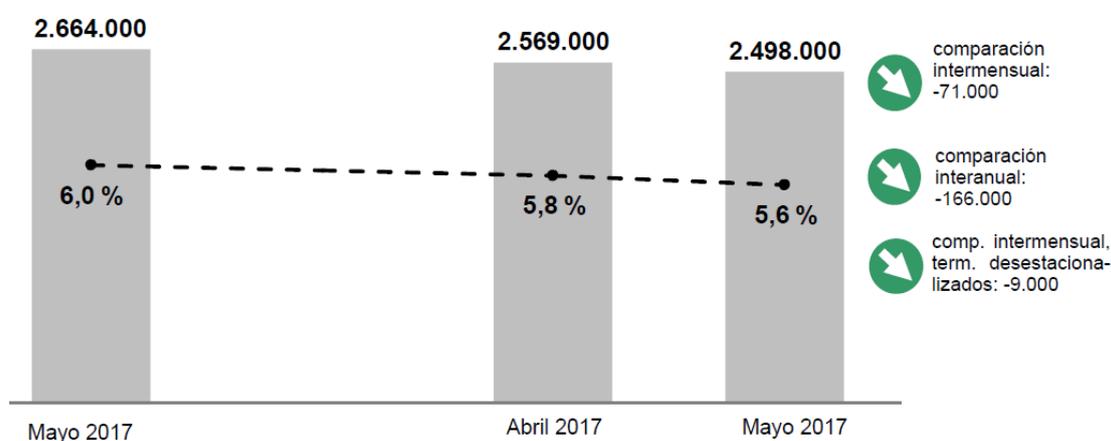


MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN MAYO**

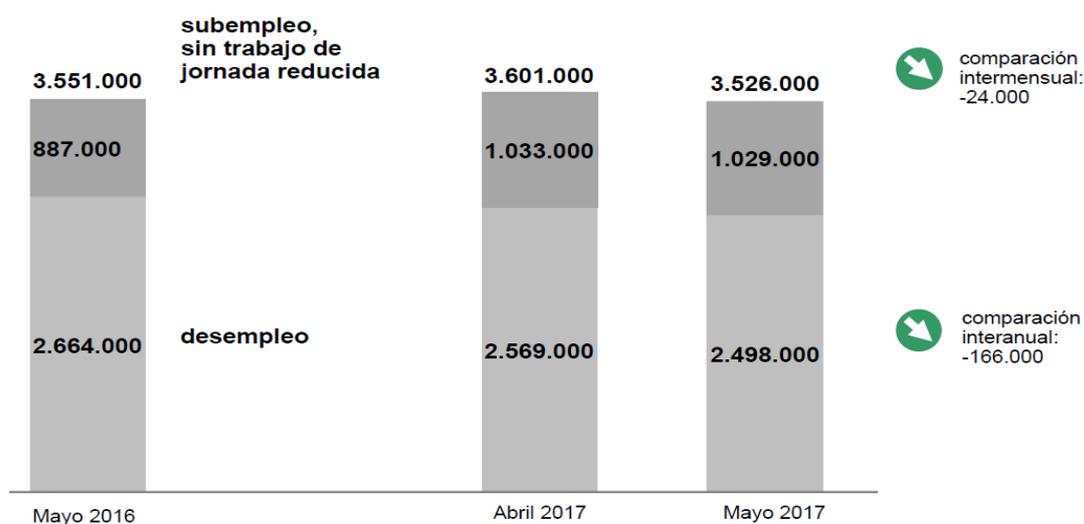
Las cifras publicadas en el mes de mayo por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución registrada por el mercado de trabajo son las siguientes:

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en mayo en 71.000 personas frente al mes anterior (-9.000 parados en términos desestacionalizados). El número total de parados alcanzó la cifra de 2.498.000. En comparación interanual había 166.0000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,6% (-0,2%).

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (mayo de 2017)**CIFRA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN (mayo de 2017)**

El **subempleo**, que comprende, junto a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 13.000 personas en términos desestacionalizados. En total, se cifró en 3.526.000 el número de personas subempleadas en mayo, es decir 24.000 más que hace un año. Con ello, el subempleo registró un descenso mucho menor en comparación interanual que el desempleo, lo que hay que atribuirlo a la descongestión generada por la política del mercado laboral, especialmente para refugiados y solicitantes de asilo en comparación al año anterior.

CIFRA DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO (mayo de 2017)



Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en abril se registró una cifra de desempleo de 1.780.000 personas y una tasa de desempleo de 4,2% (+0,2%).

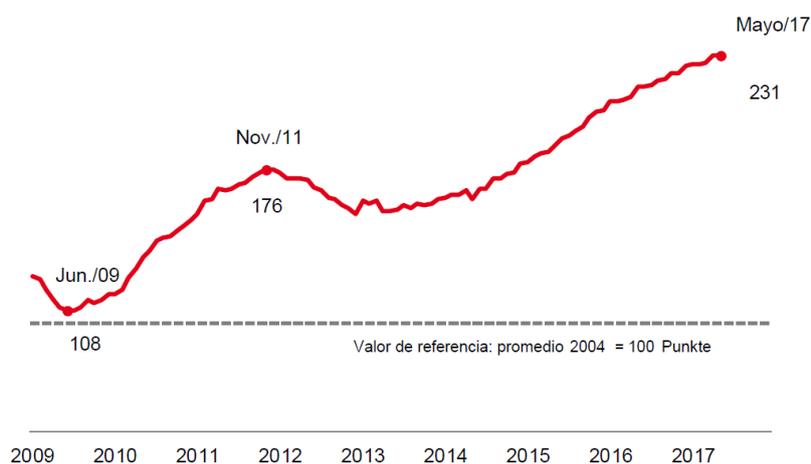
Continuó registrando un notorio crecimiento la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó de marzo a abril en 31.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 43.980.000 personas, 652.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye ante todo al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de febrero a marzo en 48.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.930.000 personas afiliadas, se registró en marzo un aumento de 734.000 personas en comparación interanual.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, (mayo de 2017)
en algunos sectores seleccionados, valores absolutos, comparación interanual



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En mayo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 714.000 puestos de trabajo vacantes, 60.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 5.000 en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, no varió en mayo al permanecer en los 231 puntos, aunque aumentó 15 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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



En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 699.000 personas percibieron en el mes de mayo la prestación contributiva por desempleo, 53.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.418.000

personas, 97.000 más en comparación interanual. Con ello, un 8,1% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

Las cifras actuales del **mercado de formación profesional** apuntan a una situación estable en el año de de asesoría formativa 2016/2017. De octubre de 2016 a mayo de 2017 había registrados en las agencias de empleo y *jobcenter* 467.000 solicitantes a un puesto de formación, 3.000 más que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificados 480.000 puestos de formación, 2.000 más en comparación interanual. Los puestos de formación notificados más habituales fueron comerciantes en comercio minorista (29.000 ofertas), vendedores (20.000) y comerciantes en gestión de oficinas (20.000). Al igual que en el año anterior, se presentan para el año 2016/2017 disparidades tanto regionales como en cuanto a la cualificación y las profesiones, que dificultan considerablemente el equilibrio entre oferta y demanda. No obstante, el mercado de formación registra todavía en abril un gran movimiento como para realizar una valoración sólida.

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

Comentarios

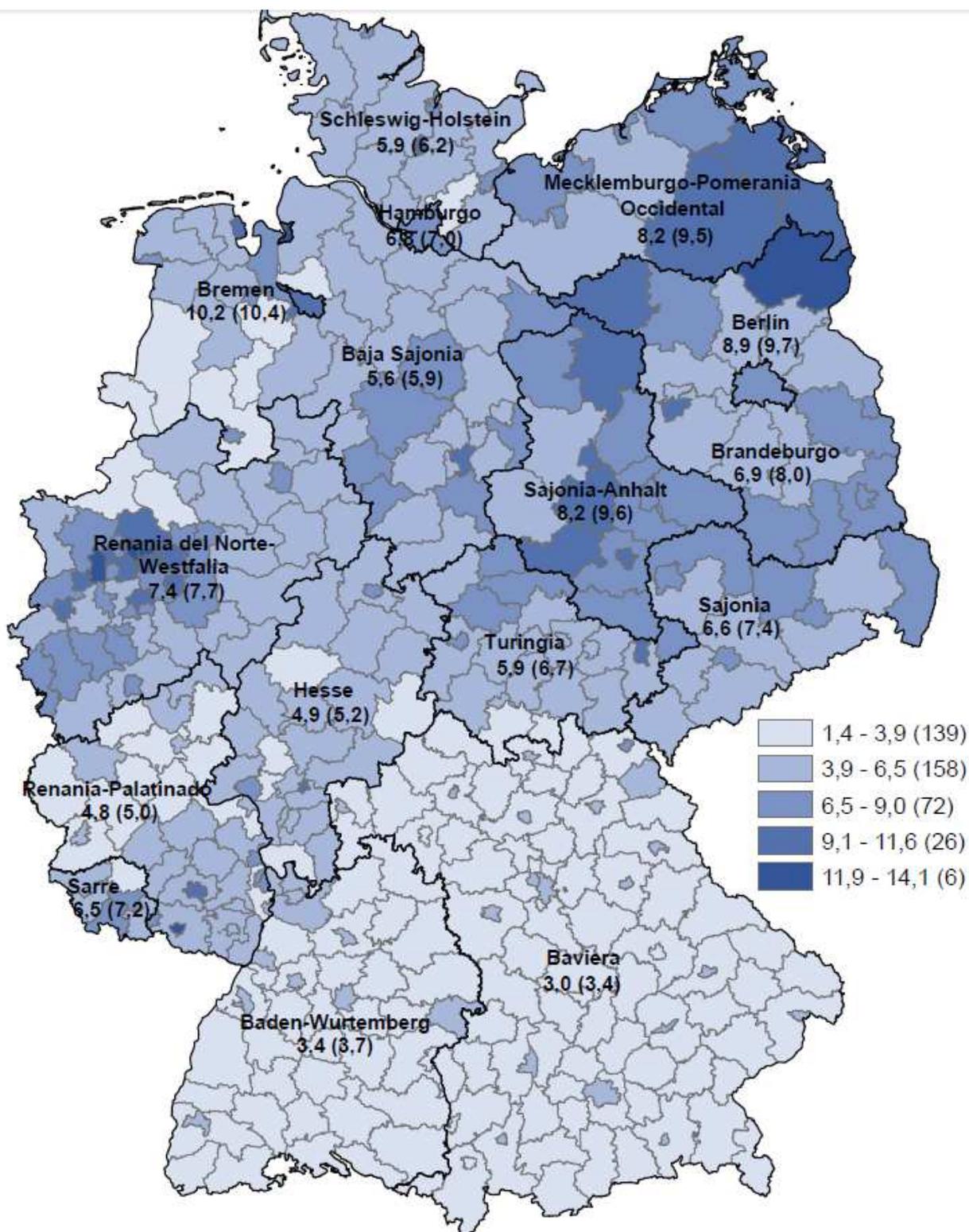
La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, destacó el importante auge que registra el mercado laboral con una alta demanda de trabajadores, bajo desempleo, especialmente bajo entre la gente joven. Considera esta evolución una prueba de la exitosa política del Gobierno en materia laboral y social y acentúa al mismo tiempo la compatibilidad entre mejores condiciones de trabajo y creación de empleo, en donde han convertido el salario mínimo interprofesional (SMI), el fortalecimiento colectivo, unas condiciones marco razonables para la cesión laboral y contratos de obra y oportunidades aceptables para desempleados de larga duración y refugiados con un fuerte crecimiento del empleo.

Para **Ingo Kramer, presidente de la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA)**, las positivas cifras publicadas sobre el mercado laboral son muestra de la ocupación y el bienestar que genera el crecimiento económico, mismo que se podría ver afectado por la deficiencia de profesionales especializados y la dificultad de las empresas para ocupar los puestos vacantes. Por ello, aconseja hacer uso de las oportunidades existentes para aumentar el empleo: mayor formación para los jóvenes, fomento y cualificación para las personas con escasa formación, aumento del empleo entre las mujeres y

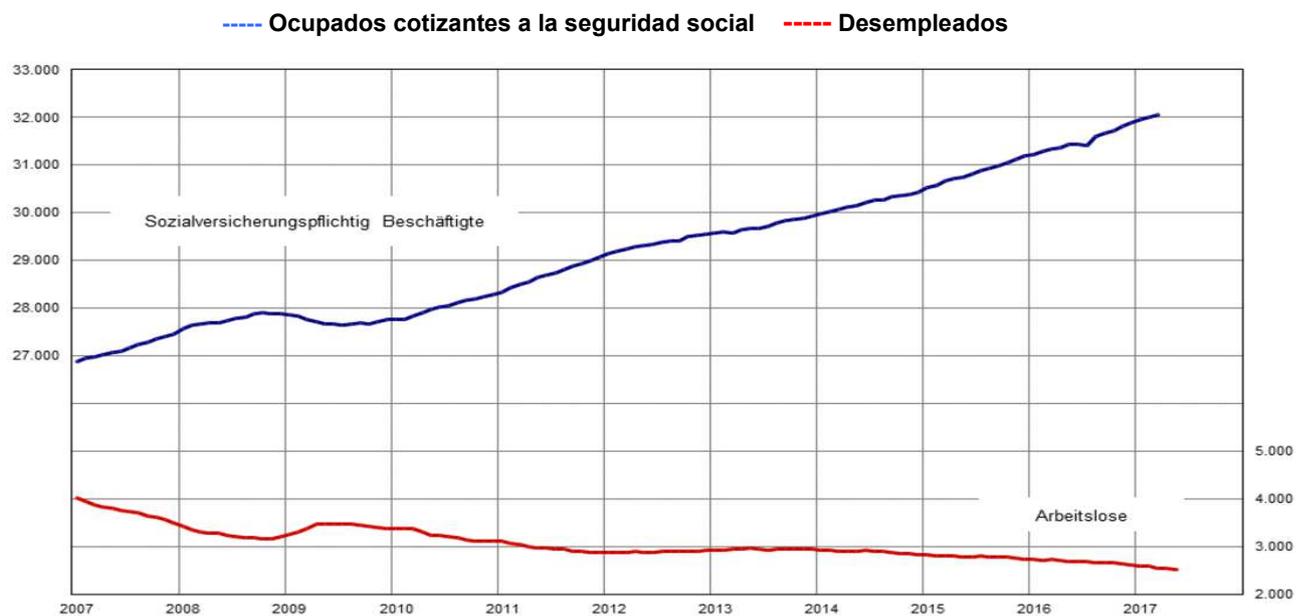
las personas mayores y seguir fomentando la inmigración entre la mano de trabajadores cualificados.

Ammelie Buntenschach, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), destacó al comentar las positivas cifras del mercado laboral de mayo la falta de profesionales especializados en algunos sectores y el deficiente uso que hace el empresario del potencial de trabajadores cualificados por encontrarse en el sector de bajos salarios, realizar trabajos temporales, con jornada parcial o miniempleos. Solicita una mayor inversión en la formación continua por parte de las empresas y mayor compromiso del Legislativo para reducir el empleo precario. Considera necesaria posibilitar la vuelta a la jornada completa y una reforma del miniempleo.

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



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

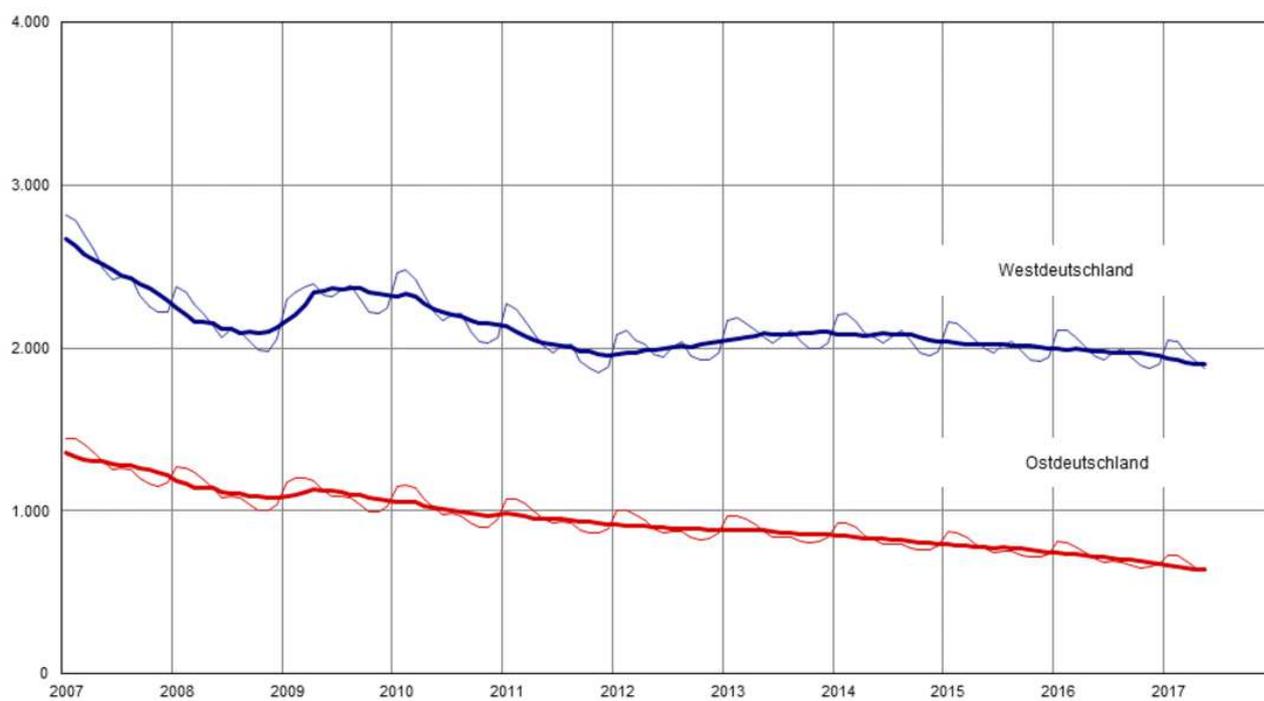


EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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

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



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

MAYO 2017	2017				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo:valores del año anterior)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	43.981.000	43.818.000	43.662.000	1,5	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	31.928.200	31.776.800	2,4
DESEMPLEO REGISTRADO	2.497.718	2.568.612	2.662.111	2.762.095	-166.296	- 6,2	- 6,4	- 6,4
dar. 32,4% en el Código Social III	810.132	861.454	935.147	1.014.298	36.254	4,7	5,4	5,3
67,6% en el Código Social II ¹	1.687.586	1.707.158	1.726.964	1.747.797	-202.550	- 10,7	- 11,4	- 11,7
55,1% Hombres	1.377.315	1.424.259	1.494.839	1.566.667	-90.920	- 6,2	- 6,1	- 6,0
44,9% Mujeres	1.120.402	1.144.343	1.167.268	1.195.424	-75.375	- 6,3	- 6,7	- 6,9
8,6% ≥15 y <25 años	215.403	225.530	238.775	248.451	-11.147	- 4,9	- 3,9	- 2,6
1,7% de ellos. ≥15 y <20 años	42.550	44.571	47.037	48.587	-3.250	- 7,1	- 4,6	- 2,2
21,1% ≥55	527.104	535.749	552.888	570.773	-27.257	- 4,9	- 6,0	- 6,4
26,0% extranjeros	648.760	661.996	675.186	689.856	29.130	4,7	5,8	7,5
73,8% alemanes	1.842.729	1.900.189	1.980.235	2.065.413	-196.280	- 9,6	- 10,1	- 10,5
6,5% sería discapacidad	162.011	163.642	166.183	168.964	-8.456	- 5,0	- 5,6	- 6,3
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,6	5,8	6,0	6,3	6,0	-	6,3	6,5
hombres	5,8	6,1	6,4	6,7	6,3	-	6,5	6,9
mujeres	5,3	5,5	5,6	5,7	5,7	-	5,9	6,1
≥15 y <25 años	4,8	5,0	5,3	5,5	5,0	-	5,2	5,4
≥15 y <20 años	3,2	3,4	3,6	3,8	3,5	-	3,7	3,8
≥55 y <65 años	6,2	6,5	6,7	6,9	6,7	-	7,2	7,4
extranjeros	14,1	15,7	16,0	16,3	14,7	-	16,1	16,1
alemanes	4,6	4,8	5,0	5,2	5,1	-	5,3	5,5
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,2	6,5	6,7	6,9	6,7	-	7,0	7,2
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.892.582	2.970.938	3.070.453	3.149.658	-138.199	- 4,6	- 3,9	- 3,6
Subempleo en sentido estricto	3.500.804	3.575.349	3.662.212	3.720.670	-22.602	- 0,6	0,2	0,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.526.439	3.601.172	3.687.878	3.745.807	-24.078	- 0,7	0,2	0,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,8	8,0	8,2	8,4	7,9	-	8,1	8,2
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	698.896	747.994	817.276	894.997	-52.512	- 7,0	- 5,5	- 5,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.418.177	4.433.526	4.426.685	4.403.877	96.930	2,2	2,5	2,3
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.707.802	1.707.391	1.699.525	1.690.169	101.903	6,3	6,4	6,0
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,1	8,1	8,1	8,1	8,0	-	8,0	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	199.707	207.961	210.008	223.027	4.403	2,3	10,5	9,4
- Nuevas desde inicios de año	992.781	793.074	585.113	375.105	48.482	5,1	5,9	4,3
- Total de ofertas	714.398	705.949	691.924	674.661	59.610	9,1	10,3	9,0
Índice de empleo BA-X	231	231	228	227	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	933.695	941.573	939.995	921.513	62.729	7,2	11,7	14,1
de ellos: Activación y reinserción profesional	234.350	242.667	249.150	242.684	30.925	15,2	30,5	39,4
Orientación y formación profesional	201.384	202.901	203.577	201.322	3.495	1,8	1,4	0,6
Formación continua	177.548	177.864	178.463	174.140	6.737	3,9	4,2	6,2
Inicio de una ocupación	133.931	135.472	130.898	129.042	12.447	10,2	17,0	18,8
Medidas especiales para discapacitados	67.802	67.446	67.509	67.645	393	0,6	- 0,2	- 0,3
Medidas de creación de empleo	104.585	100.573	95.666	92.142	8.820	9,2	12,5	14,1
Otros tipos de fomento	14.095	14.650	14.732	14.538	-88	- 0,6	7,3	12,2
Datos desestacionalizados	Mayo/17	Abr./17	Marzo/ 17	Feb./17	Enero/17	Dic./16	Nov./16	Oct./16
Población ocupada	...	31.000	42.000	56.000	80.000	68.000	74.000	47.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	48.000	59.000	67.000	79.000	81.000	63.000
Desempleados	-9.000	-15.000	-28.000	-16.000	-26.000	-20.000	-8.000	-15.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-13.000	-3.000	-6.000	-7.000	-20.000	-11.000	-4.000	3.000
Ofertas de trabajo notificadas	5.000	10.000	2.000	0	7.000	7.000	3.000	5.000
Cuota desempleo en relac. con total de la población	5,7	5,8	5,8	5,9	5,9	6,0	6,0	6,0
Cuota de desempleo según OIT	...	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de mayo de 2017 había 504.017 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.981 personas en base intermensual y un descenso de 23.859 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 un descenso del 0,3% en términos intermensuales y un descenso de 0,5 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de mayo hubo 392.146 ciudadanos belgas, 50.626 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.638 españoles) y 61.245 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 6,8% en el mes de abril de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

**ONEM- DIRECTION DES STATISTIQUES
STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET**

FIN MAI 2017

dont

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	108.628	111.856	1.254	48.315	268.799	-7.625	-13.007
Femmes	93.134	98.951	1.201	43.133	235.218	-6.356	-10.852
Total	201.762	210.807	2.455	91.448	504.017	-13.981	-23.859
- 1 m.	-7.410	-5.271	-16	-1.300	-13.981		
- 12 m.	-11.314	-8.298	-133	-4.247	-23.859		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	21.266	20.930	174	4.824	47.020	-2.957	-2.632
Femmes	13.918	16.753	159	4.029	34.700	-2.344	-3.118
Total	35.184	37.683	333	8.853	81.720	-5.301	-5.750
- 1 m.	-2.695	-2.179	-32	-427	-5.301		
- 12 m.	-2.223	-2.557	-46	-970	-5.750		

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

Hommes	36.067	45.155	453	23.646	104.868	-1.742	-5.743
Femmes	28.895	37.028	446	20.582	86.505	-795	-4.512
Total	64.962	82.183	899	44.228	191.373	-2.537	-10.255
- 1 m.	-1.016	-1.372	+4	-149	-2.537		
- 12 m.	-3.356	-4.936	-4	-1.963	-10.255		

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

Hommes	5.986	13.345	74	2.232	21.563	-1.438	+463
Femmes	4.105	10.947	76	2.021	17.073	-1.217	+256
Total	10.091	24.292	150	4.253	38.636	-2.655	+719
- 1 m.	-1.204	-1.188	-16	-263	-2.655		
- 12 m.	-971	+2.173	-24	-483	+719		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	6,8%	13,4%	6,9%	16,1%	9,8%	-0,3%	-0,5%
Femmes	6,6%	13,4%	7,7%	16,9%	9,8%	-0,2%	-0,4%
Total	6,7%	13,4%	7,3%	16,4%	9,8%	-0,3%	-0,5%
- 1 m.	-0,3%	-0,3%	+0,0%	-0,3%	-0,3%		
- 12 m.	-0,4%	-0,5%	-0,4%	-0,8%	-0,5%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2016 (CLEF EFT)

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

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	206.904	19.378	185.242	14.983	392.146	34.361
Autriche	32	1	42	2	74	3
Bulgarie	1.506	84	1.739	73	3.245	157
Chypre	3	0	12	1	15	1
République Tchèque	204	12	210	15	414	27
Allemagne	652	35	687	18	1.339	53
Danemark	28	1	25	3	53	4
Espagne	2.731	68	1.907	73	4.638	141
Estonie	8	0	20	0	28	0
Finlande	24	0	38	2	62	2
France	4.215	227	4.925	248	9.140	475
Grande Bretagne	429	16	313	13	742	29
Grèce	532	8	461	12	993	20
Croatie	51	4	56	1	107	5
Hongrie	142	4	178	3	320	7
Irlande	46	1	45	1	91	2
Italie	6.262	152	4.332	146	10.594	298
Lituanie	39	0	95	3	134	3
Luxembourg	88	5	79	7	167	12
Lettonie	13	0	53	0	66	0
Malte	5	0	5	0	10	0
Pays-Bas	3.763	150	3.825	116	7.588	266
Pologne	1.537	71	1.566	56	3.103	127
Portugal	1.447	78	1.129	55	2.576	133
Roumanie	1.714	116	2.228	149	3.942	265
Slovaquie	512	30	531	27	1.043	57
Slovénie	15	0	22	1	37	1
Suède	49	1	56	1	105	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	26047	1064	24579	1026	50626	2090
TOTAL U.E.	232951	20442	209821	16009	442772	36451
Suisse	41	1	60	0	101	1
Congo (Rép. démocratique)	1.873	59	2.321	88	4.194	147
Algérie	1.352	28	584	26	1.936	54
Maroc	7.015	134	4.231	184	11.246	318
Macédoine	408	17	284	22	692	39
Norvège	15	1	26	0	41	1
Serbie + Monténégro	503	28	384	30	887	58
Tunisie	654	13	297	16	951	29
Turquie	2.501	54	1.484	45	3.985	99
Réfugiés et apatrides	2.291	162	1.334	102	3.625	264
Autres nationalités hors U.E.	19.195	624	14.392	551	33.587	1.175
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.848	1.121	25.397	1.064	61.245	2.185
TOTAL ETRANGERS	61.895	2.185	49.976	2.090	111.871	4.275
TOTAL GENERAL	268.799	21.563	235.218	17.073	504.017	38.636



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
31/05/2017	504.017	81.720	422.297			
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	6,8	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	6,9	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,9	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,6	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,6	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,9	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	8,0	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	8,2	10,0	8,5
31/07/2016	569.400	106.716	462.684	8,2	10,0	8,6
30/06/2016	529.635	86.998	442.637	8,3	10,1	8,6
31/05/2016	527.876	87.470	440.406	8,2	10,1	8,6
30/04/2016	543.976	93.181	450.795	8,2	10,1	8,7
31/03/2016	554.384	97.849	456.535	8,1	10,2	8,7
29/02/2016	563.529	102.909	460.620	8,2	10,3	8,9

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

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE SITÚA EN EL 6,6% ⁴¹

Canadá gana en mayo 54.500 puestos de trabajo gracias, especialmente, al empleo a tiempo completo. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta un punto porcentual y se sitúa en el 6,6% (1.288.900 desempleados) debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 317.000 (+1,8%), correspondiendo la mayor parte de este incremento al empleo a tiempo completo, y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 0,7%.

Distribución del empleo en mayo

Empleo público, privado y autoempleo

En mayo, el número de trabajadores autónomos desciende en 14.000 (-0,5%) aunque, en términos interanuales, el autoempleo continúa registrando un incremento de 27.000 (+1%). El sector privado gana 59.400 (+0,5%) empleos con respecto a abril, lo que contribuye a que registre un incremento de 213.400 empleos (+1,8%) con respecto a mayo de 2016. Finalmente, el sector público con 9.200 (+0,2) más, también registra un ligero incremento de empleo este mes. En términos interanuales, este sector ha ganado 76.500 puestos de trabajo (+2,1%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En mayo, el aumento experimentado por el empleo a tiempo completo (+77.000 o +0,5%) compensa las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo parcial (-22.300 o -0,6%). En términos interanuales, tanto el empleo a tiempo completo (+220.900 o 1,5%) como el empleo a tiempo parcial (+96.000 o +2,8%) registran un notable incremento.

Distribución por sexo y edad

En mayo, el empleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años aumenta en 28.000 puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo y especialmente en las provincias de Ontario y Columbia Británica. Aunque se trata del incremento de empleo más notable que se experimenta desde octubre de 2016, la tasa de desempleo juvenil continúa sin cambios en el 12%, ya

⁴¹ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 9 de junio de 2017.

que el número de jóvenes que demandan un empleo también ha aumentado. En los últimos 12 meses, el empleo juvenil ha aumentado en un 2,7% (+64.000), prácticamente todos ellos a tiempo parcial, pero se trata del mayor crecimiento registrado desde febrero de 2013.

Los hombres de entre 25 y 54 años, con 25.000 puestos de trabajo más, también ganan empleo este mes, siendo el tercer incremento mensual importante que experimentan en 2017. La tasa de desempleo de este colectivo ha descendido en 0,3 puntos porcentuales y se sitúa en el 5,8%. En términos interanuales han ganado 96.000 empleos (+1,5%). Las mujeres de este rango de edad, por su parte, apenas experimentan cambios con respecto al mes anterior y su tasa de desempleo se mantiene en el 5,3%. En los últimos doce meses, ganan 61.000 (+1,1%) puestos de trabajo, todos ellos a tiempo completo.

Finalmente, el empleo entre los mayores de 55 años se mantiene estable con respecto al mes anterior, aunque su tasa de desempleo aumenta 0,4 puntos porcentuales al 6% debido a un aumento del número de demandantes de empleo dentro de este colectivo. En términos interanuales, este colectivo experimenta un incremento de 96.000 puestos (+2,6%), lo que se debe especialmente al envejecimiento de la población.

Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes registra un incremento de 23.300 puestos de trabajo (+0,6%) gracias, fundamentalmente, a la industria manufacturera que gana 25.300 empleos este mes. Se trata del segundo incremento en tres meses que gana este subsector, rompiendo, de esta manera, la tendencia descendente sufrida en 2016. El subsector energético, en cambio, pierde 1.100 (-0,8%) empleos con respecto al mes anterior. El resto de subsectores: recursos naturales, construcción y agricultura, se mantienen estables en mayo. En términos interanuales, el sector productos de bienes registra un incremento de 21.700 puestos de trabajo, gracias al aumento de empleo experimentado este mes por la industria manufacturera que, con respecto a mayo de 2016 registra un aumento de 32.900 empleos. La agricultura, sin embargo, pierde con respecto a mayo de 2016, 15.800 empleos (-5,4%).

El sector servicios, con 31.300 puestos de trabajo más en mayo, continúa la tendencia alcista de los últimos meses, registrando, en términos interanuales, el importante incremento de 295.200 (+2,1%) empleos. El subsector de transporte y almacenamiento, por ejemplo, con 17.100 empleos más, continúa la tendencia alcista que comenzó a comienzos de 2016. El incremento de mayo, corresponde prácticamente en su totalidad a la provincia de Quebec. En términos interanuales, este subsector ha ganado 40.200 puestos de trabajo (+4,4%). El comercio también

aumenta por tercer mes consecutivo, especialmente en la provincia de Ontario, y registra 15.200 empleos más con respecto a abril. En términos interanuales, experimenta un incremento de 74.300 (+2,7%) empleos. Los servicios profesionales, científicos y técnicos ganan 25.900 empleos en mayo, lo que contribuye al incremento interanual que registra este subsector de 49.700 puestos (+3,6%). Sin embargo, los servicios de finanzas, seguros, e inmobiliarios pierden 17.400 empleos, la pérdida más importante que registra este subsector desde noviembre de 2015. Aun así, en términos interanuales, continúan registrando un incremento de 38.100 (+3,4%) puestos de trabajo. Finalmente, los servicios de información, cultura y ocio continúan la tendencia descendiente iniciada a principios de 2017 y pierden 15.800 puestos de trabajo, lo que les lleva a situarse en los niveles de empleo de mayo de 2016.

Distribución territorial

En mayo, Ontario gana 19.900 puestos de trabajo, aunque su tasa de desempleo aumenta 0,7 puntos porcentuales al 6,5% debido a un incremento en el número de demandantes de empleo en esta provincia. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 86.000 puestos de trabajo (+1,2%).

Siguiendo la tendencia de crecimiento iniciada en primavera de 2015, Columbia Británica gana 12.300 puestos en mayo y 99.200 (+4,2%) puestos con respecto a mayo de 2016. La tasa de desempleo, sin embargo, se mantiene estable en el 5,6%.

Manitoba, con 2.700 puestos de trabajo más, también gana empleo este mes, aunque su tasa de desempleo continúa estable en el 5,3%.

La Isla del Príncipe Eduardo también vuelve a ganar empleo este mes y registra 1.500 puestos más que en abril, pero su tasa de desempleo apenas experimenta cambios y se sitúa en el 10,0%. Esta provincia ha registrado un importante crecimiento de empleo desde el pasado otoño y en los últimos doce meses ha ganado 3.400 puestos de trabajo (+4,7%).

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

Empleo veraniego de estudiantes.

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de mayo ya

se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego, sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases: la tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años era en mayo del 58,9%, similar a la de hace 12 meses, y la tasa de desempleo del 13,3%, también similar a la registrada en 2016.

Comentarios a estos datos

Canadá gana en mayo 55.000 puestos de trabajo gracias, especialmente, al empleo a tiempo completo, aunque la tasa de desempleo aumenta un punto porcentual y se sitúa en el 6,6% (1.288.900 desempleados) debido a un aumento en el número de demandantes de empleo. Sin embargo, a pesar de tratarse del mayor incremento de empleo que se registra desde el pasado otoño, los especialistas se muestran cautos ya que afirman que los sueldos del mercado laboral canadiense se mantienen en niveles históricamente bajos.

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre los jóvenes de entre 15 y 24 años y entre los varones de entre 25 y 54 años. El resto de colectivos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Ontario (+19.900 o +0,3%), Manitoba (+2.700 o +0,4%) y en la Isla del Príncipe Eduardo (+1.500 o +2,0%). El resto de provincias se mantiene estable.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta especialmente en los servicios profesionales, científicos y técnicos (+25.900 o +1,8%) y en la industria (+25.300 o +1,5%); y desciende en el sector financiero de seguros e inmobiliaria (-17.400 o -1,5%), en los de información, cultura y ocio (-15.800 o -2,0%) y en la administración pública (-12.300 o -1,3%).

Por último, en mayo, el número de trabajadores por cuenta propia desciende en 14.000 (-0,5%), aunque en términos interanuales registran un incremento de 27.000 (+1,0%).

EE.UU.**SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MAYO****Datos generales**

Según publicó el día 2 de junio el Departamento de Trabajo, el mercado laboral volvió, como en marzo, a sufrir un leve traspiés al reducirse el ritmo de creación de puestos de trabajo y registrar solamente 138.000 nuevos empleos. La cifra mensual de creación de empleos representó una decepción para los analistas, que habían cifrado el incremento en 185.000. El informe, además, incluye sendas revisiones a la baja de los datos de creación de empleos en marzo (-29.000) y abril (-37.000).

La tasa de desempleo descendió una décima de punto, situándose en el 4,3 por ciento en mayo, su nivel más bajo en 16 años. En los últimos doce meses la tasa ha descendido cuatro décimas de punto, desde el 4,7% de mayo de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados descendió en 195.000, bajando a un total de 6.861.000. El dato interanual de parados ha descendido en casi 600.000, puesto que en mayo de 2016 se situaba en 7.451.000.

El número de activos en mayo fue de 159.784.000, tras registrar un fuerte descenso de 429.000 personas. En mayo de 2016 el dato se situaba en 158.510.000. La tasa de actividad se contrajo dos décimas en mayo, bajando al 62,7%, cercana a su mínimo histórico, pero registrando una subida interanual de una décima de punto.

Metodología

Los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta sobre las nóminas, que aportan 390.000 centros de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA y elaborada según las pautas de la OIT). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares).

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en mayo se destruyeron 233.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 37.000 trabajadores con respecto a la cifra de abril, situándose en 1.663.000. El registro refleja un descenso interanual de 230.000 personas. El 24,0 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 40,7 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante menos de cinco semanas se redujo en 181 personas y el de parados entre cinco y catorce semanas en 175.000. Se produjo un aumento de 49.000 personas en la cifra de parados durante entre 14 y 27 semanas.

Aproximadamente 1,5 millones de personas (cifra similar a la de abril) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo 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, 355.000 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 8,4 por ciento, dato que refleja un descenso mensual de dos décimas y otro interanual de 1,3 puntos porcentuales.

Empleo por sectores

La encuesta de las nóminas indica que en mayo se crearon 138.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 147.000. El sector industrial continuó su racha negativa al perder 1.000 puestos de trabajo. La construcción mantuvo su crecimiento moderado al realizar 11.000 contrataciones.

En el sector servicios destacaron los incrementos de las ETTs (+30.000), la sanidad y servicios sociales (+32.000) y la hostelería (+31.000), sin que se registraran retrocesos de importancia en ningún sector. Las administraciones públicas perdieron 9.000 empleos, todos ellos en las administraciones estatales y 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 (cuatro décimas de punto porcentual) se produjo entre los menores de 20 años de edad, cuya tasa general desciende al 14,3%, y entre los trabajadores de raza negra,

bajando su tasa al su tasa al 7,5%. La tasa de los varones adultos se contrajo un 0,2%, descendiendo al 3,8%. Se produjeron dos descensos del 0,1% en las tasas de desempleo de las mujeres adultas y de las personas de raza blanca, bajando sus tasas respectivas al 4,0% y el 3,7%. La tasa de los trabajadores de origen hispano se mantuvo sin cambios en el 5,2%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjeron descensos en las tasas de paro de dos grupos, uno del 0,4% entre los trabajadores que no finalizaron los estudios secundarios, y otro del 0,1% entre los trabajadores con titulación superior (licenciatura, máster o doctorado), bajando sus tasas al 6,1% y el 2,3%, respectivamente. De los dos aumentos registrados en las tasas de paro, el mayor (del 0,3%) lo sufrieron los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, y el otro, del 0,1%, los trabajadores que tras terminar los estudios secundarios no llegaron a iniciar estudios universitarios, subiendo sus tasas respectivas al 4,0% y el 4,7 por ciento.

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 abril que el número de puestos de trabajo aumentó significativamente en nueve estados, descendió en tres y se mantuvo sin cambios de importancia en el resto y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores ganancias de puestos de trabajo se registraron en los estados de Texas (+30.400), Minnesota (+15.100) y Wisconsin (+14.300), mientras que el mayor revés (-11.300) afectó a Indiana. Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en abril en diez estados, subió solamente en uno y se mantuvo estable en el resto de los estados y en el Distrito Federal. Solamente dos estados registraban una tasa de paro superior al 6%. Nuevo México cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 6,7%, mientras que el 2,3% de Colorado es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos creció en 9 estados, bajó en uno y se mantuvo estable en los otros 40 y en el Distrito Federal. La mayor creación de empleos ha tenido lugar en Texas (+258.000), California (+237.000) y Florida (+215.000). Las tasas de paro han descendido en 19 estados, sin que se registraran incrementos porcentuales.

Prestaciones por desempleo

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.822.770 durante la semana que terminó el 13 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,56 por ciento.

Jornadas y salarios

Jornadas

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo estable, en 34,4 horas en el mes de mayo. En el sector industrial la jornada media semanal también permaneció sin cambios, en 40,7 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión descendió en 0,1 horas, situándose en 33,6 horas semanales.

Salarios

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó cuatro céntimos de dólar en mayo, subiendo a 26,22 dólares, tras haber crecido siete céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó tres céntimos de dólar, situándose en 22,00 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo representan un retroceso del ritmo de crecimiento, especialmente porque se suma a otro dato muy escaso del mes de marzo. En total, el ritmo de creación de empleo de los tres últimos meses se ha reducido a una media de apenas 121.000 puestos de trabajo.

La tasa de paro descendió al nivel más bajo desde el año 2001, pero el descenso ha de atribuirse a la fuerte contracción del número de activos debido a las jubilaciones de la generación del *baby boom* (la de la explosión de la natalidad que se produjo entre 1946 y 1964).

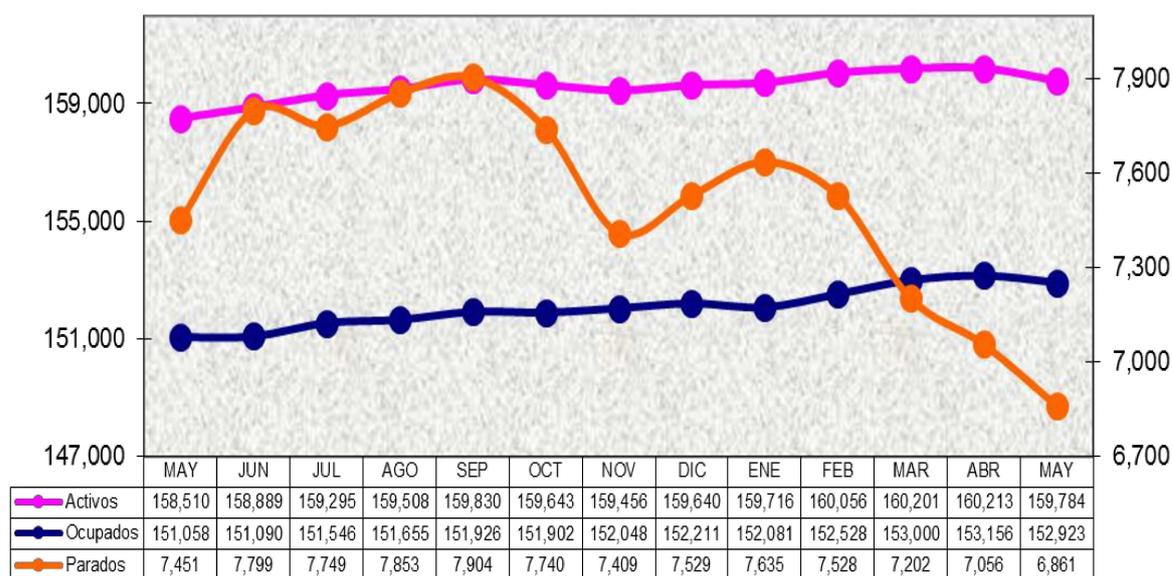
En todo caso, con un mercado de trabajo en situación de pleno empleo, habrá que estar expectante a la evolución de los salarios y de la tasa de actividad en los próximos meses.

En cuanto a los salarios, la escasez de trabajadores va a presionar fuertemente al alza. Si a ello se suma que la Administración Trump es

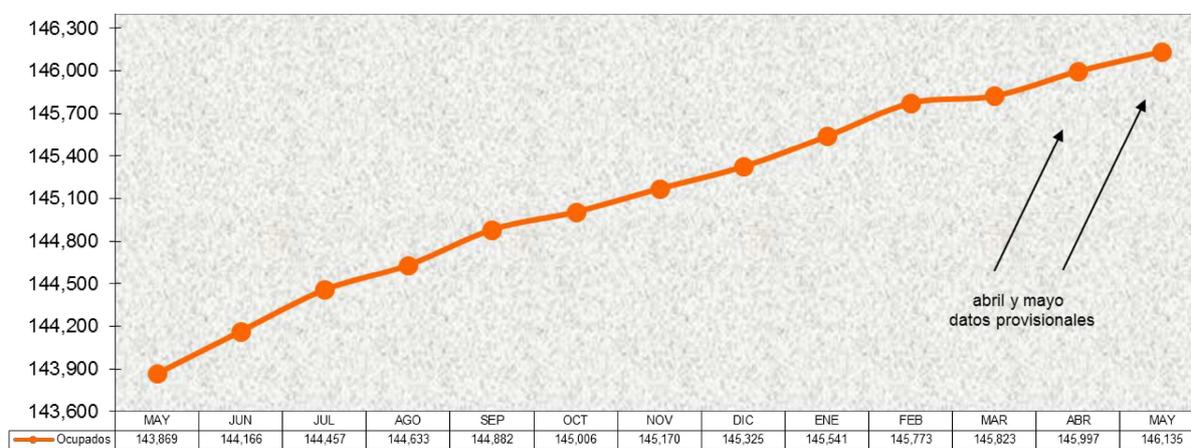
cada vez más restrictiva en la entrada de extranjeros, la presión será aún fuerte.

En cuanto a la tasa de actividad, deberá prestarse atención a una mayor entrada de activos, particularmente de los "desanimados", al mejorar las expectativas de encontrar un empleo.

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



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



FRANCIA

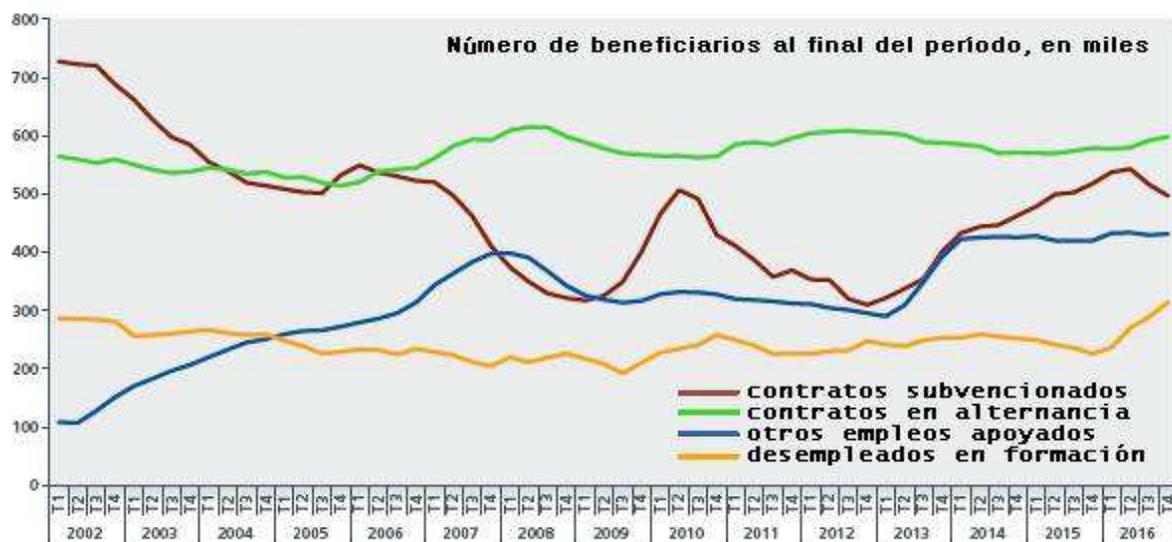
LOS DISPOSITIVOS ESPECÍFICOS DE EMPLEO SUBVENCIONADO Y DE FORMACIÓN EN EL CUARTO TRIMESTRE DE 2016

DARES ⁴²ha presentado, en el número 23 de su boletín de indicadores, los datos finales de 2016 relativos a los mecanismos de empleo apoyado en Francia. Al terminar el cuarto trimestre de 2016, el número de beneficiarios de empleos subvencionados llegaba a 1 530 000, con un descenso de once mil respecto al trimestre anterior. En términos interanuales se ha producido un incremento del 0,6 % (alrededor de nueve mil asistencias añadidas). Por otra parte, el número de desempleados en formación ha aumentado en dicho trimestre en 25 000, como resultado del Plan 500 000 formaciones suplementarias. La cifra de parados en formación llegaba a 314 000 a final del año pasado; 88 000 más que doce meses antes, con un avance del 39,2 % en términos interanuales.

497 000 trabajadores asalariados se beneficiaban de un contrato apoyado a final de diciembre pasado, en sus distintas modalidades: contrato único de inserción, empleo del porvenir o contrato dentro de una estructura de inserción por la actividad económica. El número de contratos subvencionados vuelve a bajar ese trimestre (- 19 000). En un año, el número de asalariados con contratos apoyados ha disminuido en 21 000 (- 4,1 %).

⁴² La Dirección de animación de la investigación, de los estudios y de las estadísticas (DARES) está encuadrada en el ministerio de Trabajo, de empleo, de la formación profesional y del diálogo social.

Gráfico 1
Evolución de los beneficiarios de las políticas de empleo



Dispositivos de las políticas de empleo.

Número de beneficiarios a final del cuarto trimestre de 2016

	Datos absolutos	Evolución (%)
Empleos subvencionados	1.527.000	0,6
• Contratos apoyados	497.000	-4,1
• CUI-CAE	226.000	8,4
• CUI-CIE	41.000	-33,0
• Empleos del porvenir	97.000	-19,5
○ Sector no mercantil	70.000	-20,9
○ Sector mercantil	26.000	-9,0
○ Profesorado	1.000	-73,8
• Inserción mediante la actividad económica (IAE)	133.000	3,9
Contratos en alternancia	598.000	3,3
• Aprendizaje	393.000	2,0
• Profesionalización	206.000	5,7
Otros empleos apoyados	432.000	2,7
• Dispositivos dirigidos a territorios en dificultades		-21,4

	40.000	
• Contrato de generación	34.000	-1,2
• Exención de la cotización al desempleo en los CDI firmados con jóvenes	156.000	11,6
• Ayudas a los parados para la creación de empresas	197.000	3,3
• Acompañamiento en las reestructuraciones (ATD)	5.000	6,4
Formación de los desempleados	314.000	39,2
• Centro de empleo	98.000	235,6
• Regiones (1)	187.000	14,5
• Otros cursos (1)	29.000	-12,2

(1) La financiación de cerca de 40 000 formaciones la ha transferido el Estado a las regiones, en 2015 y 2016; lo cual explica el fuerte descenso en la categoría "otros cursos".

Los contratos subvencionados

Después de un período de subidas constantes, a partir de 2013, el número de contratos apoyados ha disminuido por segundo trimestre consecutivo, hasta alcanzar los 497 000. Esta bajada (- 4,1 %) ha afectado también a los CUI-CIE ⁴³(- 33 %) y a los empleos del porvenir.

El número de jóvenes en los empleos del porvenir ha disminuido en el cuarto trimestre en 11 000 y, a lo largo del año, en 23 000 (- 19,5 %). La evolución negativa se explica, por un lado, por la numerosas salidas de quienes entraron en el programa en el 2013 y, por otro lado, por el número menor de incorporaciones a lo largo del 2016.

La cifra de personas en CUI-CIE ha disminuido con fuerza (- 32 000), desde mediados del año pasado, tras el fuerte incremento producido durante año y medio. La evolución se explica por los criterios más restrictivos empleados por los organismos prescriptores, ante la necesidad de respetar los presupuestos de 2016.

El número de CUI-CAE ⁴⁴se ha estabilizado en el segundo semestre del año, terminando 2016 con 18 000 beneficiarios más, bajo el efecto de la subida de la dotación financiera otorgada durante el primer semestre de 2016 a estos contratos del sector no mercantil. A lo largo del año, los

Conceptos y definiciones

Empleo apoyado: empleo que se beneficia de una ayuda pública, fuera de los dispositivos generales y sectoriales. Estas ayudas toman la forma de subvenciones a la contratación y de diversas exoneraciones, y apuntan a públicos o a territorios específicos.

Contrato apoyado o ayudado: contrato exceptuado del derecho común, por el cual el empleador se beneficia de ayudas, bajo la forma de subvenciones a la contratación, de exención de determinadas cotizaciones sociales, o de ayudas a la formación. El acceso a estos contratos está reservado a las personas que encuentran especiales dificultades para acceder al empleo, estando su número controlado por los poderes públicos.

Contrato en alternancia: contrato exceptuado del derecho común, que incluye una formación cualificante o que conduce a la obtención de un diploma. Con este contrato, el empleador se beneficia de una ayuda pública. Puede tratarse de un contrato de profesionalización o de un contrato de aprendizaje.

Formación de desempleados: la que llevan adelante desempleados registrados o no, con el estatuto de *becario* de formación profesional. Este estatuto otorga una remuneración o, como mínimo, la obtención de la protección social durante la formación.

Sector mercantil y sector no mercantil: los CUI y los empleos del porvenir toman diversas formas (apoyo jurídico y ayudas del Estado) según se materialicen en el sector mercantil (se trata entonces de los CUI-CIE) o no mercantil (CUI-CAE). Se incluye en el sector no mercantil a las personas jurídicas de derecho público, a los organismos sin ánimo de lucro sometidos al derecho privado y a quienes tienen a su cargo la gestión de un servicio público. El sector mercantil reagrupa a los demás empleadores que cotizan al seguro de desempleo.

⁴³ CUI-CIE. El CUI, o contrat unique d'insertion (contrato único de inserción), está en vigor desde el 1 de enero de 2010, cuando reemplazó el conjunto de los contratos ayudados nacidos del plan de cohesión social de 2005 (contrato de futuro, contrato de inserción / renta mínima de actividad, contrato de acompañamiento en el empleo y el contrato iniciativa empleo). En su modalidad CIE, o contrat initiative emploi (contrato de iniciativa de empleo), tiene su ámbito de actuación en las empresas mercantiles.

⁴⁴ CUI-CAE, o contrat d'accompagnement dans l'emploi (contrato de acompañamiento en el empleo), es de aplicación en el sector no mercantil (asociaciones, establecimientos escolares, etc.).

beneficiarios del dispositivo han aumentado en un 8,4 %, hasta alcanzar a finales de diciembre la cifra de 226 000.

El número de trabajadores asalariados en las estructuras de inserción por la actividad económica se ha incrementado en 2016 en un 3,9 %, alcanzando a final del año los 133 000.

La alternancia

En el último trimestre de 2016, el número de efectivos en el sistema de **aprendizaje** ha permanecido estable (393 000), con un aumento de ocho mil a lo largo del año.

La cifra de personas con un contrato de **profesionalización** se ha incrementado en seis mil durante el mencionado trimestre y en once mil en el año 2016.

En total, el número de beneficiarios del sistema de alternancia llegaba a 598 000 a finales de diciembre de 2016, con un incremento de seis mil en el trimestre y de diecinueve mil (+ 3,3 %) en el período de doce meses.

Los otros empleos apoyados

Las ayudas a los desempleados para la **creación de empresas** beneficiaban a 197 000 personas al terminar el mes de diciembre. Tras cinco años registrando descensos, 2016 ha visto subir en un 5,1 % el número de atribuciones.

Las ayudas para la **contratación indefinida** (CDI) de jóvenes, que incluyen diversas exoneraciones implantadas en 2013, afectan a 155 000 jóvenes. El contrato de **generación** ha llegado a englobar a 34 000 beneficiarios al final de 2016.

Los dispositivos dirigidos a los **territorios** que se encuentran en situación de dificultad (ZFU⁴⁵, ZRR, ZRD, etc.) están en fase de extinción y, en consecuencia, sus beneficiarios están en constante disminución.

⁴⁵ ZFU (zones franches urbaines). Zonas francas urbanas. Se benefician de ayudas específicas, en la modalidad de exenciones sociales y fiscales.

ZRR (zone de revitalisation rurale). La zona de revitalización rural es el conjunto de municipios reconocidos como frágiles y que gozan en cuanto tales de ayudas de orden fiscal.

ZRD (zones de restructuration de la défense). Zonas de reestructuración [del ministerio] de Defensa. Territorios afectados por la reorganización de los establecimientos militares, particularmente por la baja de actividad de las empresas. Las que se instalan en estas zonas pueden gozar de ayudas fiscales y sociales.

ZRU (zones de redynamisation urbaine). Zonas de redinamización urbana. Se benefician de ayudas específicas, en la modalidad de exenciones sociales y fiscales.

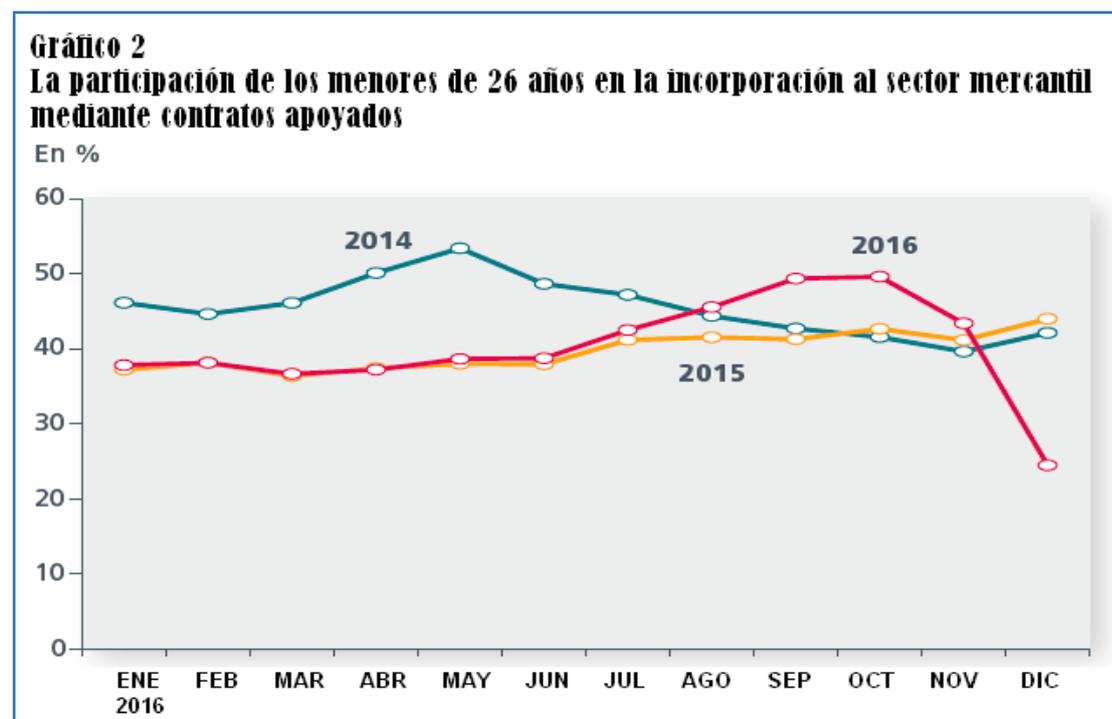
La formación de las persona en búsqueda de empleo

El Plan 500 000 formaciones suplementarias ha supuesto un gran incremento del número de desempleados que han accedido a la formación durante 2016. En el cuarto trimestre del año, 166 000 parados han participado en acciones formativas encargadas por el Centro de empleo. La cifra es tres veces superior a la del mismo período del año 2015. Por otra parte, las regiones han gestionado la incorporación de 109 000 desempleados a los cursos de formación.

A finales de diciembre de 2016, estaban en formación 314 000 personas desempleadas, 88 000 más que un año antes (lo que supone un incremento del 39,2 %). El 60 % de las mismas lo hacían a iniciativa de las distintas regiones, cuando a finales del 2015 lo eran el 72 %.

El acceso de los jóvenes a los contratos apoyados

En el sector mercantil, la parte correspondiente a los jóvenes se ha reducido a la mitad entre septiembre y diciembre de 2016. Dos circunstancias explican este desarrollo. Por una parte solo se autorizaban las prórrogas de los empleos del porvenir y, por otra, los CUI-CEI ya sólo podían materializarse mediante un CDI (contrato de duración indefinida), y habitualmente este tipo de contrato se formaliza con trabajadores más experimentados. A lo largo del año, la participación de los jóvenes en la contratación ha permanecido globalmente estable en relación con la del 2015 (en el 39,6 %).



En el sector no mercantil, la parte de los jóvenes en las contrataciones ha disminuido 11 puntos porcentuales en el último trimestre de 2016, *lastrada* por la ralentización de las incorporaciones en los empleos del porvenir. A pesar de todo, el balance del año ha sido bueno, con un incremento de 0,7 puntos porcentuales, alcanzado una participación del 34,8 %.

Aunque se ha mantenido la estabilidad en el número global de contrataciones en los contratos iniciales, la contratación de jóvenes en el sector de la IAE ⁴⁶no ha logrado en 2016 los niveles de los dos años anteriores. Las empresas de trabajo temporal y de inserción (ETTI) son las que realizan la mayor parte de estos contratos (30 %), muy por delante de las empresas de inserción (EI), que son responsables del 22 % de las incorporaciones.

El acceso de los trabajadores seniores a los contratos apoyados

El número de los seniores, con 55 o más años, que han encontrado un trabajo gracias a los contratos apoyados en el CUI-CIE sigue mostrando, un trimestre más, cierta ralentización, si bien en el mismo nivel de las contrataciones globales. Con todo, la parte de los seniores en la contratación se incrementa en 2,8 puntos porcentuales. Al terminar el año 2016, los contratos apoyados debían firmarse en la modalidad CDI y los seniores son reclutados habitualmente en la modalidad CUI-CIE. En el conjunto del año, la participación de los mayores en las contrataciones ha disminuido 0,7 puntos, hasta alcanzar el 9,7 % del total.

En el sector no mercantil, el alto nivel de contratos CUI-CAE ha beneficiado, durante 2016, a los trabajadores seniores. Su participación en la contratación en esta modalidad continúa en el 11,5 %.

Los contratos de los trabajadores mayores en el sector de la IAE se han incrementado en 2016 un 12 % en relación con los realizados en 2015. El 7,2 % de las incorporaciones en el sector corresponde a los seniores (cuando en 2015 eran el 6,5 %). El mayor número de contratos para este grupo de trabajadores se ha producido en las AI⁴⁷ (el 9,1 %, frente al 6 % en los de otro tipo).

El sector mercantil y el sector no mercantil

En relación con la utilización de los términos "mercantil" y "no mercantil" en el estudio de DARES, resulta de interés recuperar un artículo

⁴⁶ Inserción mediante la actividad económica (IAE).

⁴⁷ AI, o Associations Intermédiaires. Las asociaciones intermediarias son estructuras para la inserción a través de la actividad económica (SIAE). Promueven contratos de trabajo con personas que se encuentran con especiales dificultades para el empleo.

publicado⁴⁸, en el año 2009, por www.ifrap.org *Aumentar el crecimiento creando empleos mercantiles*, porque, más allá del interesante análisis realizado, aporta claridad a los términos con que trabaja DARES.

Una de las dificultades de la economía de Francia reside en su incapacidad para alcanzar un crecimiento sostenido produciendo más riqueza. Francia tiene así mismo dificultades para incrementar su productividad, mediante la introducción de reformas y reduciendo su gasto público, lo que tiene como consecuencia el freno en la creación de empleos y en el incremento del poder de compra. La explicación que encuentra IFRAP reside en la proporción extremadamente débil de los franceses que se dedican **directamente** a la creación de riqueza: sólo representan el 29 % de la población del país.

La producción de bienes y de servicios por el sector mercantil es la piedra angular de la creación de riqueza. Si bien las Administraciones producen servicios públicos, éstos no tienen **valor de mercado** y resulta imposible medirlos más allá de lo que se refiere a su coste. De la misma manera, las asociaciones de carácter social tienen una clara utilidad, pero no producen **valor añadido**. Por lo tanto, la creación de riqueza proviene íntegramente del sector mercantil. Antes de ser gravado, redistribuido, invertido o gastado, el valor añadido debe ser generado mediante la venta de bienes y servicios de las empresas y de sus trabajadores asalariados. Una pequeña minoría (29 %) se encarga de producir la riqueza de la que todo el mundo terminará beneficiándose. La distancia con los *vecinos* europeos era en el año 2009 enorme:

País	Francia	Italia	Alemania	Suecia	Suiza	Reino Unido
Población (millones)	64	60	82	9,1	7,6	61
% de la población en el sector mercantil	28,6	33,0	40,5	37,5	51,4	42,1
Ratio de dependencia del sector privado	3,5	3,0	2,5	2,7	1,9	2,4

Eran casi 23 puntos porcentuales los que separaban a Francia (28,6 %) de Suiza (51,4 %). Por otra parte, el ratio de dependencia del sector privado expresa el número de personas cuyo poder adquisitivo depende de la renta producida por cada trabajador de la economía mercantil. De media, cada francés trabajaba (en el sector mercantil) para 3,5 personas (él

⁴⁸ <http://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/augmenter-la-croissance-en-creant-des-emplois-marchands>

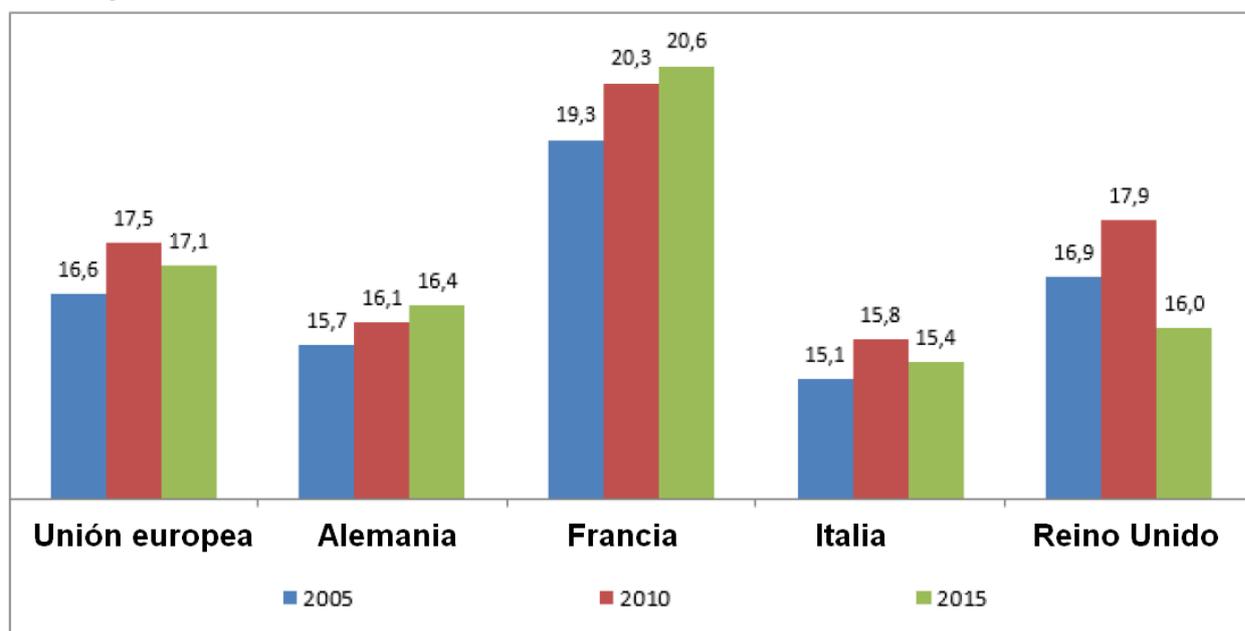
mismo incluido). Nuevamente Suiza (1,9) y el Reino Unido (2,4) quedan situados en las mejores posiciones.

IFRAP consideraba ya en 2009 que, para lograr una tasa de dependencia similar a la de Alemania o el Reino Unido, Francia tendría que crear entre siete y ocho millones de puestos de trabajo en la economía mercantil.

En un documento muy posterior (del 29 de septiembre de 2016), la fundación destacaba la atonía del sector privado, al comparar el número de los empleos mercantiles existentes en Francia en el segundo trimestre de 2016 (16 042 500) con los del segundo trimestre de 2012 (16 125 100). Analizando los datos de Eurostat, entre el segundo trimestre de 2013 y finales de 2015, los 57 000 empleos mercantiles creados en Francia, quedaban muy lejos de los 288 000 de Italia, y resultaban diez veces inferiores a los 482 000 de Alemania y a los 610 000 de España.

IFRAP considera que la participación del sector no mercantil lastra la economía francesa. El cuadro inferior muestra que el país le dedica 3,5 puntos porcentuales del PIB más que la media de la UE y hasta 4,2 más que Alemania. Estas diferencias equivaldrían a un valor monetario situado entre los 74 000 (comparando con la UE) y los 90 000 millones de euros anuales (al nivel de Alemania).

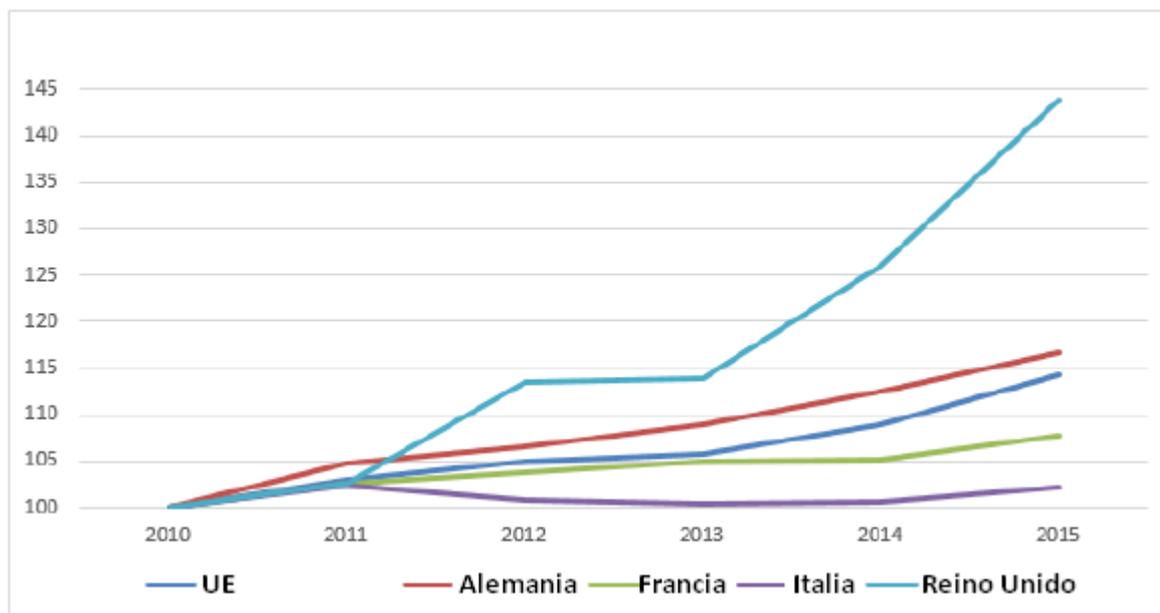
Participación, en % del PIB, del valor añadido del sector no mercantil



En el cuadro inferior se establece una comparación de la evolución del valor añadido del sector mercantil, entre los años 2010 y 2015, de la Unión europea y de las cuatro economías más importantes dentro de la misma. Mientras la UE, en su conjunto, ha llegado en 2015 cerca de los 145 puntos en el índice (un incremento del 45 % sobre la situación de

partida del año 2010), tan sólo Italia alcanza resultados inferiores a los de Francia (índice 108), quedando ambos lejos de la evolución del Reino Unido y, sobre todo, de Alemania (índice 117). En esos cinco años, la economía germana se ha alejado en cerca de nueve puntos porcentuales de la gala, en lo que se refiere a la evolución de la aportación al valor añadido de la economía mercantil.

Crecimiento del valor añadido mercantil (índice 100 en 2010)



ITALIA

LOS DATOS (PROVISIONALES) DE ABRIL

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de abril de 2017, el número de desempleados (2.880.000) registra una disminución del 3,5%, (equivalente a -106.000 desempleados) a nivel mensual y del 4,8% (-146.000) respecto a abril de 2016. La tasa de desempleo, del 11,1%, baja en 4 décimas respecto al mes anterior y en 6 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), aun permaneciendo sin variaciones a nivel mensual, ha disminuido en 3 puntos respecto a abril de 2016, cifrándose en un 34,0%. Los desempleados de este tramo de edad son 516.000, es decir 10.000 menos que en marzo (-1,8%) y 69.000 menos que en abril del año pasado (-11,8%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 22.998.000, es decir 94.000 más que el mes anterior (+0,4%) y 277.000 más (+1,2%) que en abril de 2016. En el último mes crece el número tanto de mujeres como de hombres ocupados. El empleo aumenta entre los mayores de cincuenta años y, en menor medida en el tramo de edad entre los 25 y los 34 años, mientras que baja en los demás tramos. Sube el número de trabajadores por cuenta ajena, tanto de los fijos como de los temporales. En el último mes también han aumentado los autónomos. La tasa de empleo se sitúa en el 57,9%, con un aumento de 2 décimas respecto a marzo y de 7 décimas a nivel interanual.

En cuanto al número de inactivos, después del descenso del mes pasado, ha vuelto a crecer (+0,2%, equivalente a 24.000 personas más). El aumento se refiere tanto a hombres como a mujeres y sobre todo a los tramos de edad 15-24 y 35-49. La tasa de inactividad es del 34,7% una décima más que en marzo

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (abril 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,1	-0,4	-0,6
Tasa de desempleo juvenil	34,0	0,0	-3,0
Tasa de empleo	57,9	+0,2	+0,7
Tasa de inactividad	34,7	+0,1	-0,4

Fuente: ISTAT

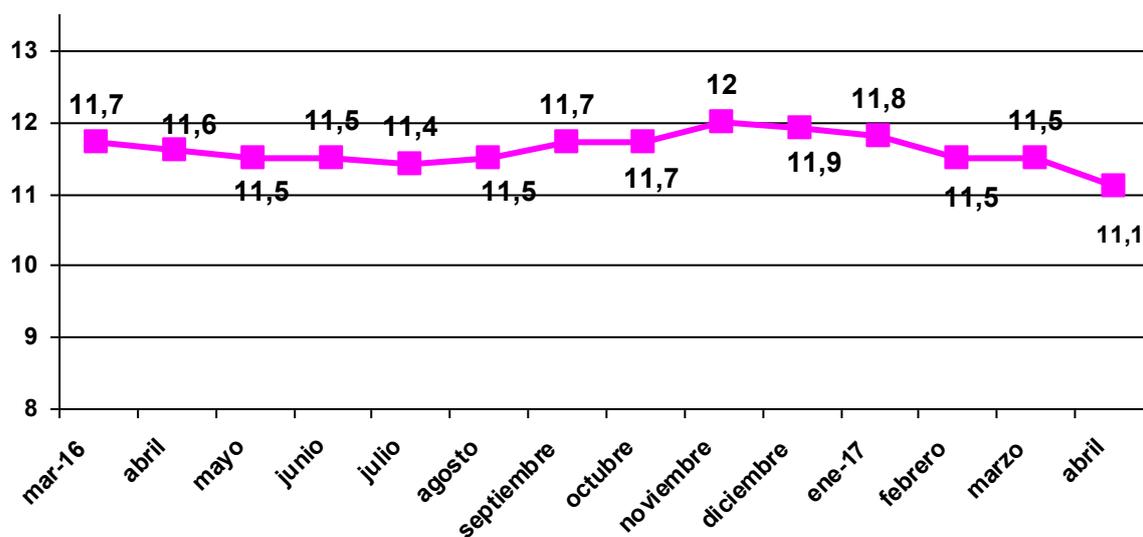
Ocupados por posición profesional y carácter del empleo

(Abril 2017 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre marzo 2017)		Variación interanual (sobre abril 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	22.998	+94	+0,4	+277	+1,2
Por cuenta ajena	17.612	+73	+0,4	+380	+2,2
• Fijos	15.003	+39	+0,3	+155	+1,0
• Temporales	2.609	+34	+1,3	+225	+9,4
Autónomos	5.386	+21	+0,4	-103	-1,9

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

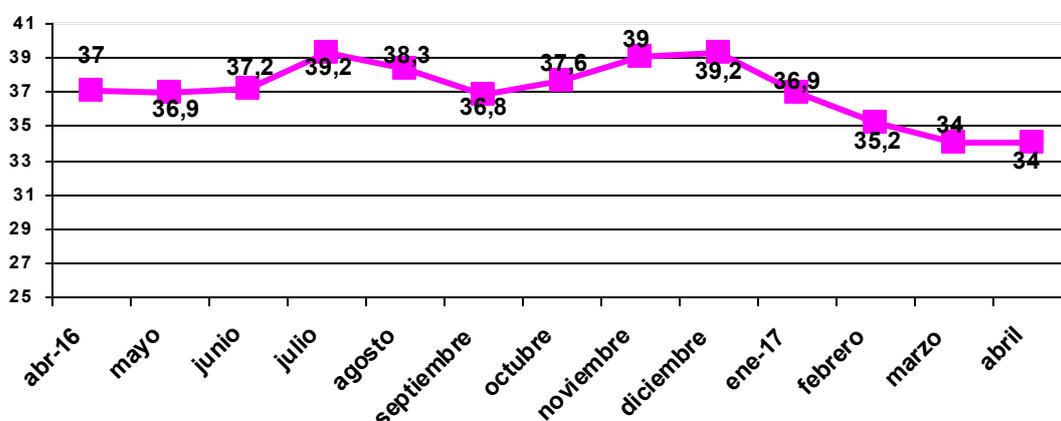


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (abril 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	516.000	-10.000	-1,8	-69.000	-11,8
Empleados	1.001.000	-18.000	-1,7	+4.000	+0,4
Inactivos	4.366.000	+25.000	+0,6	+40.000	+0,9

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	34,0	0,0	-3,0
Tasa de empleo	17,0	-0,3	+0,1
Tasa de inactividad	74,2	+0,5	+1,0

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 1 de junio, el número de usuarios registrados era de 1.363.700. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.172.496. Las cancelaciones pueden darse por falta de requisitos, anulación de la adhesión por parte del joven, falta de presentación en la cita con el servicio para el empleo o negativa del joven ante la medida propuesta.

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

	31.12.15	01.06.17	Var. %
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.363.700	49,1%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	1.172.495	48,8%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	502.732	97,7%

La participación en el Programa

Entre los usuarios globalmente registrados a 30 de marzo de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, siguen sin observarse variaciones significativas en la composición por género y edad. El 54% de los registrados se concentra en el tramo de edad entre los 19 y los 24 años y respecto a la escolarización, el 58% es diplomado.

Por regiones, Sicilia es la que presenta el mayor número de inscripciones, 185.415, equivalentes a casi el 14% del total; segunda y tercera son Campania y Lombardía respectivamente.

Adhesión y primera entrevista.

Las adhesiones representan el número de inscripciones que el joven puede efectuar, teniendo la posibilidad de elegir más de una Región para su experiencia laboral o formativa. Las Regiones con el mayor número de adhesiones son: Sicilia, con más del 12% del total (182.524 adhesiones), Lombardía, con el 11% (163.198) y Campania con casi el 11% (161.521 adhesiones) y Estas tres Regiones juntas absorben más del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.483.839) e inscripciones (1.363.700) es de 1,09, es decir que cada joven efectúa más de una adhesión al Programa. De todas formas, como media, los jóvenes tienden a elegir principalmente la Región de residencia o Regiones limítrofes, sobre todo en las Regiones del Norte y del Centro, mientras que en las del *Mezzogiorno*, donde el fenómeno de la movilidad está más difundido sobre todo entre los jóvenes, la cuota de adhesiones casi exclusiva a la Región de residencia se reduce y son más altas las opciones dirigidas a otras Regiones, particularmente del Norte.

Después de la adhesión, la situación de los jóvenes dentro del Programa puede cambiar como consecuencia de algunos comportamientos. La adhesión puede ser cancelada tanto directamente por el joven, como por parte de los Servicios competentes (es posible la baja por falta de requisitos, o por no presentarse a la cita o rechazo de la misma o, de oficio, por haber sido convocado por otra Región). El número de adhesiones canceladas a 1 de junio ha sido de 322.544. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.161.295. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 944.694.

En la tabla siguiente se reproduce el detalle de las adhesiones de los jóvenes tras las cancelaciones y de los jóvenes que han entrado en el programa después de la convocatoria por parte de los servicios acreditados, según la Región elegida.

Número de adhesiones y de convocatorias a la primera entrevista, por Región, a 1 de junio de 2017

Región elegida	Número de adhesiones*	Jóvenes convocados
PIEMONTE	87.469	59.724
VALLE DE AOSTA	1.908	2.259
LOMBARDÍA	149.351	107.716
TRENTO	5.259	5.294
VÉNETO	40.024	55.229
FRIULI	24.592	19.439
LIGURIA	21.138	15.191
EMILIA ROMAÑA	89.401	72.697
TOSCANA	73.722	65.109
UMBRIA	22.525	18.281
MARCAS	38.963	20.614
LAZIO	89.332	83.148
ABRUZOS	25.832	23.120
MOLISE	9.229	6.893
CAMPANIA	125.515	90.476
APULIA	88.418	74.987
BASILICATA	16.558	15.354
CALABRIA	54.659	38.075
SICILIA	155.925	131.475
CERDEÑA	41.475	39.613
TOTAL	1.161.295	944.694

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto "Crecer en digital"

Después de noventa semanas desde la puesta en marcha del proyecto denominado "crecer en digital", (www.crescereindigitale.it) promovido por el Ministerio de Trabajo junto con Google y las Cámaras de Comercio italianas, para ofrecer a los registrados en el Programa de Garantía Juvenil la oportunidad de profundizar sus conocimientos digitales con 50 horas de *training online*, son 98.874 los jóvenes que se han adherido a él y 9.773

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

Es grande también el interés de las empresas y agencias web que se proponen para hospedar a los jóvenes en prácticas retribuidos por "Garantía Juvenil" y podrán disfrutar de incentivos de hasta 6.000 euros en caso de contratación. A 29 de mayo de 2017 eran 6.013 las empresas disponibles para acoger a un total de 8.585 jóvenes en prácticas.

Los canales informales en la búsqueda de empleo

En Italia, la gran mayoría de los que buscan un trabajo utiliza canales informales como amigos y parientes, al aumentar la desconfianza en el sistema público: en 2016 el 84,4% de los que buscaban un empleo se ha dirigido a los miembros de su familia, amigos y sindicatos (el 84,8% en 2015), frente al 25,6% que se dirigió a un Centro de empleo, dato en disminución con respecto al 28,2% del 2015. El porcentaje de los que se dirigen a familia y amigos, según Eurostat, es superior a la media de la UE (70,7%) y más del doble de la media de Alemania (40,4%).

Fase experimental del "cheque de recolocación"

En coordinación con las Regiones y con el objetivo de verificar las modalidades gestionales y valorar su eficacia, el denominado "cheque de recolocación" arranca con una primera fase de experimentación sobre una muestra de unas 29.000 personas sorteadas de manera casual del grupo de potenciales destinatarios comunicados por el INPS.

Las personas incluidas en la muestra recibirán una comunicación por correo y un aviso por e-mail o sms, si los interesados lo han comunicado en la fase de solicitud de la prestación de desempleo (NASPI). Podrán solicitar el cheque -durante el período de disfrute del NASOPI - con las siguientes modalidades:

- Dirigiéndose a los centros de empleo donde hayan suscrito el pacto de servicio personalizado;
- Registrándose en el portal de la Agencia Nacional de Políticas Activas de Trabajo, [ANPAL](#) para obtener las credenciales de acceso en el área reservada - y siguiendo las instrucciones.

Además, los potenciales destinatarios tendrán la posibilidad de verificar, en la [página](#) dedicada del ANPAL, si su nombre está incluido entre los sujetos sorteados.

A través del Sistema Informativo Unitario, los destinatarios eligen la sede operativa del sujeto suministrador que eligen para recibir el “servicio de asistencia a la recolocación”.

En principio la experimentación prevé la expedición de al menos 10.000 cheques de recolocación, los centros de empleo implicados como sujetos suministradores son seleccionados por las administraciones regionales para garantizar una adecuada cobertura territorial. Los sujetos acreditados a nivel nacional y regional deben indicar, por cada territorio, las ventanillas operativas para el suministro de los servicios.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 17 de mayo, referentes al trimestre enero-marzo 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad⁴⁹.

Lo mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*⁵⁰, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **31,95 millones de personas trabajando**, 122.000 más que en el periodo entre octubre y diciembre de 2016 y 381.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**⁵¹ **fue del 74,8%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,54 millones de personas desempleadas**, 53.000 menos que en el trimestre octubre-diciembre de 2016 y 152.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**⁵² **fue del 4,6%** frente al 5,1% del mismo periodo del año anterior. Este indicador no había sido tan bajo desde el trimestre junio-agosto de 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**⁵³ **fue 8,83 millones**, 40.000 menos que en el trimestre octubre-diciembre de 2016 y 82.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,5%**, ligeramente inferior que entre octubre y diciembre de 2016 (21,6%) y que hace un año (21,8%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**⁵⁴ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,4%** incluyendo bonificaciones salariales, y un **2,1%** excluyéndolas, en comparación con el año anterior. Por su parte, el **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación) **augmentó un 0,1%** incluyendo las bonificaciones salariales **y disminuyó un 0,2%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

⁵⁰

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

⁵¹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

⁵² Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

⁵³ En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

⁵⁴ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

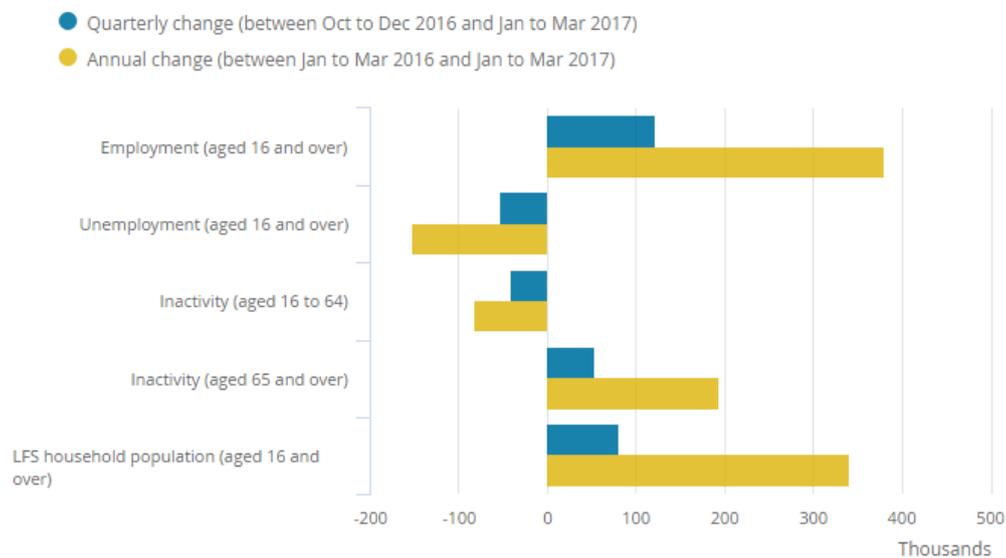
El siguiente cuadro recoge un resumen de las estadísticas del mercado de trabajo británico para el trimestre de referencia, con ajuste estacional.

Table 1: Summary of UK labour market statistics for January to March 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Oct to Dec 2016	Change on Jan to Mar 2016	Headline Rate (%)	Change on Oct to Dec 2016	Change on Jan to Mar 2016
Employed	31,947	122	381			
Aged 16 to 64	30,747	121	367	74.8	0.2	0.6
Aged 65 and over	1,201	1	14			
Unemployed	1,541	-53	-152	4.6	-0.2	-0.5
Aged 16 to 64	1,528	-49	-144			
Aged 65 and over	13	-4	-8			
Inactive	19,171	13	112			
Aged 16 to 64	8,829	-40	-82	21.5	-0.1	-0.3
Aged 65 and over	10,342	53	194			

Source: Office for National Statistics

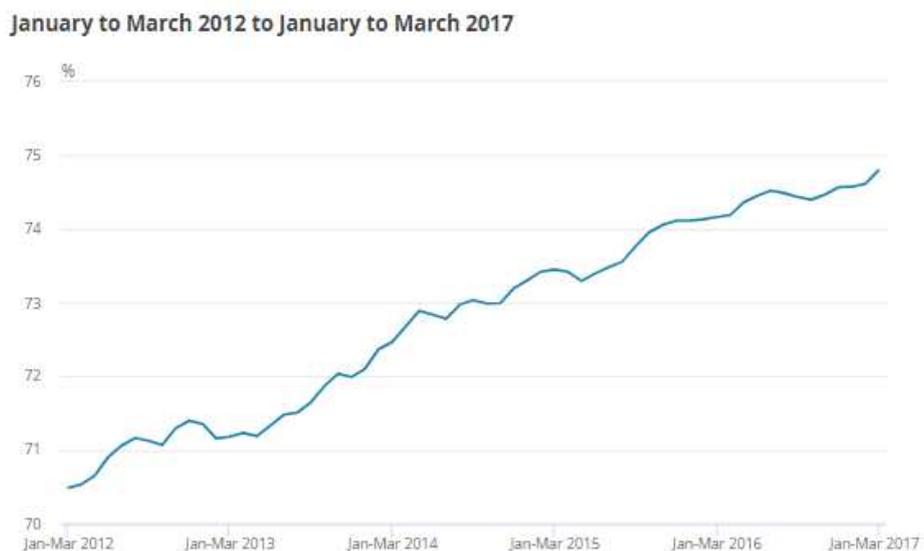
Este gráfico muestra, en miles, la variación trimestral (en azul) y anual (en amarillo) del número de personas en el mercado laboral británico, con ajuste estacional.



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

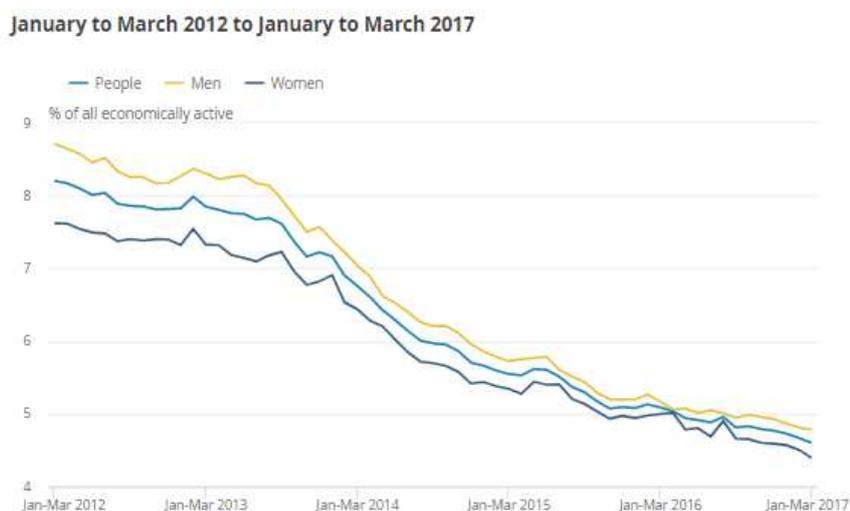
A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo para el trimestre diciembre-febrero en los últimos cinco años.

1. TASA DE EMPLEO



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 479 libras semanales brutas. En marzo de 2016 fue de 469 libras.

- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 512 libras semanales brutas. Un año antes era de 500 libras.

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

January to March 2012 to January to March 2017



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

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

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

January to March 1997 to January to March 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN ALEMANIA⁵⁵

La formación para el empleo en sus dos vertientes – formación dirigida a personas en situación en desempleo y formación en el empleo para

⁵⁵ **Bernhard, S.** (2016): Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern. Langfristige Wirkungsanalysen. En: Sozialer Fortschritt, 7, 153 – 161

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Teilnehmende in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/iii5/teilnehmer-massnahmen-fbw/teilnehmer-massnahmen-fbw-d-0-201612-zip.zip>

Bundesagentur für Arbeit (2017b): Sonderprogramm: Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Ältere in Unternehmen (WeGebAU) 2007 ff.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii5/wgb/wgb-d-0-xlsx.xlsx>

Bundesagentur für Arbeit (2017c): Schwerpunkte der Prüfungen | 2017

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdgw/~edisp/l6019022dstbai646493.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI646564

Bundesagentur für Arbeit (2012): SGB II Fachliche Hinweise.Förderung der beruflichen Weiterbildung

nach §§ 81 ff. SGB III i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II.

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta0/~edisp/l6019022dstbai430088.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI430091

Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017_vorversion.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Berufsbildungsbericht 2017.

https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf

Bundesrechnungshof (2016): Abschliessende Mitteilung an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung des Absolventenmanagements im Rechtskreis des SGBII.

<https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/pruefungsmittelungen/langfassungen/2016/2016-pm-absolventenmanagement-im-rechtskreis-des-sgb-ii-pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2017): Schlüsselrolle Weiterbildung. Berlín: DGB

<http://www.dgb.de/themen/++co++1b6d1092-3bbf-11e7-a3ca-525400e5a74a>

Deutscher Bundestag (2016a): Lebenslagen in Deutschland – Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/119/1811980.pdf>

Deutscher Bundestag (2016b): Nationaler Bildungsbericht – Bildung in Deutschland 2016

Und Stellungnahme der Bundesregierung

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/101/1810100.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): IAB Stellungnahme.

Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit. <http://doku.iab.de/stellungnahme/2017/sn0217.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013): Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU. Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnet.

http://doku.iab.de/forum/2013/Forum2_2013_Singer.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017a): Daten. Pressekonferenz

„Betriebliche Weiterbildung“ am 22. März 2017

http://www.iab.de/UserFiles/File/downloads/presse/Daten_PK_2203.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017b): Statements.

<http://www.iab.de/UserFiles/File/downloads/presse/Statements.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017b): Unterschiede der Betriebe zeigen sich auch beim Weiterbildungsengagement. IAB Kurzbericht 7/2017

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0717.pdf>

trabajadores ocupados - tiene cada vez mayor importancia para garantizar la adecuación de los conocimientos de los trabajadores y la inserción laboral de las personas desempleadas en un contexto de una rápida innovación, impulsada sobre todo por la digitalización y la eliminación de un número cada vez mayor de puestos de trabajo que solo requieren poca formación. Como señala el presidente del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), de la Agencia Federal de Empleo, la formación para el empleo en el empleo además será decisiva para garantizar la competitividad de las empresas en un contexto de rápidos cambios tecnológicos (IAB 2016b).

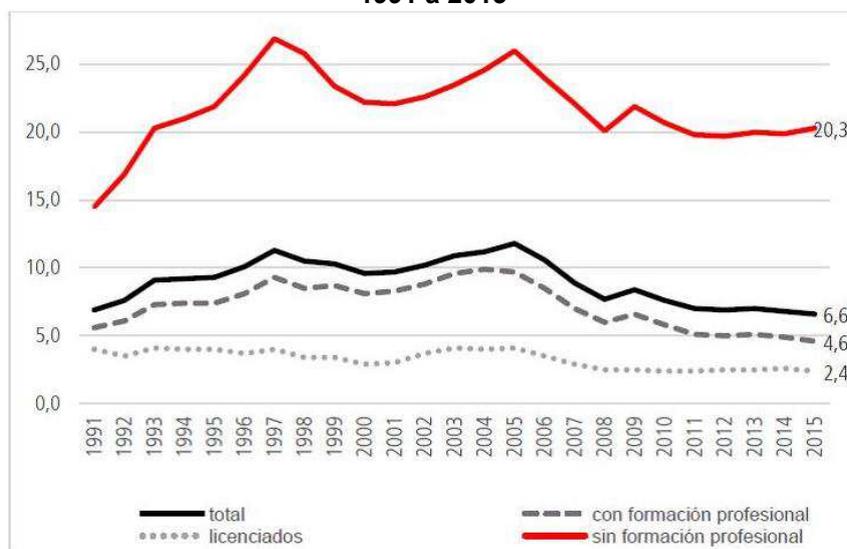
En líneas generales, constata una doble polarización en la formación para el empleo: un mayor peso de la formación en el empleo para trabajadores ocupados y una caída de la formación para desempleados y, a la vez, una priorización de la formación para el empleo de los desempleados de corta duración frente a la de los de larga duración.

El sistema alemán de formación para el empleo no diferencia de forma tan nítida como el español entre la formación de demanda y la de oferta. Además de conceder un considerable margen de decisión al trabajador o al desempleado en la selección de la medida formativa, confiando el diseño de los programas específicos a las empresas del sector, opta en muchos casos por un *mix* de las fuentes de financiación (empresario, trabajador y pública) y las modalidades de ayudas públicas (subvención directa, bonificación).

La formación para el empleo en el contexto de la digitalización

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acaba de publicar un informe en el que analiza la importancia de la formación para el empleo para desempleados.

Riesgo de caer en situación de desempleo por nivel de formación, 1991 a 2015



DGB 2017: 3

de desempleo para aquellas personas que no cuentan con una formación profesional fue del 20,3%, mientras que el de las personas con una formación profesional fue del 4,6% y el de los licenciados solo del 2,4%.

La digitalización conllevará con toda seguridad una fuerte reestructuración de diversos sectores, que implicará la creación de más puestos de trabajo en algunos ámbitos y la pérdida de empleo en otros. La proyección del empleo que maneja la DGB parte de que la digitalización generará pérdidas de empleo en el sector industrial y en las profesiones relacionadas con tareas de oficina pero supondrá la creación de puestos de trabajo en otros sectores.

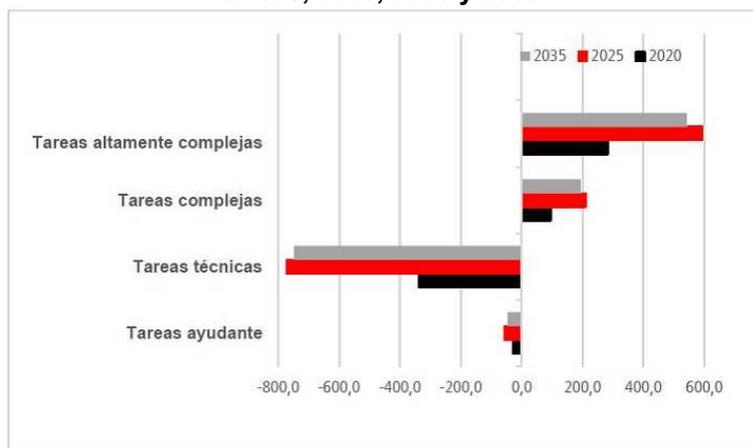
La DGB reclama un mayor esfuerzo público para mejorar la formación para el empleo para los desempleados remitiendo a los profundos cambios que está viviendo el mundo del trabajo y, en especial, a la creciente demanda de trabajadores cualificados. En 2015, el riesgo de caer en situación

Digitalización y reestructuración de los ámbitos profesionales, evolución del empleo en diferentes sectores en 2035



DGB 2017: 4

Evolución del empleo en función de la complejidad de las tareas, 2020, 2025 y 2035



DGB 2017: 5

Por último, es previsible que las tareas profesionales del futuro sean altamente especializadas y que requieran conocimientos técnicos que estén al día. Pero esto no significa ni mucho menos que las profesiones técnicas no académicas desaparezcan, al contrario, hoy en día el 35% de las tareas altamente complejas están siendo ejercidas por personal técnico con un título no académico.

Los autores del informe señalan que la formación para el empleo será un instrumento central para afrontar la digitalización y remiten al **Libro Blanco Trabajo 4.0** del Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales (ver Informe Mensual 02/2017 de esta Consejería: *La digitalización del mercado de trabajo: Finaliza el proceso de diálogo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*).

La formación para el empleo para desempleados

El propio Gobierno federal mantiene en su último **Informe sobre Educación** (Deutscher Bundestag 2016b) que, si bien la tasa de población con algún tipo de formación ha alcanzado en 2014 el 50%, esto se debe sobre todo a la enorme expansión de la formación en las empresas, que aumentó once puntos desde 2010 alcanzando el 37%, mientras que la formación continua relacionada con el empleo pasó del 13% al 9% y la formación continua no relacionada con el empleo subió ligeramente del 10% al 13%. A primera vista, este resultado podría parecer positivo, pero es cierto que los desempleados y otras personas excluidas del mercado de trabajo no se benefician del incremento de la formación para el empleo (Deutscher Bundestag 2016b).

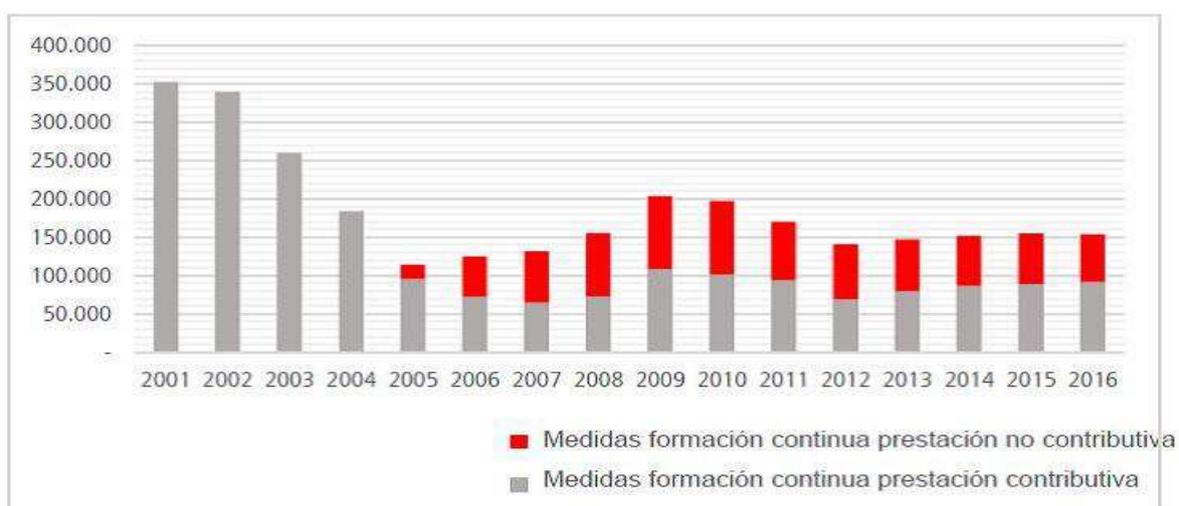
Este problema se acentúa incluso más si analizamos los fondos disponibles para la formación para el empleo de las personas desempleadas, que reflejan una menor preocupación por fomentar la formación para el empleo de los desempleados de larga duración, en su gran mayoría beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. En el ámbito de la prestación contributiva por desempleo, la formación para el empleo cuenta con una partida propia en el presupuesto de la Agencia Federal de Empleo, que en 2017 está dotado con 1.600 millones de euros, 389 millones más que el año anterior. A ello se le suma la partida general para medidas de inserción laboral (Eingliederungsmaßnahmen) que en parte también se destina a la formación para el empleo y que cuenta con 4.000 millones de euros. Sin embargo, no existe una partida propia para las medidas de formación para el empleo en el ámbito de la prestación no contributiva, cuyos gastos se sufragarán a través de la partida general de medidas de inserción laboral, dotada en 2017 con 3.983 millones de euros.

El informe de la DGB insiste en que la necesidad de realizar mayores esfuerzos para hacer partícipes a los desempleados es especialmente urgente en el ámbito de la prestación no contributiva, del que forman parte los desempleados de larga duración. El 85% de los desempleados sin formación alguna reciben esta prestación, en 2016 un total de 1.100.000 personas. Ese año, solamente 26.470 personas participaron en una medida de formación para el empleo encaminada a obtener un título profesional, más adelante veremos que son las que mayor éxito tienen a la hora de lograr la inserción laboral de los participantes. Además, el colectivo que recibe la prestación no contributiva se encuentra en una situación de desempleo de larga duración, por lo que están afectados por un continuo proceso de descualificación y les resulta más difícil volver a

incorporarse al mercado de trabajo. La media de permanencia en el sistema de la prestación contributiva es de 191 días, mientras que en el de la prestación no contributiva asciende a los 629 días.

En líneas generales, el número de participantes en la formación para el empleo para desempleados ha caído gradualmente. Un total de 560.000 desempleados participaron en 1994 en una de estas medidas, en 2001 ya había caído hasta los 352.000 y en 2016 rondaba los 150.000. Según de la DGB, la reforma del mercado de trabajo Hartz IV, y en especial la introducción de la prestación no contributiva, apostó por priorizar el acceso al mercado de trabajo, restando importancia a aspectos como la calidad del empleo o la formación de los desempleados, razón por la que el número de participantes siguió cayendo, dado que los funcionarios de las agencias de empleo optan en muchos casos por forzar la inserción laboral antes de facilitar la formación para el empleo.

Evolución del número de desempleados que participan en medidas de formación para el empleo, 2001 a 2016



DGB 2017: 10

Peor incluso es la evolución del número de desempleados que participan en medidas de formación para el empleo que tienen como objetivo obtener un título profesional que pasó de 151.812 en 2001 a 73.595 en 2016. A pesar de que la gran mayoría de los desempleados sin formación alguna pertenecen al ámbito de las prestaciones no contributivas, su participación en este tipo de formación para el empleo tiene una importancia residual.

Evolución del número de desempleados que participan en medidas de formación para el empleo con el objetivo de obtener un título profesional, 2001 a 2016



DGB 2017: 10

De los 75.326 desempleados que en diciembre de 2016 participaron en una medida de formación para el empleo para la obtención de un título, destacan las siguientes profesiones: técnico en cuidados de larga duración (14.777), profesiones relacionadas con la dirección y organización empresarial (9.033), transporte y logística sin conductor (6.210) y profesiones técnicas relacionadas con maquinaria y vehículos (4.303) (Bundesagentur für Arbeit 2017a).

Otros 86.000 desempleados participaron en un programa de formación para el empleo que no contempla la obtención de un título profesional. 15.518 personas se formaron en el ámbito de las profesiones relacionadas con la dirección y organización empresarial, 11.527 obtuvieron un carnet de conducir, 9.159 realizaron una formación relacionada con la educación o el servicio doméstico y otras 5.136 en los cuidados de larga duración (Bundesagentur für Arbeit 2017b).

En este orden de cosas, conviene señalar que no solo ha caído el número de desempleados que participan en la formación para el empleo. Más bien, como señala el instituto de investigaciones de la propia Agencia Federal de Empleo, se ha contraído la cifra de participantes en todos los programas de políticas activas de empleo, en algunos casos la caída fue incluso superior al 80%.

Incorporaciones a medidas de políticas activas de empleo 2010 y 2015						
Tipo de medida	Total desempleados			De ellos: desempleados de larga duración		
	2010	2015	Variación interanual en %	2010	2015	Variación interanual en %
Medidas de cualificación	2.119,1	1.514,8	- 27,2	322,0	25,0	-22,4
Formación para el empleo	498,5	305,8	-38,6	62,3	44,3	-28,9
Inicio de una actividad laboral no subvencionada	279,9	192,6	-31,2	42,9	28,1	-34,5
Inicio de una actividad laboral subvencionada	751,3	236,4	-68,5	169,7	60,2	-64,5
Sujeta a cotizaciones a la Seguridad Social	90,9	10,4	-88,6	20,2	3,0	-85,4
Exenta de cotizaciones	660,4	226,1	-65,8	149,4	57,3	-61,7
Ayuda al emprendimiento	163,3	33,3	-79,6	7,8	1,4	-81,9

IAB 2016: 12 y 13

Según este instituto, la caída de la cifra de participantes no se justifica con una supuesta falta de eficacia de estos programas, más bien al contrario, ya que la evaluación ha demostrado que la financiación de la actividades laborales subvencionados, las ayudas al emprendimiento y la formación para el empleo mejoran considerablemente la probabilidad de los desempleados, y sobre todo de los de larga duración, de encontrar un empleo.

De los 1.100.000 beneficiarios de la prestación no contributiva sin formación, solamente 15.700 participaron en una medida de formación para el empleo para obtener un título profesional. Peor es incluso la situación de los desempleados mayores de 55 años, que en 2016 sumaron un total de 316 .307 personas en el ámbito de las prestaciones no contributivas de los que solamente 92 participaron en una medida de formación para el empleo para la obtención de un título profesional.

Participantes en medidas de formación para el empleo, por tipo de prestación y datos estructurales

	Total medidas de formación continua			de estos		
	Total	de estos		Total	de estos	
		contributiva	No contributiva		contributiva	no contributiva
Total	154.235	91.277	62.957	73.595	47.125	26.470
Poco cualificados	72.303	36.769	35.535	39.162	23.434	15.728
Mayores de 55 años	6.134	4.361	1.773	451	359	92
Hogares monoparentales	20.091	6.229	13.862	11.051	4.121	6.930
Hombres	75.706	44.103	31.603	35.031	22.387	12.643
Mujeres	78.528	47.174	31.354	38.564	24.738	13.826

El informe de la DGB incluye los resultados de una encuesta representativa que analiza las principales dificultades que los desempleados asocian con la formación para el empleo, entre los que predominan las relacionadas con las retribuciones actuales o futuras.

Motivos por los que las personas en situación de desempleo optan por no participar en un programa de formación para el empleo, 2013



DGB 2017: 13

La eficacia de la formación para el empleo para desempleados

Un reciente informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB, de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2017). señala que la eficacia de las medidas de formación para el empleo para lograr la inserción laboral de los desempleados de larga duración ha quedado suficientemente probada. La probabilidad de que los participantes encuentren un empleo aumenta entre un 3% y un 17% en función del momento de la medición y el efecto es significativo tanto a corto como a largo plazo, manteniéndose hasta ocho años y medio después de haber finalizado la medida (Bernhard 2016). Son especialmente eficaces aquellos programas de formación para el empleo que tienen una duración superior a un año, el impacto es positivo en los salarios de los participantes una vez finalizada la formación, en su tasa de inserción y en la caída del riesgo de volver a depender de la prestación no contributiva (Bernhard 2016), por lo que la autora de este informe concluye que *“las inversiones en formación para el empleo que tiene como objetivo obtener un título profesional es la perspectiva más prometedor para las políticas activas de empleo.”* (Bernhard 2016: 160).

La Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit, 2017a) detalla la tasa de inserción de los participantes en los diferentes tipos de formación para el empleo. Si bien ésta es más elevada en el caso de los beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, alcanza el 41% entre los perceptores de la prestación no contributiva.

Participantes que han finalizado una formación para el empleo, tasa de inserción a los seis meses del final de la formación					
	Grupo de participantes	Participantes que han finalizado su formación entre abril 2014 y marzo 2015		Participantes que han finalizado su formación entre abril 2015 y marzo 2016	
		Total	Tasa de inserción	Total	Tasa de inserción
Total formación para el empleo	Total	268.693	51,3%	262.868	55,3%
	Prestación contributiva	144.390	64,7%	148.338	67,1%
	Prestación no contributiva	124.303	35,7%	114.530	40,0%
Formación para el empleo con título profesional	Total	44.207	53,6%	48.634	57,5%
	Prestación contributiva	24.482	66,2%	27.697	70,0%
	Prestación no contributiva	19.725	37,9%	20.937	41,0%

Agencia Federal de Empleo, 2017a

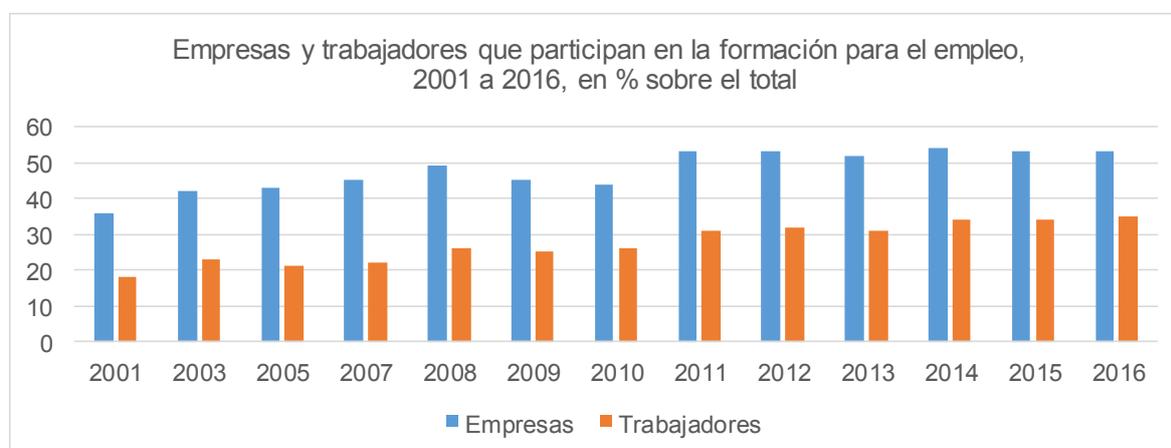
El Informe sobre Formación del Gobierno Federal es algo más escéptico a pesar de que indica que la tasa de inserción de los participantes en una formación para el empleo alcanza el 50% a los seis meses de finalizar la medida. Señala, no obstante, que es importante analizar de forma diferenciada el impacto de esta medida sobre la empleabilidad de los diversos colectivos. Así, por ejemplo, se benefician menos de la participación en una medida los ciudadanos extranjeros y las personas con un nivel bajo de formación. Señala que parece preocupante que la tasa de desempleo de los participantes continúe siendo tres veces superior a la media general pasados dos años de la medida y que resulta difícil discernir entre el efecto que la buena coyuntura económica tiene sobre la inserción laboral de los participantes y el de la propia medida (Deutscher Bundestag 2016b).

Por otra parte, el Tribunal Federal de Cuentas (Bundesrechnungshof 2016) analiza en un informe especial la atención que se les presta a los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo que participan en una formación para el empleo, que califica poco satisfactoria. En un 39% de los casos analizados, los funcionarios no documentan el resultado de la formación, lo que lleva a autorizar una serie de programas de formación poco adecuados y que no mejoran la empleabilidad de los participantes. En un 37% de los casos, los funcionarios no tuvieron en cuenta la formación para el empleo que acaba de finalizar el desempleado para diseñar el itinerario personalizado de inserción. Una vez finalizado el programa, muchos funcionarios se limitan a exigir que el desempleado incremente y documente sus esfuerzos propios para encontrar un empleo y renuncian a trasladar ofertas de empleo de forma proactiva. El informe critica que los funcionarios renuncien en muchos casos a realizar una entrevista personalizada con el participante una vez que éste ha finalizado la medida. Asimismo el coste de las medidas de formación para el empleo oscila enormemente entre los organismos analizados (entre 11.718 y 1.050 euros). A pesar de que la

financiación de estas medidas de formación para el empleo lastra considerablemente los presupuestos de los diferentes *jobcenter*, por todos los factores arriba mencionados, dichas medidas no son a menudo útiles para lograr la inserción laboral de los participantes.

La formación para el empleo para los trabajadores ocupados

La otra columna de la formación para el empleo es la que se genera en las empresas. El porcentaje de empresas que ofrecen formación para el empleo y el de trabajadores que participan en estas medidas ha aumentado continuamente en los últimos años. En 2016 el 53% de las empresas ofrecía alguna medida de formación para el empleo (2001: 36%) en las que participó el 35% de los trabajadores (2001: 18%).



IAB 2017a

Llama la atención las diferencias en la participación en la formación para el empleo en función del perfil de los trabajadores y las características de la empresa. El porcentaje de mujeres es superior al de los hombres (38% y 33% respectivamente), el porcentaje de trabajadores altamente cualificados es mayor al de aquellos que no tienen formación (44% y 20%) y el de los trabajadores mayores de 50 años (27%) inferior a la media (35%). El vicepresidente del IAB, Ulrich Walwei, señala que la formación para el empleo, sobre todo para los trabajadores que no tienen formación y para los trabajadores mayores, podría ser un instrumento para garantizar un número suficiente de trabajadores especializados. De hecho, el 22% de las empresas que afirman tener dificultades para encontrar trabajadores especializados ofrece formación para el empleo a sus trabajadores poco cualificados, frente al 15% de las empresas que dice no tener este problema (IAB 2017b).

Por sectores destacan el índice de participación en la formación para el empleo en los servicios financieros/ seguros y la sanidad/servicios sociales (55% y 52%), mientras que es muy bajo en la gastronomía y la

agricultura (14% y 22%). Esto podría explicar la mayor participación de la mujer en la formación para el empleo, ya que está se da con mayor frecuencia en sectores dominados por el empleo femenino (servicios sociales y sanidad). En la construcción, un sector dominado por el empleo masculino con un 85% de hombres, el porcentaje de trabajadores que participan en una formación para el empleo es sensiblemente inferior a la media (IAB 2017b). La co-vicepresidenta del IAB, Ute Leber señala que en las empresas que cuentan con una mujer en el equipo directivo, el porcentaje de mujeres que participan en una formación es del 39%, si ese no es el caso, la participación cae al 33%.

Participación de los trabajadores en la formación para el empleo, por perfil y sector, 2016, en % sobre el total

	Trabajadores	Mujeres	Hombres	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Agricultura	25	26	24	38	16
Minería/energía/aguas/residuos	41	40	42	48	24
Alimentos	24	22	25	33	13
Bienes de consumo	22	22	23	25	17
Bienes industriales	37	33	38	41	24
Bienes intermedios	36	33	36	39	27
Construcción	28	19	29	36	13
Vehículos: comercio/talleres	32	31	31	42	15
Transporte y almacenes	34	28	35	41	24
Información y comunicación	33	29	35	38	20
Hostelería y gastronomía	14	14	13	24	10
Servicios financieros / seguros	55	52	59	64	23
Servicios científicos y a las empr.	30	32	27	43	13
Educación	48	54	35	55	14
Sanidad / servicios sociales	52	54	43	61	42
Otros servicios	34	39	26	47	21
Organiz. sin ánimo de lucro	33	36	28	36	21
Administraciones públicas	38	38	37	41	12

IAB 2017a: 2

En lo relativo al nivel de formación y el tamaño de la empresa llama la atención que el índice de participación de trabajadores con un nivel de formación bajo es mayor en las empresas grandes que en la PYME (21% y 9% respectivamente).

Participación de los trabajadores en la formación para el empleo, por perfil y tamaño de la empresa, 2016, en % sobre el total

	Total trabajadores	Mujeres	Hombres	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
1 a 9	29	33	25	47	9
10 a 49	35	38	31	45	16
50 a 499	37	40	34	43	25
500 y más	39	37	39	43	21

IAB 2017a: 2

La participación de las empresas que ofrecen programas de formación para el empleo a sus trabajadores varía enormemente entre los diferentes sectores. Mientras que el 86% de las Administraciones Públicas y el 81% de la sanidad, los servicios sociales y la educación ofrecen formación para el empleo a sus trabajadores, solamente el 34% de las empresas del sector de bienes de consumo está implicado en la formación para el empleo de sus trabajadores.

**Participación de las empresas en la formación para el empleo, por sector
2016, en % sobre el total**

	2016
Agricultura	44
Minería/energía/aguas/residuos	70
Alimentos	45
Bienes de consumo	34
Bienes industriales	53
Bienes industriales	51
Construcción	44
Vehículos: comercio/talleres	47
Transporte y almacenes	41
Información y comunicación	65
Hostelería y gastronomía	18
Servicios financieros/seguros	72
Servicios científicos y a las empresas	57
Educación	81
Sanidad / servicios sociales	81
Otros servicios	53
Organizaciones sin ánimo de lucro	58
Administraciones públicas	86

IAB 20167: 1

Hemos visto que la disposición de las empresas a fomentar la formación para el empleo varía en función de su tamaño y del sector al que pertenecen, pero además hay otras dos variables que influyen: el grado de implantación de la digitalización y la tasa de exportación.

El IAB de la Agencia Federal de Empleo ofrece una distinción en función del grado de implantación de dispositivos y herramientas digitales en las empresas (IAB 2017b). El 71% de las empresas que presentan un grado de implantación elevado o muy elevado ofrece formación para el empleo frente al 41% de las empresas en las que estos dispositivos tienen poca o ninguna importancia.

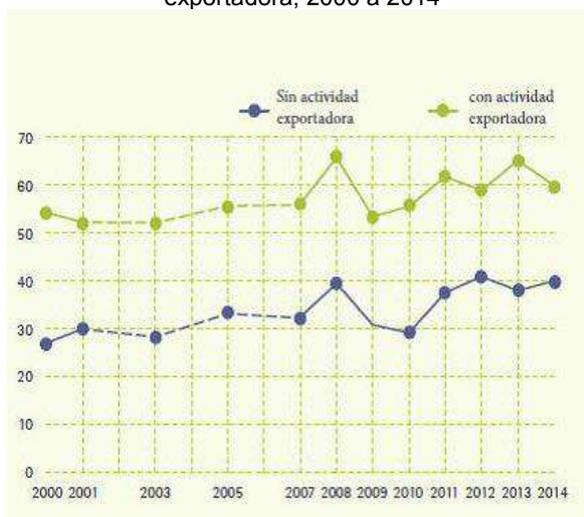
Empresas que ofrecen formación para el empleo, por grado de implantación de la digitalización, en %, 2016				
	muy elevado/elevado	medio	poco / ninguna	no sabe
Ofrece formación para el empleo	71	60	41	49
No ofrece formación para el empleo	29	40	59	51
IAB 2017a: 4				

No es de extrañar que el 41% de los trabajadores de aquellas empresas que presentan un grado de implantación elevado/muy elevado participen en una formación para el empleo frente al 28% de los trabajadores de las empresas en las que estos dispositivos tienen poco o ninguna importancia.

Participación de los trabajadores en la formación para el empleo, por grado de implantación de la digitalización de la empresa, en %, 2016				
	muy elevado/elevado	medio	poco / ninguna	no sabe
Ha participado en una medida formación para el empleo	41	36	28	35
IAB 2017a: 4				

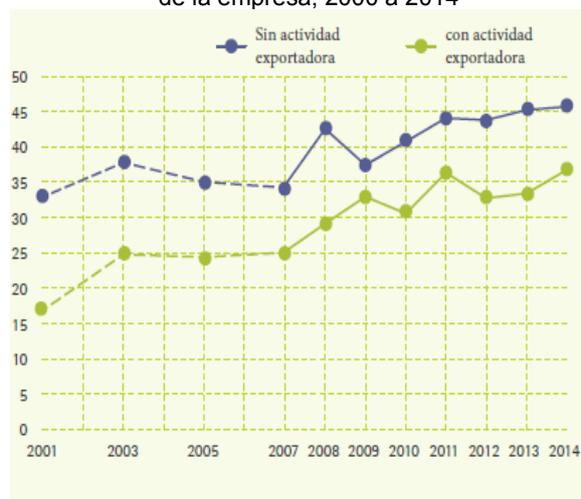
El otro factor a tener en cuenta es el de la actividad exportadora de la empresa en la industria (IAB 2017c). El 58% de las empresas con actividad exterior - que representa el 31% sobre el total de la industria - asume total o parcialmente el coste de la formación para el empleo de sus trabajadores o permite que la formación se realice durante la jornada laboral, frente al 34% de las empresas con una actividad exterior baja. Pero esto no significa que el porcentaje de trabajadores que participa en la formación para el empleo sea mayor en las empresas exportadoras. En éstas, el índice de participación (77%) es menor que en aquellas empresas que no tienen actividad en el exterior (87%), probablemente por concentrarla en aquellos trabajadores o grupos de trabajadores con competencias claves para dicha actividad.

Porcentaje de empresas que participan en la formación para el empleo, con y sin actividad exportadora, 2000 a 2014



IAB 2017c

Porcentaje de trabajadores que participan en la formación para el empleo, según actividad exportadora de la empresa, 2000 a 2014



IAB 2017c

Por tipo de actividad destacan los cursos y seminarios externalizados en ambos tipos de empresas (87% y 77%), seguidos de los cursos y seminarios internos (57% y 41%).

Porcentaje de empresas que ofrecen formación para el empleo, por tipo de formación y actividad exportadora



IAB 2017c

Instrumentos estatales para financiar la formación para el empleo de trabajadores y desempleados, iniciativas y programas

Las políticas formativas, como todas las políticas activas de empleo son trazadas y supervisadas por el Gobierno y aplicadas a través de la Agencia federal de Empleo. Pero hay que tener en cuenta que la directiva de la Agencia Federal depende de un Consejo Rector tripartito, con representantes de los trabajadores, los empleadores y los organismos

públicos de nivel federal, de los estados federados y de los municipios. Entre las competencias de este consejo rector está la autorización de los objetivos operativos de la Agencia Federal de Empleo como punto de partida del proceso de planificación presupuestaria y el control continuo sobre el cumplimiento de estos objetivos. En el centro de los intereses de este consejo rector está la dirección de las políticas activas de empleo (incluyendo tanto la formación para el empleo como la ocupacional), su eficacia y eficiencia económica. En las agencias regionales (estados federados) y locales de empleo también existe un comité de gestión tripartito. Los gerentes de las agencias locales tienen que informar debidamente a este comité del programa de políticas activas de empleo a desarrollar y los objetivos a alcanzar. El comité tiene como competencia apoyar a la gerencia al respecto, si bien sus consejos no tienen carácter vinculante. Las agencias de empleo aprueban un plan anual de formación en función de las necesidades del mercado de trabajo local. No obstante, la consecución de dichos objetivos está supeditada a la demanda y a la oferta real de la formación para el empleo.

El principal instrumento que permite el acceso de las personas desempleadas a la formación para el empleo, tanto en el ámbito de la prestación contributiva por desempleo como en el de la no contributiva, es el denominado **talón de formación** (Bildungsgutschein), gestionado por las agencias de empleo. La agencia de empleo correspondiente puede expedir un talón de formación siempre y cuando llegue a la conclusión de que la participación en una medida específica facilitará la inserción laboral de la persona desempleada; es requisito imprescindible que antes de la expedición de talón se ha ya producido una entrevista y que hayan obtenido la autorización de la medida y la empresa que la ofrezca. Dicho talón puede tener una vigencia temporal o una limitación geográfica. En el ámbito de la prestación no contributiva, la agencia puede además concertar medidas específicas de formación en caso de darse una necesidad específica resultante de las circunstancias personales del desempleado y siempre que ningún proveedor externo ofrezca una formación adecuada. Durante la formación, la persona desempleada mantiene su derecho a recibir una prestación contributiva o no contributiva por desempleo. El talón de formación no solo cubre la matrícula de la medida sino también el material didáctico, tasa de exámenes, ropa de trabajo, transporte y alojamiento y el gasto que ocasione la atención de menores a cargo (Bundesagentur für Arbeit 2012).

La Agencia Federal de Empleo dispone de una plataforma online (<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>) que recoge el conjunto de la formación para el empleo. De los 1.986.722 cursos registrados con fecha 6.6.2017 un total de 1.871.149 respondían a cursos acreditados para recibir un talón de formación.

Un instrumento para impulsar la formación de desempleados y trabajadores ocupados es la **Iniciativa para acompañar el cambio estructural** (IFLAS *Initiative zur Flankierung des Strukturwandels*), que tiene como objetivo lograr que desempleados con poca cualificación obtengan un título profesional en alguna profesión con demanda no cubierta en esa región. El programa sirvió además para elaborar formaciones modulares conducentes a la obtención de un título profesional, un instrumento idóneo para aquellos desempleados a los que les resulte difícil realizar una formación completa. Desde 2012, la iniciativa ofrece apoyo específico a aquellas personas que quieran retornar a su puesto de trabajo después de una interrupción de su vida laboral. El gasto ascendió en 2016 a 340,7 millones de euros. En 2015, un total de 30.000 desempleados participaron en medidas de formación para el empleo financiadas a través de IFLAS.

El Parlamento federal aprobó el 2.6.2016 la **Ley para reforzar la formación para el empleo y la protección del seguro de desempleo** (AWStG) que prevé el pago de bonificaciones para aquellos trabajadores con poca o ninguna formación que aprueben el examen intermedio y el examen final de una formación para el empleo. Asimismo, esta ley introduce la posibilidad de que los desempleados que interrumpan que causen bajan de la agencia de empleo por participar en una formación para el empleo puedan seguir pagando voluntariamente las cotizaciones al seguro de desempleo. Además, pretende flexibilizar las ayudas para la formación para el empleo de trabajadores de la PYME abriendo la posibilidad de mantener las ayudas incluso en aquellos casos que el trabajador realice la formación fuera de su jornada laboral, siempre y cuando el empresario asuma el 50% del gasto de la formación. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales afirmó que esta ley crea importantes incentivos para los colectivos que más necesidad tienen de formarse: los trabajadores poco formados y los desempleados de larga duración. La oposición parlamentaria La Izquierda critica que no basta con crear incentivos económicos sino que faltan ofertas de formación para el empleo adecuadas. Los Verdes abogan por eliminar la obligación de dar prioridad a la intermediación laboral.

La fuente principal de **financiación de la formación para el empleo de los trabajadores ocupados** recae en las empresas y, al menos en parte, en los trabajadores. Además, ambos pueden recibir una subvención pública para participar en alguno de los programas de formación para el empleo para trabajadores ocupados. En 2015 solamente el 24% de las empresas exigió a sus trabajadores que asumieran total o parcialmente el coste de la formación (2005: 30%) y el 71% de los programas de formación se realizaban durante la jornada laboral (2005: 60%). Algunos autores cifran en 10.600 millones de euros (en 2012) el gasto de las

empresas privadas y de las administraciones en la formación para el empleo o para el empleo de sus trabajadores.

La Agencia Federal de Empleo cuenta desde 2006 con el **Programa Formación para el empleo de Trabajadores Poco Formados y de Trabajadores Mayores (WeGebAU)**. Se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo de trabajadores ocupados. Este programa contó en 2016 con 280 millones de euros y en enero de 2017 con un total de 30.778 participantes, el 67,8% de ellos mujeres. Esta cifra supone un incremento frente a los 23.600 participantes del año 2015, pero una caída en comparación a los 102.450 participantes registrados en 2010 (Instituto Federal de Formación Profesional - bibb, 2017). Las agencias de empleo pueden financiar la formación para el empleo de trabajadores mayores de 45 años en una PYME de forma parcial o total.

El programa contempla dos vías de financiación. Por un lado, las agencias de empleo podrán financiar también la formación de trabajadores más jóvenes siempre y cuando el empresario asuma el 50% del coste de la medida. La vigencia de este instrumento, en principio limitada hasta 2014, fue ampliada hasta 2019. La Agencia Federal de Empleo ha potenciado en especial la cualificación de trabajadores en los cuidados de larga duración que no disponían de la titulación requerida a pesar de trabajar en el sector desde hace años. Por otra parte, los empresarios que permitan que el trabajador realice una formación para el empleo dirigida a la obtención de un título profesional podrán obtener una bonificación parcial de las retribuciones (Deutscher Bundestag 2016, bibb 2017). Un informe del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2013) aclara que el principal efecto de esta medida es que los participantes logren mantenerse más tiempo en una actividad laboral si bien no reduce el riesgo de caer en una situación de desempleo. Además, se benefician sobre todo los trabajadores con jornada parcial.

Para los trabajadores en activo, las normativas regionales de 14 de los 16 länder (estados federados) regulan el derecho subjetivo de los trabajadores a disfrutar de una **semana de tiempo libre para la formación** vinculándolo con el derecho a la continuidad salarial. Por regla general, los contenidos de la formación deben estar relacionados con temas políticos o profesionales, el trabajador debe asumir el coste de matrícula y otros gastos que puedan surgir.

El Gobierno federal financia diversos proyectos para reforzar la formación para el empleo (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Las ayudas reguladas por la **Ley de formación para el empleo para la movilidad profesional** (AFBG), con una dotación de 213 millones de euros, financiados por el Gobierno federal y los gobiernos regionales,

facilita la especialización de trabajadores que cuentan con una formación profesional⁵⁶. En 2015, un total de 162.000 personas recibieron una ayuda, el 44% realizando una formación a jornada completa. El Gobierno federal financia con 5 millones de euros a través del FSE un programa para poner en marcha iniciativas de formación para el empleo acordadas por los agentes sociales en la negociación colectiva⁵⁷. El proyecto **Propuestas innovadoras para una formación para el empleo profesional centrada en el futuro**⁵⁸ cuenta con una dotación anual de 5 millones de euros, que se destinan a financiar iniciativas que tienen como objetivo modernizar las estructuras y los contenidos de la formación para el empleo, adaptándolos al cambio tecnológico, la digitalización y los cambios en las modalidades laborales.

Son de interés las **experiencias innovadoras tanto en el diseño de los programas de formación para el empleo como en la asesoría** que desde los organismos públicos se ofrece a ocupados y desempleados. El proyecto Propuestas innovadoras para una formación para el empleo profesional centrada en el futuro cuenta con una dotación anual de 5 millones de euros, que se destinan a financiar iniciativas que tienen como objetivo modernizar las estructuras y los contenidos de la formación para el empleo, adaptándolos al cambio tecnológico, la digitalización y los cambios en las modalidades laborales. La Agencia Federal de Empleo puso en marcha un proyecto piloto para poner a prueba diferentes modelos de asesoría en materia de formación para el empleo. Un total de 15 agencias locales ofrecieron un servicio de orientación profesionalizado que – según el informe de evaluación – tuvo buena acogida sobre todo entre los trabajadores con vidas laborales discontinuas. Tomando como referencia los resultados de esta primera fase, en marzo de 2017 se comenzó a implementar en tres agencias un proyecto más ambicioso denominado “Asesoría profesional continua para toda la vida”. El objetivo de la Agencia Federal de Empleo es mejorar sustancialmente la asesoría y el apoyo que se presta los jóvenes en edad escolar pero también a todas aquellas personas que se encuentran trabajando. La fase piloto finalizará en 2018, el nuevo presidente de la agencia espera poder trasladar esta experiencia al conjunto de las agencias de empleo a partir de 2019.

La Confederación Alemana de Sindicatos (2017) propone priorizar la formación para el empleo de los desempleados de larga duración, beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo. Propone regular el derecho a la formación para el empleo, mejorar los incentivos económicos, ampliar al ámbito de la prestación no contributiva programas para la financiación de la formación que hasta la fecha están limitados a trabajadores poco cualificados, mejorar el apoyo y el seguimiento de los

⁵⁶ <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>

⁵⁷ <http://initiative-fachkraefte-sichern.de/>

⁵⁸ <https://www.bibb.de/de/39040.php>

participantes en las medidas de formación para el empleo, crear un título propio para la formación para el empleo en el Tomo XI del Código Social que regula las prestaciones no contributivas por desempleo y relativizar la prioridad de la intermediación laboral, dando mayor importancia a la formación y cualificación. En el ámbito de la asesoría para la formación para el empleo, la DGB (2017) insiste en la necesidad de que esta sea independiente y se rija por la demanda del mercado de trabajo y no por los intereses de los ofertantes de formación, deberá ser supra-sectorial, accesible, el personal deberá contar con una cualificación adecuada, los puntos de asesoría deberán estar encuadrados en las redes locales y las agencias de empleo deberán asumir parte de la asesoría.

La formación para el empleo va a ser tema en la campaña electoral de las próximas elecciones generales. El candidato socialdemócrata a las elecciones generales, Schulz, detalló a comienzos de marzo sus planes de reforma de la Agenda 2010. De acuerdo con estos, los desempleados tendrán derecho en el futuro a la formación para el empleo sin que los períodos de formación computen a efectos de la prestación contributiva (actualmente, el periodo de percepción del ALG I puede verse reducido a la mitad por el tiempo de cualificación). Si no encontraran trabajo en un período de tres meses, recibirían una oferta para una medida de cualificación, durante la cual percibirían una nueva prestación de desempleo por cualificación (ALG Q) por el importe de la prestación contributiva por desempleo (ALG I), pasando a percibir tras la formación nuevamente esta última. Una prolongación del subsidio solo tendrá lugar a cambio de la cualificación, con ello la reforma sigue la idea fundamental de la Agenda ("fomentar y exigir"). Concretamente esto significaría que un desempleado que no encuentra empleo pero participa en una medida de formación que dura dos años tendría derecho a percibir la prestación por desempleo por un total de 39 meses (15 meses de ALG I + 24 meses de ALG Q). En caso de que el desempleado sea mayor de 58 años la prestación incluso podría percibirse durante 48 meses (24 ALG I + 24 ALG Q).

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) criticó la propuesta de Schulz al afirmar que el coste de esta medida podría superar los 10.000 millones de euros anuales, mientras que el SPD cifra en 1.000 millones el gasto generado. Según la patronal, un total de 417.000 personas podría acogerse potencialmente a esta medida. Si la duración media de la formación es de seis meses, el gasto será de 6.400 millones de euros. En caso de que la duración sea de doce meses, el coste ascenderá a 12.900 millones. La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Nahles calcula que el gasto anual solamente será de 600 millones. Varios expertos se han sumado a la crítica y advierten de un coste excesivo. Además opinan que la creación de un derecho subjetivo a la formación

tendría un efecto negativo en la disposición de los desempleados a buscar un empleo.

El control de calidad de la formación para el empleo

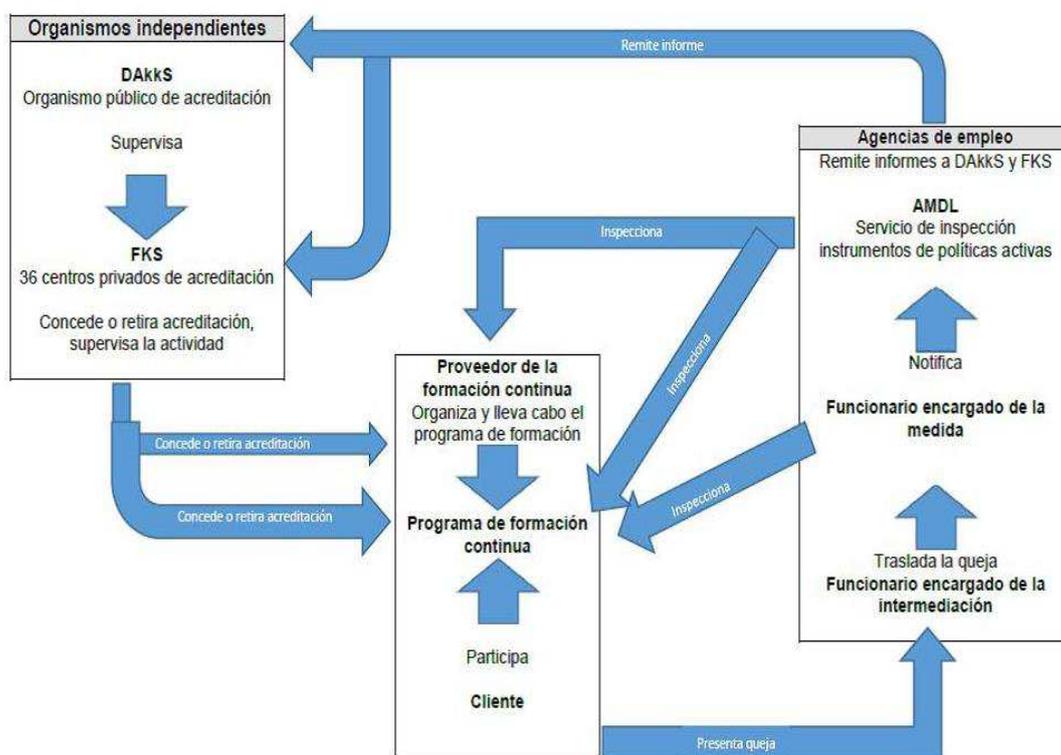
El control de la calidad de la formación para el empleo en el empleo y para desempleados se sustenta en tres pilares: el sistema de acreditación de los proveedores de la formación para el empleo y de los programas, los funcionarios en las agencias de empleo locales y el servicio de inspección de los instrumentos de las políticas activas de empleo de la propia agencia.

Para poder obtener financiación pública a través de los talones de intermediación, los proveedores de formación y sus programas deberán obtener un certificado regulado por el reglamento de acreditación y autorización (AZAV). Bajo la supervisión de la Oficina Alemana para Acreditaciones (DakkS), un total de 36 centros privados denominados Oficinas Especializadas (FKS) expiden los correspondientes certificados.

La agencia de empleo local asigna a cada programa de formación para el empleo un funcionario que tiene derecho a visitar el programa sin aviso previo, hablar con los participantes y revisar la documentación.

La tercera instancia es el Servicio de Inspección de los Instrumentos de Políticas Activas de Empleo (ADML) de la propia Agencia Federal de Empleo, que cuenta con tres sedes (Berlín, Dusseldorf y Núremberg).

Sistema de control de calidad de la formación para el empleo



Der Spiegel 3.5.2017 <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/berufliche-weiterbildung-fuer-arbeitslose-wie-beschwerden-verpuffen-a-1145670.html>

Este sistema de control parece insuficiente ante el enorme número de cursos y proveedores. Así por ejemplo, uno de los 36 centros privados de acreditación, que gestiona un total de 20.000 cursos, solo retiró en los últimos años la autorización a 80 proveedores. Las agencias de empleo no pueden retirar la acreditación a los proveedores y se limita a notificar cualquier incidencia a los organismos competentes de la acreditación.

Entre enero y septiembre de 2016, el Servicio de Inspección de los Instrumentos de Políticas Activas de Empleo (ADML) de la propia Agencia federal realizó un total de 235 informes de inspección. La inspección *in situ*, que se lleva a cabo con un aviso previo de tres días, aplica un sistema de criterios para evaluar la actividad formativa: información a los participantes (10%), concepción, desarrollo e implementación de la medida (50%), formación del personal (10%), salas y equipamiento técnico (10%), evaluación del propio proveedor (10%) y encuesta a los participantes (10%) (Bundesagentur für Arbeit 2017c).

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

MONITOREO DEL SECTOR DE BAJOS SALARIOS 2017

En los últimos años se discute intensamente sobre el sector de bajos salarios y el riesgo a la pobreza que va ligado a este. No obstante, la definición de lo que es "salario bajo" varía en función de la fuente. La Oficina Federal de Estadística aplica la definición internacional usual, que toma como referencia el denominado salario mediano y establece el límite del salario bajo en 2014 en 10 euros por hora. El Instituto Científico de Investigación Económica y Social (WSI) presentó un estudio⁵⁹ en el que analiza la situación del sector de bajos salarios durante el año 2017.

Salarios mínimos y sector de bajos salarios en 2017

A principios de 2015 se introdujo por primera vez en Alemania un salario mínimo interprofesional regulado por ley. Desde entonces, la determinación de los salarios se lleva a cabo de tres modos distintos:

- salarios fijados por negociación colectiva,
- salarios mínimos sectoriales y,
- desde 2015, el salario mínimo interprofesional (SMI).

En el ámbito de un sector o de una empresa, los agentes sociales llegan a acuerdos salariales o convenios colectivos vinculantes para las empresas que pertenecen a la patronal y sus trabajadores. En los últimos diez años ha aumentado notoriamente la cifra de sectores en los que los salarios mínimos acordados en negociaciones colectivas se han declarado vinculantes, no solo para las empresas que pertenecen a la patronal sino con carácter general para todas las empresas del ámbito geográfico o sectorial de negociación. El SMI determina el límite inferior a tener en cuenta en la fijación de salarios y del que sólo podrán exceptuados aquellos casos recogidos expresamente en la Ley del salario mínimo interprofesional.

A continuación se expone en breve la reciente evolución de los salarios mínimos y de los salarios por convenios colectivos en el ámbito de los bajos salarios:

⁵⁹ Wirtschafts- und Socialwissenschaftliches Institut (Instituto Científico de Investigación Económica y Social. WSI Niedriglohn-Monitoring 2017:
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_83_2017.pdf

- El **salario mínimo interprofesional (SMI)** aumentó el 1 de enero de 2017 un 4% de 8,50€/h a 8,84 €/h. En 16 sectores existen salarios mínimos de aplicación general o acordados por convenio colectivo. En 13 sectores el **salario mínimo sectorial** se sitúa muy por encima del SMI; por el contrario, en 4 de ellos está por debajo (industria cárnica, servicios de lavandería, agricultura y silvicultura, horticultura y repartición de periódicos⁶⁰).
- En los nuevos acuerdos colectivos y como consecuencia de la introducción del SMI los sindicatos pudieron alcanzar en años anteriores una clara **mejora de la situación salarial para los niveles salariales inferiores**. El porcentaje de grupos profesionales acogidos a convenio cuyo salario se situó por debajo de los 8,50€ por hora a principios de 2010 todavía era del 16%, mientras que en 2016 era de sólo el 3%.
- **A principios de 2017, casi el 6% de los grupos retributivos regulados por convenio colectivo se sitúa por debajo del nivel del salario mínimo interprofesional (SMI) establecido a principios de año (8,84€/h)**. Únicamente el 1% se sitúa entre 8,84€ y 8,99€ y otro 6% entre 9,00€ y 9,99€. Este fue el resultado del análisis de 4.480 grupos de remuneración salarial de acuerdo a los convenios colectivos negociados en 40 ramos económicos, que aglutinan un total de 17 millones de empleados aproximadamente.

Salario mínimo interprofesional (SMI)

En el segundo año después de su implantación, el salario mínimo interprofesional (SMI) generó intensos debates políticos y científicos a causa de la inminente decisión que debía adoptar la Comisión del SMI acerca de su primera subida. El informe de la comisión así como diversos análisis demuestran que no se han producido los efectos negativos pronosticados tanto para el mercado laboral como para la ocupación⁶¹.

En realidad se produjo un doble efecto positivo: los colectivos especialmente afectados por los bajos salarios -como por ejemplo en el caso de las mujeres, los trabajadores poco cualificados y los empleados del este de Alemania- registraron aumentos salariales por encima de la media y, además, muchos puestos de trabajo precarios (miniempleos) fueron convertidos en trabajos a jornada parcial sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social.

Dos años después de su entrada en vigor, el SMI aumentó de 8,50 a 8,84€/h. El Gobierno federal aplicó la decisión que adoptó la Comisión del

⁶⁰ El salario mínimo para los repartidores de periódicos no se determina por convenio colectivo, sino que lo establece la Ley sobre el salario mínimo.

⁶¹ Mindestlohnkommission (Comisión sobre el SMI), 2016a, Amlinger u. a. 2016, IAB (Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional) 2016

SMI el 28 de junio de 2016, incrementado el SMI en un 4,0%. La Comisión se basó para ello en la evolución del índice salarial de la Oficina Federal de Estadística desde inicios de 2015 hasta junio de 2016, sin tener en cuenta las pagas extraordinarias pero incluyendo los acuerdos salariales del Servicio Público (Administración Central y Municipios) de abril de 2016.

En comparación internacional, el salario mínimo interprofesional (SMI) alemán ocupa uno de los últimos puestos en Europa occidental. En 2016 el salario mínimo es de 9,10€ en Bélgica, 9,30€ en los Países Bajos, de 9,67€ en Francia y de 11,12€ en Luxemburgo⁶².

El SMI sigue sin ser de aplicación para todos los empleados ya que el artículo 24 de la Ley del salario mínimo interprofesional (MiLoG, por sus siglas en alemán), sigue permitiendo excepciones, siempre y cuando estas excepciones hayan sido acordadas por los agentes sociales en la negociación colectiva, hayan quedado reguladas en un convenio y además abarquen a todos los trabajadores con independencia de si su puesto de trabajo esté en Alemania en el extranjero. Esta normativa tiene carácter transitorio ya que hasta el 31 de diciembre de 2017 todos los trabajadores con la única excepción de los repartidores de periódicos, deberán percibir el SMI. Además estas normativas divergentes del SMI no pueden contemplar salarios inferiores a 8,50€ desde el 1 de enero de 2017. La Ley sobre el SMI determina que en 2017 el salario mínimo de los repartidores de periódicos será de 8,50€.

Salarios mínimos sectoriales de aplicación general

A principios de 2017 existían en 16 sectores con salarios mínimos sectoriales de aplicación general, regulados la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores (*Arbeitnehmerentsendegesetz*), la Ley sobre convenios colectivos, la Ley sobre trabajo temporal (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*) y la Ley sobre el salario mínimo interprofesional, mientras que para otros dos sectores todavía estaba pendiente la declaración de aplicación general.

⁶² Banco de datos internacional sobre el salario mínimo, Instituto de Investigación Económica y Social (WSI)

Tabla 1: Salarios mínimos sectoriales y SMI en enero de 2017

Sectores	Oeste	Este
Construcción (o. Berlín), trabajador especializado	14,70	-
Formación continua, pedagogos	14,60	14,60
Anuncios y publicidad, técnico*	13,26	13,26
Limpieza de edificios (Limpieza de fachadas y cristal)	13,25	11,53
Pintores y barnizadores (o. Berlín), técnico	13,10	11,30
Deshollinador	12,95	12,95
Oficio de techador	12,25	12,25
Canteros y tallistas	11,35	11,00
Industria de la construcción, trabajador	11,30	11,30
Montador de andamios	10,70	10,70
Electricista	10,65	10,40
Anuncios y publicidad luminosa, ayudantes*	10,31	10,31
Sector de dependencia	10,20	9,50
Pintores, barnizadores y trabajadores no cualificados	10,10	10,10
Limpieza de edificios (limpieza interior y	10,00	9,05
Gestión de residuos y deshechos	9,10	9,10
Cesión laboral/contratos de obra*	9,00	8,84
Industria textil y de confección	8,84	8,84
Salario mínimo interprofesional (SMI)	8,84	8,84
Industria cárnica	8,75	8,75
Servicios de limpieza	8,75	8,75
Agricultura silvicultura y horticultura	8,60	8,60
Repartidor de periódicos **	8,50	8,50

* Todavía no declarado de aplicación general.

** Excepción de acuerdo al art. 24 de la Ley del salario mínimo interprofesional (SMI)

Fuente: Archivo de WSI, fecha: enero de 2017

En 2017 en 13 de los 18 sectores que el salario mínimo sectorial se sitúa por encima de los 8,84€/h. del SMI, en la mayoría de ellos incluso es superior a 10€. En cuatro sectores se registraron salarios mínimos por debajo del SMI (industria cárnica, servicio de lavandería, agricultura y silvicultura, horticultura y repartición de periódicos). El convenio colectivo sobre el salario mínimo a aplicar para los peluqueros en todo el territorio nacional, que estipulaba un salario de 8,50 €/h., dejó de tener vigencia el 31 de julio de 2016.

A lo largo de 2017 se acordaron aumentos del salario mínimo sectorial (ver tabla 2) en algunos ámbitos. El salario mínimo sectorial de la agricultura, silvicultura y horticultura superará en noviembre de 2017 el valor del SMI al pasar de 8,60€ a 9,10€. En la cesión laboral y trabajo temporal de los *länder* del este aumentó en marzo de 2017 a 8,91€.

Tabla 2: Aumento del salario mínimo sectorial en euros/hora en 2017

Sector	de	a	a partir de
Montador de andamios	10,70	11,00	05/2017
Agricultura, silvicultura y horticultura	8,60	9,10	11/2017
Cesión laboral, contrato temporal, oeste*	9,00	9,23	03/2017
Cesión laboral/contrato temporal, este*	8,84	8,91	03/2017
Pintores y barnizadores (trabajador sin formación) *	10,10	10,35	05/2017
Pintores y barnizadores, oeste y Berlín, técnico *	13,10/12,90	13,10	05/2017
Pintores y barnizadores, este, técnico*	11,30	11,85	05/2017
Canteros y tallistas, oeste incluido Berlín	11,35	11,40	05/2017
Canteros y tallistas, este	11,00	11,20	05/2017

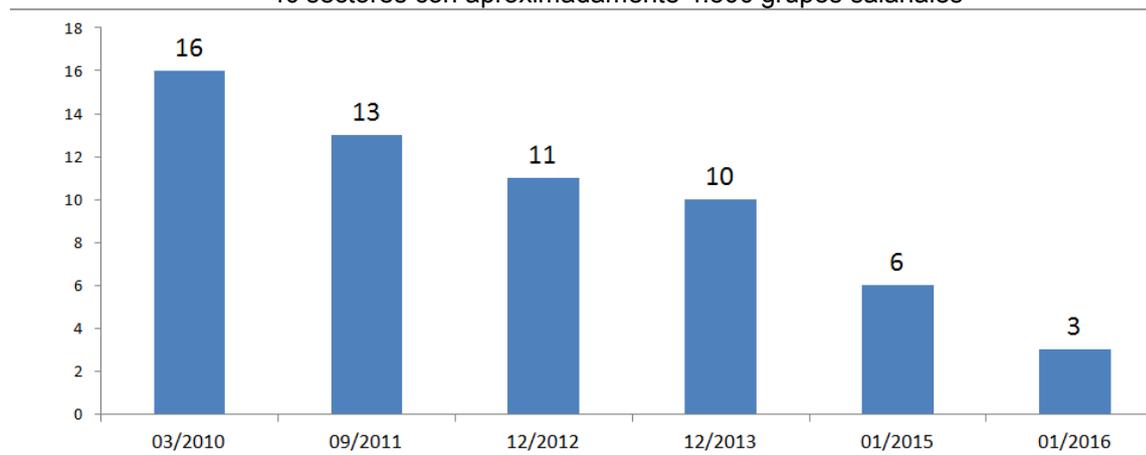
* Todavía no declarado de vinculación general

Fuente: Archivo del WSI, estado: enero de 2017

Bajos salarios por convenio colectivo

Antes de la aprobación del salario mínimo interprofesional (SMI) y durante su primer año de implementación, aumentaron, en algunos casos notoriamente, los sueldos y salarios regulados por convenio colectivo del sector de bajos salarios. El análisis efectuado por el WSI en 40 sectores revela que de 2010 a principios de 2016 descendió del 16% al 3% el porcentaje de grupos profesionales con remuneración acordada por convenio colectivo y cuyo salario mínimo se situó por debajo del SMI vigente, entonces de 8,50€.

Gráfico 1: Grupos salariales por convenio colectivo por debajo de 8,50€, en %
40 sectores con aproximadamente 4.500 grupos salariales

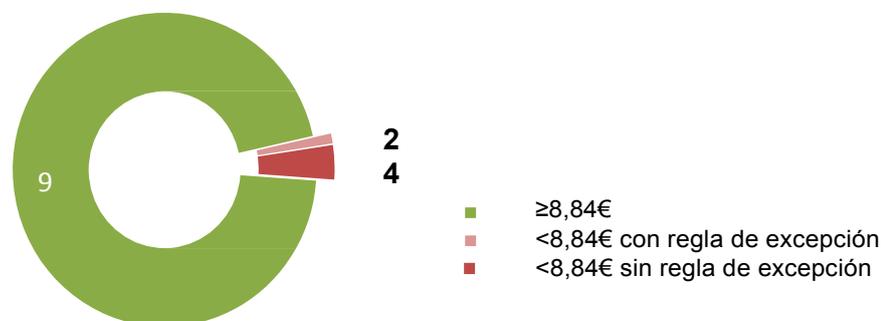


Fuente: Archivo del WSI, actualización: enero de 2017

Del análisis detallado de los convenios colectivos de estos sectores con alrededor de 4.500 grupos salariales resulta que en enero de 2017 - teniendo en cuenta el SMI vigente de 8,84€ - casi el 6% de los grupos de

remuneración se encontraban por debajo del nuevo SMI; un 2% de los grupos se regían por un salario mínimo sectorial que aplicaba la norma de excepción recogida en la Ley sobre el SMI y el 4% de los grupos salariales permanecen por debajo del nuevo SMI sin justificación legal alguna, por lo que deberán ser sustituidos por el SMI.

Gráfico 2: Grupos salariales por convenio colectivo por debajo del 8,84 € - en %



Fuente: Archivo del WSI, enero de 2017

Tabla 3: Grupos salariales por convenio colectivo en 40 sectores

Grupos salarial por convenio colectivo	Valor absoluto	%
Por debajo del SMI (8,84 €)	248	6
Con salario mínimo sectorial	90	2
Sin salario mínimo sectorial	158	4
Igual o superior al SMI (8,84€)	4.232	94
Total	4.480	100

Fuente: Archivo del WSI, enero de 2017

A la hora de detallar los resultados observamos que en 22 de los 40 sectores analizados se encuentran todos los grupos salariales por encima o al mismo nivel del SMI. En 18 sectores los convenios colectivos contemplan salarios inferiores a 8,84€ para algunos grupos salarial. La tabla 4 muestra que los distintos sectores se ven afectados de forma muy diferente en lo que respecta a los grupos salariales por convenio colectivos con un salario mínimo por debajo del límite que estable el SMI:

- Peluquería: un 69% de grupos salariales perciben un salario mínimo inferior a 8,84€, representado el mayor porcentaje en relación con el resto de los sectores. Se trata principalmente de grupos salariales que perciben el salario mínimo sectorial de 8,50€. Todavía no se ha negociado un salario mínimo sectorial nuevo aunque las negociaciones comenzarán en breve.
- En el sector de la floristería, el 40% de los grupos salariales se sitúa por debajo del límite establecido por el salario mínimo interprofesional.

Los actuales convenios colectivos expiraron a finales de 2016 y actualmente se están llevando a cabo nuevas negociaciones.

- En la agricultura y horticultura sigue siendo relativamente alto el porcentaje con 26% y 22% respectivamente, sectores en los que se aplica un salario mínimo sectorial de 8,60€ y aumentará en noviembre de 2017 a 9,10€.
- En el resto de sectores económicos los porcentajes de trabajadores con salarios inferiores al SMI se encuentran por debajo del 10%. En algunas regiones desde hace años no se produce la negociación colectiva y, por lo tanto, no existe un salario mínimo sectorial. En ellos, el salario mínimo interprofesional (SMI) de 8,84€ va sustituyendo paulatinamente los grupos salariales bajos. Forman parte de ellos las zonas de aplicación de convenio colectivo de los siguientes sectores económicos: industria de la confección (este), carnicería (Sajonia), seguridad privada (Baja Sajonia), industria manufacturera de la madera y los plásticos (Mecklemburgo-Pomerania Occidental), trabajadores del metal (Sajonia), sector privado del transporte (Turingia), industria extractora de roca y arena (Sarre).

Tabla 4: Grupos salariales por convenio colectivo por debajo del SMI de 8,84 €

Sectores	Número de grupos salariales dentro del sector	Cifra de grupos salariales con un salario inferior a 8,84 €	%
Industria de la confección	154	8	5
Guardias de seguridad	214	7	3
Comercio minorista	263	4	2
Horticultura	214	47	22
Industria de cerámica fina	72	1	1
Carnicero	78	9	12
Floristería	10	4	40
Peluquería	121	84	69
Manufactura de madera y plásticos	211	7	3
Hostelería y gastronomía	152	9	6
Industria del automóvil	180	2	1
Industria manufacturera del plástico	87	1	1
Agricultura	164	43	26
Pintura y barnizado	57	1	2
Industria del metal	115	7	6
Transporte privado	205	9	4
Equipos sanitarios, de calefacción y aire acondicionado	78	2	3
Industria extractora de roca y arena	75	3	4

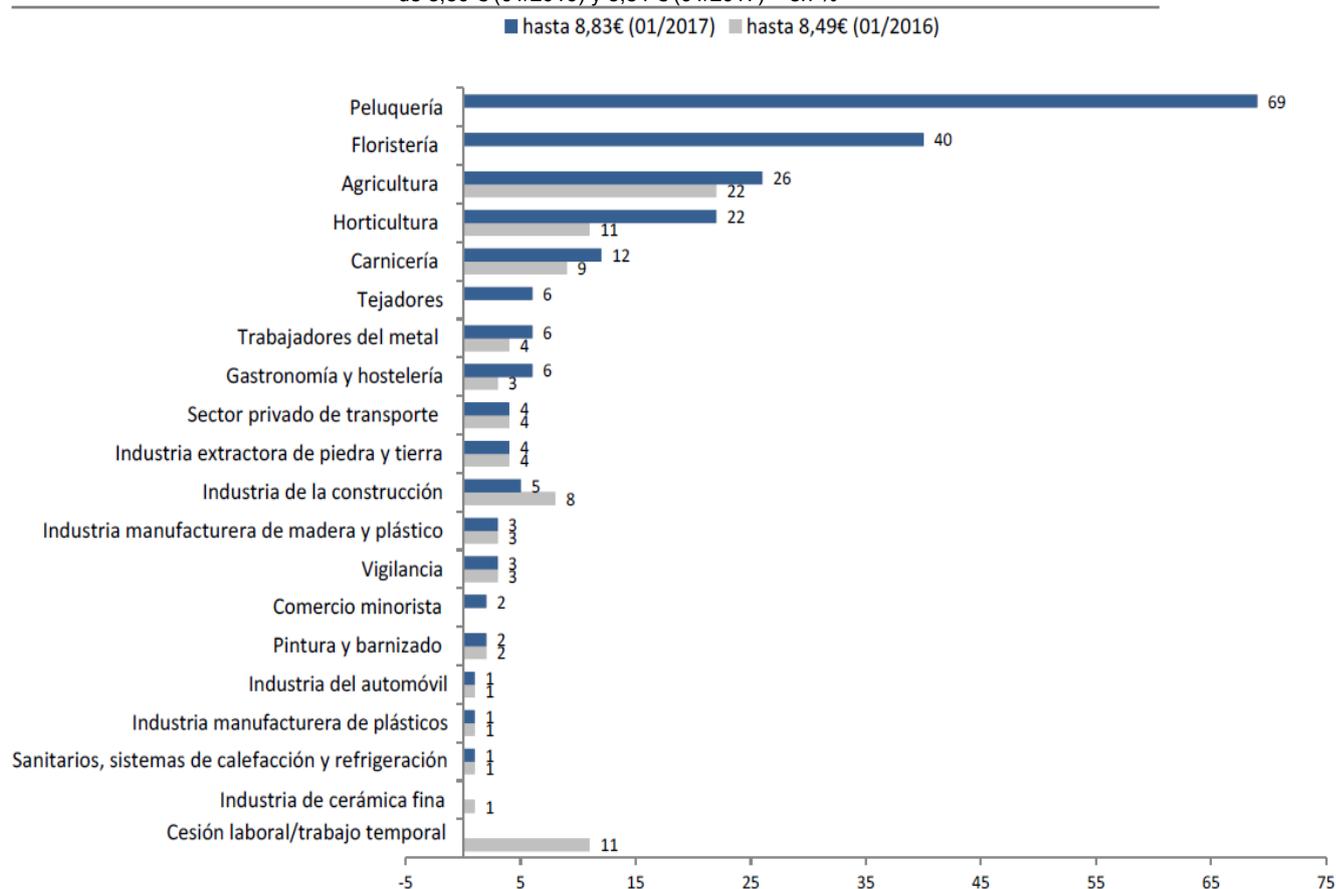
Fuente: Archivo del WSI, enero de 2017

El incremento del salario mínimo interprofesional en 2017 hizo que aumentara también en algunos sectores el número de grupos salariales que percibían una remuneración menor al SMI. Por ejemplo, si a principios de 2016 todos los grupos salariales en peluquería y floristería se situaron al nivel del SMI de 8,50€ o por encima, a principios de 2017 muchos grupos de remuneración ya no alcanzaron el nuevo nivel del SMI (8,84%). En agricultura y horticultura aumentó el porcentaje aunque solo fue provisionalmente (ver tabla 2). En el sector de la cesión laboral y trabajo temporal, el 11% de los grupos salariales percibieron en 2016 menos de 8,50€ y entretanto perciben 8,84€ o más. En el resto de los sectores no se observa ningún cambio significativo.

El gráfico 3 compara cómo se vieron afectados los diferentes grupos salariales por convenio colectivo incluidos en el sector de bajos salarios, es decir que percibían menos del salario mínimo interprofesional vigente en 2016 (8,50€) y en 2017 (8,84€).

Gráfico 3: Grupos salariales por convenio colectivo por debajo del SMI

de 8,50 € (01/2016) y 8,84 € (01/2017) – en %



Fuente: Archivo del WSI, enero de 2017

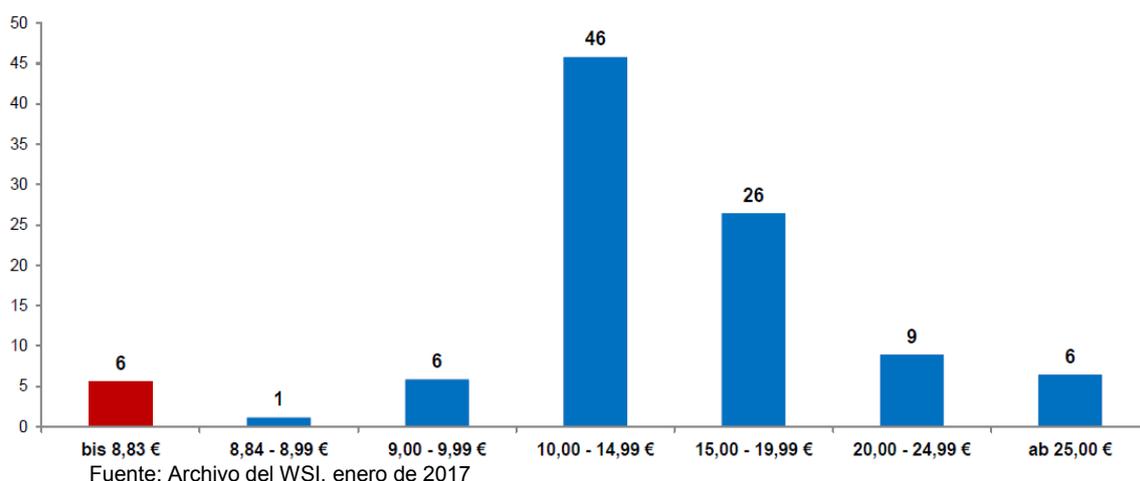
Estructura salarial por convenio colectivo

Desde 2010, el instituto de investigación sindical WSI presenta anualmente un informe sobre las estructuras de las categorías salariales reguladas por convenio colectivo y la cuantía de su remuneración. El actual informe analiza las retribuciones por convenio colectivo en 40 ramos económicos (17 millones de empleados en total) a 1 de enero de 2017, incluyendo un amplio espectro de convenios colectivos en los sectores de la industria, oficios, comercio y prestación de servicios tanto públicos como privados. A la hora de hacerlo, se tuvieron en cuenta todas las categorías retributivas excepto categorías retributivas especiales de empleados técnicos y maestros de oficio.

Reparto de grupos salariales

Los resultados de la valoración realizada en un total de 4.480 grupos salariales acogidos a convenio colectivo en 40 ramos económicos distintos se pueden presentar gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico 4: Grupos salariales por convenio colectivo 2017 por nivel de ingresos, en in %



Detallando el número de grupos resultaría que el:

- 6% de los grupos salariales percibe hasta 8,83 € (248 grupos)
- 1 % entre 8,84 y 8,99 € (50 grupos)
- 6 % entre 9,00 y 9,99 € (261 grupos)
- 46 % entre 10,00 y 14,99 € (2.050 grupos)
- 26 % entre 15,00 y 19,99 € (1.184 grupos)
- 9 % entre 20,00 y 24,99 € (399 grupos) y el
- 6 % 25,00 € o más (288 grupos)

Las estructuras remunerativas se dejan resumir en distintos tipos. A los extremos se encuentran, por un lado los ramos económicos con mayor porcentaje de grupos salariales en la "zona roja" y por otro los ramos

económicos en los que todos o casi todos los grupos salariales se encuentran en la "zona verde". En un gran número de ramos económicos se concentran los grupos salariales en el nivel de ingresos medios.

Zona roja (<8,84€)

Se registran porcentajes elevados de grupos salariales con salario mínimo por debajo del 8,84€ en los siguientes ramos económicos:

- peluquería (69 %)
- floristería (40 %),
- agricultura (26 %)
- horticultura (22%)

Zona mixta

En una serie de sectores los grupos salariales se concentran en los niveles salariales medios. Los siguientes ramos económicos presentan un alto o muy alto porcentaje de grupos salariales con un salario de entre 10€-14,99€ la hora:

- industria textil y limpieza de edificios (75 % respectivamente)
- industria de cerámica fina (74 %)
- sector de transporte privado (68 %)
- comercio mayorista y minorista (65 % cada uno)
- industria de la confección (62 %)
- agricultura, paisajismo y construcción de polideportivos (54 %)

Zona verde (>15€)

La industria metalúrgica, la industria química y la construcción son sectores con grupos salariales que en su mayoría se encuentran en la zona verde, es decir perciben salarios mínimos iguales o mayores a 15€ sectores.

Se presenta como ejemplo los grupos salariales por convenio de la industria metalúrgica y electrónica

Grupo salarial por convenio colectivo en la industria metalúrgica y electrónica

Región de aplicación de convenio colectivo		Número	Cifra de grupos salariales según la cuantía de la remuneración								Fecha de validez	Fecha de expiración
región	Per- són- lich		Todos	bis 8,83 €	8,84 - 8,99 €	9,00 - 9,99 €	10,00 - 14,99 €	15,00 - 19,99 €	20,00 - 24,99 €	ab 25,00 €	MM/JJ	MM/JJ
Schleswig-Holstein	AN	66.500	10					4	2	4	07/16	12/17
Hamburgo	AN	53.900	10					4	2	4	07/16	12/17
Baja Sajonia (norte)	AN	16.000	10					4	2	4	07/16	12/17
Unterweser	AN	34.800	10					4	2	4	07/16	12/17
Baja Sajonia (nordeste, Osnabrück-Emsland)	AN	166.300	12					5	3	4	07/16	12/17
Osnabrück-Emsland	AN	13.500	12					5	3	4	07/16	12/17
NRW	AN	679.700	14					9	3	2	07/16	12/17
Hessen	AN	217.100	11				1	5	2	3	07/16	12/17
Renania-Palatinado	AN	129.500										
Renania-Hesse renano	AN		11				1	5	2	3	07/16	12/17
Palatinado	AN		11				1	5	2	3	07/16	12/17
Sarre	AN	57.100	11				1	5	2	3	07/16	12/17
Baden-Wurtemberg	AN	816.800	17				1	5	4	7	07/16	12/17
Baviera	AN	792.300	12				1	4	3	4	07/16	12/17
Berlín (occidental)	AN	42.800	13				1	5	4	3	07/16	12/17
Mecklemburgo-Pomerania	AN	24.300	10				2	4	1	3	07/16	12/17
Berlín (este)/Brandeburgo	AN	61.500	13				3	5	2	3	07/16	12/17
Saionia-Anhalt	AN	56.900	11				3	3	2	3	07/16	12/17
Turingia	AN	96.200	12				3	4	2	3	07/16	12/17
Saionia	AN	174.000	12				3	4	2	3	07/16	12/17

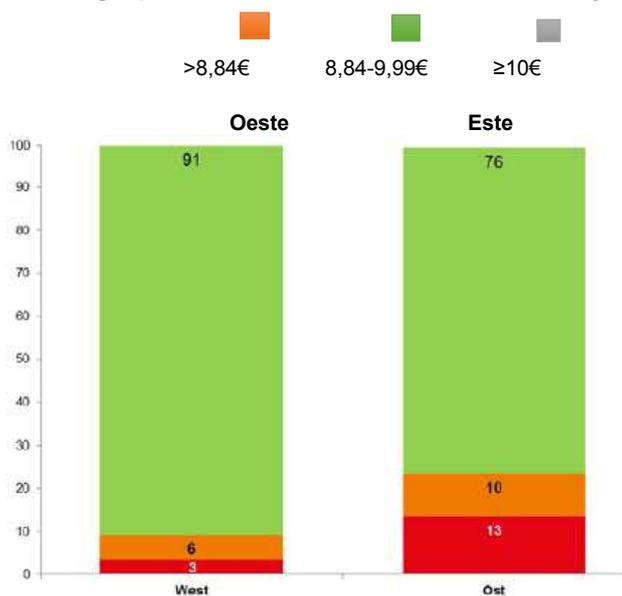
Fuente: Archivo del WSI, enero de 2017

Diferencias entre el este y el oeste de Alemania

A la hora de analizar la distribución geográfica de los grupos retributivos regulados por convenio colectivo se perciben claras diferencias entre el este y el oeste de Alemania:

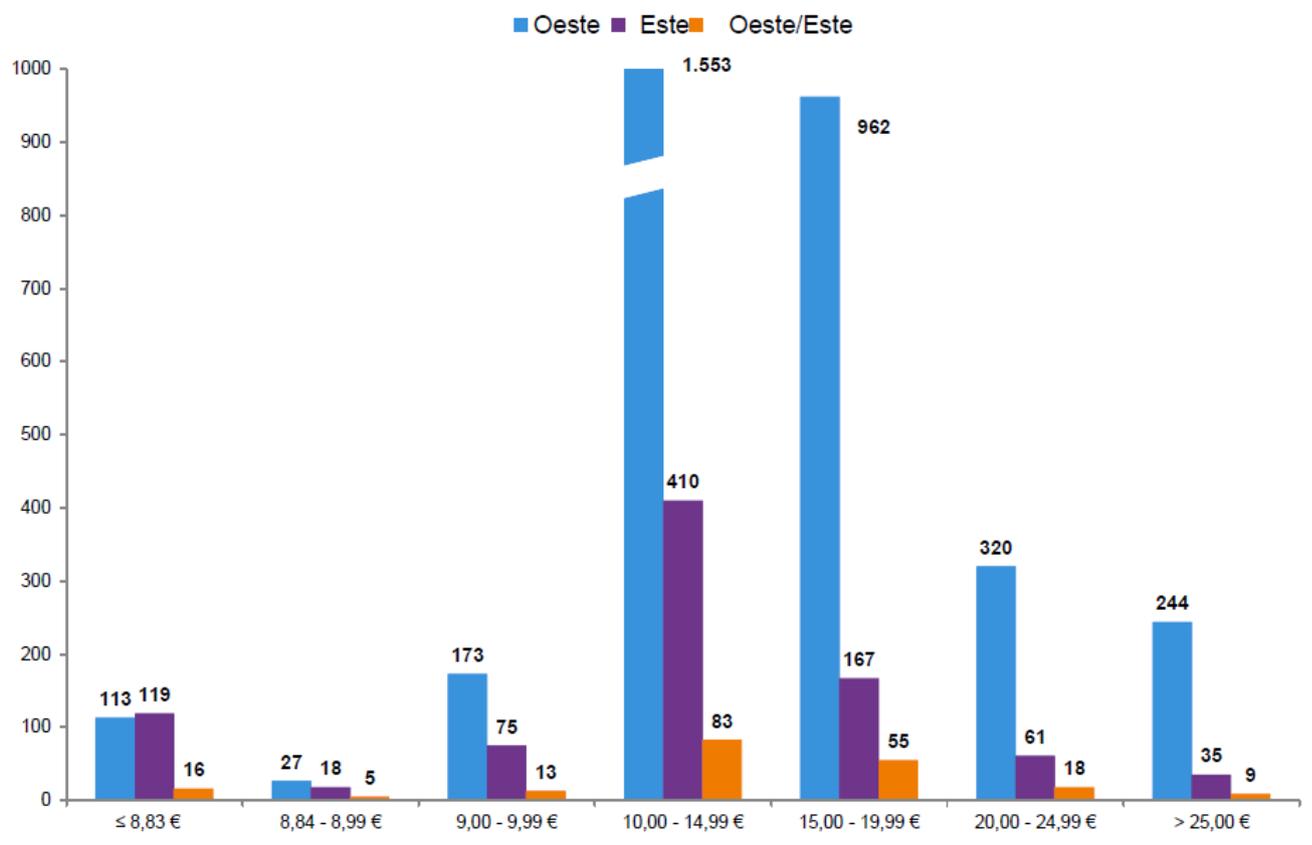
- en el oeste el 3% de los grupos salariales analizados llegan a los 8,83€, mientras que en el este es el 13%,
- en la categoría de 10€ o superior recae el 91% de todos los grupos salariales del oeste y el 76% del este (gráfico 5).

Gráfico 5: grupo de remuneración colectiva, este y oeste



Hay una mayor representación de grupos de remuneración baja en el este del país que en el oeste. De los 248 grupos que perciben por debajo de los 8,84€/h, 119 se encuentran en el este del país y 113 del oeste; las 16 restantes tienen un campo de aplicación nacional o mixto. En los grupos superiores dominan claramente las zonas de aplicación de convenio colectivo del oeste, en donde 244 grupos se encuentran en la categoría de más de 25€; mientras que en el este de Alemania son solo 35 grupos (ver gráfica 6).

Gráfico 6: Grupos salariales por convenio en el este y oeste del país (40 ramos económicos),



FRANCIA

EL VOTO ELECTRÓNICO EN LAS ELECCIONES PROFESIONALES ⁶³

Habitualmente, las elecciones profesionales se desarrollan en las urnas o mediante el voto por correspondencia, en el caso de los trabajadores ausentes. También es posible participar mediante dispositivos electrónicos. Con esta modalidad la empresa simplifica la organización del escrutinio, gana tiempo y reduce los costes; para los sindicatos es una garantía de seguridad del sistema de voto.

Las condiciones y formalidades previas

1.- Establecimiento mediante un acuerdo colectivo.

a) Acuerdo de empresa o de grupo.

El caso general.

El recurso al voto electrónico puede preverse mediante un acuerdo de empresa o mediante un acuerdo del grupo de empresas⁶⁴. Se trata de un convenio colectivo de derecho común y, en tanto tal, está sometido a las reglas de validez propias del derecho de negociación colectiva. Ello significa que el sindicato o los sindicatos que lo firman deben haber conseguido, al menos, el 30 % de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones para el comité de empresa, o de la DUP ⁶⁵, en su defecto, de las DP, siempre que no haya una oposición mayoritaria.

Además, el mencionado acuerdo debe haberse presentado a la Administración (la DIRECTEE⁶⁶) antes de la firma del protocolo preelectoral. Como tarde debe hacerse mediando un día de plazo.

El caso de múltiples establecimientos.

Incluso si el proceso electoral únicamente va a producirse en uno de los establecimientos de la empresa, la posibilidad de recurrir al voto electrónico sólo puede abrirse mediante el acuerdo en la misma o, en su caso, en el grupo empresarial. Sí es admisible que, en las empresas con múltiples establecimientos, se fije un marco general mediante un acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa y que, en lo referente a las

⁶³ Liaisons Sociales Quotidien, nº 17316 del 27 de abril de 2017.

⁶⁴ Artículos L. 2314-2, L. 2324-19, R. 2314-8 y R. 2324-4 del código de Trabajo (CdT).

⁶⁵ DUP (délégation unique du personnel). En determinadas condiciones, la DUP puede reagrupar y reemplazar las instituciones representativas del personal en la empresa: comité de empresa, delegados de personal (DP) y comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT).

⁶⁶ DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Se trata de los servicios desconcentrados del Estado, bajo la tutela común del ministerio de Trabajo.

modalidades de su desarrollo, se reenvíe a un acuerdo en cada establecimiento.

b) El contenido del protocolo de acuerdo preelectoral.

Una cláusula del protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) debe mencionar la existencia del acuerdo autorizando el voto electrónico y, si ya se ha determinado, la identificación del prestatario elegido para desarrollar el proceso. Un anexo del PAP debe describir de manera detallada el funcionamiento del sistema seleccionado y del desarrollo de las operaciones electorales.

La cláusula está sometida a la regla de la doble mayoría exigida a los PAP: la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que hayan participado en su negociación y, entre estas firmas, deben figurar la de los sindicatos que hayan conseguido la mayoría de los votos en las últimas elecciones. En el caso de que el PAP no consiga esa *doble mayoría*, el Tribunal de casación admite que, cuando un acuerdo de empresa prevé el recurso al voto electrónico, las modalidades de desarrollo, en ausencia de un protocolo preelectoral válido, pueden ser fijadas por el empleador o, en su defecto, por el tribunal de instancia, en las condiciones previstas en el acuerdo de empresa.

2.- Decisión unilateral del empleador.

La ley de Trabajo ⁶⁷del 8 de agosto de 2016 indica que, en ausencia del acuerdo colectivo que lo prevea, el empleador puede decidir unilateralmente el recurso al voto electrónico para las elecciones profesionales. También cabe el recurso en el caso de las elecciones parciales que se desarrollen, en su caso, durante el mandato.

Tanto la ley de Trabajo como el Código de trabajo son ambiguos en relación con la necesidad del empleador de negociar con los sindicatos, antes de decidir recurrir al voto electrónico. Ante la duda, es aconsejable intentar primero un entendimiento con los sindicatos representativos y, de no prosperar, decidir unilateralmente. Resulta conveniente que el fracaso de la negociación pueda probarse (por ejemplo, mediante un documento que acredite la convocatoria a la negociación y la ausencia de acuerdo).

3.- Declaración del sistema ante la CNIL.

Teniendo en cuenta que este procedimiento constituye un tratamiento automatizado de datos de carácter personal, el empleador debe declararlo previamente a la Comisión nacional de informática y de libertades (CNIL), informando posteriormente a las organizaciones sindicales representativas

⁶⁷ Artículos L. 2314-21, L. 2324-19, R. 2314-8 y R. 2324-4 del CdT.

en la empresa o en los establecimientos concernidos sobre el cumplimiento de esta formalidad.

Cómo desarrollar el voto electrónico

La concepción y el desarrollo del sistema de voto electrónico pueden quedar asegurados por la propia empresa. En cualquier caso el Código de trabajo prevé la posibilidad de encomendarlos a un prestatario externo especializado, elegido por el empleador, a partir de un pliego de condiciones que respete determinadas obligaciones⁶⁸.

1.- La elaboración del pliego de condiciones.

Debe establecerse el mencionado pliego de condiciones en el marco del acuerdo colectivo que prevea el recurso al voto electrónico o por el propio empleador, cuando decida unilateralmente recurrir al voto electrónico, a falta de un acuerdo colectivo. El pliego de condiciones, que no está sometido a requerimientos formales, debe estar a disposición de los asalariados en el lugar de trabajo y en la intranet de la empresa, siempre que ésta disponga de la misma.

2.- Las garantías del sistema.

a) La confidencialidad y la seguridad de los datos.

El sistema de voto debe respetar la confidencialidad de los datos transmitidos y garantizar la seguridad del procedimiento de autenticación y de firma, así como el del escrutinio. El Tribunal de casación considera suficientes las siguientes precauciones:

- Envío de los códigos y las identificaciones del voto personales por parte del prestatario.
- No estando implicado el sistema informático del empleador en el proceso de votación, éste se efectuará de manera exclusiva en el servidor del prestatario.
- La dirección no puede tener conocimiento del voto cifrado.
- Los administradores tienen acceso durante las operaciones electorales únicamente a los flujos y no a los votos de los electores.
- El descifrado se produce en el momento del escrutinio, introduciendo dos claves de acceso simultáneamente.

b) Las obligaciones concernientes a los datos y a su tratamiento.

Los datos de los electores y los de la votación son tratados por sistemas informáticos diferentes, dedicados y aislados.

- El fichero de electores se elabora a partir de las listas electorales. Su objeto es entregar a cada elector un medio de autenticación, de identificar a los que votan y de editar las listas de voto.

⁶⁸ Artículo R. 2314-9 y R. 2324-9 del CdT.

- El fichero del contenido de la urna electrónica determina los votos expresados por esta vía.
- En función de los datos que incluyan, se establecen estos listados:
- Listas electorales. Los destinatarios de los datos son los electores, los sindicatos y los servicios de personal.
- Fichero de electores. Sus destinatarios son los propios electores.
- Listas de firmas. Esta información está destinada a los miembros de las mesas electorales y a los responsables de personal de la empresa.
- Lista de candidatos. Los datos contenidos en esta lista se facilitan a los electores, a los sindicatos y a los responsables de personal.
- Lista de resultados. Los destinatarios de esta información son los electores, los servicios encargados del ministerio de Empleo, los sindicatos, el empleador o los servicios de recursos humanos.

c) El control de conformidad del sistema por un experto independiente. Con carácter previo a su despliegue y a toda modificación sustancial en su concepción, el sistema de voto electrónico debe someterse al informe de expertos independientes. A la hora de juzgar necesario este peritaje en fases posteriores del proceso, el Tribunal de casación es menos exigente que el Consejo de Estado⁶⁹.

3.- Las obligaciones del empleador antes del escrutinio.

a) La formación de los sindicatos y de los IRP y la información de los asalariados.

Los representantes del personal, los delegados sindicales y los miembros de las mesas electorales deben recibir formación sobre el sistema de voto electrónico. Cada trabajador debe recibir una nota informativa detallada sobre el desarrollo del proceso electoral⁷⁰.

b) El establecimiento de las listas electorales.

El empleador establece las listas y el prestatario realiza, bajo la responsabilidad del empresario, un control de conformidad de éstas con las generadas por el sistema electrónico.

c) La creación de un grupo de asistencia.

El empleador debe establecer una unidad de asistencia técnica que garantice el buen funcionamiento y la vigilancia del sistema. A estos efectos, antes del inicio de la votación, la asistencia técnica procede a:

- Comprobar el sistema.
- Verificar que la urna electrónica está vacía, sellada y cifrada.

⁶⁹ El Consejo de Estado considera necesario el asesoramiento de los expertos independientes cada vez que se haya procedido a una modificación sustancial, así como con carácter previo a cada escrutinio.

⁷⁰ Artículos R. 2314-15 y R. 2324-11 del CdT).

- Comprobar el sistema de escrutinio, procediendo posteriormente a su sellado.

d) El establecimiento de un sistema de emergencia.

Este sistema permitiría tomar el control del proceso en caso de avería del sistema principal, ofreciendo las mismas garantías y las mismas características.

El desarrollo de la votación

1.- El lugar y el momento para la realización del escrutinio.

El voto puede realizarse en el centro de trabajo o a distancia ⁷¹y, a diferencia del voto convencional, no tiene por qué *depositarse* a lo largo de la jornada ⁷²laboral. En todo caso, para cada votación, el voto electrónico se desarrolla durante un período de tiempo delimitado, siendo necesario que las horas de apertura de las urnas y de cierre del escrutinio puedan ser controladas por los miembros de la mesa electoral.

Mediante acuerdo en la empresa o en el grupo empresarial o, en su caso, por decisión empresarial, el voto electrónico puede combinarse con el procedimiento clásico, no siendo ambas modalidades excluyentes. En este caso, el comienzo de la votación utilizando los sobres no tendrá lugar hasta que se haya producido el cierre de la votación electrónica⁷³.

2.- Las etapas del escrutinio.

a) La autenticación de los electores.

El elector se autenticará con el identificador y la contraseña que le han sido facilitados. Nadie podrá votar dos veces con el mismo identificador. Tanto el Tribunal de Casación como el Consejo de Estado consideran que el envío de estos datos al elector mediante un mero correo electrónico no cumple las obligaciones que indica el Código de Trabajo (artículo R. 2324-5) ni garantiza la confidencialidad de los datos así transmitidos. Esta violación de la confidencialidad del secreto del voto, constituye en sí misma una causa de anulación del proceso electoral⁷⁴.

A pesar de todo, y para no dificultar el uso del voto electrónico, los altos magistrados consideran ⁷⁵que, siempre que el acceso al correo electrónico profesional esté protegido mediante un código personal, el envío de los medios de autenticación por esta vía es válido.

⁷¹ Artículos R. 2314-8 y R. 2324-4 del CdT.

⁷² Artículo L. 2314-22 del CdT.

⁷³ Artículos R. 2314-8, R. 2314-19, R. 2324-4 y R. 2324-15 del CdT.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal de Casación nº 12-14.415 de 27 de febrero de 2013.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal de Casación nº 15-16.491 de 14 de diciembre de 2015.

Las precauciones deben de ser mayores cuando se envían los datos de identificación y la contraseña mediante correo postal al domicilio del elector. Es necesario establecer medidas que aseguren que tan sólo el elector tendrá acceso a esos medios de voto y medidas dirigidas a separar el envío de los datos de identificación de los de la clave de acceso.

b) La votación, propiamente dicha.

El elector accede a la lista de candidatos y vota. Su elección debe aparecer con claridad en la pantalla y puede modificarse antes de proceder a su validación. El voto es anónimo y es cifrado por el sistema, antes de pasar a transmitirlo al fichero "contenido de la urna electrónica". La validación lo convierte en definitivo e impide cualquier modificación posterior. La firma y la transmisión del voto generan un acuse de recibo que el elector puede guardar.

Durante el proceso de votación no es posible acceder a los resultados parciales. En cambio, y si el acuerdo de empresa o de grupo lo prevé, puede ir conociéndose el número de los votantes.

3.- Cuando no funciona el voto electrónico.

Si por cualquier problema el sistema informático deja de funcionar, la mesa electoral es competente, previo dictamen de los representantes del organismo encargado de la ejecución del sistema de votación, para tomar cualquier medida de información o de salvaguarda y, en particular, para decidir la suspensión de las operaciones de voto.

El Tribunal de casación ha considerado ⁷⁶que una imposibilidad parcial para acceder a la plataforma de voto durante el primer día del sufragio, entre las 14:00 y las 17:00 horas, motivada por conexiones masivas, cuando el protocolo electoral preveía un período de accesibilidad plena de, al menos, 48 horas durante los tres días previstos para la votación, no justifica la anulación ⁷⁷de la misma, al no tener las dificultades influencia sobre los resultados de las elecciones en el establecimiento afectado. El mencionado período de 48 horas había sido respetado y el 74 % de los inscritos pudieron finalmente votar.

⁷⁶ Sentencia de la Sala de lo social nº 15-19.544, de 10 de marzo de 2016.

⁷⁷ Si la implantación técnica del proceso electoral había sido confiada a un prestatario y la empresa donde se desarrolla el mismo lo anula, el prestatario (en la ausencia de interés en ejercitar la acción) no puede recurrir en casación la sentencia que anula las elecciones (Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal de casación nº 12-60.279, de 13 de febrero de 2013).

Después de la votación

1.- Desarrollo del cierre y del escrutinio.

Al término de las operaciones de voto y con anterioridad al proceso del recuento, la unidad de asistencia técnica controla ⁷⁸el cierre y sellado del sistema. Esta operación supone que el contenido de la urna electrónica, las listas y los estados corrientes gestionados por los servidores quedan automáticamente fijados, con indicación exacta de la fecha y de la hora, y sellados. El recuento sólo puede iniciarse mediante la activación conjunta de, al menos, dos claves cifradas distintas, entre las tres que deben haberse generado.

La generación de estas claves antes del comienzo de la votación es pública, de manera que quede probado que únicamente el presidente de la mesa electoral y dos de sus asesores las conocen, y que ni siquiera el personal técnico responsable del despliegue del sistema informático está al tanto de las mismas. El presidente y sus dos asesores han recibido una clave de escrutinio diferente, que les permite acceder al fichero "contenido de la urna electrónica". El recuento de los votos aparece de manera legible en la pantalla y es objeto de una edición protegida de manera que pueda ser llevada al acta.

2.- La conservación de los datos.

Al terminar el recuento, el sistema de voto queda cerrado y sellado. El proceso de recuento de los votos registrados debe poder desarrollarse nuevamente. Mientras no haya expirado el plazo para presentar un recurso o, en el caso de que se hubiera iniciado una actuación en la vía contenciosa, mientras la decisión jurisdiccional no haya adquirido firmeza, el empleador o el prestatario deben conservar, sellados, los ficheros de apoyo que contengan la copia de los programas fuente y de los ejecutables, los materiales de la votación, los ficheros conteniendo las firmas, los resultados y las copias de seguridad. Expirados los plazos previstos, el empleador procederá a la destrucción de los ficheros de apoyo.

⁷⁸ Artículo R. 2314-18 y R. 2324-14 del CdT.

NORUEGA

LA LEY SOBRE ECONOMÍA COLABORATIVA, MÁS CERCA

Empresas como Airbnb y Uber han marcado el comienzo de la era de la economía colaborativa, y en buena parte de los países en los que operaban han sido recibidos con recelo. Noruega, sin embargo, es una excepción, pues se ha marcado como objetivo incorporar este modelo de negocio a su economía, garantizando su flexibilidad y logrando o manteniendo ciertos estándares de calidad del servicio y de derechos laborales.

En febrero, una comisión nombrada por el Gobierno entregó sus recomendaciones sobre cómo Noruega podría dar paso a la economía compartida a través de impuestos y desregulación. La comisión creada ad hoc evaluó los retos y oportunidades que presentan los servicios ofrecidos por compañías como Uber y Airbnb. A continuación se ofrece un resumen de los hallazgos más importantes y de las recomendaciones de dicha comisión.⁷⁹

Introducción

La economía colaborativa es el resultado de nuevos modelos de negocio que han sido consecuencia del rápido desarrollo de la tecnología digital. Esta puede promover un uso eficiente de los recursos mediante el aumento de la competencia y la innovación. La innovación puede darse a través del desarrollo de nuevas tecnologías, nuevos productos y servicios, nuevos modelos de negocio y, en algunos casos, a través de nuevas fuentes de suministro del mercado. A veces, las innovaciones son tan revolucionarias que hacen que los modelos de negocio existentes sean anticuados. Esto se refiere a menudo como innovación disruptiva.

En los últimos años, este tipo de innovación disruptiva se ha producido, especialmente, si no únicamente, a través de plataformas de intercambio digital. En los mercados de transporte de pasajeros y de alojamiento, plataformas como Uber, Haxi y Airbnb han introducido modelos de negocio completamente nuevos en los que los se ofrecen medios de transporte y vivienda no utilizados por sus propietarios. Este desarrollo ha sido facilitado por la gran implantación de Internet, la avanzada tecnología de telefonía móvil y las aplicaciones fáciles de usar, y tiene un considerable potencial para alterar los futuros patrones de suministro del mercado. Constituir plataformas de este tipo ha traído considerables beneficios y oportunidades tanto para los consumidores como para los

⁷⁹ El documento completo en inglés puede leerse aquí:
<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>

proveedores, pero también desafía la actividad empresarial tradicional en muchos mercados.

La misma tecnología informática que ha facilitado el cambio en los mercados de productos y servicios también tiene el potencial de alterar el funcionamiento y la organización del mercado laboral. La reducción de los costos de las transacciones y de la recopilación de información impulsada por la tecnología puede hacer que las empresas hagan menos uso de la mano de obra empleada permanentemente, pero al mismo tiempo puede crear nuevas oportunidades de empleo para las personas con baja afiliación al mercado de trabajo. También puede presentar desafíos en términos de subempleo, salarios bajos y menos derechos para las personas que realizan ese trabajo.

Oportunidades y retos de la economía colaborativa.

Algunos factores examinados por la comisión

La comisión considera que la economía colaborativa ofrece interesantes oportunidades para la economía noruega. A través de sus plataformas, las empresas de economía colaborativa pueden promover una utilización más eficiente de los recursos existentes y, por lo tanto, liberar recursos para otros fines. Cuando se hace mayor uso de bienes y propiedades, la producción total puede ser menor. Esto puede tener efectos medio ambientales positivos. Además, la economía colaborativa promueve el uso eficiente de los recursos mediante una mayor competencia en los mercados y, potencialmente, precios más bajos, opciones mejoradas de productos y servicios, e innovación.

La economía colaborativa también presenta una serie de desafíos. Las soluciones digitales facilitan el comercio directo entre particulares en una escala sin precedentes. La normativa en algunas áreas no refleja este desarrollo. La adopción de normas de protección del consumidor, por ejemplo, responde al modelo tradicional en el que las empresas ofrecen sus productos y servicios a unos consumidores con poca capacidad de negociación. Las normas tributarias asumen que los contribuyentes desarrollan una actividad económica de forma continua y durante un período de tiempo prolongado, mientras que en algunos sectores de la economía colaborativa los participantes reciben pequeños ingresos de diferentes fuentes y participan en contratos a corto plazo. Esto puede requerir una modificación de las normas fiscales. La legislación laboral, por su parte, generalmente está diseñada para empresas con empleados, mientras que las compañías de economía colaborativa asumen que los proveedores de servicios que usan sus aplicaciones son contratistas independientes, autónomos, empresas o incluso particulares. Como resultado, en su forma actual, la economía colaborativa facilita el crecimiento de la actividad económica a través de modelos comerciales no

tradicionales. Por lo tanto, las normas institucionales del mercado de trabajo mantenidas por las empresas tradicionales pueden verse alteradas si este aspecto de la economía colaborativa crece en importancia.

Cuando las transacciones entre particulares quedan fuera del marco regulatorio existente o cuando no está claro cómo deben calificarse esas ventas con arreglo a las normas aplicables, pueden surgir casos difíciles de definir. El intercambio de servicios entre particulares es un ejemplo donde puede no estar claro si se dedican a una actividad empresarial y qué relación tienen los proveedores de servicios con la plataforma bajo la ley laboral. La competencia con las empresas tradicionales, que tienen que cumplir con la normativa existente, tiene que ser justa. Por consiguiente, un aspecto clave del trabajo de la comisión ha sido evaluar la aplicación de leyes, requisitos y normas a particulares y empresas, respectivamente.

La prestación de servicios de transporte de pasajeros y otros servicios de *ridesharing* a través de plataformas digitales es un fenómeno relativamente nuevo y aún no es habitual en Noruega. En consecuencia, la comisión considera apropiado examinar cómo se está desarrollando el sector antes de adoptar medidas al respecto.

Dado que la economía colaborativa es relativamente nueva, existe una gran incertidumbre en cuanto a la cuestión de qué disposiciones reglamentarias se aplican y cómo deben interpretarse estas. Por consiguiente, la comisión considera necesario mejorar la información disponible sobre los derechos y las obligaciones en la economía colaborativa. La comisión considera apropiado que la información aportada por los diversos organismos públicos se incluya en un portal de información conjunto que contenga información sobre las normas fiscales, las normas de protección del consumidor y las reglamentaciones sectoriales pertinentes

Muchas compañías de economía colaborativa están activas en varios países, y las más grandes operan a nivel mundial. Esto da lugar a la necesidad de una coordinación entre países para evitar que las empresas exploten las diferencias normativas entre los diferentes países, incluso en el área de impuestos. Un marco regulatorio fragmentado también complicará el establecimiento y el crecimiento de la economía colaborativa.

[Especial mención al mercado laboral.](#)

Algunos servicios de economía colaborativa incluyen el trabajo que algunas personas que ofrecen servicios realizan a través de la plataforma. Otras plataformas se dedican a habilitar o facilitar los encargos o

contrataciones de trabajos, ya sea trabajos realizados normalmente por trabajadores no cualificados y pequeñas empresas, o servicios que demandan personal cualificado.

El desarrollo de plataformas especializadas para el suministro de mano de obra está facilitando una mayor subcontratación de tareas por parte de las empresas tradicionales y, en cierta medida, el reemplazo de los empleados por empresas externas de outsourcing.

Si esta forma de organizar la actividad económica se generaliza, puede afectar al mercado de trabajo y, en última instancia, también tener otras consecuencias sociales. La expansión de la economía colaborativa puede debilitar el papel de las empresas como centros de producción y, por tanto, también su función como empleadores. Las cuestiones clave en este contexto son la cooperación y participación en el lugar de trabajo, la protección de la salud, el entorno de trabajo y la seguridad, y la negociación salarial.

El mercado laboral noruego está bien organizado y se caracteriza por una baja tasa de desempleo en comparación con la mayoría de los demás países europeos. Las negociaciones salariales coordinadas y la cooperación tripartita son principios clave. El mercado laboral noruego ofrece buenas oportunidades de formación y desarrollo, y la satisfacción laboral es generalmente alta. La proporción de trabajadores autónomos es estable y baja en comparación con muchos otros países. Nueve de cada diez personas que trabajan tienen puestos permanentes. Existe un amplio acuerdo en que el modelo noruego del mercado de trabajo ha contribuido a un fuerte crecimiento económico.

La mayoría de las empresas de economía colaborativa definen a los proveedores de servicios que utilizan sus plataformas como contratistas independientes, y no como empleados. Los trabajadores y contratistas tienen diferentes derechos en lo que respecta a la protección contra el trabajo peligroso para la salud, la protección del empleo, la seguridad social y los derechos a pensión, etc. El aumento de la proporción de contratistas independientes en la economía puede requerir una revisión de los derechos de los trabajadores autónomos.

Las oportunidades laborales que ofrece la economía colaborativa también deben ser consideradas. Las personas que no pueden o no quieren aceptar un empleo ordinario pueden ampliar sus oportunidades de trabajo a través de la economía colaborativa. El trabajo es flexible y, por lo tanto, puede ser atractivo para los estudiantes y otras personas con una disponibilidad limitada para dedicarse a una actividad generadora de ingresos. Hasta ahora, los avances tecnológicos han sido de gran ayuda para los trabajadores altamente cualificados. La economía colaborativa, por su

parte, también puede crear oportunidades de empleo para los trabajadores no cualificados, o menos cualificados.

Las plataformas para la provisión de mano de obra pueden poner en contacto a contratistas y clientes de manera más efectiva, ayudando así a mejorar la contratación de mano de obra, lo que a su vez puede mejorar la productividad. La economía colaborativa también permite a las personas realizar un trabajo distinto de su profesión actual, es decir, permite que ciertos trabajos sean realizados por personas sin cualificaciones especiales en el área en la que se está realizando el trabajo. Algunos empleados en la economía colaborativa pueden realizar trabajos esporádicos sin entrar en el mercado de trabajo ordinario.

Un problema es que los contratistas y los empleados temporales participan menos en programas de capacitación corporativa que los empleados permanentes. En un mercado de trabajo en el que una mayor proporción de trabajadores son contratistas independientes, las medidas de formación y formación de competencias tendrán que ser cada vez más financiadas por los propios contratistas.

También la protección de la que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena llegará cada vez a menos personas a medida que aumente el número de personas que trabajan en la economía colaborativa. La necesidad de proteger contra, por ejemplo, las condiciones de trabajo peligrosas o insalubres se deriva de un equilibrio de poder sesgado entre empleadores y empleados.

La economía colaborativa además puede aumentar el número de disputas sobre si un proveedor de servicios debe ser considerado como un empleado o como un contratista independiente. Hasta el momento, no se han presentado casos ante los tribunales noruegos para examinar el término "empleado" en el contexto de la economía colaborativa. Por lo tanto, es importante mantenerse informados de la evolución que exista para aclarar las condiciones marco para los participantes en esta industria.

Recomendaciones de la comisión

A continuación se presenta un resumen de las principales recomendaciones de la comisión. Se propone la siguiente medida de carácter general:

- Que se establezca un portal de información para proporcionar a los consumidores, plataformas y proveedores de servicios de información sobre los derechos y obligaciones en la economía colaborativa.

a) Mercado laboral.

En lo que respecta al mercado de trabajo, la comisión ha llegado a la conclusión de que la economía colaborativa no cuestiona el término "empleado" de manera tal que no pueda ser regulado por la vigente legislación laboral. La mayoría también considera que los sistemas de seguridad social y pensiones actuales para los trabajadores autónomos están bien fundadas, y que los trabajadores por cuenta propia no están más desprotegidos por el hecho de ser autónomos. Por lo tanto, no se recomienda ninguna modificación a la legislación actual sobre seguridad social y pensiones nacionales de trabajadores por cuenta propia.

No obstante, existen votos particulares en la comisión que sugieren lo siguiente:

- El nombramiento de una comisión para evaluar los términos utilizados en la legislación laboral.
- Un estudio sobre la salud y seguridad en el trabajo en las compañías de economía colaborativa, para evaluar si existe la necesidad de modificar o aclarar el marco regulatorio.
- Una investigación sobre si existe la necesidad de modificación de, entre otras cosas, el sistema de pensiones y seguridad social para trabajadores por cuenta propia, o autónomos, en la economía colaborativa.
- Valorar la posibilidad de incluir una nueva categoría de empleado, así como una evaluación de los términos utilizados en la legislación laboral.
- Que los proveedores de servicios en la economía colaborativa que no fijen los precios de venta directa, pues son fijados por la plataforma, deben tener la oportunidad de negociar convenios colectivos con los operadores de plataformas, incluso aunque no puedan ser considerados como empleados.
- Una revisión más amplia de las posibles soluciones para resolver mejor los desafíos a que enfrenta este grupo, preservando al mismo tiempo el objetivo de la libre competencia.

b) Respecto a los consumidores.

En el ámbito de la protección del consumidor, la comisión propone:

- Que las autoridades y plataformas de intercambio participen en un diálogo sobre el desarrollo de requisitos mínimos en el sector y un manual de buenas prácticas en el campo de la protección del consumidor.
- Si el diálogo no tiene éxito, la comisión recomienda que las autoridades de consumo preparen unas directrices.

- El servicio de mediación del Consejo de Consumidores de Noruega debe ampliarse para incluir las contrataciones de servicios entre particulares.

c) Sectores en los que la economía colaborativa es particularmente prominente.

En el área de **transporte** se proponen los siguientes cambios:

- Que se derogue el requisito de contar con una licencia para aquellos particulares que deseen operar o proporcionar servicio de taxi a cambio de un precio utilizando su automóvil. Esto implicará la derogación del sistema de evaluación de las necesidades para determinar el número de licencias de taxi y la propia tasa para obtener la licencia.
- Derogación de la obligación existente actualmente para los titulares de licencias para el servicio de transporte en taxi de que esta actividad sea su ocupación principal.
- Derogación de la obligación de pertenecer a una asociación o central de taxistas.
- Derogación del pago de tasas por pertenecer a una asociación o central de taxistas.
- Derogación de la regulación de precios máximos en el sector.
- El requisito de estar en posesión de un certificado de conductor autorizado debe mantenerse.
- Se deben establecer reglas para asegurar que la información sobre viajes y los precios queden registrados y almacenados, pero los requisitos deben ser formulados para ser neutrales desde un punto de vista tecnológico, de manera que, por ejemplo, los sistemas de medición y registro obtenidos con un GPS se acepten en igualdad de condiciones con los taxímetros.
- Que se establezca la obligación de fijar las tarifas de antemano en los servicios contratados mediante una reserva.

En este apartado también hubo votos particulares, que señalan lo siguiente:

- La industria del taxi debe ser atendida por personas que tienen el transporte de pasajeros como su ocupación principal, ya que el mercado no proporciona automáticamente el número preciso (ni más ni menos) de taxis en cada área.
- En el sector del **alojamiento**, la comisión no encontró motivos para proponer cambios a las normas de alojamiento aplicables a los alquileres privados. Para asegurarse de que las empresas de economía colaborativa contribuyen, entre otras cosas, a nutrir las estadísticas de la industria de los viajes, la comisión propone:

- Que se considere a si la Oficina de Estadísticas de Noruega debería disponer de mayor autoridad para recopilar datos de las empresas de economía colaborativa.

d) Impuestos.

Para garantizar que los participantes en la economía colaborativa pagan impuestos en pie de igualdad con los demás, la comisión propone las siguientes medidas:

- La Agencia Tributaria noruega debe mantener y desarrollar una guía que clarifique las normas sobre impuestos aplicables a los participantes en la economía colaborativa. Dicha información debería estar disponible en el sitio web de la Agencia Tributaria de Noruega, y ser también debe ser incluida en un portal general que contenga información sobre la economía colaborativa.
- La Agencia Tributaria noruega debería ofrecer soluciones digitales a los operadores de la economía colaborativa, para lo que sería interesante que se realizara consultas con el sector. Estas soluciones en cualquier caso deberían estar también abiertas a su uso por las empresas tradicionales.
- Los portales que facilitan el alquiler o servicios pagados a través de plataformas digitales deberán estar sujetos a un deber de divulgación de la información con repercusión fiscal a la Agencia Tributaria, especialmente en sectores en los que los operadores tradicionales están sujetos a un deber de divulgación equivalente.
- Se debe considerar el establecimiento de un régimen fiscal simplificado para la obtención de pequeños ingresos por la prestación de servicios, incluyendo la prestación de servicios que de otro modo no serían gravados. Se sugiere que la Agencia Tributaria establezca o aclare el umbral de ingresos para la actividad comercial, el cálculo del impuesto sobre las ventas (impuesto bruto) y un sistema estandarizado de cálculo de costes.
- Establecer un tratamiento fiscal diferente a personas que prestan el mismo servicio no es justo ni viable. Los taxis actualmente pagan un impuesto de matriculación de vehículos reducido, inferior, pues, al abonado por los propietarios de vehículos particulares que ofrecen servicios de taxi. Si ya no se requiere una licencia para la prestación de servicios de transporte de pasajeros en vehículos de motor, tal como propone la comisión, será necesario revisar el tratamiento fiscal de los automóviles usados con fines profesionales. Puede que sea necesario para fijar los beneficios fiscales a través de criterios objetivos que tengan en cuenta, entre otros aspectos, cuánto se utiliza un coche para el transporte profesional de pasajeros.
- Que la exención fiscal actual en materia de arrendamiento de una parte de una casa privada quede restringido al alquiler a largo plazo. Esto significa que el alquiler a corto plazo de las viviendas

particulares será gravado como ingresos de capital. Por razones administrativas, se puede fijar umbral mínimo de ingresos, por ejemplo, que solo tributen los ingresos brutos superiores a 10.000 coronas noruegas (unos 1.060 euros), o en el caso de alquiler de casas de vacaciones que se utilizan también personalmente.

- Los votos particulares destacan lo siguiente:
- Si se introducen cambios en el tratamiento fiscal de las viviendas, debería hacerse en términos generales, no estableciendo un régimen distinto a los alquileres a corto plazo de viviendas particulares.

Siguientes pasos

Sobre la base de las anteriores recomendaciones, el Gobierno prevé presentar un proyecto de ley este mes, que deberá ser debatido, y, en su caso, aprobado, por el Parlamento. Dado que pronto el Parlamento entrará en su receso de verano, y que se celebrarán elecciones generales en septiembre, la fecha de adopción de la ley es, en la actualidad, incierta.

REINO UNIDO

LEGISLACIÓN COMUNITARIA EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES EN EL RU

El pasado mes de noviembre la Cámara de los Comunes publicaba un documento sobre el futuro de la legislación laboral tras el Brexit. Este documento contenía una tabla con las normas de la legislación británica en materia de derechos laborales que han transpuesto directivas comunitarias.

DERECHO LABORAL	NORMA COMUNITARIA	LEGISLACIÓN BRITÁNICA
Trabajadores de Agencias		
Equiparación de derechos a partir de las 12 semanas	Directiva 2008/104/CE	Agency Workers Regulations 2010 (SI 2010/93), regs 5-10
Acceso a instalaciones, equipamiento e información sobre vacantes de interés	Directiva 2008/104/CE	Agency Workers Regulations 2010 (SI 2010/93), regs 12-13
Despido improcedente	Directiva 2008/104/CE	Agency Workers Regulations 2010 (SI 2010/93), reg 17; Employment Rights Act 1996, Part X
Protección de Datos		
Protección sobre el procesamiento y derechos de acceso a los datos personales	Directiva 95/46/CE	Data Protection Act 1998
Discriminación		
Discriminación (etc.) por sexo, raza, discapacidad, orientación sexual, creencia o religión y edad	Art. 8,10 y 157 TFUE Directivas 2004/43/CE, 2000/78/CE 2006/54/CE	Equality Act 2010, part 5
Igualdad de salario	Art. 8,10 y 157 TFUE Directiva 2006/54/CE	Equality Act 2010, part 5
Igualdad de trato en aspectos de seguridad social	Directiva 79/7/CEE	Diversas normas sobre seguridad social y pensiones
Trabajadores temporales		
Medidas para prevenir abusos derivados de la sucesión de contratos temporales (el trabajador pasa a ser considerado fijo)	Directiva 99/70/CE	Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (SI 2002/2034), Regs 8-9
No discriminación	Directiva 99/70/CE	Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (SI 2002/2034), Regs 3-5
Seguridad y Salud		
Crédito horario a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	Directiva 89/391/CEE	Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 (SI 1996/1513)
Insolvencia		
Pagos a los trabajadores por el Secretario de	Directiva 2008/94/CE	Employment Rights Act 1996,

Estado (por ej, impago de la indemnización por despido)		sections 166-170, Part XII
Información y consulta		
Representantes de los trabajadores para Información y consulta-prohibición de perjuicio	Directiva 2002/14/CE	Information and Consultation of Employees Regulations (SI 2004/3426), regs 32-33; Employment Rights Act 1996, sections 48-49
Representantes de los trabajadores para Información y consulta-despido improcedente	Directiva 2002/14/CE	Information and Consultation of Employees Regulations (SI 2004/3426), regs 30-31; Employment Rights Act 1996, Part X
Representantes de los trabajadores para Información y consultas-crédito horario	Directiva 2002/14/CE	Information and Consultation of Employees Regulations (SI 2004/3426)
Información y consulta en despidos colectivos; aplicación del <i>protective award</i>	Directiva 98/59/CE	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Part IV, Chapter II
Comité de Empresa Europeo	Directiva 2009/38/CE	Transnational information and Consultation of Employees Regulations 1999 (SI 1999/3323)
Derechos por maternidad y paternidad		
Permiso por maternidad/paternidad	Directiva 92/85/CEE y 2010/18/EC	Employment Rights Act 1996, Part VI, VIII; Maternity and Parental Leave Regulations 1999 (SI 1999/3312)
Derecho a un trabajo alternativo o a un sueldo alternativo en caso de suspensión del contrato por causa de maternidad	Directiva 92/85/CEE	Employment Rights Act 1996, Part VII
Prohibición de perjuicio	Directiva 92/85/CEE y 2010/18/EC	Maternity and Parental Leave Regulations 1999 (SI 1999/3312), reg 19: Employment Rights Act 1996, Part V
Despido Improcedente	Directiva 92/85/CEE y 2010/18/EC	Maternity and Parental Leave Regulations 1999 (SI 1999/3312), reg 20: Employment Rights Act 1996, Part X
Trabajadores a tiempo parcial		
No discriminación	Directiva 97/81/CE: Directiva 98/23/CE	Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (SI 2000/1551)
Despido Improcedente	Directiva 97/81/CE: Directiva 98/23/CE	Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (SI 2000/1551), reg 7: ERA 1996, Part X
Trabajadores Desplazados		
Derechos de los Trabajadores Desplazados	Directiva 96/71/CE	Employment Relations Act 1999, sections 32 (3), 44, Sch 9. Table 9 (repealed Employment Rights Act 1996, section 196)
Condiciones de Trabajo		
Documento escrito con las Condiciones de	Directiva 91/533/CEE	Employment Rights Act 1996,

Trabajo		sections 1-7B, 11-12
Trasposos de Empresas (TUPE)		
Información y Consulta	Directiva 2001/23/CE	Transfer of Undertakings (protection of Employment) Regulations 2006 (SI 2006/246)
Despido Improcedente	Directiva 2001/23/CE	Transfer of Undertakings (protection of Employment) Regulations 2006 (SI 2006/246), reg 7; Employment Rights Act 1996, Part X
Tiempo de Trabajo		
Descanso diario, semanal, pausa para descansar y vacaciones anuales	Directiva 2003/88/CE	Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833)
Tiempo de trabajo-prohibición de perjuicio	Directiva 2003/88/CE	Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833); Employment Rights Act 1996, Part V
Tiempo de trabajo-trabajadores del mar	Directiva 99/63/CE: Directiva 99/95/CE	Merchant Shipping (Hours of work) Regulations 2002 (SI 2002/2125)
Tiempo de trabajo-aviación civil	Directiva 2000/79/CE	Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (SI 2004/756)
Tiempo de trabajo-transporte por carretera	Directiva 2002/15/CE	Road Transport (Working Time) Regulations 2005 (SI 2005/639)
Tiempo de trabajo-trabajadores ferroviarios transfronterizos	Directiva 2005/47/CE	Cross-border Railway Services (Working Time) Regulations 2008 (SI 2008/1660)
Trabajadores Jóvenes		
Protección de los trabajadores jóvenes en el trabajo	Directiva 94/33/CE	Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833); Children and Young Persons Act 1933; Children and Young Persons (Scotland) Act 1937

SUECIA

LA MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJADORES DESPLAZADOS

Un comité de investigación de distintos partidos, fue el encargado de la revisión de la *lex Laval*, es decir, los cambios introducidos en la legislación sobre el desplazamiento de trabajadores extranjeros a Suecia, introducida el 15 de abril de 2010 como consecuencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto *Laval*. En septiembre de 2015, el comité presentó el informe *Revisión de Lex Laval* (SOU 2015: 83) al Gobierno sueco. Dicho trabajo ha servido para la aprobación de una nueva normativa que ha entrado en vigor el 1 de junio.

Con la nueva norma, los sindicatos suecos van a tener el derecho a emprender acciones colectivas contra los lugares de trabajo que contraten a trabajadores extranjeros que no han firmado un convenio colectivo sueco. Se pretende que los trabajadores que van a Suecia a trabajar por un tiempo limitado, tengan mejores condiciones de trabajo.⁸⁰

Por lo tanto, se modificará la llamada '*Lex Laval*', implementada en 2010 por una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre cómo se había comportado el sindicato sueco de la construcción (*Byggnads*) en contra de la empresa letona "*Laval un Partneri Ltd*". Además se adaptará la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores (efectuado en el marco de una prestación de servicios). La directiva incluye medidas para prevenir que los empleadores eluden las normas relativas a la protección de las condiciones de los trabajadores.

En este documento se resume el trabajo del comité de investigación, recientemente publicado en inglés. Además del asunto concreto, aporta una descripción muy interesante de cómo funciona el modelo del mercado laboral sueco.

Introducción

El modelo sueco para regular las condiciones en el mercado de trabajo se caracteriza, generalmente, por un bajo nivel de intervención del gobierno central, con condiciones reguladas principalmente a través de convenios colectivos y la aplicación de estos acuerdos supervisados por las organizaciones que son parte de ellos. Además, existen pocos obstáculos legislativos a la adopción de medidas para forzar a una de las partes a acordar un convenio colectivo.

⁸⁰ Parlamento sueco. 26.04.2017. Riksdagen. www.riksdagen.se

Un prerequisite, si se quiere que el modelo sueco funcione, es un alto grado de organización, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Se ha considerado que el bajo nivel de que la intervención gubernamental contribuye a garantizar que los interlocutores sociales asuman su responsabilidad con la sociedad y su desarrollo, y son capaces de llegar a un consenso. En circunstancias normales, se pierden relativamente pocos días por acción industrial en Suecia en comparación con otros países. Desde hace mucho tiempo existe un amplio apoyo al modelo entre los interlocutores sociales y los partidos del Parlamento.

Estas características también se aplican generalmente al sector público, pero dado el enfoque de la investigación, sin embargo, sólo se considera la situación en el ámbito privado.

Alto grado de organización

Alrededor del 65 por ciento de los trabajadores - tanto de cuello azul como de cuello blanco- son miembros de algún tipo de organización de empleados. La ratio de afiliación entre los empleados ha disminuido desde los años noventa.

Más del 80% de los trabajadores están empleados por un empleador que es miembro de una Organización de empleadores (78% en 2012) o que ha concluido su convenio colectivo propio (acuerdo de solicitud,⁸¹ 6 % en 2012). El nivel de cobertura de los convenios colectivos ha permanecido relativamente estable desde los años noventa, con una pequeña disminución en los últimos años. La proporción de trabajadores de cuello azul cubiertos por convenios colectivos es mayor que la de los trabajadores de cuello blanco: el 94% frente al 78% en 2012. La proporción de trabajadores de cuellos azul cubiertos por los acuerdos de aplicación es del 12%, en comparación con sólo el 2% de los trabajadores de cuello blanco.

Las comparaciones internacionales que incluyen tanto mercados laborales privados como públicos muestran que los países nórdicos tienen el mayor nivel de organización entre los trabajadores de la UE. El grado de afiliación entre los trabajadores de la UE varía mucho por país (en 2008, en Francia y Estonia era inferior al 8%, por ejemplo). Entre los Estados miembros de la UE, Suecia tiene la mayor proporción de trabajadores contratados por empleadores que son miembros de una organización de empleadores, después de Austria, donde es obligatorio que los empleadores sean

⁸¹ Un acuerdo de aplicación se alcanza entre una organización de empleados y un empleador individual. Generalmente implican la aplicación de la mayoría de las disposiciones del convenio colectivo sectorial que ya existe entre la Organización sindical y una organización de empleadores

miembros de la Organización. La media de la UE en 2008 fue del 58 %. Además, según las normas de la UE, Suecia tiene una alta tasa de cobertura de un convenio colectivo, aunque hay países con un nivel más alto. Esto se debe en parte a que otros países pueden tener sistemas que declaran de aplicación universal los convenios colectivos. En 2008, aproximadamente dos tercios de los trabajadores de la UE estaban cubiertos por convenios colectivos, en promedio

El principio de sindicalismo industrial se aplica a las organizaciones de trabajadores. Esto significa que, por regla general, todos los trabajadores de una fábrica pueden pertenecer a la misma organización de empleados, independientemente de su trabajo. Hay más de 115 centrales en el mercado de trabajo en su conjunto: alrededor de 55 son organizaciones de empleadores y aproximadamente 60 sindicatos. Los Convenios Colectivos centralizados sobre salarios y otras condiciones generales y condiciones de empleo se concluyen normalmente para un sector completo. Las organizaciones de las dos partes no suelen discutir abiertamente uno con el otro; existe una tradición de coordinación y cooperación en las áreas de reclutamiento de las organizaciones y las demandas de ciertos términos y condiciones del convenio colectivo.

Bajo nivel de intervención del gobierno

En Suecia existe una estrategia deliberada de larga tradición en la que el gobierno central regula las condiciones en el mercado laboral lo menos posible, con la excepción del entorno de trabajo, la protección contra la discriminación, medidas de política del mercado laboral (incluida la formación profesional y prestaciones por desempleo) y ciertas prestaciones por ausencia. Se considera que las condiciones deberían, en la medida de lo posible, ser reguladas por los interlocutores sociales, preferentemente mediante convenios colectivos. Esto es particularmente aplicable a las cuestiones relativas a la formación de los salarios. Sólo en casos excepcionales el Gobierno ha entrado en la legislación sobre salarios. Lo más reciente en 1990, cuando una propuesta del gobierno para criminalizar elevados salarios finales fue rechazado por el Parlamento.

La legislación establece disposiciones básicas sobre el derecho de asociación, convenios colectivos y sus efectos, y un sistema judicial para resolver conflictos legales sobre convenios colectivos cuando las partes no pueden resolver la controversia por sí mismos a través del proceso de negociación, que es obligatorio antes de que se pueda llegar a los tribunales. El gobierno central también proporciona una Oficina Nacional de Mediación para ayudar a los interlocutores sociales a acordar y concluir Convenios colectivos.

En Suecia no existe una legislación general sobre salarios mínimos. En cambio, la Oficina Nacional de Mediación debe trabajar para la formación efectiva de salarios. Cuando se trata de legislación sobre otros términos y condiciones - aparte del ambiente de trabajo y la protección contra la discriminación - a menudo es posible desviarse de la legislación a través de convenios colectivos, al menos si esto supone que las regulaciones son más favorables para los trabajadores o si cumple con lo que se espera de Suecia con arreglo a la legislación de la UE. Esto sucede regularmente. Por ejemplo, se estima que la proporción del mercado laboral regulado directamente por la Ley de horas de trabajo (1982: 673) es muy limitada, ya que los convenios colectivos que contienen reglamentaciones divergentes en todos los sectores.

Los requisitos de la legislación de la UE son la razón de gran parte de la legislación laboral en Suecia o los detalles de, por ejemplo, la ley sobre el desplazamiento de trabajadores, la legislación prohibiendo la discriminación contra trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a término y legislación sobre cambios automáticos del empleador en transferencias de negocios. Aunque Suecia se ha olvidado deliberadamente de la legislación sobre las condiciones del mercado de trabajo en favor de la autorregulación por parte de los interlocutores sociales, Suecia también conscientemente renunció capacidad de legislar a favor de la Unión Europea, que no necesariamente muestra la misma restricción cuando se trata de regular las condiciones del mercado de trabajo.

No existe un sistema para declarar los convenios colectivos universalmente aplicables en Suecia. El equivalente más cercano es probablemente la legislación sobre licencias colectivas ampliadas, que se aplican para la compensación por el trabajo y los derechos de los autores.

Los convenios colectivos sólo son vinculantes para las partes y, en el caso de las organizaciones que son partes en dichos acuerdos, para sus miembros. No obstante, a menos que se pacte expresamente, los Convenios colectivos confieren una obligación al empleador a que también aplique los términos y condiciones del acuerdo a los trabajadores que no son miembros de la organización de empleados que es parte de aquél. Además, el empleador que es parte de un Convenio colectivo puede también, por regla general, aplicar los términos y condiciones pactados que se desvían de la legislación a esos trabajadores. Además, ciertos efectos obligatorios de los convenios colectivos se aplican incluso en un período temporal sin convenio colectivo.

Se puede decir que la legislación laboral que existe en Suecia se basa en gran medida en el hecho de que hay, o puede haber, Convenios colectivos que contengan regulaciones divergentes y que los interlocutores sociales

garanticen su cumplimiento en el mercado. La legislación a menudo tiene por objeto permitir a las dos partes cooperar para lograr los resultados deseados, por ejemplo en el entorno de trabajo, la protección contra la discriminación o cambios significativos en un lugar de trabajo, incluyendo recortes en la fuerza laboral.

En ausencia de una legislación general sobre salarios mínimos y de un sistema de declaración de convenios colectivos universalmente aplicable, Suecia no tiene una autoridad pública para garantizar que los empleadores aplican términos y condiciones decentes a sus trabajadores o que pagan los salarios acordados. Los interlocutores sociales tienen que desempeñar este papel. Sin embargo, en un caso, el Tribunal de Trabajo dijo que esto no es una cuestión de «interés general», sino más bien una expresión de interés que recae principalmente en la organización y en sus miembros. En materia de entorno de trabajo, horarios de trabajo y Protección contra la discriminación, hay autoridades públicas que garantizan el cumplimiento de la legislación cuando proceda. En el caso de la Protección contra la discriminación, sin embargo, el papel de la autoridad es subsidiario, en la medida en que sólo puede perseguir una discriminación de los derechos de los trabajadores en los tribunales cuando una organización de trabajadores no lo hace.

No existe una legislación general sobre las organizaciones sin ánimo de lucro. No se exige un registro a nivel estatal o similar para formar una organización de empleados o de empleadores y no existe un recurso legal para prohibir una organización sin ánimo de lucro como tal.

Regulación mediante convenios colectivos

La forma habitual de regular las condiciones del mercado laboral en Suecia es la celebración y la aplicación de los convenios colectivos. La legislación y la jurisprudencia garantizan que los empleadores puedan firmar Convenios colectivos por sí mismos o como miembros de organizaciones que celebren acuerdos, apliquen los términos y condiciones en el Acuerdo con todos los empleados, en la medida de lo posible. Los términos que se aplican en virtud del convenio colectivo predominante en el sector, en la práctica, se consideran normativas para los empleadores y los trabajadores que no están vinculados por convenio colectivo y que no han acordado términos y condiciones sobre un tema específico.

No existe la obligación de celebrar un convenio colectivo, ni siquiera si las partes están esencialmente de acuerdo sobre lo que debe aplicarse. El Acuerdo Industrial es un ejemplo de un convenio colectivo que contiene disposiciones sobre la forma en que las partes deben llegar a un Convenio colectivo sobre salarios y otros términos y condiciones en relación con la expiración de dicho acuerdo.

Si así se le solicita, una parte que haya celebrado un Acuerdo sobre los salarios y las condiciones generales debe presentar una copia de la misma a la Oficina Nacional de Mediación. La Oficina trata regularmente de reunir todos los convenios colectivos celebrados entre organizaciones y, de conformidad con las provisiones sobre el acceso del público a los documentos oficiales, hace los Acuerdos disponibles para todos. La Oficina estima que existen, aproximadamente, 670 acuerdos aplicables a nivel nacional celebrados por Organizaciones para todo un sector, y más de 70 000 empleadores que han celebrado acuerdos de aplicación.

Los términos y condiciones de los convenios colectivos individuales puede variar ampliamente. También hay una gran variación en la medida en que está permitido desviarse o complementar un acuerdo nacional mediante un convenio colectivo local u otro acuerdo entre las partes locales. No es raro que no haya disposiciones del convenio colectivo que establecen qué salario debe recibir un trabajador por realizar un trabajo en particular. De los más de 500 acuerdos de ámbito nacional concluidos en 2013, casi dos tercios contenían disposiciones sobre salarios mínimos o salarios preestablecidos.

Corresponde primordialmente a las organizaciones que son parte de un Acuerdo asegurar el cumplimiento del acuerdo alcanzado. Un trabajador individual o un empleador vinculado por un convenio colectivo pueden, sin embargo, ejercer los derechos que les confiere el acuerdo ante los Tribunales. Un trabajador que no es miembro de la organización que es parte del acuerdo no puede hacerlo. Una organización que es parte de un convenio colectivo tiene derecho a interponer una demanda en nombre de sus miembros para defender sus derechos en el marco del acuerdo, pero no puede presentar una acción por aquéllos que no son o nunca han sido miembros. Cualquier parte que infrinja un convenio colectivo es responsable de pagar no sólo la indemnización por los daños financieros causados, también por los daños generales por el incumplimiento de las obligaciones del acuerdo. Los daños por incumplimiento de un convenio colectivo deben, como regla, ser pagados incluso si la parte que ha violado el acuerdo hizo todo lo posible para cumplirlo. Una organización de empleados puede, a pesar del acuerdo colectivo, decidir emprender acciones industriales para obtener una compensación clara y debida por el trabajo realizado.

Representantes designados por la organización de empleados y empleados por el empleador pueden realizar controles de cumplimiento de términos y condiciones del convenio colectivo aplicable en un lugar de trabajo durante las horas de trabajo a cargo del empleador. En ciertas áreas hay, o por lo menos han existido, Convenios colectivos que contienen disposiciones sobre los honorarios a las Organizaciones de empleados para

el escrutinio de la aplicación de los convenios colectivos por parte de los empleadores. También hay Convenios colectivos que contienen diversos tipos de disposiciones para facilitar o facilitar los esfuerzos de control de las organizaciones de empleados sobre la aplicación del convenio colectivo por parte de los empleadores. No existen subvenciones gubernamentales para financiar los esfuerzos de las parte de un convenio colectivo para controlar la aplicación del acuerdo. Las propuestas destinadas a reforzar las posibilidades de Organizaciones de empleados para supervisar el cumplimiento, cuando esa organización no tiene ningún miembro trabajando para ese empleador han sido encargados por el Gobierno, para ser inmediatamente desechados cuando las organizaciones de mercado laboral acordaron una recomendación.

Acción industrial para conseguir acuerdos colectivos

La estrategia de evitar la intervención del gobierno central en la regulación de las condiciones del mercado laboral también se aplica a la acción industrial. Los interlocutores sociales tienen el derecho constitucional a emprender acciones industriales en el mercado de trabajo, a no ser que diga otra cosa la ley o un acuerdo. Hay pocas excepciones legales al derecho a emprender acciones industriales. La excepción más importante es la normativa que establece la obligación de mantener la paz industrial, que se pone en práctica cuando se concluye un convenio colectivo. Una organización que es parte de un convenio colectivo no puede, por ejemplo, tomar medidas en los litigios sobre el significado de un acuerdo, o para modificarlo. Una organización que es parte de un acuerdo puede, sin embargo, tomar medidas de simpatía en relación con la parte opuesta del Acuerdo. Se toman medidas de simpatía en apoyo a acción legal por sus propias demandas o por la acción de otra demanda por un convenio colectivo con otra parte.

Otra exención estatutaria del derecho a emprender acciones industriales significa que la acción industrial no puede ser tomada para concluir un Acuerdo colectivo con una empresa que no tiene empleados o en la que sólo el empresario y su familia están empleados. Aparte de estos, y los trabajadores desplazados, no existen prohibiciones estatutarias explícitas para iniciar una acción colectiva para lograr un convenio colectivo con un empleador que no sea parte en dicho acuerdo. Sin embargo, si un empleador sueco ya tiene un convenio colectivo está prohibido emprender acciones industriales para lograr otro Convenio colectivo que sustituyera a la aplicación de Acuerdo existente.

No hay, por lo tanto (de nuevo, sin tener en cuenta los trabajadores desplazados) requisitos legales para que la acción –que casi siempre daña intencionalmente a la parte opuesta- deba ser proporcionada en relación con lo que pretende o que la acción industrial adoptada por una

organización de empleados deba tener un objetivo sindical razonable. Se deja a la organización tomar medidas para decidir por sí misma lo que es proporcionado y razonable. Sin embargo, desde 1938, los agentes sociales del sector privado se han comprometido, mediante disposiciones de los Acuerdos colectivos que sobreviven a las rondas de negociación a respetar determinadas restricciones básicas al derecho a acción. Este convenio colectivo - conocido como el Acuerdo Saltsjöbaden - llevó al Gobierno a renunciar a la introducción de la legislación que restringiera la acción sindical. Aparte del sector del transporte marítimo, es inusual que los interlocutores sociales emprendan acciones para intentar influir en las condiciones del mercado de trabajo en el extranjero. La acción industrial suele tener como objetivo lograr la regulación de los términos y condiciones de empleo (por ejemplo, salarios) para los trabajadores a través de un convenio colectivo. Las posibilidades de que una organización de empleados emprenda una acción industrial puede suponerse que tiene un impacto en la disposición del empleador de alcanzar acuerdo de aplicación o en la de las organizaciones para celebrar acuerdos y también en el nivel de cobertura de los convenios colectivos y el bajo número de días laborables perdidos en conflictos.

Siempre es posible que el Gobierno paralice una acción industrial a través de legislación especial, como último recurso en caso de una acción industrial que tenga un efecto devastador sobre la sociedad, como ocurrió en 1971.

Sin perjuicio de la Ley de desplazamiento de trabajadores, depende de los interlocutores sociales a encontrar empleadores que no sean parte de los Acuerdos, sin asistencia directa del Gobierno, y tratar de hacer que se comprometan mediante los convenios colectivos. Naturalmente, las organizaciones pueden, como cualquier otra persona, hacer uso de la información que consta en los Registros públicos.

Las autoridades suelen aplicar un principio de neutralidad en caso de acción industrial. Una forma en que se expresa esto es la ley que restringe el apoyo social en caso de conflictos laborales (1969: 93). Los trabajadores en huelga o hayan sufrido cierre patronal en un conflicto laboral no reciben del Estado subsidio de desempleo o ayuda financiera para estudios, por ejemplo, sino que deben apoyarse por otros medios. Si esto se hace a través del apoyo a los ingresos municipales, el municipio puede exigir el reembolso de la cantidad en cuestión. Sin embargo, cualquier persona que reciba prestaciones de desempleo no lo perderá si rechaza una oferta de trabajo para un lugar en el que hay una acción legal en curso.

Si una organización de empleados que sea miembro de la Confederación Sindical toma acción industrial para que un empleador que no es parte en

un convenio colectivo acepte uno, la disputa generalmente termina con el compromiso del empleador (mediante su unión a una organización de empleadores) o liquidando sus operaciones.

La acción industrial y su notificación por parte de organizaciones de empleados para lograr un convenio colectivo con una empresa se han vuelto menos y menos comunes en los últimos 15 años. En 2013, se emprendieron acciones industriales contra siete empresas. En 2014, la notificación de acción para lograr un acuerdo colectivo se dio a 27 empresas, pero en la mayoría de los casos la acción nunca fue adoptada. Los sindicatos de la Confederación Sueca (LO) dieron aviso de acción industrial para lograr acuerdos con empresas con más frecuencia que los sindicatos de otras organizaciones paraguas.

Si se le solicita, el Tribunal Laboral puede tomar una interim position (posición temporal) sobre si la acción industrial existente o notificada es lícita. Las decisiones de la Corte son generalmente respetadas por los interlocutores sociales.

Existen algunas normas formales relativas a la notificación a la parte contraria y la Oficina Nacional de Mediación que se supone que deben seguirse en caso de acción sobre un convenio colectivo. Sin embargo, la acción industrial no es automáticamente ilegal si no se siguen estas reglas. Existen también normas relativas a la mediación y la posibilidad de que la Oficina Nacional de Mediación posponga la acción industrial.

Por regla general, cualquier parte que adopte una acción industrial es responsable de pagar no sólo la indemnización por los daños financieros que cause aquélla, sino también daños generales por incumplimiento de la Paz industrial. Los daños por los que un trabajador individual responde por participar en acciones ilegales estaban anteriormente limitados a un máximo de 200 coronas, pero la restricción fue retirada en 1992 y, por lo tanto, tal acción puede ser ahora más costosa para el trabajador individual

Las propuestas de la comisión de investigación

Una vez descrito el modelo sueco de mercado de trabajo y la normativa de la UE sobre trabajadores desplazados, la comisión elabora una serie de propuestas que envía al Parlamento. Las propuestas pretenden salvaguardar el modelo sueco de mercado laboral y es status de los acuerdos colectivos en situaciones que implican los trabajadores desplazados. Las propuestas, que la comisión considera compatibles con la legislación de la UE, son esencialmente

1. Un empleador debe, cuando así se le solicite, nombrar a un representante autorizado para negociar y concluir acuerdos colectivos;

Si así lo solicita una organización de trabajadores, el empleador debe, dentro de los diez días, nombrar a un representante que esté autorizado a negociar y celebrar convenios colectivos en nombre del empleador, y notificar a la organización que ha sido nombrado y de sus datos de contacto. La solicitud de la organización de empleados debe indicar que la organización desea concluir convenios colectivos, si la organización tiene miembros que trabajan para el empleador e incluir detalles de términos y condiciones mínimas en el sector en cuestión y datos de contacto de un representante que está autorizado a negociar y celebrar convenios colectivos en nombre de la organización.

Dentro de los siete días de la fecha límite para la designación, el representante del empleador debe ponerse en contacto con el representante de la organización de empleados y fijar la postura del empleador sobre la solicitud de convenios colectivos.

Si el empleador o su representante no cumplen con cualquiera de estas obligaciones, el empleador debe pagar daños y perjuicios a la organización de empleados que hizo la solicitud. Los daños incluyen compensación por las pérdidas sufridas y por la infracción cometida. Los daños pueden reducirse o cancelarse si es razonable hacerlo. En cuanto a la prescripción, la norma a aplicar Ley de Empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo): Ley (580 1976)

2. La acción industrial está siempre permitida para alcanzar un acuerdo colectivo para los trabajadores desplazados que contenga los términos y condiciones mínimas de los convenios colectivos suecos aplicables según el sector;

Las regulaciones sobre la acción industrial en virtud de la *lex Laval* serán reemplazadas por un nuevo reglamento, que se aplica cuando una organización de empleados suecos desea tomar una acción reivindicativa contra un empleador con el objetivo de obtener la regulación de los términos y condiciones para los trabajadores desplazados a través de un convenio colectivo. Tal acción industrial sólo puede ser tomada si los términos y condiciones exigidas corresponden a los términos y condiciones mínimas, incluyendo salario mínimo, o, en el caso de la contratación de los trabajadores, los términos y condiciones, incluyendo salario, en el acuerdo sectorial aplicable⁸² y caen dentro del 'núcleo duro'⁸³ de la

⁸² Se trata de un convenio colectivo a nivel central que es generalmente aplicado en toda Suecia a los trabajadores correspondientes dentro del sector en cuestión

Directiva sobre desplazamiento de trabajadores. Se permite la acción industrial, independientemente de si los trabajadores desplazados ya tienen mejores condiciones y los términos y condiciones exigidos no podrán impedir la aplicación de los términos y condiciones que sean más favorables para los trabajadores.

Cualquier acción colectiva emprendida en contravención de esta disposición es ilegal bajo la Ley de empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo 1976: 580). Sin embargo, esta prohibición de acciones industriales en los casos de los trabajadores desplazados se aplica sólo cuando el empleador que desplaza está establecido en el EEE o en Suiza, no en los casos de empleadores de terceros países.

Los convenios colectivos que regulan los términos y condiciones para los trabajadores desplazados tendrán consecuencias jurídicas especiales en relación a otros convenios colectivos. Sin embargo, las disposiciones a estos efectos son sólo para ser aplicado a los convenios colectivos celebrados después de la entrada en vigor.

Si se concluye un convenio colectivo para los trabajadores desplazados, cualquier acción industrial o aviso de tal acción, no implicará ninguna obligación por parte del empleador en relación con una organización de empleados, sus representantes sindicales o el público bajo cualquier legislación que no sea la Ley de desplazamiento de trabajadores. Ni se debe tomar un acuerdo de este tipo en cuenta al colectivo al aplicar las disposiciones del orden de selección para la terminación de contratos de los empleados debido a la escasez de trabajo (redundancia) o al derecho preferente para re-empleo de los artículos 22 y 25 de la Ley de protección del empleo (1982:80). Estas restricciones no aplican en el caso de terceros países.

Los términos y condiciones mínimas en un convenio colectivo para los trabajadores desplazados, ya sean voluntarios o siguiendo una acción industrial, también se aplican a los trabajadores que no son miembros de la organización de trabajadores que concluyó el acuerdo. En cuanto a los términos y condiciones mínimas, esto significa que un empleador que está obligado por un convenio colectivo para trabajadores desplazados no puede tomar medidas que entren en conflicto con el acuerdo con un trabajador desplazado que no está vinculada por el mismo. Por otra parte, tal trabajador tiene derecho a exigir estos términos y condiciones del empleador. Con respecto a los daños en el caso de incumplimiento de los términos y condiciones mínimas en un colectivo convenio para los trabajadores desplazados, limitaciones estatutarias y legales,

⁸³ Se define en el artículo 5 de la Ley de Trabajadores desplazados (1999:678) a través de referencias a otras leyes, como la del entorno laboral o la de horas de trabajo

procedimientos en casos de disputas, ... se aplica la Ley de Empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo): Ley (580 1976)

Por otra parte, un convenio colectivo para trabajadores desplazados, firmado de forma voluntaria o después de la acción industrial, confiere poderes de supervisión a la organización de empleados firmante. Cualquier empleador que está obligado por un convenio colectivo para trabajadores desplazados debe, si así lo solicita la organización de empleados, presentar dentro de tres semanas documentación de todos los contratos de trabajo, especificaciones de salarios, tabla de tiempos y los certificados de los desembolsos de salarios necesarios para que pueda evaluar si el convenio colectivo ha sido seguido con respecto a los términos y condiciones mínimas. El empleador también está obligado, si así lo solicita la organización de empleados, a presentar dentro de tres semanas traducción al sueco, de la documentación en cuestión. Estas obligaciones aplican mientras el trabajador al que se refiere la documentación está desplazado en Suecia y durante cuatro meses después. Cualquier empleador que incumpla estas obligaciones debe pagar los daños a la Organización de los empleados por las pérdidas sufridas y por la infracción cometida. Los daños pueden reducirse o cancelarse si es razonable hacerlo.

Con respecto a qué términos y condiciones pueden ser exigidas a través de la acción industrial, la evaluación de la comisión es, en primer lugar, que debería ser posible considerar que exige el pago de las primas para el seguro de accidentes de trabajo o de vida que ofrecen compensación financiera para el empleado, o sus parientes supervivientes, en los que hay deficiencias en la seguridad, la salud o la higiene en el trabajo, bajo el artículo 3 (1) (e) de la Directiva del desplazamiento de trabajadores. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea aún no se ha pronunciado sobre si este es el caso. En segundo lugar, la comisión de investigación considera que el término 'salario mínimo' debería aclararse en la Ley de desplazamiento de Trabajadores, de tal manera que 'salario mínimo' se refiera al mínimo salarial en el convenio colectivo, sin deducciones a compensar por los gastos generados por el desplazamiento

3. Términos y condiciones predecibles para trabajadores desplazados.

Cuando una organización de trabajadores no lo ha hecho, o cuando haya razones para hacerlo, la Autoridad del Entorno Laboral analizará qué términos y condiciones en los convenios colectivos centrales pueden ser exigidas por la acción industrial bajo la Ley de desplazamiento de los trabajadores. La evaluación de la Autoridad no es vinculante, pero debe ser hecha pública

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ALEMANIA

PROCESO DE DIÁLOGO SOBRE LA SALUD PSÍQUICA EN EL TRABAJO⁸⁴

El 5 de mayo tuvo lugar el congreso "Salud psíquica en el trabajo" en el que el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, la Oficina Federal de Salud Laboral y Medicina del Trabajo (BAuA), la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) hicieron un balance de medidas iniciadas hasta la fecha para proteger la salud psíquica de los trabajadores en el puesto de trabajo. Además, este congreso es el inicio de un proceso de diálogo entre el ministerio y los agentes sociales para elaborar hasta finales de 2018 propuestas en esta materia. Este proceso tomará como referencia el informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“, elaborado por la BAuA. En este diálogo participarán además los sindicatos sectoriales, los organismos gestores de la Seguridad Social y las mutuas. El objetivo es consensuar medidas para los centros de trabajo tanto en la empresa privada como en la Administración Pública para proteger la salud laboral de los trabajadores.

⁸⁵

Este proceso de diálogo pretende profundizar anteriores iniciativas. En 2013, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la DGB y la BDA firmaron una „Declaración conjunta sobre la salud psíquica en el mundo laboral“⁸⁶. Los firmantes coincidieron en señalar la importancia de la salud psíquica. En aquel entonces, estas enfermedades producían el 13% de las bajas por enfermedad, generando un coste anual de 29.000 millones de euros. El ministerio se comprometió a situar la salud psíquica en el centro de las actividades en materia de seguridad laboral: Los agentes sociales garantizaban el cumplimiento estricto de la normativa y abogaban por una implementación generalizada de los informes de previsión de riesgo en todas las empresas y en la administración. Asimismo, se comprometían a colaborar estrechamente en su función de representantes en los consejos directivos de los órganos gestores de los diferentes seguros de la

⁸⁴ Oficina Federal para la salud laboral y la medicina del trabajo (BAuA): Psychische Gesundheit

in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund BAuA

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10

⁸⁵ <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/bmas-und-sozialpartner-beginnen-dialogprozess.html>

⁸⁶ http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi04613

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Seguridad Social y en las empresas para lograr una atención integral de los trabajadores afectados por estas enfermedades por los seguros de enfermedad y de pensiones.

En 2014, los agentes sociales impulsaron una iniciativa conjunta para prevenir las enfermedades psíquicas en el trabajo con el objetivo de concretar e impulsar lo acordado en la declaración de 2013⁸⁷. En concreto, se trataba de hacer realidad los informes de previsión de riesgos que, a pesar de que la normativa los prevé, en muchas empresas no se realizan, reforzar la Estrategia conjunta para la seguridad laboral (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie* GDA) en la que colaboran todos los actores implicados y mejorar la atención de los trabajadores afectados, reduciendo las listas de espera.

La **Estrategia conjunta para la seguridad laboral** (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie* GDA) fue puesta en marcha en 2007 por el Gobierno federal, los gobiernos regionales y las mutuas. El objetivo era crear una estrategia integral de protección de la seguridad laboral de los trabajadores, apostando en especial por la sensibilización de trabajadores y empresarios.

Los organismos y las instituciones participantes se comprometieron a cooperar en la prevención y en la determinación de los objetivos comunes, reforzar la colaboración de los dos organismos competentes de la inspección en esta materia (mutuas y organismos regionales).

El organismo central de la GDA es la **Conferencia Nacional para la Seguridad Laboral** (*Nationale Arbeitsschutzkonferenz* NAK) en la que están representados las partes de la GDA además de los agentes sociales. Identifica los campos de actuación, medidas concretas y el programa de actuación quinquenal.

<http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html>

No obstante esta confluencia de intereses entre los agentes sociales, llama la atención que existen claras divergencias. Así por ejemplo, la patronal, representada por la BDA, suele señalar que los riesgos para la salud psíquica son mayores para los desempleados que para los trabajadores, que existe cierta inflación del diagnóstico „enfermedad psíquica“ y que, al menos en parte, la responsabilidad de mantener y proteger la salud psíquica en el trabajo recae en el propio trabajador⁸⁸. En consecuencia, la BDA se ha mostrado contraria a regular el exceso de carga de trabajo a través de una normativa anti-estrés. Consideran suficiente la normativa que regula la jornada de trabajo y creen que sería perjudicial para los procesos productivos limitar p.ej. la disponibilidad de los trabajadores fuera de la jornada regular de trabajo.

⁸⁷ http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi01814

⁸⁸ http://arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/id/DE_Erfolgsfaktor_Psychische_Gesundheit

La DGB (organizaciones sindicales) disiente completamente de este criterio y cree necesario regular a la mayor brevedad posible las tareas que – en su opinión – llevan a un incremento de estrés, muchas de ellas ligadas a la digitalización del trabajo y de la disponibilidad constante de los trabajadores⁸⁹. La DGB presentó el 3 de mayo los resultados de una encuesta representativa que evalúa los efectos de la digitalización sobre las condiciones de trabajo. 2 de cada 3 trabajadores utilizan equipos digitales en sus tareas. El 60% de los trabajadores que usan estas herramientas tiene la sensación de que no tienen tiempo suficiente para realizar las tareas encomendadas, opinión que comparte solo el 50% de los que no las utilizan. También son más frecuentes las interrupciones en el trabajo (69% y 36% respectivamente) y el 46% opina que la carga de trabajo ha aumentado sensiblemente. Reclaman una mayor capacidad de cogestión de los comités de empresa, exigen que los empresarios tengan que tener en cuenta la carga psicológica que puede suponer el uso de las nuevas tecnologías, creen necesario implementar una normativa anti-estrés y advierten de que en ningún caso podrán estar de acuerdo en flexibilizar la normativa que regula los horarios (jornada diaria de 8 horas, máximo 40 horas a la semana, tiempo de descanso mínimo de 11 horas).

El informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“

La Oficina Federal para la salud laboral y la medicina del trabajo (BAuA) comenzó en 2014 con la elaboración del informe „Salud psíquica en el mundo laboral – resumen de los conocimientos científicos“, en el que se basará el proceso de diálogo.

La BAuA es un organismo federal dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social. Su principal cometido es asesorar al Ministerio en todos los asuntos relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo, transferir conocimientos a la política y a la sociedad, sensibilizar a los principales actores y a la sociedad en su conjunto y ofrecer información y soluciones prácticas en los diferentes ámbitos. Cuenta con 650 funcionarios repartidos en seis departamentos: Programas y Asuntos Generales, Productos y Sistemas Productivos, Trabajo y Salud, Sustancias Peligrosas y Materiales Biológicos, Sustancias Químicas y, por último, Gestión de Transferencia de Conocimientos.

El plan de investigaciones de la BAuA para el período 2012 a 2017 gira en torno a los siguientes ejes: garantizar la seguridad del uso de las sustancias químicas y de los productos, el trabajo en las empresas acorde a las personas, evitar enfermedades generadas por el trabajo – promover la salud y la capacidad de trabajar y comprender los efectos

⁸⁹ <http://www.dgb.de/presse/++co++d2225f6c-3170-11e7-a0a9-525400e5a74a>

del cambio en el mundo laboral y adaptar los instrumentos para garantizar la seguridad en el trabajo.

La elaboración del informe constó de tres fases:

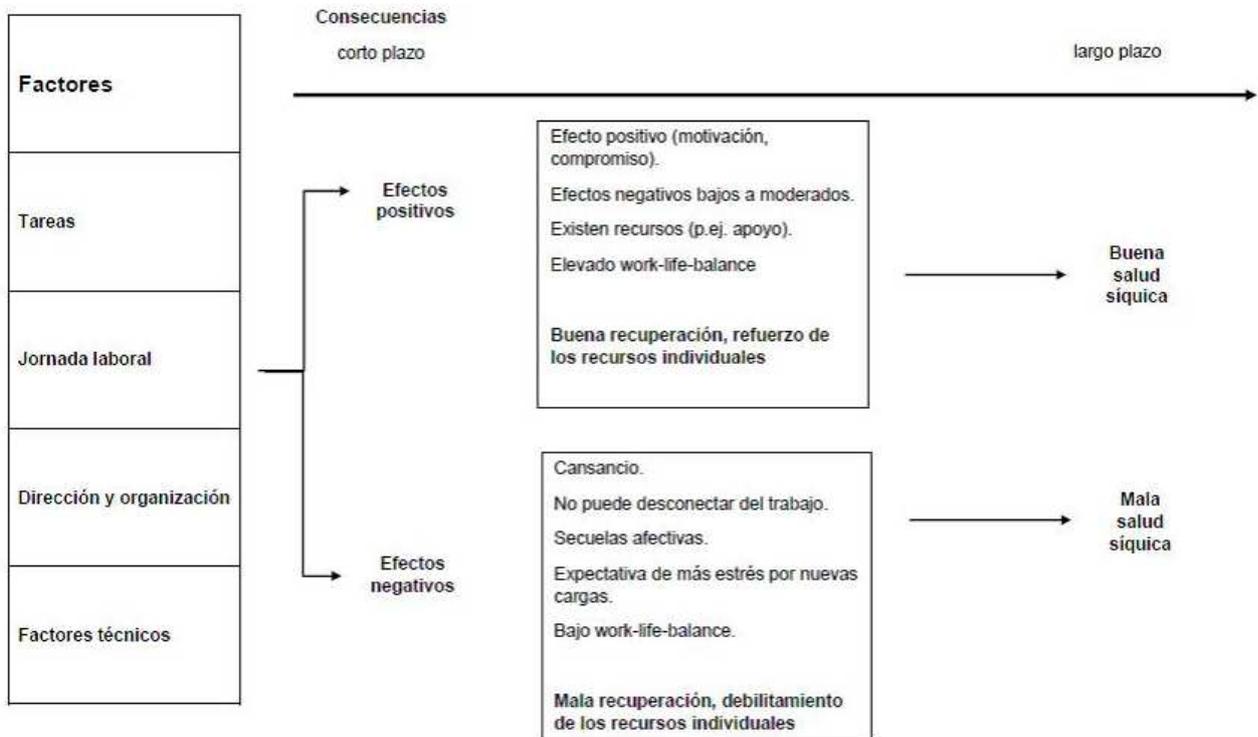
- revisar la literatura acerca de la relación entre las condiciones de trabajo y la salud psíquica de los trabajadores,
- profundizar los resultados de la fase anterior a través de entrevistas con expertos y
- discutir los resultados con actores de la seguridad laboral y la política, elaboración del informe final.
-

El informe de la BAuA identifica diversos factores en cuatro ámbitos, que tienen un impacto en la salud psíquica de los trabajadores.

Ámbitos	Factores
Tareas	Margen de las tareas en el trabajo. Margen de actividad y decisión. Variación de la tarea. Tareas parciales o completas. Intensidad del trabajo. Interrupciones. Trabajo emocional. Experiencias y carga traumática.
Jornada laboral	Jornadas atípicas. Pausas. Posibilidad de desconectar del trabajo. Movilidad. Disponibilidad. Work-Life-Balance
Dirección	Dirección. Relaciones sociales. Feedback. Trato justo y recompensas. Empleo atípico. Estabilidad del puesto de trabajo.
Factores técnicos	Ruido. Iluminación. Temperatura. Interacción personas – máquinas. Interacción personas – ordenadores.
Tema transversal	Resistencia de las organizaciones al cambio.

El informe destaca que estos factores pueden tener efectos positivos o negativos sobre la salud psíquica del trabajador. En caso de que estos sean positivos pueden redundar en procesos de aprendizaje o, a largo plazo, en un incremento de la motivación. En caso de tener un efecto negativo pueden resultar a corto plazo en una sensación de cansancio y a medio plazo en la incapacidad de desconectar del trabajo. La organización del trabajo tiene que garantizar que el trabajador cuente con una fase de descanso suficiente para regenerar los recursos individuales.

La organización del trabajo puede tener un efecto directo sobre la salud psíquica del trabajador. Jornadas laborales excesivamente largas pueden impedir que el trabajador desconecte, mientras que la capacidad de poder adaptar la jornada a las necesidades individuales puede mejorar considerablemente el *work-life-balance*.



Además, el informe detalla diez propuestas de actuación para seguir desarrollando la protección de la salud:

1. Mejorar la protección de la salud en el trabajo en el ámbito de los factores técnicos.
2. Intensificar el diseño técnico / organizativo prospectivo de los sistemas de trabajo.
3. Identificar los factores centrales y desarrollar modelos participativos centrados en las tareas a desarrollar.
4. Limitar la jornada laboral y crear espacios de codecisión de los trabajadores.
5. Lograr una mejora de la relación trabajo y recuperación.
6. Reforzar el papel del personal directivo y de los trabajadores como actores centrales para las políticas en materia de salud síquica.
7. Diseñar los instrumentos y los procedimientos de manera que se basen en el diálogo.
8. Crear una mejor coordinación de la prevención de primer, segundo y tercer grado.
9. Continuar desarrollando las competencias de los actores profesionales en la protección de la salud laboral.

10. Ampliar y profundizar el conocimiento sobre las posibilidades y las limitaciones de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 

FRANCIA

UN ACUERDO DE RECONOCIMIENTO DE LA PENOSIDAD EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

- Desde el año 2015, y pese a la existencia de un contexto difícil, CFDT y Délifrance han negociado un acuerdo para el reconocimiento de la penosidad. Se trata de toda una primicia en el sector agroalimentario.
- Délifrance (filial de NutriXo desde 2001, grupo a su vez adquirido en 2012 por Vivescia) es una de las principales empresas de elaboración industrial de panadería y pastelería en el ámbito europeo.
- Délifrance emplea 1 100 trabajadores asalariados en Francia y Europa. La sede de Landévant cuenta 240 trabajadores.
- La CFDT es la única organización sindical en esta sede y suma 40 trabajadores afiliados. Es la central mayoritaria en el grupo Vivescia con el 41,4 % de los votos en las elecciones profesionales de 2014, por delante de FO (20,2 %), de la CGT (18,45 %), de Unsa (7,21 %), de la CFE-CGC (6,4 %) y de la CFTC (5,52 %).

La fábrica huele bien, a pastel y a crema pastelera. Pero sus trabajadores están expuestos a la mayoría de los factores de penosidad que vienen definidos en el Código de trabajo: posturas fatigosas, manipulación de cargas pesadas, turnos de noche, tareas repetitivas, horarios desplazados en el tiempo, exposición al frío, al calor, al ruido, al polvo y a las vibraciones mecánicas. Dentro del espíritu de los nuevos derechos para los trabajadores asalariados previstos por el conjunto de medidas incluidas en la Cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P), la sección CFDT de Délifrance en Landévant (Morbihan) se comprometió, en 2012, a medir los efectos, de tan fatigosa tarea, en la salud de los trabajadores de la fábrica.

La organización de la actividad en cuestión

En un clima de incertidumbre, tras las sucesivas adquisiciones de la empresa, primero por NutriXo y después por Vivescia, el ambiente laboral se ha degradado considerablemente. NutriXo, que absorbió Délifrance en 2001, suprimió 900 puestos en el grupo desde la compra. Entre 2012 y 2013, dos tercios de la fábrica de Landévant han sido vaciados, mientras que una entidad nueva y flamante comenzaba su actividad en Romans-sur-Isère, en la Drôme. En 2013 se decidió aplicar un plan de salvaguardia del empleo en Landévant. El establecimiento tenía entonces 330 asalariados y diez líneas de producción, y además prestaba determinados servicios de apoyo, que hoy en día ya no existen. El proyecto de reestructuración condujo a la supresión de ocho líneas de producción. Para terminar, la falta de dialogo social provocó un conflicto duro y trece días de huelga, al negarse la dirección a renegociar unas indemnizaciones por

jubilaciones anticipadas que los trabajadores consideraron demasiado bajas.

Al ser la CFDT la única organización sindical en Landévant, se llevó a todos los trabajadores asalariados tras de sí. Durante dos semanas, la fábrica estuvo totalmente parada, hasta que la dirección se decidió a revisar su propuesta y a integrarla en un acuerdo de final del conflicto con mejores condiciones de salida. Las indemnizaciones superiores a las fijadas por la ley pasaron de 3 000 euros brutos, aplicados a todos los trabajadores, con independencia de su antigüedad en la empresa, a 10 000, 14 000 y 17 000 euros netos dependiendo de que el empleado llevase menos de diez años, más de diez años o más de veinte años en la empresa. Por una parte, el cambio de criterio, suponía una victoria para los trabajadores, pero, por otra parte, incrementaba su desconfianza hacia la empresa. Para motivar a los empleados que seguían en la fábrica, el sindicato consideró que había que ofrecerles un futuro mejor. Para ello, centraron su actuación en las condiciones de trabajo, con el objetivo de lograr mejoras y una actitud más abierta a la negociación por parte de la dirección. CFDT hizo que la observación de la cuenta de penosidad fuese una prioridad absoluta, de manera que la dirección de la empresa quedase comprometida en el diálogo, a fin de facilitar a los trabajadores el acceso a la formación y de favorecer las jubilaciones anticipadas.

Presencia día y noche

Para poder acumular el tiempo sindical y la carga de trabajo, François Fischer y su compañero Alexis optaron por trabajar tres días a la semana (los viernes, sábados y domingos). Dedicaban los otros días a sus actividades sindicales. Para reunirse con los equipos con jornada nocturna, recurrían a sus horas de delegados sindicales... así fue como distribuyeron un cuestionario Flash en el aparcamiento de la fábrica, realizando el reparto en tres ocasiones, durante ocho horas, para alcanzar al conjunto de los efectivos de la fábrica.

Análisis del trabajo vivido

La sección sindical pregunta a los trabajadores, cada dos años, mediante una encuesta Flash, porque las únicas personas que pueden explicar el funcionamiento de un puesto de trabajo son las que actúan en el mismo. En 2014, una primera encuesta (¿Cómo mejorar su puesto de trabajo?) ha permitido, elevar propuestas concretas y fundamentadas. En noviembre de 2016, se distribuyó otro cuestionario sobre el tema *¿Qué digo a cerca de mi trabajo?* El análisis de las respuestas obtenidas está sirviendo para la negociación anual obligatoria (NAO) en curso.

Utilizar la fuerza de la red

Desde la huelga de 2013, la solidaridad inter-CFDT funciona a pleno rendimiento en Délifrance. Entonces, los otros siete establecimientos de la empresa apoyaron a Landévant, realizando paros durante algunas horas, durante toda una jornada o, incluso, a lo largo de varios días. Esa solidaridad ha reforzado la lucha de los trabajadores del establecimiento y de la acción del sindicato.

Los efectos del trabajo, medidos y localizados

A falta de una referencia en materia de penosidad dentro de la rama profesional, François Fischer y su equipo tuvieron que remangarse y buscar una calculadora: "Necesitábamos empezar viendo qué pasaba en un puesto de trabajo. Hemos observado y medido." Una de las condiciones inevitables en las fábricas de Délifrance es la exposición de los trabajadores al frío, ya que todos los productos están congelados. La temperatura no supera los 12 °C. Una vez que se sobrepasan las cuatro horas diarias de exposición a temperaturas inferiores a los 12 °C, se alcanza el umbral de penosidad.

Para cuantificar el nivel de ruido, hubo que recurrir al médico de trabajo, que instaló aparatos de medición. Al final, se alcanzó el umbral de 80 decibelios durante 780 horas. En lo que se refiere a la manipulación de cargas pesadas, se pusieron en la balanza los sacos de productos, los bloques de masa manejados (piezas de 10 kilos), multiplicándolos por el número de gestos y el número de días: el resultado era indiscutible, ya que se superaban las 30 toneladas levantadas cada día.

Con cierta inquietud por comparar los datos obtenidos, François Fischer visitó igualmente los otros siete establecimientos que Délifrance tiene en el país. Pudo comprobar cómo el trabajo no se organizaba de igual manera en la nueva factoría de Romans-sur-Isère, que fabrica 240 000 *croissants* por hora, y en la de Landévant, que elabora 58 000 *mini croissants* en el mismo tiempo. Se creó un comité de seguimiento y de acción en relación con la penosidad, para controlar los grupos de trabajo establecidos en cada uno de los ocho establecimientos. Éstos se componen de miembros del CHSCT⁹⁰, de un responsable de la seguridad, de un representante de la dirección y del delegado sindical del establecimiento. Orientado a preparar el acuerdo de 2015, el comité tuvo reuniones mensuales a lo largo de año y medio, para poder compartir las mediciones que unos y otros habían tomado y poder determinar los límites a fijar en el cálculo de la penosidad.

Finalmente, con la ayuda del gabinete de expertos Syndex, al que el CHSCT encomendó, a partir de 2013, la evaluación de su impacto sobre las condiciones de trabajo, se enriqueció el informe. Las conclusiones de Syndex confirmaron que debían realizarse muchas modificaciones en muchos puestos de trabajo. "A partir de ahí, la dirección ha tenido que negociar puesto que la inspección de trabajo estaba sobre aviso", explica François Fischer.

⁹⁰ Comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo.

Un acuerdo ventajoso en relación con los límites oficiales

En diciembre de 2015, la CFDT firmó el acuerdo sobre la penosidad, aplicable al conjunto de la empresa. Combina las modificaciones de los puestos, a fin de disminuir la penosidad y la exposición acumulada a muchos factores, así como medidas compensatorias, aplicables desde el primero de enero de 2016 y con efectos retroactivos que alcanzan a 2013: tiempos de descanso suplementarios según los criterios establecidos para cada trabajador asalariado, facilitando las salidas anticipadas y el acceso a la formación.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL INFORME DE IGUALDAD DEL GOBIERNO FEDERAL⁹¹

Este informe recoge los principales resultados del Segundo informe de la Comisión de expertos para el informe sobre la igualdad del gobierno federal. El Gobierno Federal debe presentar en cada legislatura un informe sobre la situación de la igualdad en Alemania. Para ello el Ministerio para Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes encargó a una comisión interdisciplinaria compuesta por 12 expertos la redacción de este informe, que entregó a la ministra Manuela Schwesig (SPD) el 17 de enero de 2017. El informe final del Gobierno federal constaría de dos partes: del informe de la comisión de expertos y de la respuesta del gobierno. Es probable que dicha respuesta ya no se produzca en la actual legislatura.

Los expertos analizan la situación de los cuidados, el trabajo doméstico y el mundo laboral, elaboran propuestas en los diferentes ámbitos y esbozan campos de actuación específicos (igualdad y digitalización del trabajo, violencia de género, situación de los refugiados y estructuras para avanzar en materia de igualdad) que suponen un reto especial para las políticas de igualdad.

El informe parte para su análisis de una visión laboral centrada en todo el ciclo de vida, abarcando las diferentes fases. Constata que desde la publicación del anterior informe las realidades laborales han seguido diferenciándose resultando en un panorama sumamente complejo, aumentando con ello el riesgo que corren algunos colectivos de caer en situación de pobreza (personas en hogares monoparentales, autónomos precarizados y personas, que cuidan a un familiar).

El diagnóstico de la situación actual se centra en tres ámbitos.

1. En primer lugar, ofrece una diagnóstico cronológico, detallando los retos para la igualdad que se dan en las transiciones de una fase de vida a la siguiente (transición escuela / trabajo, movilidad profesional, formación de una familia, necesidad de cuidar a un familiar y, posiblemente, retorno a la actividad profesional), detallando las dificultades que encuentran diversos colectivos (mujeres con hijos en hogares monoparentales, mujeres extranjeras, madres que desean retomar su actividad laboral, etc.) en las diferentes fases.

⁹¹ Comisión de expertos para el Segundo Informe sobre la Igualdad del Gobierno Federal (2017): Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>

2. En segundo lugar, centra su atención en el análisis transversal de la organización del mundo laboral y de los cuidados formales e informales, presentando los resultados de indicadores conocidos que permiten medir el grado de igualdad en ámbitos concretos como el de las retribuciones y las pensiones (**Gender Equality Index, Gender Pay Gap, Gender Lifetime Earnings Gap y Gender Pension Gap**). Amplia el espectro de instrumentos incluyendo un indicador que permite evaluar las diferencias en la distribución del tiempo (**Gender Time Gap**). Por último, presenta los resultados del **Gender Care Gap**, indicador desarrollado expresamente por la comisión de expertos pero que maneja cifras de 2011/2012, que permite identificar las horas que dedican hombres y mujeres al conjunto de tareas de cuidados no remunerados. Resulta que las mujeres dedican 87 minutos más al día que los hombres a estas tareas, un *Gender Care Gap* del 52,4% que en los hogares de las parejas con hijos incluso es del 83,3%.
3. Por último, el informe analiza las situaciones de desigualdad que resultan de una vida en pareja / matrimonio, detallando los procesos de negociación del reparto de tareas, bienes, etc. en las parejas y las asimetrías resultantes. Continúa analizando el marco legal e institucional que refuerza e incluso genera situaciones de desigualdad (falta de ofertas para la atención de menores, incentivos fiscales que *cronifican* modelos tradicionales de pareja, precarización del mercado de trabajo y normativas de la Seguridad Social, que desincentivan el empleo femenino). Por último trata de forma muy breve la incidencia de la violencia de género en las parejas.

Detallamos las propuestas lanzadas por la Comisión de expertos en diez ámbitos: trabajo por cuenta ajena, elección de la profesión y formación, trabajo por cuenta propia, cuidados formales, atención menores, cuidados informales, tareas domésticas, retorno a la actividad laboral, reparto tareas y recursos en parejas y matrimonios, pensiones.

Ámbito	Materia	Propuesta
Trabajo por cuenta propia	Jornada laboral	Aprobar una ley que regule el derecho de pasar de una jornada parcial a la jornada completa, amplíe las posibilidades del home-office y trabajo móvil, y contemple aspectos de la seguridad y salud y apoye en especial a la PYME. Reclaman un debate público sobre la jornada completa así como prestaciones sociales que ofrezcan compensaciones económicas a quien reduzca la jornada.
	Igualdad salarial	Transparentar la estructura salarial en las empresas, crear un sistema de certificaciones e informes obligatorios para las empresas y mejorar la base estadística sobre la brecha salarial.
	Potenciar las políticas empresariales de igualdad	Ampliar el número de empresas que deben aplicar la Ley para la igual participación en puestos directivos, cambiar la cultura de las políticas de RR.HH. de las empresas, crear instrumentos e incentivos para este cambio y evaluar las leyes y los instrumentos voluntarios
Orientación profesional / formación continua	Orientación profesional	Incluir aspectos de género y diversidad en el sistema de orientación profesional que se centre en las capacidades individuales con independencia del sexo o la procedencia.
	Formación continua	Centralizar la información sobre la formación continua, mejorar las ofertas que permitan conciliar la formación y las obligaciones familiares. Mejorar las vías de financiación de la formación no relacionada con el mercado de trabajo, facilitar el acceso de los trabajadores precarios a la oferta pública de formación, crear un fondo individual de formación.
Trabajo por cuenta ajena	Facilitar el acceso a capital, competencias y redes	Mejorar el acceso de las mujeres emprendedoras a fuentes de financiación, asesoría específica y a las redes concretas.
	Protección social de los autónomos	Mejorar la protección social de los autónomos sin trabajadores a cargo introduciendo la obligatoriedad de asegurar la previsión para la vejez así como otras contingencias como la maternidad / paternidad.
Cuidados profesionales	Revalorizar la formación de las profesiones de cuidados	El informe reclama una revalorización de la formación de las profesiones en los siguientes sectores: trabajo social, servicios domésticos, sanidad y cuidados de larga duración, educación. El objetivo es eliminar elementos ligados a estereotipos de género, trasladar la formación de algunas de estas profesiones del sistema de FP al universitario y reformando profundamente la FP. Reformar la formación continua en estas profesiones para potenciar la movilidad profesional acompañada de mejoras salariales.
	Potenciar estructuras retributivas adecuadas	Mejorar los itinerarios formativos superiores en el ámbito de la educación, revisar la carga de trabajo en los cuidados de larga duración y convertir en relaciones regulares los puestos de trabajo precarios en el ámbito doméstico.
	Reforma institucional de las profesiones de cuidados de larga duración	Hacer obligatoria para todas las empresas del sector la aplicación de lo acordado en la negociación colectiva.
	Comisión para la reordenación del	Crear una comisión para hacer un seguimiento de las reformas en el sector y elaborar propuestas para reformas

	trabajo en los cuidados centrados en las personas	posteriores (estándares de calidad en el trabajo, creación de un sistema de formación continua etc.).
Infraestructura para el cuidado de menores	Mejorar la infraestructura para el cuidado de menores	Mejorar la tasa de atención de los menores de tres años sobre todo en la parte occidental del país.
	Mejorar las condiciones estructurales	Crear el derecho a una baja por paternidad.
	Lograr un uso más amplia de las bajas para padres/madres	Crear mayores incentivos para que extender el uso de estas bajas de los padres/madres con ingresos bajos.
	Reparto de las tareas domésticas	Incentivar un reparto más equitativo de las tareas domésticas.
	Crear un presupuesto flexible de horas para padres con hijos menores	Este instrumento permitiría a los padres disponer de 120 días para cubrir eventualidades relacionadas con la crianza de los hijos y mejorar la conciliación.
	Mejorar la protección de las familias monoparentales	Ampliar y mejorar la protección social de las familias parentales, un colectivo que presenta un especial riesgo de caer en una situación de pobreza.
Mejorar las condiciones de los familiares cuidadores	Criterio de género	Tener en cuenta criterios de género a la hora de planificar las políticas, instrumentos y la infraestructura de los cuidados.
	Priorizar un mix de recursos	No dar prioridad a los cuidados por los familiares, fomentar un mix de recursos formales e informales.
	Apoyar a los familiares cuidadores	Introducir el derecho a una excedencia subvencionada para familiares cuidadores.
Servicios profesionales para el hogar	Crear estándares para los servicios en el hogar	Determinar unos estándares mínimos para las personas que ofrecen sus servicios en el ámbito del hogar, crear un servicio de acreditación y un sistema de talones – siguiendo el ejemplo belga – para fomentar estos servicios.
Vuelta al trabajo	Apoyo para la vuelta al trabajo	Mejorar las ayudas, los apoyos y la asesoría para volver al trabajo.
	Derecho a la vuelta al trabajo	Introducir el derecho a la vuelta al trabajo para la empresa privada y las administraciones públicas después de una interrupción motivada por cuidados familiares.
	Sistema de gestión empresarial para la vuelta	Crear el derecho a contar con un sistema de gestión empresarial para la vuelta al trabajo.
Reparto de las tareas y los recursos	Eliminar normativas fiscales	Eliminar todas las normativas fiscales que desincentivan el empleo de las mujeres casadas o en una pareja de hecho.
	Seguridad Social	Limitar la duración de las afiliaciones gratuitas de los cónyuges o parejas de hecho, creando una afiliación independiente.
	Miniempleos	Someter a la fiscalidad los ingresos obtenidos por un miniempleo e introducir la afiliación obligatoria y completa a la Seguridad Social de las personas que cuenten con un miniempleo.
	Separación de bienes	Separación de bienes como estatus regular no como opción optativa, equiparar la situación de las parejas de hecho.

Pensiones	Cálculo de las pensiones	Reformar el actual sistema, reforzando y mejorando las pensiones públicas, teniendo en cuenta los períodos dedicados a los cuidados de hijos / familiares, creando cuentas conjuntas en los matrimonios.
	Pensiones complementarias	Mejorar el acceso de las mujeres a los planes complementarios de pensiones empresariales y al sistema de pensiones privadas complementarias.

El informe finaliza identificando ámbitos que en el futuro supondrán un especial reto para las políticas de igualdad. En primer lugar, dedica un apartado a la digitalización del trabajo. Propone facilitar y a la vez regular el trabajo móvil, regular y potenciar las plataformas digitales, en especial el denominado *crowdworking* y las plataformas que ofrecen servicios sociales y domésticos, crear instrumentos eficaces contra el *ciberacoso* y, por último, crear un sistema de monitoreo del mercado de trabajo sensible al género.

El segundo reto que detalla el informe es el de la violencia de género y, en general, en las parejas. La comisión propone intensificar la prevención a todos los niveles de la administración, garantizar medidas de protección inmediatas y un sistema de apoyo profesional a las víctimas y, por último, crear mecanismos de seguimiento tanto de la incidencia de la violencia como de los instrumentos para prevenir estos actos y apoyar a la víctima que permitan mejorar la intervención, el apoyo y la prevención.

El tercer reto es el de las personas que solicitan protección internacional. La Comisión aboga por mejorar los sistemas que generan conocimiento sobre esta realidad y la comunicación desde las instituciones a la sociedad, mejorar la protección contra la violencia que sufren las mujeres refugiadas y los menores en su huida, desarrollar políticas de inserción laboral orientadas en la igualdad y mejorar las condiciones que encuentran las mujeres refugiadas en los centros de acogida así como en la asesoría.

Por último, la Comisión aboga por reforzar los mecanismos y las estructuras diseñadas para poner en práctica la igualdad. Para ello proponen ampliar la elaboración de los planes y las estrategias para la igualdad, introducir criterios de género en las políticas presupuestarias y en la evaluación de las leyes y crear estructuras que garanticen la transferencia de conocimientos sobre la igualdad.