



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 215

Septiembre 2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Francia, 6

- Actualidad sociolaboral

Grecia, 11

- Actualidad política, económica y social
- Nikos Papás: Europa debe avanzar hacia un federalismo progresista

Irlanda, 17

- Actualidad política, económica y laboral

Italia, 22

- Actualidad política, económica y social

Letonia, 28

- Presión fiscal sobre los salarios más bajos

Marruecos, 31

- Gobierno: balance de El Othmani en 6 puntos clave

Países Bajos, 33

- Transición a una economía circular

Reino Unido, 35

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 42

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 48

- La crisis de la vivienda

SEGURIDAD SOCIAL

Francia, 61

- La seguridad social de los estudiantes

Italia, 64

- Informe anual del INPS

Rumanía, 69

- Propuesta de modificación de las pensiones especiales

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 72

- Informe de seguimiento del Plan para afrontar la falta de mano de obra
- Situación del mercado laboral en agosto
- La intermediación laboral en Alemania
- Buenas prácticas y políticas de prolongación de la vida activa y fomento del talento senior

Bélgica, 108

- Informe 2017 del Consejo Superior de Empleo sobre mercado de trabajo y extensión de la vida laboral
- Informe sobre el desempleo en agosto

EE.UU., 117

- Informe sobre el empleo en agosto

Finlandia, 123

- Creación rápida de empleo en la estimación del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo

Francia, 128

- Las exenciones generales de las cotizaciones
- Desempleo: cambios efectuados por el Convenio de 14 de abril de 2017

Grecia, 141

- Los datos provisionales de junio

Irlanda, 144

- Empleo, estadísticas mensuales
- Protección por desempleo

Italia, 152

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

Países Bajos, 158

- Continúa el crecimiento del empleo
- Enorme aumento de las horas de trabajo en las empresas de trabajo temporal
- Descenso del desempleo en el grupo de migrantes no occidentales.

Reino Unido, 164

- Estadísticas mensuales
- Presencia comunitaria en el mercado laboral
- Reforma de las oficinas de empleo "Jobcentre Plus".

Rumanía, 175

- Desempleo en julio

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Dinamarca, 178**

- Segunda fase de la reforma laboral. Medidas fiscales para fomentar el empleo.

Estonia, 183

- Actividad de la Inspección de Trabajo: accidentes laborales, conflictos laborales y otros.

Francia, 185

- Trabajadores desplazados. Últimas precisiones.
- Acuerdos minoritarios. Primera sentencia de un tribunal de instancia
- VAE. Las condiciones de aplicación se revisan para facilitar su desarrollo

Irlanda, 196

- Trabajadores fronterizos Irlanda-Irlanda del Norte

Lituania, 199

- Suben los costes por hora trabajada

Reino Unido, 204

- Informe Taylor sobre prácticas modernas y buen trabajo

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Alemania, 207**

- Informe del Gobierno sobre las políticas sociales

MIGRACIONES

Alemania, 217

- Situación de la ciudadanía española y de la población de origen español

Grecia, 226

- Ninguno de los refugiados en Grecia parece reubicable en España

Italia, 228

- La postura de Italia ante los desembarcos masivos

Reino Unido, 230

- Comité Asesor sobre Migración. Consulta pública y documento informativo

Rumanía, 239

- Sobre las cuotas de refugiados

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

FRANCIA

ACTUALIDAD SOCIOLABORAL

Extinción del contrato

La ministra de Trabajo se compromete a aumentar en septiembre las indemnizaciones por despido

La ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, se comprometió, el 13 de julio, a aumentar las "indemnizaciones legales" por despido en el momento del examen del proyecto de ley de Habilitación para reformar el Código de trabajo mediante decretos leyes. "Propongo [...] a todos los diputados que apoyen la propuesta del Gobierno aumentar las indemnizaciones legales para todos los trabajadores asalariados que pierdan su empleo", declaró. Este aumento será llevado a cabo en septiembre "mediante una medida reglamentaria", especificó, pidiendo, por lo tanto, la retirada de una enmienda del diputado Aurélien Taché (LREM) en ese sentido. La ministra justificó su decisión con la voluntad de que haya "muchas más conciliación" y "por lo tanto, muchas más razones para conciliar". La ministra subrayó que Francia es "uno de los países" que tiene "un nivel de indemnizaciones legales (y, por consiguiente, con frecuencia acordadas) más bajo que la media de otros países".

Instancias representativas del personal (IRP)

Los sindicatos critican la fusión ante los senadores...

Las organizaciones sindicales (CFDT, CGT, FO, CFTC y CFE-CGC) y las patronales (Medef, CPME y U2P) fueron oídas el 12 de julio por la Comisión de asuntos sociales del Senado, en el ámbito del proyecto de ley de habilitación para reformar mediante decretos leyes el derecho de trabajo, que se estaba examinando en la cámara legislativa. Los sindicatos han criticado el hecho de que no sea posible mantener separadas las cuatro instancias con su configuración actual, incluso mediante acuerdo.

A Véronique Descacq (CFDT) le preocupa igualmente que el gobierno haya optado por "una fusión sistemática", recordando también que su sindicato "tiene gran apego" al hecho de que el delegado sindical sea independiente con relación a la instancia fusionada. Y afirmó: "tengamos confianza en los actores para organizarse como ellos lo entiendan, según el tamaño de la empresa".

Gilles Lecuelle (CFE-CGC) también lamenta el carácter "casi inevitable de la fusión".

En esta entidad fusionada "las cuestiones de competitividad no deben prevalecer sobre las cuestiones de salud de los trabajadores", insiste, por

su parte, Didier Porte (FO), que se pregunta sobre los medios otorgados a esta nueva entidad y el número de electos que la van componen.

Los sindicatos también han criticado la posibilidad de negociar a través del "Consejo de empresa". "Es una elusión de las organizaciones sindicales", lanzó Didier Porte. Y Fabrice Angéi (CGT) ve "un quebrantamiento de la libertad sindical", cuyo objetivo es "la desaparición pura y simple de los representantes sindicales en la empresa". Otro punto de inquietud para los sindicatos es la posibilidad de que la negociación de los salarios sea remitida al acuerdo de empresa, pues "podría reforzar el *dumping*", según estima Gilles Lecuelle. "Transferir las remuneraciones anexas (primas) a la empresa es una línea roja que no se debería cruzar", ha avisado Didier Porte (FO).

... y las organizaciones patronales la defienden

"Hemos de ser capaces de hablar de todos los temas en el ámbito de una unidad única", ha explicado Alexandre Saubot (Medef), lamentando que en algunas ocasiones el dirigente de una empresa se vea obligado a celebrar varias reuniones "sobre el mismo tema" con distintas instancias; argumento que retoma Jean-Michel Pottier (CPME). Alexandre Saubot deplora que a veces se den "situaciones absurdas" donde el Comité de empresa y el Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo emitan dictámenes diferentes. La fusión permitirá poner fin a estas disparidades.

Otro argumento presentado por el Medef: una gestión "más inteligente y equilibrada" de la jornada de trabajo del asalariado miembro de una instancia de representación del personal. "La gran ventaja de la instancia única es que ya no se podrán acumular las horas de dos o tres instancias", apunta Alexandre Saubot.

Política social

Decretos leyes de Macron: El Defensor de los derechos emite ciertas reservas en cuanto al proyecto de ley de habilitación

En un dictamen de 7 de julio de 2017, el Defensor de los derechos formula varias críticas y propuestas relativas al proyecto de ley de habilitación para reformar el derecho de trabajo por decretos leyes. Así, por ejemplo, según él, convendría excluir las cuestiones relativas a la protección de la salud en el trabajo del ámbito de la negociación colectiva, con el fin de garantizar a todos los asalariados la igualdad de trato en la materia.

Además, por lo que respecta a la posibilidad que se le daría al acuerdo de empresa para definir el contenido de la base de datos económicos y

sociales (BDES), le preocupa especialmente que, en caso de falta de datos accesibles, la prueba de una discriminación resulte más difícil.

En cuanto a la reforma de las instituciones representativas del personal (IRP), el DDD alerta sobre la limitación en el tiempo de la acumulación de mandatos de los representantes de personal, ya que ésta puede llevar a situaciones de carencia de candidatos.

Por otra parte, considera que el número de horas de delegación de los representantes sindicales y del personal, así como la capacidad de acción de las instituciones representativas del personal, deben ser mantenidas en su actual nivel. El DDD apunta a los distintos riesgos vinculados a la fusión de las IRP, entre ellos, la degradación de la prevención de los riesgos ligados a la salud física y mental de los asalariados, y la desaparición de la proximidad sindical.

Finalmente, es de subrayar que el DDD estima que los despidos discriminatorios o que resulten de un acto de acoso, así como los motivados por la calidad de *denunciante* del asalariado, deben ser excluidos, expresamente, del ámbito de aplicación del referencial obligatorio de los daños y perjuicios que puedan ser concedidos por el juez en caso de despido abusivo. Por el contrario, en estos casos de despido sería necesario mantener el mínimo legal en seis meses de salario, cualquiera que sea el *tamaño* de la empresa.

Empleo y paro

Según la CFDT la reforma del derecho de trabajo no creará empleos de manera masiva

La reforma del derecho laboral no creará masivamente empleo según estima el secretario general de la CFDT, Laurent Berger, en una entrevista concedida al semanal *Paris Match*. "Sólo lo permiten dos elementos", prosigue, "inversiones inteligentes en los desafíos del futuro, tales como la transición digital y ecológica", y "el alza de las competencias y el mejor acompañamiento de los trabajadores en su carrera profesional". "Hay que terminar" con "los cerrojos" citados por la patronal, estima el Sr. Berger. "Estos cerrojos están, sobre todo, en la mente de algunos responsables de organizaciones patronales", estima, considerando que "muchos ya han sido abiertos con la ruptura acordada, la negociación de los planes sociales, la reducción del plazo para recurrir a los *Prud'hommes* (tribunales de lo Social) de cinco años a un año". Una y otra vez, "los responsables patronales se lanzan a *carrera pelada* para pedir más flexibilidad, pero no por eso el paro baja", aboga Laurent Berger.

Presupuestos y fiscalidad

La desgravación fiscal de las horas extraordinarias no está enterrada

El ministro de las Cuentas públicas, Gérard Darmanin, ha confirmado que el gobierno va a implementar la desgravación fiscal de las horas extraordinarias prometida por Emmanuel Macron durante su campaña electoral. Sin embargo no ha proporcionado ningún detalle sobre el calendario de esta reforma.

Reformas fiscales: la CGT y Solidarios estiman que "habrá mucho para los ricos"

Mientras el Primer ministro ha anunciado que "la presión fiscal será reducida en cerca de 0,6 puntos del PIB" el año próximo, "o sea, una cuantía cercana a 11 000 millones de euros", la CGT, en un comunicado, el 12 de julio, reacciona subrayando que "habrá mucho para los ricos". "Al principio, el gobierno quería reducir los impuestos en 20 000 millones a lo largo del quinquenio [Macron]. Finalmente, para tranquilizar a los ricos y, principalmente, a los financieros, va a concentrar más de la mitad de esta reducción en el año 2018", añaden los cegetistas.

Como contrapartida, anuncia al menos 20 000 millones de ahorro en el gasto público, en particular, en la masa salarial del Estado, deplora la CGT. "La opción por los ricos y los financieros es inapelable", insiste la CGT, quien denuncia la exclusión de los activos financieros del Impuesto sobre las fortunas, la tasa única a tanto alzado que será instaurada en 2018 sobre las rentas del ahorro, o el crédito fiscal para la competitividad y el empleo (CICE) transformado en una reducción de las cuotas sociales patronales.

Política social

El Consejo económico, social y medioambiental (CESE) va a ocuparse del trabajo autónomo y de las personas "frágiles"

El 10 de julio, el Primer ministro solicitó al CESE la preparación de un dictamen en relación con tres temas: los trabajadores autónomos, la transición ecológica y las personas en situación de "fragilidad". Con respecto al trabajo autónomo, Edouard Philippe ha pedido al CESE una reflexión sobre cómo "organizarlo" en estos tiempos de "uberización" y cuando el ejecutivo quiere abrir a los autónomos el derecho a las prestaciones por desempleo. "Debemos organizarlo. Y digo organizarlo, no frenarlo ni entorpecerlo, y menos aún prohibirlo: organizar", ha insistido el Primer ministro. El gobierno "asumirá su responsabilidad" para que los trabajadores autónomos tengan "garantías comparables", aunque "no forzosamente idénticas", a las de los asalariados en materia de paro, ha

afirmado. Edouard Philippe también desea tener materia de reflexión sobre la organización de la negociación colectiva para los autónomos.

Por lo que se refiere a las personas "en situación de fragilidad", ha solicitado, en particular, una reflexión sobre las personas discapacitadas y su "integración en el empleo", especialmente, en el caso de los jóvenes.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En el Consejo de Ministro de finales de agosto se han analizado tres aspectos de la política gubernamental.

En primer lugar, los preparativos para la intervención de Tsipras en la inauguración de la Feria Internacional de Tesalónica (FIT), en que tradicionalmente el premier griego presenta las perspectivas de la política económica nacional; en segundo lugar, las iniciativas legislativas del gabinete en el futuro inmediato y finalmente ultimar los requisitos necesarios para la conclusión del plan de rescate de la economía griega.

En su discurso de Tesalónica, el mandatario griego ha esbozado el plan gubernamental para sacar al país de la tutela económica internacional y marcar la pauta de un proyecto político progresista, fundamentado en un proceso de crecimiento justo y sostenible.

En este contexto, el Ejecutivo se propone allanar el camino hacia la salida definitiva del país a los mercados del país, consolidar el desarrollo mediante la atracción de nuevas inversiones y la implementación de las reformas institucionales necesarias, sin dejar al margen las medidas sociales a favor del mundo laboral y la mejora del bienestar social.

Esencialmente, el mensaje que Tsipras envió a los griegos en su tradicional discurso sobre el estado de la economía con el que se acostumbra inaugurar la Exposición Internacional de Tesalónica es que hay que "resaltar la Grecia de la creación y del trabajo".

Tsipras prometió avanzar con rapidez en las reformas para cerrar la tercera evaluación del programa de rescate por las instituciones acreedoras, hizo un guiño a los inversores con una posible bajada de impuestos y destacó la posición geoestratégica de Grecia que le permite "hablar con Rusia, China y el mundo árabe".

«Nuestro objetivo es resaltar la Grecia de la creación y del trabajo. Solamente con reformas y cambiando la receta política a favor de los más débiles podremos salir del septenio de supervisión», destacó el Primer Ministro griego asegurando que "la próxima edición de la Feria se realizará con el país fuera de los memorandos».

Se mostró optimista afirmando que empieza a vislumbrarse una "Grecia creativa que, si consigue invertir en las tecnologías innovadoras, podrá

hacer milagros; sin embargo, dejó bien claro que "inversiones y crecimiento van parejo con la protección del medio ambiente y del trabajo".

Al mismo tiempo y para demostrar la predisposición de su Gobierno a las inversiones extranjeras, Tsipras dejaba abierta la posibilidad de proceder a una bajada de la fiscalidad de las empresas y recordaba "la única ventaja" de Grecia, es decir su ubicación estratégica entre tres continentes. Por esta razón, dijo Tsipras, "Grecia deberá ser un país que, teniendo profundas raíces en la Eurozona, pretenda extender sus ramas hacia el Oriente, el Occidente y el Norte".

Tsipras concuyó su intervención no sin comentar ciertos temas de la actualidad internacional: Así, subrayó "la necesidad imperativa de encontrar una solución diplomática en Venezuela" y calificó de "error táctico y estratégico" una posible ruptura de las negociaciones de adhesión de Turquía a la U.E., manifestando al respecto su desacuerdo con algunos socios europeos.

Situación económica

En agosto la agencia calificadora Fitch Ratings mejoró la nota de deuda de Grecia al pasarla a "B-" desde "CCC", con perspectiva positiva.

En una nota de prensa, la agencia señala que la sostenibilidad de la deuda griega irá consolidándose firmemente, apoyada por el cumplimiento de las condiciones del programa del Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE) y el riesgo político reducido, el crecimiento del PIB y las medidas fiscales adicionales que se implementarán para 2020.

La perspectiva positiva refleja la expectativa de Fitch de que la tercera evaluación del programa de rescate de la economía griega se llevará a cabo sin causar inestabilidad y que el eurogrupo garantizará un alivio significativo de la deuda griega en 2018.

Además, el comunicado de la agencia de calificación resalta que los datos fiscales de Grecia se están mejorando y la economía gradualmente se está recuperando.

"La tercera evaluación del programa económico griego que empieza en septiembre va a ser muy diferente que las anteriores" anota el ministro suplente de Asuntos Exteriores, Yorgos Katrugalos en su entrevista en la Agencia Ateniese de Noticias (AMNA, por sus siglas en griego).

"Tras siete años de austeridad y miseria es tiempo de pasar página y de conseguir un futuro mejor para nuestro país" comenta Katrugalos para

añadir que incluso instituciones como el Fondo Monetario Internacional (FMI) a partir de ahora en vez de presionar al gobierno griego para tomar más medidas de austeridad, presionarán a los europeos para aceptar el alivio de la deuda griega.

Katrugalos destaca también que el país ha vuelto a la normalidad económica y eso es obvio si nos fijamos en casi todos los índices económicos y llama la atención en la importancia política de la mejora puesto que en un futuro no lejano el país podrá darse por libre de la tutela y ser políticamente independiente para trazar su propio futuro.

En su respuesta a artículos publicados en la prensa, que sostienen que los acreedores internacionales van exigiendo más compromisos a la parte griega de cara a la inminente tercera evaluación del programa de ajuste de la economía nacional, el ministerio de Finanzas ha aclarado la cifra exacta de requisitos, en el marco de los procesos preparativos para la próxima evaluación del plan de ajuste.

Altos funcionarios del citado ministerio señalan que el número de los requisitos asciende a 113 hasta la finalización del programa, 95 de los cuales están ya procesados a implementarse hasta finales del año en curso.

Paralelamente, las mismas fuentes indican que todos estos requisitos se recogen en el Informe de Conformidad de la Comisión Europea, publicado el 16 de junio.

Situación social

La ministra suplente de Empleo, Rania Antonopulu, en una entrevista realizada por la cadena nacional de televisión ERT a mediados de agosto, se ha mostrado muy optimista sobre la posibilidad de conseguir la reducción del índice de paro en 4-5 puntos antes de finales de 2019. Antonopulu estimó que conjuntamente en la legislatura del gobierno de SYRIZA el paro va a sufrir un importante retroceso del 10%.

“Quien dice que el paro durante el gobierno de SYRIZA ha aumentado, simplemente, miente” comentó Antonopulu y acusó a la oposición política de la Nueva Democracia de adulterar los datos existentes para presentar una falsa realidad para el país.

Según los últimos datos, el paro en Abril bajó al 21,7% de 27,2% de 2014, mientras que se han creado 230.000 nuevos puestos de trabajo la mitad de los cuales son trabajos a tiempo completo.

En septiembre se abrirá el plazo para presentar solicitudes en la

plataforma electrónica de la Organización de Empleo de Mano de Obra (OAED) en el marco de un proyecto de empleo para desempleados de larga duración de entre 55 y 67 años de edad, en empresas municipales y otros organismos del sector público, anunció durante una entrevista en la ERT la directora de OAED, María Karamesini.

El proyecto cuenta con un presupuesto de 120 millones de euros y proporcionará empleo a diez mil parados por un periodo de 12 meses, prorrogables por doce meses más, con un salario mensual de 600 euros y cobertura plena de seguridad social.

El objetivo principal del proyecto es beneficiar a este colectivo de desempleados, de edad avanzada, que les resulta más complicado acceder al mercado laboral.

De esta forma, las personas que se beneficiarán del programa, completarán los años laborales requeridos para obtener el derecho a la jubilación.

Por ultimo, cabe señalar que, con el objetivo de consolidar la independencia y la eficacia de la administración pública para proporcionar servicios de alto nivel a los ciudadanos y las empresas, el ministerio de Reforma Administrativa ha presentado el plan trienal para la reforma de la administración pública.

Las ambiciones principales de esta iniciativa gubernamental serían promover la reorganización administrativa y la gobernación electrónica.

La reforma tratará de abordar los problemas de falta de personal y de distribución irracional de los funcionarios en los distintos servicios públicos, mientras que los medios tecnológicos avanzados podrán mejorar notablemente el nivel de servicios a disposición de la ciudadanía.

NIKOS PAPÁS: EUROPA DEBE AVANZAR HACIA UN FEDERALISMO PROGRESISTA

Entrevista del diario francés "Le Monde" al Ministro de Política Digital y Telecomunicaciones
(extracto realizado por la página panorama griego, editada por la Secretaría General de Información y Comunicación del Gobierno Griego)

Nikos Papas, *Ministro de Política Digital y Telecomunicaciones* y "mano derecha" de Tsipras según Le Monde, repasa la actualidad político-económica griega, habla de la visita del Presidente francés en Atenas pero, también, expone sus puntos de vista sobre el futuro del proyecto

europeo, en una extensa entrevista con el mencionado periódico francés recientemente publicada.

Se destacan, a continuación, algunos fragmentos de sus declaraciones:

Grecia no es simplemente un símbolo. Grecia es importante para Europa por su posición geoestratégica. Se trata de una visita esencial. Tradicionalmente, Francia siempre ha estado al lado de Grecia, pero mucho más en los últimos años trabajando para la integridad de la Eurozona. En el turbulento periodo del 2015, fue gracias a Francia que se salvó la supervivencia de Grecia en la Eurozona”.

“Actualmente, existe una tendencia en Europa que sostiene que todo va bien a nivel político-institucional, cosa que no es verdad. Existe un verdadero problema de representación democrática y es necesario poder hablar sobre estos problemas. Debemos desarrollar mecanismos para evitar otras crisis en el futuro. Creemos que Macron tiene la voluntad de aportar nuevas ideas a nivel europeo. Nosotras apoyamos esa intención”.

“En estos momentos Europa está cambiando. Tenemos que decidir si este cambio contendrá más democracia y más transparencia institucional o, finalmente, será el cambio que pretende la derecha y que lleva al reforzamiento del nacionalismo y del proteccionismo. Es necesario que este nuevo proyecto europeo se vuelva atractivo para los pueblos europeos y que haya más convergencia. Necesitamos coraje para avanzar hacia un federalismo progresista. Europa necesita un presupuesto común y necesita, también, mecanismos para acortar distancias en lo que concierne al desarrollo de los Estados-miembros de la U.E.”

“En todo ese proceso, naturalmente, ¡Grecia tendrá su propia voz! ¿Hubiese podido alguien, dos años antes, imaginar que la cumbre de los países del sur europeo celebrada en Atenas, en septiembre del 2016, habría sido realizada por iniciativa de Alexis Tsipras? Grecia es la puerta hacia el Oriente y un polo de estabilidad en medio de un entorno geográfico inestable. En el último año hemos recibido en nuestro país al presidente ruso, al presidente americano, al Papa... Seguimos una diplomacia de orientación abierta. China es socio de nuestro país, los EE.UU también; pero la Unión Europea es nuestra casa y permanecemos fieles a esta Unión”.

Hablando de la situación de la deuda soberana griega, Nikos Papás apunta que en el último Eurogrupo Grecia obtuvo una prolongación del vencimiento de sus deudas por 15 años acompañada por una cláusula de crecimiento, lo que cambia radicalmente la lógica del pago de la deuda. Es decir que, a partir de ahora, debemos, primero, reforzar el crecimiento y,

luego, pagar la deuda. Anteriormente a ello, la lógica que prevalecía exigía el pago de la deuda independientemente de la tasa del crecimiento, incluso en detrimento del empleo”.

En cuanto a la estabilidad del Gobierno, Papás destaca que “Alexis Tsipras será el Priemr Ministro que agote los cuatro años de la legislatura hasta 2019. Será una señal muy clara que indique que el país está volviendo a la normalidad. Si, este año, la tasa de crecimiento consiguiera superar considerablemente el 1,5% sobre el PIB, Tsipras sería el único Primer Ministro que habría creado 400.000 puestos de empleo en los cuatro años de su legislatura. En este caso, los ciudadanos tendrían que elegir entre la vuelta al neoliberalismo o la permanencia en el camino de la estabilidad y con un fuerte programa social. La visita de Macron envía una señal de profunda confianza en nosotros”, concluye Papás

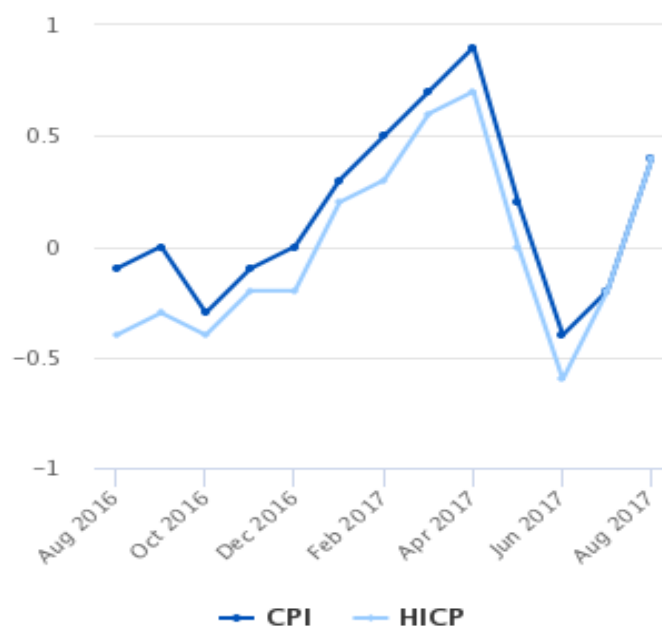
IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y LABORAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de agosto de 2017 un 0,4% 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



Brexit y el futuro de Irlanda: Unificando Irlanda y sus ciudadanos en paz y prosperidad

El pasado 2 de agosto el Comité parlamentario irlandés para la implementación del Acuerdo del Viernes Santo publicó un informe titulado: "Brexit y el futuro de Irlanda: Unificando Irlanda y sus ciudadanos en paz y prosperidad", en el que se perfilan 17 recomendaciones sobre las prioridades que Irlanda debería alcanzar en el acuerdo final entre la UE y Reino Unido. El documento se divide en siete secciones:

1. Brexit y su impacto en Irlanda

Recomendaciones:

- El Gobierno irlandés debe negociar para que se otorgue a Irlanda del Norte un estatus especial dentro de la UE y para que toda Irlanda alcance una única solución como parte de las negociaciones del Brexit.
- Si los actuales programas financiados por la UE no pueden ser garantizados, se debe clarificar de manera urgente la elegibilidad de Irlanda del Norte para recibir fondos estructurales comunitarios así como para otros programas de financiación.
- Se debe actualizar el informe sobre la economía de toda Irlanda (*All-Ireland Economy*)¹ publicado en 2016.
- Cualquier control de pasaportes entre Irlanda y Reino Unido debería producirse de la misma manera que para los ciudadanos de ambos países que se desplazaban entre los años 1939-1952. No debería volverse a establecer controles de pasaportes entre las fronteras de Irlanda del Norte y la República de Irlanda.
- Dado el posible impacto en ciertas categorías, incluyendo mujeres, provincias fronterizas y empleo en estas áreas, es necesario llevar a cabo un análisis sobre los efectos del Brexit en estos sectores de la sociedad.
- Se deben acometer nuevas investigaciones sobre los ingresos y gastos para Irlanda del Norte.

Aspectos más destacados en esta sección:

a) Previsión de las consecuencias del Brexit en Irlanda del Norte

Un informe de investigación del think tank *Oxford Economics* de febrero de 2016² señaló que Irlanda del Norte es más vulnerable al Brexit que Gran Bretaña. El documento señala nueve posibles escenarios para el Brexit (cuatro populistas, cuatro liberales y uno moderados:

Populistas:

Bilateral (POP BIL): Acuerdo suizo

Unión aduanera (POP CUS): Unión aduanera, pero posición más dura (reducción de la inmigración, gran inversión en servicios públicos)

¹<https://www.oireachtas.ie/parliament/media/committees/jobcenterpriseandinnovation/All-Island-Economy---Final.pdf>

² <https://d1iydh3qrygeij.cloudfront.net/Media/Default/Brexit/Brexit-NI-Report.pdf>

Acuerdo de Libre Comercio (POP FTA): Acuerdo de comercio con la UE, con la misma estructura de tarifas, imitando lo máximo posible las condiciones de comercio existentes en la Unión.

Nación más favorecida (POP MFN): No hay acuerdo de comercio con la UE y se acoge al estatus de WTO nación más favorecida. Aplicando una posición más dura en inmigración.

Liberales:

Bilateral (LIB BIL): Acuerdos bilaterales. Adopta una posición pro-empresas.

Unión aduanera (LIB CUS): Unión aduanera pero con una posición más liberal en materia de inmigración con poca pocas restricciones a la libre circulación.

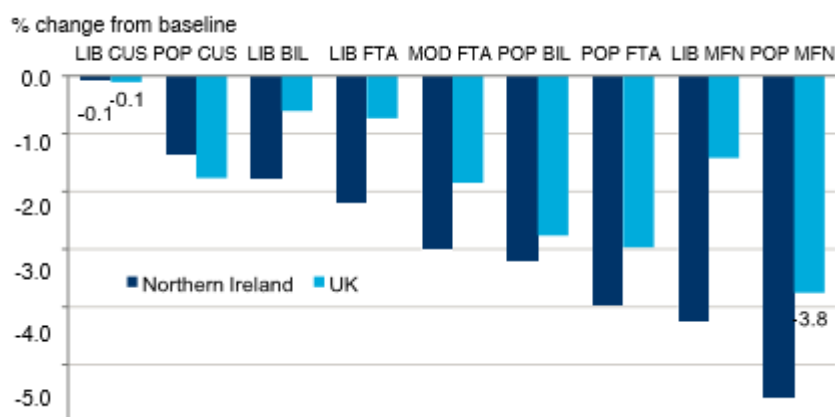
Acuerdo de Libre Comercio (LIB FTA): Acuerdo de libre comercio con acceso al mercado único.

Nación más favorecida (LIB MFN): No hay acuerdo de comercio con la UE y se acoge al estatus de WTO nación más favorecida. Aplicando una posición menos restrictiva en inmigración.

Moderado

Acuerdo de Libre Comercio (MOD FTA): Acuerdo de comercio con la UE, con la misma estructura de tarifas, imitando lo máximo posible las condiciones de comercio existentes en la Unión. Opta por un enfoque firme en inmigración.

Con respecto al efecto del Brexit en Irlanda del Norte el informe revela que, de media, el impacto en el valor añadido bruto (VAB) de Irlanda del Norte para el año 2030 es 0,7%, peor que el de Reino Unido en los cuatro escenarios más populistas y un 1,4% peor en los cuatro escenarios liberales. A continuación se muestra un gráfico con la diferencia en los 9 escenarios posibles entre Irlanda del Norte y Reino Unido:



b) Evitar una frontera dura en la isla de Irlanda

El Comité parlamentario para la UE de la Cámara de los Lores británica trata de manera extensiva el asunto de cómo evitar la imposición de una frontera dura entre ambas Irlandas en su informe *Brexit: UK-Irish Relations*³. Su propuesta es que la frontera para la libre circulación de las personas entre ambas islas se establezca en el mar irlandés como alternativa a una frontera que divida Irlanda del Norte y del Sur. Esta práctica era la que se utilizaba entre los años 1939-1952.

En el Libro Blanco para el Brexit del Gobierno británico declaró su deseo de introducir una frontera lo más fluida y libre posible entre Irlanda del Norte y la República de Irlanda. El ministro para la salida de la UE, David Davis, sugirió que el acuerdo entre Noruega y Suecia puede ser un modelo a imitar, donde se cuenta con cámaras de reconocimiento automático de matrículas. Sin embargo, este sistema ofrece muchas dudas dada la naturaleza de la frontera irlandesa, con 300 puntos de control fronterizos y una media de 177.000 camiones, 208.000 furgonetas y 1,85 millones de coches atravesando la frontera de forma mensual.

La reintroducción de una frontera entre ambas Irlandas puede desestabilizar la política local, ya que es contraria al espíritu del Acuerdo del Viernes Santo.

2. Antecedente de la unificación alemana para Irlanda

Recomendaciones:

- Se aplaude la declaración acordada por el Consejo Europeo del 29 de abril que reconoce la posibilidad de que Irlanda del Norte se convierta automáticamente parte de la UE en el caso de unificación con la República de Irlanda.
- La declaración, conocida en Bruselas como "*The Kenny Text*", es similar a la realizada en enero de 1990 por el presidente de la Comisión *Jacques Delors* sobre la cuestión de la unificación de Alemania "Alemania del Este es un caso especial".

3. Modelo económico de Unificación

Recomendaciones:

- Se reconoce que la aplicación de las reglas de la Organización Mundial del Comercio (*WTO*) y el establecimiento de una frontera

³ <https://publications.parliament.uk/pa/ld201617/ldselect/ldecom/76/76.pdf>

dura tendrá un impacto perjudicial en Irlanda del Norte y del Sur, por lo que se requiere llevar a cabo una evaluación de efectos sobre las consecuencias económicas de la reunificación.

- El Comité pide que la materia de la financiación de Irlanda del Norte y de las regiones fronterizas se mantenga de manera prioritaria en la agenda y se encuentre una solución rápida para los programas posteriores a 2020.

4. Brexit y el futuro de Irlanda; uniendo a sus ciudadanos en paz y prosperidad

Recomendaciones:

- Se recomienda el establecimiento de un Segundo Fórum para una nueva Irlanda (*New Ireland Forum 2*) para fijar el camino para alcanzar una reunificación de Irlanda de forma pacífica.
- Crear un grupo de trabajo con expertos en seguridad para diseñar e implementar planes para hacer frente a los riesgos.
- Todas las partes interesadas deben examinar, entender y solucionar los miedos y preocupaciones de la comunidad unionista con anterioridad a la celebración de un referéndum.
- Necesidad de solucionar los problemas heredados por la sociedad esbozados por el senador Frances Black y del impacto intergeneracional de los problemas en términos de consecuencias en la salud mental y abuso de sustancias.

5. El Acuerdo del Viernes Santo

Recomendaciones:

- Explorar posibles soluciones para resolver las disputas que pueden surgir por la implantación del Acuerdo del Viernes Santo, como recomienda el juez del Tribunal Superior de Justicia Richard Humphrey.

6. Referéndum como se dispone en el Acuerdo del Viernes Santo

Recomendaciones:

- Se deben aprender las lecciones de otros referéndums para asegurar que el Gobierno irlandés cumple sus obligaciones constitucionales.

7. Cambios constitucionales y legales antes y después del referéndum

Recomendaciones:

- El Gobierno debe realizar una auditoría en relación a los cambios legales y constitucionales pre y pos unificación.

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La presión migratoria en las costas italianas ha sido el tema más tratado en julio y agosto tanto en el ámbito de la política exterior italiana, como en la política interna. Al problema derivado del elevado número de desembarcos que llegan a las costas del sur de Italia, se suma un ambiente político caldeado por la cercanía de las próximas elecciones generales, (a celebrarse a principios de 2018), lo que ha obligado al gobierno y a los partidos a diseñar sus estrategias electorales.

A inicios del verano, el gobierno italiano, a la vista de que el flujo masivo de inmigrantes desbordaba todas las previsiones, intentaba concienciar a sus socios europeos para que ayudasen a Italia en la gestión de los desembarcos. En una primera reunión de los ministros europeos de Interior en Tallín, Italia consiguió introducir en la agenda compromisos para establecer nuevas relaciones con Libia, revisar el papel de las ONGs en las tareas de rescate y un replanteamiento de las repatriaciones. Al mismo tiempo, en una reunión del Frontex, se acordaba la creación de un grupo de trabajo para revisar la operación Tritón (control de fronteras en el Mediterráneo), con el fin de que se elaborara un nuevo plan operativo de lucha que ayude a combatir a las redes de tráfico de seres humanos. En este marco, se anunciaba también la elaboración de un nuevo código de conducta a aplicar a las organizaciones que rescatan a los inmigrantes en las aguas del Mediterráneo y se instaba a los estados miembros que colaboran voluntariamente en esta operación, a respetar sus compromisos y a reforzar sus apoyos. Aunque desde el Frontex se llegó a reconocer que Italia está afrontando una presión extraordinaria por el gran número de desembarcos, ningún país aceptó la solicitud de Roma de acompañar a los inmigrantes rescatados a otros puertos europeos de la UE.

Ante la insostenible crisis migratoria, y después de que la oposición pidiera al gobierno respuestas, el Ministro de Interior, Marco Minniti, en una comparecencia en la Cámara de Diputados señaló que no existían condiciones para declarar el "estado de emergencia humanitaria", anunció un cambio de las reglas en el rescate de inmigrantes para combatir a las mafias y destacó la importancia de estabilizar Libia y asegurar sus fronteras ya que, según el ministro, el 97% de los inmigrantes partes desde las costas de ese estado norteafricano.

A finales del mes de julio estaba en marcha el nuevo código de conducta que regula los rescates de inmigrantes por parte de las ONGs en el Mediterráneo, mientras que la UE, impulsada por el gobierno italiano,

suscribía un acuerdo con Libia para que cooperase en la eliminación de las mafias que trafican con inmigrantes a cambio de fondos para apoyar proyectos en ese país.

A mediados del mes de agosto, las llegadas de inmigrantes se habían reducido a la mitad respecto al mismo periodo del año anterior. Según datos del ministerio del Interior italiano, mientras que en julio de 2016 desembarcaron más de 23.000 inmigrantes, el pasado mes lo hicieron casi 11.000. El gobierno ha atribuido estos números a las medidas tomadas, y así lo ha manifestado en primer ministro Paolo Gentiloni para el que "se están viendo poco a poco resultados. Gana el Estado y pierden los traficantes". En los últimos días, los medios italianos han comenzado a recoger noticias relacionadas con las detenciones de embarcaciones ilegales por parte de la Guardia Costera libia, a la que hasta hace no mucho consideraban prácticamente cómplice de los traficantes.

No obstante, las medidas del gobierno italiano no han contado con la unanimidad de todos los implicados por lo que algunas de las ONGs que han estado colaborando en los rescates, han abandonado esta zona. Dos de las cuestiones más debatidas han sido la prohibición de traspaso de inmigrantes rescatados a embarcaciones más grandes para su traslado a puerto y la presencia de un policía armado a bordo. También dentro del gobierno han surgido tensiones. El ministro de Infraestructuras y Transporte, Graziano Delrio, consideraba que debían seguir colaborando las ONGs que no han firmado el código y afirmaba que Italia "hace la guerra contra los traficantes y no contra las ONGs".

Pero la inmigración no solo se ha convertido en un tema polémico por el número de desembarcos, sino que también la integración de los inmigrantes ha sido objeto de debate político y se ha usado como arma arrojadiza entre los distintos partidos.

En el mes de julio, cuando se debía aprobar en la Cámara de Diputados el proyecto de ley que prevé que los hijos de los inmigrantes, con al menos cinco años de residencia en el Estado, reciban la nacionalidad, el gobierno decidió su aplazamiento para el mes de septiembre. La decisión de aplazar el debate fue criticada por unos y celebrada por otros. Entre las fuerzas que aplaudieron el aplazamiento estaba Forza Italia y la "Unión de Demócratas Cristianos de Centro". También estaba a favor el secretario de la ultraderechista Liga Norte, Matteo Salvini, quien se atribuía esta "victoria" y llamaba a poner fin a lo que tacha de "invasión" de inmigrantes. Por contra, el presidente del PD, Matteo Orfini, lamentaba posponer la aprobación, sobre todo habida cuenta de que la legislatura acaba el próximo febrero.

El primer ministro, Paolo Gentiloni, explicaba que "las dificultades que han emergido en algunos sectores de la mayoría" con la que cuenta su Gobierno impedían la aprobación del proyecto antes de la pausa de verano, aunque ha admitido que su compromiso de sacar la ley (IUS SOLI) sigue intacto. Para algunos, esta no es razón suficiente para posponerlo ya que si el gobierno quisiera, sometería la norma a una moción de confianza como se ha hecho en tantísimas ocasiones en que el número de votos asegurados podría no haber sido suficiente. En este sentido es importante la postura del Nuevo Centro derecha, liderado por el actual ministro de Exteriores, Angelino Alfano, cuyos diputados no están a favor del IUS SOLI.

Lo que sí se han conseguido los políticos italianos ha sido la aprobación, en el Pleno del Senado, de la ley para eliminar las "pensiones vitalicias" a los políticos. La pensión vitalicia para los parlamentarios se introdujo en 1954 como una renta para aquellos trabajadores que hubieran abandonado su empleo para emprender la carrera política y cubrir sus necesidades una vez que dejaran la gestión pública. Esta pensión acabó siendo vista como un privilegio y algunos parlamentarios la obtuvieron a pesar de haber ocupado su escaño durante poco tiempo. La ley establece modificaciones en el cálculo en las pensiones concedidas hasta 2012 para tener en cuenta también las cotizaciones. Por otro lado, se crea un nuevo sistema de cálculo para las nuevas prestaciones que se generen a partir de 2018 que será el establecido en la Reforma Fornero de pensiones que se aprobó a principios de 2012 para todos los trabajadores. Según la prensa, actualmente hay 2.600 antiguos parlamentarios que reciben en total 240 millones de euros brutos al año. Para el Instituto Nacional de Previsión Social, con esta nueva ley las pensiones se verán recortadas en un 40%, con lo que el Estado puede ahorrar unos 60 millones de euros al año. El proyecto de ley, que debe pasar aún por una segunda lectura en el Senado, recibió el apoyo de casi todas las formaciones y obtuvo 348 votos a favor, 17 en contra y 28 abstenciones, mientras que Forza Italia de Silvio Berlusconi se ausentó de la votación por no estar de acuerdo con el carácter retroactivo de la norma. El PD y el Movimiento Cinco Estrellas (M5S) se han disputado la autoría de este texto ya que los seguidores de Beppe Grillo sostienen que su tramitación en el Parlamento se debe a las presiones que han realizado desde su bancada en los últimos tiempos.

Con poquísimas excepciones, como la anterior, en que se llega a algún acuerdo, la fragilidad parlamentaria es un hecho y ahora el gobierno teme que se compliquen más aún las cosas ante la tramitación de la ley de presupuestos que deberá ser enviada a Bruselas antes del 15 de octubre.

Situación económica

Los datos económicos publicados por el Instituto de Estadística durante los meses de julio y agosto muestran una mejoría de la situación económica.

Así, la producción industrial ha aumentado el 0,7% en mayo con respecto al mes de abril. Teniendo en cuenta el trimestre marzo-mayo, la producción industrial aumentaba el 0,2% con respecto a los tres trimestres anteriores. En términos interanuales, el incremento ha sido del 2,8%.

También la facturación ha aumentado en mayo: el 1,5% con respecto al mes de abril, lo que lleva a un dato anual (corregido por los efectos del calendario) de incremento del 7,6%. Fuerte también el incremento de los pedidos: +4,3% en un mes y +13,7% (en bruto) en términos interanuales. El ISTAT destaca el incremento interanual de la industria automovilística tanto en facturación (18,5%) como en pedidos (21,2%).

A los datos oficiales que reflejan la mejora, se une el hecho de que el FMI haya elevado en 0,5 puntos las previsiones de crecimiento para Italia. El FMI estima una subida del PIB del 1,3% para 2017, lo que, para el primer ministro, es positivo además en la medida que permite reducir la deuda y mejorar el balance de las cuentas públicas.

Por otro lado, en relación con las cuentas públicas, se ha conocido que la UE podría conceder a Italia una revisión en la reducción del déficit estructural para 2018 desde el 0,6% al 0,3% como había solicitado el ministro de Economía. En los medios de comunicación se habla de que según fuentes no oficiales, la UE solo se limitará a recordar el objetivo de alcanzar la compatibilidad entre sostenibilidad financiera y apoyo al crecimiento económico. Por su parte, Matteo Renzi pedía al inicio del verano que se suspenda durante un periodo de cinco años la aplicación de las reglas de déficit con el establecimiento de un objetivo del 2,9% para países como Italia. Esta petición fue recibida con escepticismo por las autoridades europeas y para el presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, "estaría claramente fuera de las reglas" de la UE.

Situación social

El Gobierno y los agentes sociales han realizado una serie de reuniones sobre una serie de temas sobre los que pretenden acordar en la última parte de la legislatura: jóvenes, familia, pensiones y la denominada "cuña fiscal" (es decir el peso de impuestos y cotizaciones sobre el coste del trabajo). A estos temas se añade la reforma de la negociación colectiva

El gobierno y los agentes sociales están trabajando en el documento que se debería plasmar en la próxima ley de presupuestos, a enviar a Bruselas

en octubre. Ha sido un verano caliente para los técnicos, que han estado trabajando para poner a punto las distintas propuestas, pero también para los agentes sociales con los que se han mantenido las primeras reuniones.

En la primera mesa fijada en el calendario, en el mes de julio, el Gobierno ha llevado una propuesta sobre el mecanismo de anticipo de la pensión futura de los jóvenes (en el apartado correspondiente de este Informe, sobre noticias de Seguridad Social se da una información más amplia).

Además, los tres sindicatos más representativos, CGIL, CISL y UIL se reunieron el 13 de julio en una asamblea unitaria con el objetivo de bloquear el posible un aumento de la edad para acceder a la pensión de jubilación establecido en la ley de forma automática en relación con el aumento de la esperanza de vida.

Se aprueba definitivamente la renta de inclusión social

El Consejo de Ministros ha aprobado definitivamente la Renta de Inclusión Social, la herramienta para luchar contra la pobreza que sustituirá a partir del 1 de enero de 2018 al Apoyo de Inclusión Activa (SIA) y al Subsidio de desempleo (ASDI) que ha funcionado de manera experimental hasta 2017.

La medida consiste en una prestación mensual de importe variable que va desde los 190 euros hasta los 485 euros dependiendo del número de miembros de la unidad familiar, y que tendrá una duración máxima de 18 meses. Deberán transcurrir al menos 6 meses para poder volver solicitar la ayuda.

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

La intención del gobierno, según explicó el ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, cuando se aprobó de forma preliminar en junio, es llegar a 660.000 familias, entre las que 560.000 serán familias con hijos a cargo. El gobierno cuenta con 1.700 millones de euros para este año. El servicio se activará con una tarjeta donde se cargará el importe concedido y con ella se podrán adquirir una serie de bienes delimitados. Los beneficiarios deberán participar en proyectos de reinserción social y en el mercado de trabajo. Podrán solicitar esta renta los ciudadanos italianos, comunitarios

y extracomunitarios con permiso de residencia de larga duración.

LETONIA

PRESIÓN FISCAL SOBRE LOS SALARIOS MÁS BAJOS⁴

Objetivo: desplazar la carga fiscal de los asalariados hacia los bienes muebles e inmuebles

En comparación con otros Estados miembros de la UE, Letonia aplica unos impuestos altísimos sobre el trabajo, mientras que los impuestos sobre el capital son bastante más bajos. En concreto, los impuestos que soportan los propios trabajadores son demasiado altos. La presión fiscal sobre "asalariados de bajos ingresos" (definido como trabajadores que ganan menos de dos tercios el salario medio) ronda en la actualidad el 42 % (41,9 % en 2015), una de las tasas más altas en la UE (siendo la media de la UE del 37 %, según datos de Eurostat). Esta situación evidentemente afecta a la actividad económica y al empleo.

Por otro lado, y como ya se ha comentado, la presión fiscal aplicada sobre el capital en Letonia es inusualmente baja: el impuesto sobre el capital en 2015 representó el 3,4 % del PIB (la segunda tasa más baja de la UE), mientras la media europea fue del 8,4 % PIB.

Letonia tiene, pues, margen para reducir la tributación de las rentas más bajas, compensando dichos ingresos con la elevación del tipo impositivo aplicable a las rentas procedentes del capital mobiliario e inmobiliario, según expertos de la UE (a través de sus Recomendaciones específicas por país), del Banco Mundial y de la OCDE. Esta última subrayó la necesidad de que Letonia reformase su sistema tributario, desplazando la carga fiscal de las rentas más bajas hacia otros impuestos, no solo para impulsar el empleo y el crecimiento del PIB, sino también para mejorar la igualdad y reducir el fraude fiscal. Las medidas aplicadas hasta el momento (como el aumento del mínimo exento de tributación mensual de 64 a 75 €, el incremento de la exención fiscal a las rentas procedentes de prestaciones a dependientes desde 114 a 165 € al mes, la reducción del tipo impositivo del impuesto sobre la renta de las personas físicas del 24 % al 23 % a partir del 1 de enero de 2015) han tenido un impacto muy limitado en la reducción de la presión fiscal sobre los trabajadores asalariados.

En mayo de 2017, después de más de un año de discusiones con todas las partes interesadas, el Gobierno presentó una serie de propuestas para reformar la fiscalidad letona ("Directrices Básicas de Política Fiscal para 2018-2021"). Como se indica en este documento, las propuestas de reforma se basan en un análisis de las propuestas recibidas de los

⁴ **Fuentes:** Comisión Europea.

interlocutores sociales, así como de la Comisión Europea, del Banco Mundial y de la OCDE. Todas las partes interesadas apuntaron hacia la excesiva carga fiscal sobre las rentas procedentes del trabajo en Letonia, en particular para los salarios más bajos, como uno de los principales problemas que debían abordarse.

Las líneas de acción aprobadas para reducir la carga fiscal sobre la mano de obra suponen la introducción de tipos diferenciados en el impuesto sobre la renta (20 %, 23 % y 31 % dependiendo de la tamaño de los ingresos), elevando en el IRPF la tasa impositiva a los rendimientos del capital inmobiliario, elevando y diferenciando el mínimo exento de tributación según ingresos, y aumentando el mínimo exento de tributación a los dependientes. Estas propuestas se ajustan a la recomendación de la UE relativa a la reducción de la ratio impositiva en los costos de mano de obra para los asalariados con bajos ingresos.

El 28 de julio de 2017, el Parlamento aprobaba el paquete legislativo para la reforma del sistema tributario. Se trata finalmente de un total de 11 proyectos de ley aplicación a partir del 1 de enero de 2018.

Un problema añadido: es urgente incrementar el presupuesto para Sanidad

Junto con el desarrollo del paquete legislativo que supuso la reforma fiscal, el Gobierno se comprometió a desarrollar un nuevo modelo para la financiación de la Sanidad, estableciendo una relación entre el acceso a los servicios de salud y el pago de las contribuciones a la Seguridad Social. El proyecto de ley está siendo ultimado estas semanas y está programada la introducción del nuevo modelo para principios de 2018

Paralelamente a la negociación de la reforma del sistema fiscal, en junio de 2017, después unas negociaciones difíciles y no exentas tampoco de discusión, el Gobierno tripartito decidió obtener financiación para la asistencia sanitaria aumentando las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social en un punto porcentual (aumentando la contribución de los empleadores y la de empleados un 0,5 % cada uno).

Esta decisión entra en total contradicción con el objetivo del Gobierno de reducir la carga impositiva sobre el trabajo y las restantes propuestas que aprobó en las "Directrices Básicas de Política Fiscal para 2018-2021", en mayo de 2017. Junto a esta clara contradicción se detecta además una ausencia de claridad incluso respecto a la definición de los principios básicos la financiación de la asistencia sanitaria; también destaca un posible cambio el calendario previsto. Pero el error más grave del diseño del nuevo modelo de financiación es que, incluso elevando las cotizaciones a la Seguridad Social (que conlleva una mayor presión fiscal sobre

empleadores y empleados), no se verá mejorado el acceso a los servicios de salud, pues la necesidad más imperiosa es la de elevar los salarios del personal sanitario. Por consiguiente, puede resultar en una falta de motivación para pagar aún más impuestos.

La decisión de elevar las cotizaciones a la Seguridad Social ha dado lugar a una situación en la que los ingresos de los hogares con dos o más niños en los que solo trabaja uno de los progenitores no aumentarán, sino que en su lugar podrían incluso disminuir si sus ingresos fluctúan alrededor del salario medio en el país⁵.

De acuerdo a las estimaciones del Swedbank en cooperación con el Ministerio de Finanzas, en 2018 los ingresos de familias con tres hijos en las que un solo progenitor trabaja disminuirán en comparación con la situación actual si el salario bruto es inferior a 700 euros al mes, mientras los ingresos de una familia con 4 niños y un solo progenitor trabajando también se reducirán en el momento en el que el salario no exceda de 885 euros al mes. Por el contrario, los hogares sin niños y los hogares con un solo hijo y un solo progenitor trabajando se encontrarán en una mejor situación que en la actualidad. Por ende, uno de los objetivos de la reforma fiscal aprobada no se cumplirá.

⁵ Los datos de la EPA muestran que en el segundo trimestre de 2017 la proporción de empleados que cobraban menos de 450 euros mensuales (después de impuestos) es de un 39,2 %. El número de empleados que perciben el SMI (380 euros) o inferior fue de 148.200 personas, o el 18,9%. La proporción de empleados que recibieron entre 450 y 700 euros mensuales es del 31,8 %. Y el número de asalariados que recibieron entre 700 y 1.400 euros mensuales se sitúa en un 19,7 %. Por su parte, la proporción de empleados que perciben más de 1400 euros fue del 3,7% en este trimestre.

MARRUECOS

GOBIERNO: BALANCE DE EL OTHMANI EN SEIS PUNTOS CLAVE⁶.

En el balance de los cuatro primeros meses del gobierno de Saâdeddine El Othmani, se centró en seis puntos clave.

Reformas. Aprobados nuevo proyectos de ley.

Reformas institucionales y reforma de la administración. El gobierno presume de haber aprobado, en estos cuatro meses, nueve proyectos de ley, algunos de ellos relacionados a la puesta en marcha de disposiciones prevista en la nueva constitución... Mientras tanto, el jefe del Ejecutivo también mencionó la aprobación de 65 decretos relacionados con los ayuntamientos, la reforma administrativa y la lucha contra la corrupción. Para el Othmani, esto es la demostración de la eficacia del gobierno...

Pymes: Exoneradas cinco años.

El segundo aspecto sobre el cual se centró está relacionado con el apoyo a las inversiones y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas. Recordó que la exoneración durante cinco años de las empresas de nueva creación. Un dispositivo que los poderes públicos ven como un medio para reforzar a las empresas, sobre todo durante los primeros años de su creación, periodo durante el cual son más vulnerables...

Educación: 35.000 nuevos maestros

El tercer punto de su presentación, el jefe del gobierno se centró en el espinoso tema de la educación y formación. Mientras que se continúa el trabajo para finalizar el proyecto de ley – marco sobre el sector, el ejecutivo inicia un programa nacional integrado para equipar y modernizar a las escuelas. La masificación de las clases también llamó la atención al gobierno en estos cuatro primeros meses de su mandato... El jefe del gobierno también recordó la ampliación de la categoría de estudiantes y alumnos elegibles para la concesión de becas de estudios, incluyendo por primera vez a los alumnos en prácticas en centros de formación profesional que tendrán las mismas condiciones que los universitarios....

Salud: seis nuevos hospitales

El sector de la sanidad no fue omitido en la presentación del balance gubernamental. El Othmani recordó el plan de acción 2017-2021. Que se inició con la inauguración de seis nuevos hospitales en los meses de julio y agosto, mientras que se han iniciado las obras para la construcción de otro centro de este tipo en Imintanout. También anunció de un nuevo marco reglamentario que permita garantizar al sector los recursos

⁶ Fuente: *Le360.ma*, Marruecos, 13-9-2017.

humanos necesarios. Cerró el capítulo afirmando que su equipo es consciente de los reto en este sector estratégico que no responde a las necesidades ciudadanas y se comprometió a superarlas.

Empleo: un programa nacional.

Se recordó, en lo que se refiere a este punto, la reciente aprobación por una comisión interministerial del programa nacional de promoción del empleo. Anunció la puesta en marcha de programa y contratos regionales para reforzar el papel de las regiones en este marco. El ejecutivo también parece privilegiar un matiz participativo para intentar resolver el tema del paro.

Protección social: la generalización como finalidad.

El sexto punto del balance gubernamental presentado afecta a la protección social y a la lucha contra las diferencias territoriales. Un programa especialmente dedicado a este aspecto está en curso de elaboración y debería, además, afectar al desarrollo social en el mundo rural. Planes de acción que ya fueron aprobados en este sentido y un dispositivo especial que debería ser desplegado durante el periodo 23018-2023, que debería coincidir con la generalización de la cobertura social, que ya fue iniciada con la aprobación por el Parlamento de la ley que amplía la cobertura a los no asalariados y a los independientes.

PAÍSES BAJOS

TRANSICIÓN A UNA ECONOMÍA CIRCULAR⁷

El Consejo Económico y Social (SER), órgano asesor del gobierno, define la economía circular como la que trata de manera eficiente y responsable los productos, materiales y recursos naturales en un esfuerzo por preservar la prosperidad material para las generaciones futuras. Una economía circular implica mucho más que un reciclaje eficiente. Comienza con un diseño inteligente que reduce al mínimo el uso de materias primas primarias y secundarias, y ve que pueden reutilizarse más tarde, preferiblemente sin pérdida de valor. Una economía circular puede considerarse responsable si satisface las exigencias ambientales y sociales. Estas últimas incluyen las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo en virtud de las cuales las materias primas se extraen y se convierten en producto.

Oportunidades y desafíos del mercado de trabajo

Los investigadores han estado estudiando las oportunidades económicas que la economía circular ofrece no sólo a la Unión Europea en su conjunto, sino también a los Estados miembros por separado, incluido Países Bajos. Casi todos los estudios tienen el mismo mensaje general: la transición a una economía circular creará más puestos de trabajo y ayudará a reducir más las emisiones de carbono, tan perjudiciales para el medio ambiente.

Sin embargo, es difícil modelar correctamente los efectos subyacentes utilizando los modelos macroeconómicos existentes. Las cuestiones que desempeñan un papel importante incluyen las relaciones laborales, la desaparición de los antiguos empleos frente a la creación de otros nuevos, unos conjuntos de tareas y perfiles ocupacionales distintos, y los efectos de segundo y tercer orden. Este tipo de estudio también ignora el impacto de la economía circular en el ámbito cualitativo de los trabajos. La mayoría de los estudios sólo revelan algunos de los posibles efectos económicos.

En base a un análisis más detallado, el SER ha concluido que la comprensión y estimación de los efectos en el mercado de trabajo es aún incompleta; lo que significa que existe la necesidad de realizar las siguientes investigaciones y estudios:

Estudio profundo de los aspectos del mercado de trabajo de una economía circular, y de los mecanismos y condiciones que deben

⁷ Fuente: *Key Points publication SER, Consejo Económico y Social, septiembre 2017*

cumplirse para acelerar eficazmente la economía. De particular interés son las oportunidades para reducir el costo de mano de obra intensiva de distintas actividades en esa economía.

□ Estudio de los aspectos cualitativos del mercado de trabajo circular para que los socios y todas las partes implicadas puedan asumir sus responsabilidades y asegurar que la economía circular ofrece trabajo decente y con condiciones laborales satisfactorias.

El SER cree que Países Bajos estará en mejores condiciones de demanda futura de mano de obra, apoyando el intercambio de conocimientos y el sector de la educación, por un lado, y las empresas por el otro. Estas cuestiones de sostenibilidad (incluida la economía circular) deberían incluirse en los programas escolares. Para hacer frente a este desequilibrio, las empresas deben gestionar su demanda de manera más efectiva. El enfoque personalizado necesario para abordar esta cuestión se atendería mejor mediante la inclusión de cuestiones educativas en Programa para una Economía Circular.

El SER también está a favor de facilitar el aprendizaje y la formación, algo que requiere una estrecha coordinación entre todos los interesados y partes implicadas. Las mejores prácticas también deberían difundirse en redes. Depende de las organizaciones de empleadores y sindicatos explotar sus propias redes de trabajo con este fin.

Los empresarios deben darse cuenta de que en muchos casos, tendrán estilos de gestión y organizaciones basadas en modelos comerciales circulares. Los nuevos estilos de gestión implican la participación de los empleados, lo que permite experimentar y aprender. Por lo tanto, en la gestión operativa circular, están inextricablemente ligados lo social y lo laboral. El punto es mejorar tanto el rendimiento operacional, como la satisfacción de los empleados. Además, al igual que los modelos comerciales estándar, un modelo comercial circular también debe garantizar buenas condiciones de trabajo (salud y seguridad) y puestos de trabajo de calidad.

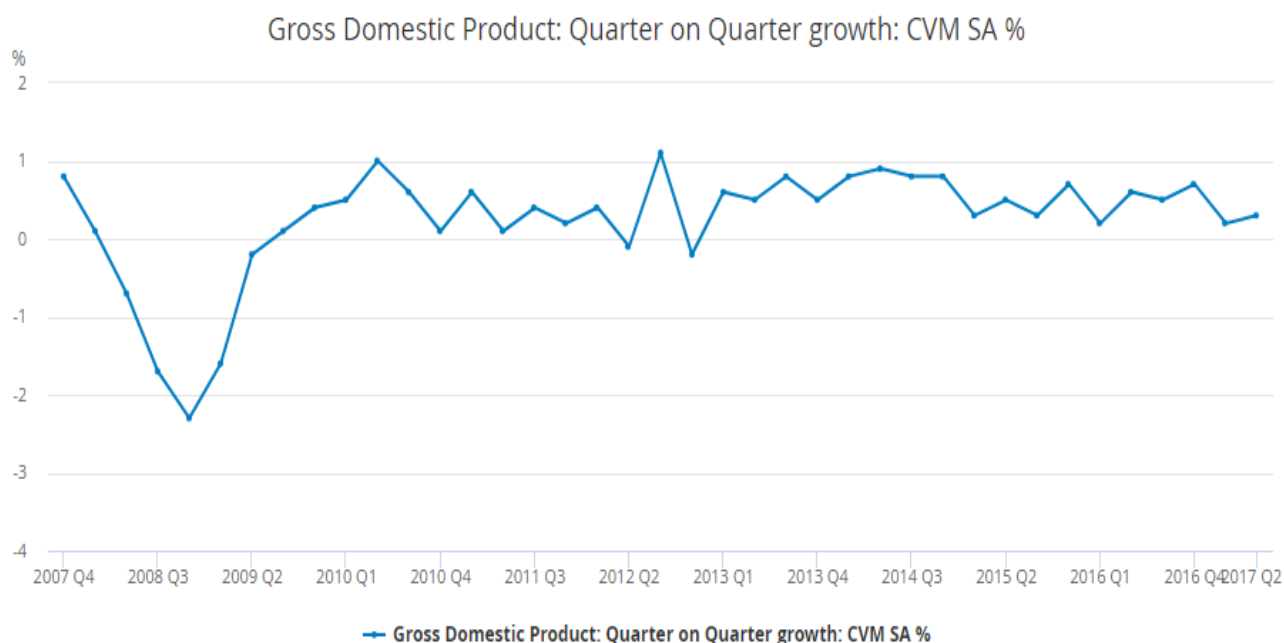
REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,3%** en el segundo trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*. En términos anuales, el PIB se ha incrementado un 1,7%.

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



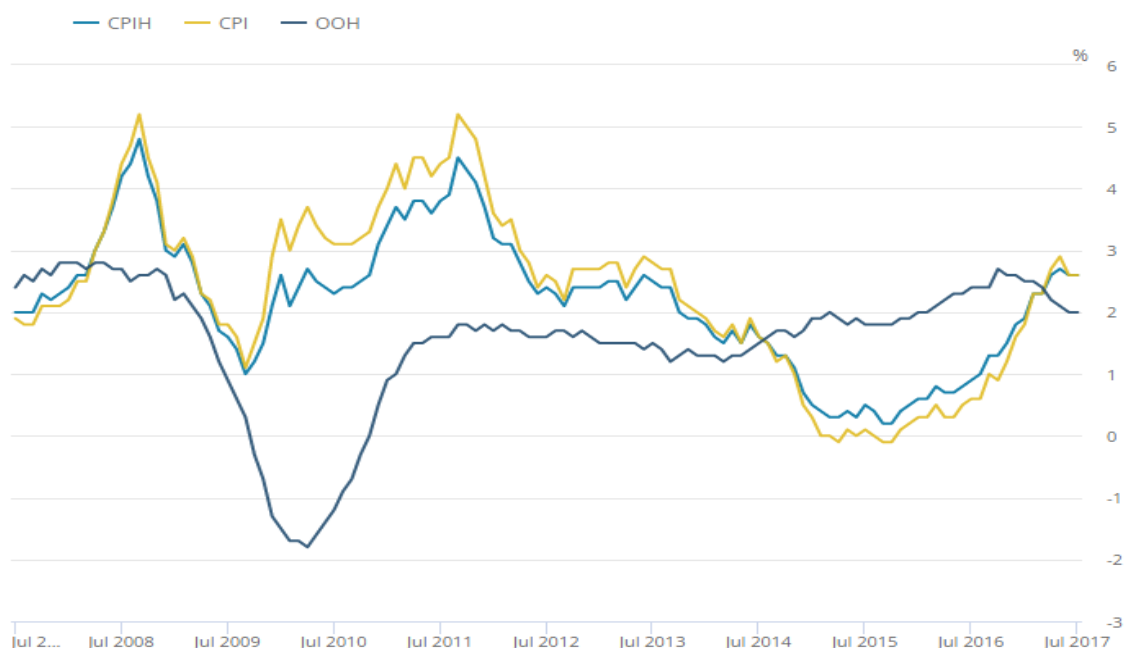
Fte: ONS

En el mes de julio de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** se ha mantenido en el **2,6%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015 y se encuentra en su índice más alto desde mediados de 2013.

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

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

UK



Fte: *Office for National Statistics*

Negociaciones Brexit: futuros acuerdos aduaneros

El pasado 15 de agosto el Gobierno británico hizo público el primero de una serie de documentos sobre la futura relación de Reino Unido con la UE. En este informe se clarifica su posición inicial para los futuros acuerdos sobre el control aduanero tras el Brexit.

En referencia a la futura relación aduanera entre ambas partes, Reino Unido intentará alcanzar tres objetivos estratégicos: asegurar unas relaciones comerciales con la UE sin conflictos, evitar una frontera dura entre Irlanda e Irlanda del Norte y establecer una política de libre comercio independiente. Con el fin de alcanzar estos objetivos, el Gobierno británico ha considerado dos estrategias:

Acuerdo aduanero simplificado

Una vez fuera de la unión aduanera, Reino Unido establecerá disposiciones nacionales sobre aduanas para facilitar los flujos comerciales en su frontera. Estos procesos deberán:

- Garantizar que las empresas declaren las mercancías que exportan o importan así como que proporcionen a la Agencia Tributaria (*HMRC*) los documentos que se les exijan.

- Permitir que HMRC verifique los documentos, compruebe que se corresponden con las mercancías e intervenga en caso de que sea necesario.
- Asegurar el pago de aranceles aduaneros y el IVA.

Bajo esta premisa, Reino Unido debería negociar una agilización del comercio con la UE así como implementar mejoras en el régimen de comercio local con el fin de facilitar el comercio tanto con la Unión como con el resto del resto de países.

En primer lugar, se buscará simplificar los requerimientos para trasladar mercancías a través de las fronteras:

- Mediante la negociación de una exención continuada del requisito de presentación de declaraciones sumarias de entrada y salida de mercancías entre Reino Unido y la UE, eliminando así una formalidad administrativa urgente.
- A través de la afiliación al Convenio de Tránsito Común (CTC), que simplifica el cruce fronterizo de los bienes.

En segundo término, se buscarán opciones para reducir la presión y los riesgos de retrasos en puertos y aeropuertos:

- Por medio de la negociación de un mutuo reconocimiento de operador económico autorizado (AEOs), permitiendo un despacho más rápido de las mercancías en la frontera.
- Mediante la implementación bilateral de una solución tecnológica en línea en los puertos, que podría consistir en la notificación previa de las remesas a través de un sistema informático (IT), vinculado a las declaraciones aduaneras y al número de registro de los vehículos de modo que no sea necesario que estos se detengan en la frontera.

En tercer lugar, se intentará contribuir a la seguridad:

- Por medio de la negociación de cooperación aduanera, asistencia mutua e intercambio de datos, replicando el nivel actual de cooperación de Reino Unido con el resto de países miembros.

Por último, se buscará reducir el tiempo y los costes de cumplir con los requerimientos administrativos aduaneros, explorando la viabilidad de medidas unilaterales, especialmente en materia de importación:

- Simplificación para las empresas tales como la realización de autoevaluaciones que permitan a los comerciantes calcular sus propios aranceles aduaneros y añadirlos a sus declaraciones aduaneras.
- Aceleración de algunos procesos de autorización a través de un aumento de la automatización y un mejor uso de la información.

- Facilitación del acceso de los comerciantes a los procesos nacionales existentes de manera que sea compatible con las obligaciones internacionales de Reino Unido, con el objetivo de reducir los requisitos a cumplir.

Nueva asociación aduanera con la UE

Un posible enfoque que se intentará explorar implicaría que Reino Unido actúe en colaboración con la UE para operar un régimen de importación que se alinee con la frontera aduanera externa de la Unión para mercancías que serán consumidas dentro del mercado de la UE, incluso si forman parte de la cadena de producción británica. Reino Unido necesitará aplicar las mismas tarifas que la UE y proporcionar el mismo tratamiento de las normas de origen para aquellos bienes que llegan al país y cuyo destino sea la UE.

Replicando la estrategia comunitaria para su frontera externa, se asegurará que las mercancías que entran a la UE a través de Reino Unido abonen los aranceles comunitarios correctos y eliminará la necesidad de que Reino Unido y la Unión introduzcan procesos aduaneros entre ellos, recibiendo los bienes el mismo trato que el obtenido hasta hora a efectos aduaneros. Además, Reino Unido podría utilizar sus propias tarifas y política de comercio para las exportaciones e importaciones con otros países y cuyo destino sea el mercado nacional.

Igualmente, se necesitará introducir un mecanismo coercitivo firme que asegure que las mercancías que no cumplan con la política europea permanezcan en el país. Reino Unido reconoce que esta estrategia es innovadora y no ha sido probada con anterioridad por lo que será necesario disponer de tiempo para desarrollarla e implementarla.

Específicamente, Reino Unido reconoce la necesidad de introducir un **periodo transitorio** que:

- Ofrezca el margen necesario a ambas partes para implementar las soluciones acordadas e introducir soluciones simplificadas y tecnológicas para crear un régimen aduanero lo más fácil posible para exportadores e importadores.
- Asegure que las empresas, intermediarios y terceros de ambas partes cuentan con el tiempo necesario para implementar estos nuevos acuerdos.

Reino Unido considera que un modelo a utilizar en este periodo de transición podría consistir en una asociación similar a la unión aduanera. Sin embargo, una vez que se produzca el Brexit, Reino Unido pretende intentar establecer acuerdos de comercio con otros países que, en caso de

no ser compatibles con el acuerdo alcanzado con la UE para este periodo de transición, no entrarían en vigor hasta la finalización de dicho período.

Negociaciones Brexit: Irlanda del Norte e Irlanda

El pasado 16 de agosto el Gobierno británico publicó su posición inicial en relación con la situación de Irlanda del Norte e Irlanda para el Brexit. El documento presenta las propuestas de negociación de Reino Unido para los siguientes asuntos:

Defender el Acuerdo del Viernes Santo en su totalidad

Reino Unido y la UE deben ser conscientes de la totalidad de los compromisos adquiridos en el Acuerdo del Viernes Santo. Para asegurar que nada socave este pacto, se requerirá la implicación cercana y detallada entre ambas partes en las negociaciones. En esta fase, se propone:

- Declarar el apoyo continuado al proceso de paz y reconocer formalmente que los derechos de los ciudadanos establecidos en el Acuerdo del Viernes Santo se continuarán aplicando.
En estas materias, Reino Unido plantea que el Acuerdo de Salida confirme que la posición actual no cambia como resultado del Brexit y que ambas partes reconocen que se mantendrá inalterable. Mientras Irlanda continúe siendo miembro de la UE la ciudadanía irlandesa conferirá la ciudadanía comunitaria con todos sus derechos, aplicando esta regla tanto a los residentes en Irlanda del Norte que sean irlandeses como a los que ostenten ambas nacionalidades.
- Acordar la continuación de la financiación del programa PEACE para Irlanda del Norte y las comarcas fronterizas de Irlanda.
Se pretende la continuación del programa PEACE IV por toda la duración acordada y explorar un futuro programa posterior al año 2020.

Mantener la Zona de Circulación Común (CTA) y sus derechos asociados

Como consecuencia del establecimiento de CTA, los ciudadanos británicos e irlandeses disfrutan de los siguientes derechos de manera recíproca:

- A la entrada y residencia en el otro estado, sin necesidad de obtener un permiso.
- Al trabajo, sin necesidad de conseguir una autorización.
- A la educación.
- Al acceso a las prestaciones sociales y al sistema de bienestar.
- A la sanidad.
- Al sufragio en elecciones locales y al Parlamento.

Reino Unido propone que ambas partes intenten adoptar en el Acuerdo de Salida un texto que reconozca el estado actual de la CTA y sus derechos asociados tras el Brexit. Reino Unido considera que esta propuesta es consecuente con las directivas comunitarias.

Evitar el establecimiento de una frontera dura para la circulación de mercancías

Reino Unido plantea que los posibles modelos para una frontera terrestre se desarrollen en base a nueve principios y criterios:

- Reconocer la importancia de evitar el retorno a una frontera dura para el mantenimiento del proceso de paz en Irlanda del Norte: evitar una infraestructura fronteriza física en cualquiera de las partes y para cualquier propósito (incluyendo aduanas y controles alimenticios).
- Respetar la totalidad de las disposiciones del Acuerdo del Viernes Santo.
- Reconocer el carácter único de la frontera terrestre, en particular, su historia y geografía, el cruce transfronterizo de los pequeños comerciantes, agricultores e individuos, la protección del movimiento diario de mercancías y la naturaleza integral de la industria agroalimentaria.
- Prevenir la creación de nuevas barreras para hacer negocios dentro de Reino Unido, incluyendo entre Irlanda del Norte y Gran Bretaña.
- Solucionar las barreras regulatorias y relativas a las aduanas necesarias para crear una frontera terrestre lo más libre posible, incluyendo exenciones de declaraciones de seguridad y protección y la no exigencia de comprobaciones en la frontera de productos y propiedad intelectual.
- Solucionar el tránsito de mercancías hacia o desde Irlanda al resto de los países de la UE a través de Reino Unido – en línea con las directivas europeas- mediante la membresía de Reino Unido a la Convención de Tránsito Común (CTC).
- Evaluar la mejor forma posible de proteger la integridad tanto de la Unión Aduanera, el Mercado único y la política de comercio como de un nuevo e independiente régimen aduanero de Reino Unido, su comercio interno y su política comercial, buscando soluciones flexibles e imaginativas.
- Tener en cuenta la importancia del comercio entre Irlanda y Reino Unido e intentar evitar un daño económico a Irlanda como miembro de la UE.
- Acordar, en la fase inicial, un periodo de transición limitado en el tiempo, conectado con la rapidez de implementación de los nuevos acuerdos en marcha, que permita una transición suave y ordenada.


Procurar mantener la cooperación, incluyendo los asuntos relativos a energía

- Cooperación Norte-Sur y Este-Oeste

Reino Unido propone que ambas partes deberían centrarse en la fase inicial de las negociaciones en alcanzar un entendimiento común sobre los principios de cooperación Norte-Sur y Este-Oeste. Esta cooperación deberá establecerse en las negociaciones sobre una futura relación de Reino Unido con la UE, debiendo incluirse los aspectos primordiales en el debate sobre la CTA y sus derechos asociados. Además, reconoce que esta cooperación requerirá de un ambicioso acuerdo de libre comercio.

- Energía

Reino Unido propone que el nuevo marco del mercado energético de Irlanda del Norte e Irlanda debería: reconocer la importancia de la cooperación transfronteriza; tener en cuenta la importancia estratégica de la isla de Irlanda para mantener suministros de electricidad y gas asequibles, seguros y sostenibles, tanto para empresas como para los domicilios; facilitar la continuación de un mercado eléctrico único para Irlanda e Irlanda del Norte y la interconexión de electricidad y gas entre la isla de Irlanda y Gran Bretaña; ofrecer seguridad a ciudadanos, inversores y empresas e incluir un periodo de transición para asegurar la implementación de los nuevos acuerdos.



RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En julio el nuevo Gobierno de izquierda formado por el PSD y la ALDE se ha instalado anunciando sus objetivos y también se ha enfrentado a las primeras manifestaciones. Unas mil personas iniciaron el domingo día 2 por la tarde delante de la sede del Ejecutivo la marcha "Juntos salvamos al país de los corruptos", «Teniendo en cuenta que cinco meses desde el inicio de las manifestaciones más amplias de Rumanía la corrupción de alto nivel está todavía lejos de ser erradicada, la sociedad civil se está movilizand», han anunciado los organizadores, afirmando que han tomado esta decisión como reacción a los acontecimientos de los últimos días, como el de poner un umbral para el abuso de poder.

El 31 de enero de 2017, el Gobierno de Grindeanu adoptó el decreto ley 13, que aplicaba varias modificaciones a los códigos penales, siendo una de ellas la de establecer un umbral de 200.000 lei (casi 44.000 euros) para el delito de abuso de poder. Tras las grandes manifestaciones de Bucarest y del país, el Decreto Ley 13 de derogó mediante otro decreto ley. El Tribunal Constitucional ha decidido recientemente que, verificando las circunstancias en las que se adoptó el Decreto Ley 13, la Dirección Nacional Anticorrupción se arrogó la competencia de efectuar una investigación penal en un ámbito que supera el entorno legal. En base a la decisión del Tribunal Constitucional de Rumanía, la Fiscalía General decidió cerrar el expediente.

Tras su adhesión a la Unión Europea en 2007, Rumanía ha registrado en los últimos años unos logros significativos en el sector de la Justicia, destacados también por Bruselas, que supervisa estrictamente este ámbito. Ahora la Comisión Europea ha pedido al Gobierno de Bucarest más detalles sobre el proyecto de reforma significativa del sistema de justicia de Rumanía, presentado este miércoles por el ministro de especialidad, Tudorel Toader, proyecto que ha provocado numerosas reacciones. La irreversibilidad de los progresos hechos por Rumanía en la lucha anticorrupción en los últimos 10 años es esencial para la Comisión Europea, según una declaración del Ejecutivo comunitario. El presidente Klaus Iohannis ha afirmado que el proyecto de reforma, muy criticado por la oposición de Bucarest, es "un ataque contra el Estado de derecho". La iniciativa que viene seis meses después de un intento del Gobierno de centroizquierda de Bucarest de relajar las leyes anticorrupción prevé incluso la reducción de las atribuciones de la Dirección Nacional Anticorrupción (DNA), que no podría investigar más a los jueces. Hay numerosos cambios, desde la manera de nombrar a los fiscales jefes

hasta la creación de una unidad especial de investigación de los delitos cometidos por los magistrados. "Si el Gobierno adopta esta mezcla de medidas y el Parlamento da el visto bueno, se borrarán los esfuerzos de Rumanía de los últimos diez años, y el sistema de Justicia volverá a un periodo en que se subordinaba a la política", ha reaccionado rápidamente el jefe del Estado. Según las leyes vigentes, el presidente nombra a los fiscales jefes, siguiendo la propuesta del ministro de Justicia y tras el acuerdo consultivo del Consejo Superior de la Magistratura (CSM), la institución que garantiza la independencia de la Justicia. Toader ha propuesto también que el ministro de Justicia, nombrado políticamente, tome el control sobre la unidad de inspección judicial, del CSM. Los analistas y los magistrados consideran que esta decisión conllevaría la injerencia de la política en el sistema de Justicia. Al mismo tiempo, la Fiscalía General considera que estas propuestas son una señal de alarma, afirmando que los fiscales no han sido consultados.

Puesto que el comienzo del mandato del Gobierno ha coincidido con las vacaciones parlamentarias, hasta la reanudación de la labor de la Cámara, en septiembre, el Gobierno ha podido emitir ordenanzas simples en aquellos ámbitos que no se someten a las leyes orgánicas. Los documentos emitidos han sido de ámbitos tales como el de las finanzas públicas y la economía, el desarrollo regional, la administración pública y los fondos europeos o la sanidad.

Situación económica

Rumanía sigue registrando un inesperado incremento económico. En el segundo trimestre de este año, el PIB ha registrado un aumento del 1,6% en comparación con los tres meses anteriores.

Rumanía ha rebasado todas las expectativas registrando un incremento récord entre los meses de junio y junio, de hecho el junior que se ha registrado en la UE. El porcentaje del 5,7% avanzado por Eurostat sigue la corriente positiva del primer trimestre, el auge económico rondando un 6% en su totalidad en los seis primeros meses del año.

Los datos evidencian también que en el segundo trimestre, en comparación con el primer trimestre, Rumanía ha registrado un incremento económico del 1,6% lo que le sitúa en el segundo lugar en la UE después de Suecia, país cuyo crecimiento económico ha sido del 1,7% dos trimestres consecutivos.

También en este caso, el avance de la economía rumana supera el promedio registrado en la UE y en la eurozona.

Los datos publicados por Eurostat son similares a los anunciados anteriormente por el Instituto Nacional de Estadística de Bucarest y confirman que la economía interior ha registrado su octavo trimestre consecutivo de crecimiento.

En opinión de los analistas, el incremento económico se ha basado últimamente en el consumo, pero también la actividad industrial ha registrado una dinámica positiva.

Andrei Radulescu doctor en economía y economista jefe de un importante banco de Rumanía amplía detalles al respecto, afirmando que «últimamente, el consumo de la población ha sido respaldado por las alzas salariales, pero por otra parte no podemos descartar el nivel reducido de los costes de financiación y la dinámica de la concesión de créditos en moneda nacional. También hemos notado señales más débiles llegadas de la esfera de la contribución de las inversiones a la dinámica de la economía, en el primer semestre de este año».

Con referencia a plazo mediano, Andrei Radulescu ha subrayado que la macroestabilidad financiera corre juniore riesgos a causa del deterioro de la competencia internacional de la economía rumana y del alto nivel del déficit presupuestario situado al límite del 3% del PIB.

En opinión del primer ministro, Mihai Tudose, los resultados confirman que Rumanía sigue una corriente positiva. Por otra parte, el líder del principal partido de oposición, el PNL, Ludovic Orban, ha declarado que el PSD en el poder, está comprometiendo las oportunidades de desarrollo de Rumanía a mediano y largo plazo. El líder liberal considera que el Ejecutivo da prueba de falta de profesionalidad y de improvisación cuando propone actas normativas que ahogan las inversiones, la iniciativa económica, y la circulación del dinero.

El líder del PNL ha puesto el ejemplo de que tras las incertidumbres generadas por el impuesto sobre la cifra de negocios, la tasa de solidaridad, la nacionalización de los fondos de jubilación privados, y el impuesto sobre la renta de las personas físicas, de nuevo, el gobierno quiere volver a introducir el impuesto especial sobre los combustibles para remendar el presupuesto estatal.

Situación social

El Gobierno ha aprobado en julio una ley que prevé que el pago de las contribuciones a los seguros médicos y los seguros sociales se haga según el salario mínimo por economía en el caso de los contratos a tiempo parcial. La excepción serán los estudiantes, las personas discapacitadas y los jubilados, en cuyo caso los empleadores podrán seguir pagando estas

contribuciones según la suma del contrato a tiempo parcial. La decisión no afecta a las personas cuyos ingresos totales alcanzan el nivel del salario mínimo bruto por país. Las nuevas normas completan el Código Fiscal y se aplicarán a partir de los ingresos correspondientes al mes de agosto.

Estas tienen por objetivo limitar las situaciones en las que se intenta evitar la aplicación del impuesto, según ha precisado el primer ministro socialdemócrata Mihai Tudose: «Se había convertido en una práctica y es hoy una práctica: mantener al empleado con un contrato a tiempo parcial, de cuatro horas, cinco horas, dos horas, y pagar la diferencia hasta el salario mínimo directamente, de manera ilegal, evitando al Estado».

El Gobierno de Bucarest ha adoptado también una ordenanza que bloquea hasta finales de este año las contrataciones en la administración pública. Las normas no se aplican en el caso de las unidades sanitarias y las instituciones de enseñanza. El Primer Ministro ha declarado que no se va a despedir a nadie, «pero habrá un inventario muy claro de aquellos que trabajan hoy para y en el sistema del Estado. Deberían trabajar en el sistema público, pero también para el Estado y el ciudadano. Y aumentaremos la eficiencia de su acto administrativo y, en concreto, la eficiencia de las estructuras que representan».

El Gobierno de Bucarest tampoco se ha olvidado de los rumanos en el extranjero y ha modificado el procedimiento para asignar las financiaciones no reembolsables para apoyar su actividad. En concreto, además de mejorar y flexibilizar el sistema de financiación, se podrán también obtener fondos para los proyectos destinados a mantener la conexión de los rumanos que se encuentran en el extranjero con el país y la promoción de sus intereses. La ministra delegada para los rumanos en el extranjero, Andreea Păstârnac, ha ofrecido más detalles: «Los fondos asignados se podrán justificar de manera menos burocrática, basándose en el alcance de los objetivos estratégicos. Otro nuevo elemento es también la posibilidad de establecer las prioridades geográficas y temáticas plurianuales para conceder la financiación y esperamos que las comunidades rumanas que hacen grandes esfuerzos para mantener y consolidar los elementos identitarios, puedan convertirse así en un beneficiario de la estrategia y la financiación del Gobierno rumano».

Para los rumanos que desean trabajar, estudiar y vivir en el extranjero, el Ejecutivo ha preparado una campaña de información que, a partir del próximo mes, se propone presentar los derechos, pero también los riesgos a los que se exponen una vez tomada la decisión de irse al extranjero.

El nuevo programa de gobierno también prevé que todas las empresas de Rumanía paguen un impuesto sobre la cifra de negocios en vez del

impuesto sobre el beneficio que va a desaparecer. Esta medida entraría en vigor el 1 de enero de 2018 y las grandes empresas dejarán de pagar el impuesto sobre el beneficio de un 16% que será sustituido por un impuesto sobre todos sus ingresos del 1%, el 2% o el 3%.

El gobernador del Banco Nacional de Rumania (BNR), Mugur Isărescu ha dicho que la institución que dirige analizará detenidamente el programa de gobierno cuando esté ultimado. Con respecto a la intención del Ejecutivo de introducir el impuesto sobre la cifra de negocios que sustituya el impuesto sobre el beneficio, el jefe del banco central ha destacado que esta idea no pertenece a ningún especialista del BNR.

Isărescu recuerda que «el impuesto sobre la cifra de negocios existe en muchos países del mundo. Yo no digo que sea bueno o malo. Las ideas que se le atribuyen al banco central están contenidas en cualquier manual de políticas económicas, así que estas ideas no deben pertenecer a alguien que trabaja en el BNR. Lo importante es quién receptiona estas ideas, cómo las receptiona y cómo las lleva a la práctica».


El primer ministro Mihai Tudose estaría de acuerdo con un impuesto sobre la cifra de negocios para las empresas pero de forma gradual y solo para determinadas actividades, informan fuentes gubernamentales. Según estas, el primer ministro espera los resultados de las simulaciones sobre este tipo de impuesto realizadas por el Ministerio de Hacienda y después tomará una decisión.

En opinión de los expertos esta medida sería perjudicial para los negocios y desencadenaría una cascada de efectos negativos. Además, advierten que la aplicación de una cuota diferencial de impuestos sobre la cifra de negocios puede crear discrepancias de competitividad entre los países que se reflejarán en el precio del producto final, lo que conlleva riesgos importantes. Rumanía puede ser acusada de transgresión de las normas de la competencia.

Los efectos de la imposición de la cifra de negocios de las empresas serán difíciles de soportar por la mayoría de las empresas de Rumanía, sobre todo las que tienen ingresos de más de 1 millón de euros (un 60% de estas tienen accionariado extranjero), tal y como se muestra en un análisis realizado por la Asociación de los Analistas Financieros de Rumanía. Según este análisis las más afectadas por las nuevas medidas serían las de los sectores de la distribución y de la venta al por menor que tienen muchos ingresos con un margen de beneficio bajo.

Este es el primer estudio de impacto de las nuevas medidas fiscales en las condiciones en que ni el Gobierno, ni tampoco los autores del programa de

gobierno PSD-ALDE han dado a conocer documento alguno de este tipo.



SUECIA

LA CRISIS DE LA VIVIENDA⁸

Suecia debe hacer frente al crecimiento persistente de los precios de vivienda y al continuo aumento de la deuda de los hogares si quiere evitar "arriesgar los empleos" y el crecimiento económico, advirtió la Comisión Europea.

Cada primavera, la Comisión publica sus recomendaciones específicas para los Estados miembros, tras haber revisado sus economías, y este año se ha instado a Suecia a tomar medidas para abordar la deuda de los hogares y mejorar la difícil situación de la vivienda. La Comisión observa que Suecia experimenta "*desequilibrios macroeconómicos*" y que, en particular, "*el persistente crecimiento de los precios de vivienda a partir de niveles ya sobrevalorados, junto con un aumento continuo de la deuda de los hogares, plantea riesgos de corrección desordenada*".

Si no se resuelven, las pérdidas podrían trasladarse al sector financiero, ya que los bancos tienen una creciente exposición a las hipotecas de los hogares, lo que a su vez podría afectar a los países vecinos de la región nórdico-báltica, donde los bancos suecos son importantes. La deuda de los hogares en Suecia ha seguido aumentando desde niveles ya altos, según el informe de la Comisión, y creció un 7,1 por ciento en 2016 y llegando a cerca del 86% del PIB, así como alrededor del 180 % del ingreso disponible. El principal factor impulsor es el aumento de los préstamos hipotecarios como resultado de los continuos aumentos de los precios de la vivienda.

Según la Comisión, los principales factores que impulsan el crecimiento persistente de los precios de vivienda son "*un tratamiento fiscal generoso de la propiedad de vivienda y de la deuda hipotecaria, condiciones de crédito acomodaticias, tasas de amortización hipotecarias relativamente bajas y una escasez de oferta de viviendas*". No está claro si un nuevo requisito de amortización hipotecaria a partir de 2016 tendrá un impacto suficiente, advierte la institución de la Unión Europea.

Las preocupaciones sobre el mercado inmobiliario sueco a nivel internacional no son nuevas: el banco suizo de inversión UBS advirtió el año pasado, por ejemplo, que la capital sueca, Estocolmo, tenía el tercer mercado inmobiliario más sobrevalorado del mundo.

⁸ Fuentes: The Local, Reuters, Swedish Press Review, Statistics Sweden (SCB).

La escasez de viviendas disponibles está ligada a *"ineficiencias estructurales en el mercado de la vivienda"*, con una construcción muy por debajo del nivel necesario y débil competencia en el sector de la construcción. Un mercado de alquiler fuertemente regulado dificulta el uso eficiente de la vivienda existente, exasperando el problema. Las consecuencias de la falta de viviendas asequibles son la limitación de la movilidad del mercado laboral, la obstaculización de la integración de los migrantes en el mercado de trabajo y el aumento de la desigualdad entre generaciones, observa la Comisión.

Es precisamente esa falta de movilidad en el mercado de trabajo de la que se han quejado los fundadores del gigante de *"streaming"* de música (retransmisión) sueco, *Spotify*, en el pasado, señalando que la falta de viviendas disponibles, dificulta el atraer a los mejores talentos y puede incluso obligarlos a buscar trabajo en otros países que Suecia⁹.

Con el fin de combatir la situación de la deuda de los hogares, la Comisión recomienda que Suecia *"limite gradualmente la deducción fiscal de los pagos de intereses hipotecarios o incremente los impuestos sobre la propiedad recurrentes al mismo tiempo que restringe los préstamos a niveles excesivos de endeudamiento"* en 2017 y 2018. Para mejorar la disponibilidad de vivienda, Suecia debería *"fomentar la inversión y mejorar la eficiencia del mercado de la vivienda introduciendo una mayor flexibilidad en la fijación de los precios de alquiler y la revisión del diseño del impuesto sobre las plusvalías"*.

La ministra de Finanzas, *Magdalena Andersson*, está de acuerdo en que hay problemas con el mercado de vivienda sueco, pero es escéptica acerca de algunas de las recomendaciones. El limitar los beneficios fiscales generosos para los propietarios de viviendas no está en la mesa, por ejemplo.

Ella es más receptiva hacia las medidas para aumentar la construcción así como un techo de deuda posible que limita el tamaño de las hipotecas basadas en los ingresos del prestatario, pues advirtió que desregular el mercado de alquiler tiene el potencial de ir mal, citando Finlandia como ejemplo. *"Hemos visto los alquileres aumentar un 40 %, pero no hay más contratos de alquiler, eso es problemático, no se crearon más oportunidades de alquiler, pero el costo de vida se hizo más caro"*.

El mercado de alquiler de Suecia está estrictamente regulado cuando se trata de empresas de alquiler municipales o reguladas por el estado, a

⁹ Spotify, que emplea a unas 1.000 personas en Estocolmo, envió una carta abierta a los políticos en abril de 2016, diciéndoles que resolvieran el problema o se podrían perder miles de empleos.

quienes se prohíbe cobrar a los inquilinos por encima de cierto nivel, pero la escasez de estas propiedades ha creado oportunidades para los propietarios privados y los precios varían mucho para los tal llamados "arrendamientos de segunda mano".

Suecia enfrenta crisis inmobiliaria pese al plan de construcción del Gobierno

Es una de las políticas de firma del Primer Ministro, *Stefan Löfven*: la **construcción de 700.000 hogares en una década** para aliviar la escasez de vivienda que tiene a las empresas preocupadas por atraer a empleados y políticos que temen una "burbuja inmobiliaria". Sin embargo, los planes de *Löfven* pueden ser castillos en el aire, dijeron funcionarios de la industria y analistas.

Décadas con niveles de construcción débiles combinados con una población en rápido crecimiento¹⁰ han hecho que los nuevos hogares sean escasos. Más del 80% de los municipios de Suecia están sufriendo escasez, un aumento del 30% desde el año pasado, dijo la Oficina Nacional de Vivienda, Construcción y Planificación¹¹. Es dicha Oficina, la que ha dicho que Suecia necesita construir 700.000 viviendas de aquí a 2025 para solucionar el actual déficit de oferta. Sin embargo, la escasez de electricistas y fontaneros va a conllevar una ralentización del ritmo de construcción previsto. Para poder cumplir el objetivo, desde el sector calculan que se necesitaría disponer de 20.000 profesionales más de los existentes.

La escasez podría ser el talón de Aquiles de una de las economías de más rápido crecimiento de Europa. Así, que los precios de la vivienda registren un crecimiento anual de dos dígitos, provocó temores de perder la competitividad de los negocios internacionales y la complicada política de los bancos centrales en una era de tasas récord.

Para el gobierno minoritario de *Löfven*, que se enfrenta a elecciones generales en 2018, el fracaso en no poder reducir la escasez de vivienda, puede convertirse en una desventaja política, ya que **la construcción de viviendas fue una de sus principales promesas de su anterior campaña electoral**. Sin embargo, las estrictas regulaciones combinadas con la falta de capacidad en el sector de la construcción, significan que los planes de *Löfven* probablemente quedarán cortos, de acuerdo con funcionarios y analistas de la industria, mientras que el estancamiento político podría significar reformas para alentar la construcción.

¹⁰ Por la inmigración.

¹¹ National Board of Housing, Building and Planning. (*Boverket*). <http://www.boverket.se/en/start-in-english/>

Los precios de la vivienda de Estocolmo se subieron un **12 por ciento en el año 2016** y hay un **tiempo de** espera de alrededor de **10 años para un piso de alquiler**.

"*Löfven puede decidir cuántas casas y pisos nuevos quiere construir, pero no puede hacer nada al respecto*", dijo *Han-Suck Song*, profesor asistente del Instituto Real de Tecnología de Estocolmo. Dijo que unos 300.000 hogares sería un objetivo más realista. *Song* dijo que las regulaciones estrictas, incluyendo una ley constitucional que permite a los municipios vetar los planes de construcción, ata las manos del gobierno.

Suecia invirtió fuertemente en viviendas durante los años 1960 y 1970, creando 1,7 millones de viviendas nuevas. Pero a principios de los noventa, la construcción se estancó. De 2010 a 2015 se crearon 158.549 nuevas viviendas, mientras que la población aumentó en 435.447 personas.

Estancamiento político

En enero de 2016, el Gobierno se sentó con la oposición con la esperanza de llegar a un acuerdo sobre cómo aumentar la construcción. Pero el centro-izquierda, que quiere más pisos de alquiler financiados por el Estado, se enfrentó con el centro-derecha, que quiere más medidas desreguladoras para fomentar la construcción privada. "*El problema con el mercado inmobiliario sueco es que no hay viviendas y no hay mercado*", dijo *Emil Källström*, portavoz del Partido del Centro después de que el centro-derecha se retiró de las conversaciones. El Ministro de Vivienda *Peter Eriksson* acusó a la oposición de carecer de la voluntad política para lidiar el problema de la vivienda.

Pero una solución política duradera es improbable dada las elecciones generales en 2018, lo que hace a los políticos reacios a tomar decisiones impopulares..

Como ejemplo, en junio de 2016, *Daniel Astenius*, de la empresa constructora *Serneke*, recibió una llamada de un cliente pidiéndole que aceptara un proyecto de casi 300 millones de coronas suecas¹². Otras empresas ya habían rechazado a *Serneke* por falta de capacidad. "*Los desarrolladores inmobiliarios no pueden encontrar constructores para sus proyectos, no hay recursos*", dijo *Astenius*.

Las cifras del Instituto Nacional de Investigaciones Económicas¹³ mostraron que más del 40 por ciento de las empresas de la construcción

¹² ¹² € = 9,5339 SEK. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

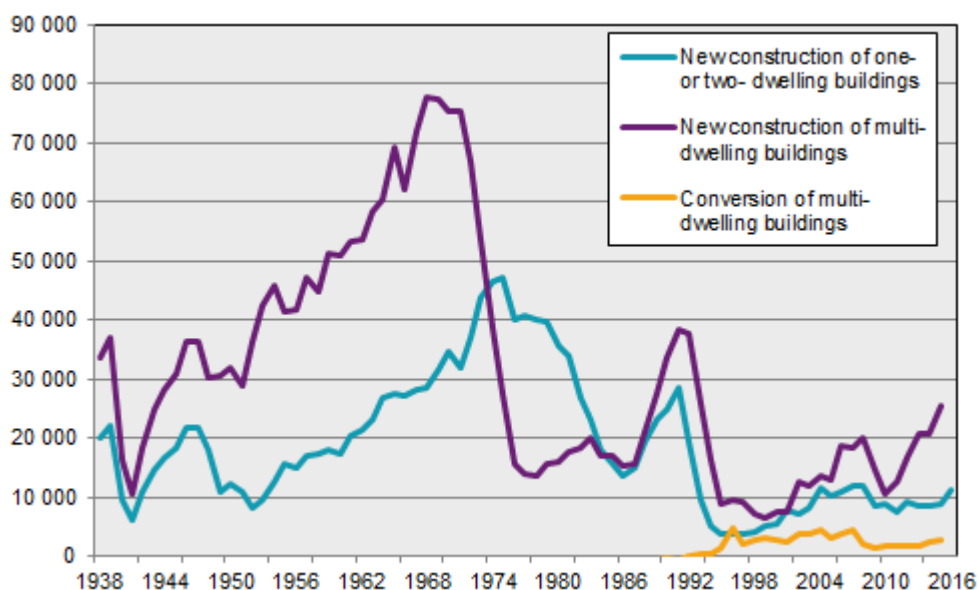
¹³ National Institute of Economic Research (NIER). <http://konj.se/english.html>

dijeron que la expansión se estaba retrasando, debido principalmente a **la falta de mano de obra**. Eso fue un fuerte aumento de alrededor de 5 por ciento hace dos años.

El número de viviendas completadas de construcción nueva está aumentando

Según un informe de las Estadísticas de Suecia (*Statistics Sweden*), en mayo de 2017, el número de viviendas completadas de construcción nueva está aumentando. El año pasado se terminaron **42.441 viviendas** de nueva construcción en total. Este es el mayor número de viviendas terminadas en nueva construcción desde el año 1992, cuando se terminaron 57.319 viviendas. Además, 3.399 viviendas se completaron mediante la conversión de edificios de viviendas múltiples existentes. Como resultado, hubo **un aumento de 45.840 viviendas en total en 2016**.

Viviendas terminadas en nueva construcción 1938-2016, Conversión de viviendas multifamiliares 1989-2016



Azul – 1938-2016 - Nueva construcción de viviendas de unifamiliares o de dos familias.

Púrpura – 1938-2016 - Nueva construcción de edificios de viviendas múltiples.

Amarillo – 1989-2016 – Conversión de edificios de viviendas múltiples.

En 18 de las 21 diputaciones provinciales de Suecia, más viviendas se terminaron en 2016 que en el año anterior. La mayoría se terminaron en la diputación provincial de Estocolmo, una de cada tres.

La historia de la crisis de vivienda en Suecia - Fondo

En los últimos años, el término "crisis de la vivienda" se ha asociado estrechamente con Suecia, en particular, aunque no se limita a la capital Estocolmo. Pero, ¿cómo ocurrió la situación en primer lugar, es realmente tan mala y hay alguna indicación de que se solucionará?

Las quejas sobre la dificultad de encontrar un lugar para vivir en ciudades como Estocolmo o Gotemburgo no son nada nuevo (el periódico, *The Local* ha estado escribiendo sobre esto durante la última década), pero en estos días la escasez de viviendas en Suecia es vista como un problema nacional. Entre 2015 y 2017, el número de municipios que informaron sobre escasez de vivienda aumentó en 72 y, en su mayor parte, no prevén que la tendencia negativa cambie en un futuro próximo. Al ritmo actual de producción, sólo 44 de los 255 con escasez saldrán de una situación de escasez en un plazo de tres años.

Entonces, ¿cómo llegó Suecia a su situación actual en primer lugar?

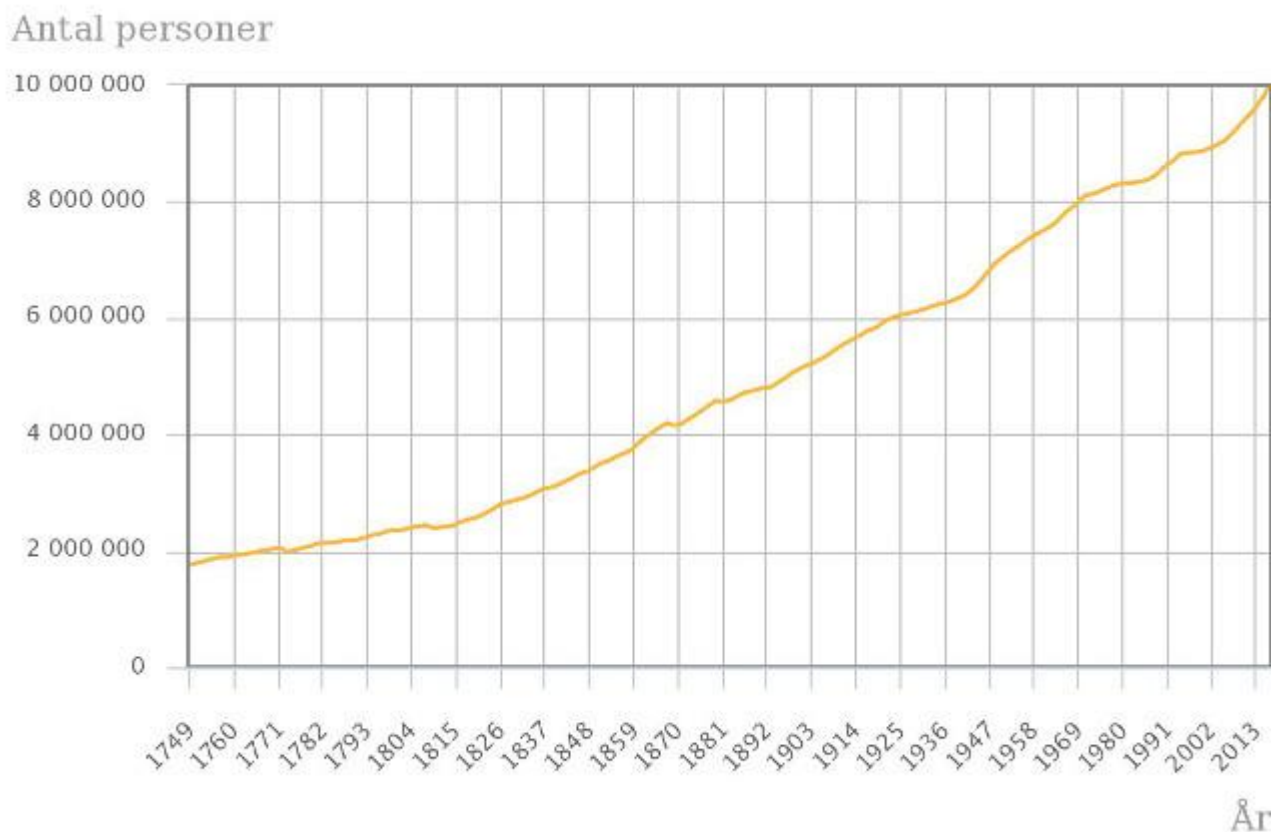
Las razones se pueden debatir, pero en lo que estaban generalmente de acuerdo los expertos con los cuales habló *The Local*, es que el **problema se está desarrollando desde hace décadas**. La mayoría dijo, que las raíces se pueden encontrar en la **década de los 90**, en un momento en que Suecia fue golpeada por una grave crisis crediticia. *Martin Grandner*, de la Universidad de Malmö, cuya investigación se especializa en la vivienda y la desigualdad en la vivienda cree que "La verdad probablemente se encuentra en algún punto intermedio. Los cambios graduales en las políticas, la legislación y el desarrollo desde la década de los 90 han hecho beneficioso para los hogares tener su propia casa (o piso de propiedad cooperativo) y para los constructores de vivienda construir un cierto tipo de vivienda: casas de villas y pisos de propiedad cooperativos (conocido como *bostadsrätter* en sueco). Se ha vuelto menos beneficioso construir viviendas asequibles mientras tanto, y los apartamentos de alquiler, si se construyen, se dirigen a los hogares de altos ingresos", agregó.

Hasta principios de los 90, los subsidios estatales destinados a estimular la producción de viviendas significaron que la tasa de construcción era alta, explicó el departamento de análisis de Boverket¹⁴ a *The Local*. E incluso cuando un crujido de crédito golpeó esa década y la construcción inevitablemente se desaceleró, el crecimiento moderado de la población significó que el impacto en el equilibrio entre las viviendas existentes y la demanda no fue inmediato, en lugar de ello, fue un "fuego lento".

¹⁴ National Board of Housing, Building and Planning. (*Boverket*).
<http://www.boverket.se/en/start-in-english/>

Un gráfico que representa el crecimiento de la población en Suecia a su nivel actual de alrededor de 10 millones. Fuente: SCB – Estadísticas de Suecia – Statistics Sweden.

Número de personas (*Antal personer*) y Año (*År*)



Con el tiempo, el crecimiento de la población entre los jóvenes y los inmigrantes, grupos económicos que no podían permitirse el tipo de casas que se estaban construyendo en los años siguientes a la crisis, señaló el jefe de análisis del mercado de la vivienda de Boverket¹⁵, Bo Söderberg: "La parte de la población que está creciendo, jóvenes e inmigrantes, se encuentra casi por definición en una situación económica más pobre, tienen menos tiempo en la cola para la vivienda estatal o municipal, tienen menos dinero y algunos están desempleados, por definición sus problemas no pueden resolverse construyendo en términos estándar, definidos por el mercado, como lo hemos hecho hasta ahora".

"**La raíz del problema** es que tenemos un sistema de vivienda donde los ingredientes clave fueron **diseñados durante la posguerra**, pero ya no son compatibles con el panorama económico actual", agregó.

¹⁵Boverket - la Oficina Nacional de Vivienda, Construcción y Planificación.

Algunos sostienen, que un aspecto que ya no es compatible con la situación económica actual es el mercado de alquiler estrictamente regulado, algo que la Comisión Europea a principios de este año advirtió que contribuye a obstaculizar el uso eficiente del parque de viviendas en el país nórdico.

En Suecia, las empresas de alquiler municipal y estatal tienen prohibido cobrar a los inquilinos por encima de un cierto nivel de precios, pero la escasez de estos tipos de propiedades y que se construye menos de ellas, significa que los propietarios privados tienen la oportunidad de cobrar excesivamente por los llamados "arrendamientos de segunda mano"¹⁶. En teoría también hay reglas que regulan la cantidad que los propietarios privados pueden permitirse cobrar, pero en la práctica, considerando el mercado de la vivienda competitivo, pocos inquilinos se atreven a cuestionar las rentas altas.

El coste de esos arrendamientos, a su vez, alienta a la gente a optar por comprar una casa o un piso, ayudando a alimentar el aparentemente interminable aumento en el coste de comprar propiedades en lugares como Estocolmo y Gotemburgo en particular. Oferta y demanda. *"Tienes que tener reglas que regulen cómo la gente se comporta en cierta medida, y hay que pensar en cómo la gente actúe económicamente. Las regulaciones de alquiler combinado con un impuesto sobre las ganancias de capital, son la razón por la cual la gente se quede con sus casas, cuando de otro modo se moverían y son estas dos cosas que bloquean el mercado de vivienda. Es difícil conseguir una casa o un piso, hay una movilidad muy pobre, y se traduce en un mal uso de las existencias"*, insistió Söderberg en *Boverket*.¹⁷

Los jóvenes son un grupo que sufre especialmente de la situación actual, y para muchos de ellos, la idea de tener su propia vivienda en un futuro próximo es cada vez más una quimera. Según un informe reciente de la Federación Sueca de Inquilinos (*Hyresgästföreningen*), casi una cuarta parte de los jóvenes de entre 20 y 27 años viven actualmente con sus padres, el número más alto desde que las cifras se registraron por primera vez en 1997, cuando la proporción fue el 15 por ciento. Sólo el 57 por ciento de las personas en ese grupo de edad tienen su propia vivienda, ya sea a través de un contrato de alquiler de primera mano o un piso de propiedad de la cooperativa (*bostadsrätt*) la menor proporción que jamás se ha medido. Estar en el mercado de trabajo por un corto período de tiempo, significa que muchos jóvenes simplemente no pueden pagar el gasto de comprar un piso o una casa, por lo que el acceso a los alquileres

¹⁶ "Second-hand leases"

¹⁷ Boverket. Oficina Nacional de Vivienda, Construcción y Planificación

asequibles es esencial. Pero esos alquileres asequibles son dolorosamente escasos, según *Erik Elmgren* de *Hyresgästföreningen*.

"Entre 2000 y 2016 alrededor de 180.000 pisos de alquiler (hyresrätt) se convirtieron en pisos de propiedad (bostadsrätt), por lo que 180.000 nuevos apartamentos de alquiler serían necesarios para compensar ese equilibrio, sin embargo, hemos tenido una producción de alrededor de 10.000 apartamentos por año. Sólo una cierta parte de las demandas de la población se alcanzan. Un 54% de las personas, que viven actualmente en un piso de alquiler (hyresrätt) en las tres ciudades más grandes de Suecia podría permitirse el lujo de comprar uno de los que se está construyendo como una nueva construcción", dijo.

Debido a su edad, los jóvenes por extensión también han pasado menos tiempo en la cola de los pocos contratos de alquiler de primera mano que están disponibles, lo que incrementa su problema. Para una idea de cuánto tiempo pueden durar las colas, en la capital sueca, el número de personas esperando un piso de alquilar de la Agencia de la Vivienda de Estocolmo (*Bostadsförmedlingen*) creció casi 40.000 el año pasado, y ahora hay casi **580.000 esperando para encontrar un piso a alquilar** a través de esta cola (aunque no todo el mundo en la cola es necesariamente activo en la caza de apartamentos).

Durante el mismo año sólo **6,900 nuevos apartamentos de alquiler fueron negociados por la agencia**. A este ritmo, tomaría medio siglo para que todas las personas en la lista de espera ganaran un contrato estándar a largo plazo. Es fácil ver, por qué los jóvenes se quedan en casa por más tiempo. Y más allá de la incomodidad de un compartir prolongado con mamá y papá, hay consecuencias mucho más graves. **La movilidad trabada de la mano de obra** es una de ellas. El estrés causado por la inestabilidad es otro.

Sin embargo, el Gobierno sueco sostiene que se están haciendo muchas cosas para cambiar la situación. Desde la Oficina del Ministro de Vivienda *Peter Eriksson* insistieron en que el Gobierno actual ha hecho la inversión de vivienda más significativa en el país durante décadas: *"El gobierno ha hecho la mayor inversión estatal en vivienda en 20 años, con **6.000 millones de coronas (SEK)**¹⁸ por año en el presupuesto, e inversión sobre todo en apoyar la construcción de apartamentos de alquiler con alquileres asequibles, apoyo a la vivienda para mayores, saneamiento de tierra, y la renovación del tal llamado proyecto de antaño "El Programa de un millón de Viviendas" (El Programa Millón, Million Program Housing)."*¹⁹

¹⁸ € = 9,5339 SEK. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

¹⁹El "Programa Millón" (Miljonprogrammet) al que se hace referencia aquí es un esquema de vivienda a partir de la década de 1960, cuando el gobierno socialdemócrata prometió

La oficina de *Eriksson* también agregó que se ha hecho una lista de propuestas para que sea más rápido, más fácil y más barato construir viviendas mientras se investiga cómo simplificar las regulaciones de construcción. *"El gobierno también ha simplificado el proceso para que los municipios puedan establecer viviendas temporales, lo que resolverá la grave escasez de viviendas para inmigrantes y estudiantes"*.

El subsidio de vivienda a particulares es mejor que el subsidio directo al constructor

En 2016, el Gobierno decidió invertir 11.000 millones de coronas entre 2016 y 2020 como subsidio a los constructores de inmobiliarios que construyen pisos (apartamentos) con un techo sobre el precio del alquiler. Sin embargo, *Catharina Elmsäter-Svärd*, directora general de la Federación Sueca de la Construcción, no cree que sea el camino correcto para resolver la crisis de la vivienda. Ella cree que es mejor dirigir unos subsidios de vivienda directos a las personas. A ella no le gusta, cuando las reglas en el mercado de la construcción cambian rápidamente, como una introducción repentina de subsidios. Eso crea incertidumbre, lo que significa que la industria se retira.

Algunos municipios han empezado a utilizar viviendas temporales en forma de casas prefabricadas "modulares", en un intento de aliviar la situación, con la ventaja de que tardan menos tiempo en ponerlas en práctica que en una vivienda tradicional (piso o casa de varias familias). Pero la reducción de las normas de vivienda en la búsqueda de alivio a corto plazo conlleva un riesgo más amplio, advirtió *Grander* de la Universidad de *Malmö*: *"Tradicionalmente hemos construido viviendas de larga duración y de buena calidad y arquitectura, veo signos de que nos estamos alejando de este ideal y empezamos a disminuir los niveles de vida, pero sólo para las personas con menores ingresos, lo que podría acentuar la polarización en ciudades"*.

Para concluir

Lo que nos lleva de nuevo a la percepción de que el sistema actual está obsoleto. El analista de vivienda de *Boverket*,²⁰ *Söderberg*, cree que, en última instancia, el problema de Suecia con la vivienda puede estar vinculado a **cuatro problemas clave del sistema** y, por extensión, que **tiene cuatro soluciones**.

construir 100.000 nuevas viviendas cada año durante 10 años. En las décadas posteriores, algunos expertos han sugerido que la tasa de construcción ya había sido la misma antes de que se anunciara el programa, pero en cualquier caso se construyeron muchos hogares y todavía se utilizan hasta el día de hoy.

²⁰ Boverket. Oficina Nacional de Vivienda, Construcción y Planificación.

"El impuesto sobre las ganancias de capital, las regulaciones de alquiler, la falta de vivienda social y la deducción de los intereses hipotecarios, son los problemas fundamentales. Los pequeños ajustes marginales al problema de la vivienda se hacen, pero tienen un pequeño efecto, cuando tienes esos cuatro grandes problemas", concluyó enfáticamente.

Por el momento no hay consenso entre los partidos sobre el tema, admitieron en la Oficina del Ministro de Vivienda *"Los cuatro problemas señalados tienen consecuencias importantes para la sociedad, y no hay consenso político sobre cómo tratarlos"*.

Por lo tanto, mientras que al Partido Verde del ministro le gustaría ver, que el impuesto sobre las ganancias y la deducción de intereses hipotecarios de vivienda se cambien, creen por otro lado que la desregulación del mercado de alquiler no es la respuesta *"eliminar los reglamentos de alquiler significaría, que muchos costes de alquiler aumentarían sin que se construya ninguna nueva vivienda."* A ellos les gustaría que las empresas municipales de vivienda hicieran más para apoyar a la situación, sin embargo, señalando que podrían *"asumir una mayor responsabilidad social de lo que muchos hacen hoy"*.

Elmgren del sindicato sueco de arrendatarios está de acuerdo en que los municipios, en particular, deberían verse obligados a trabajar más para crear viviendas asequibles. *"A algunos municipios no les importan y no construyen nada, otros construyen mucho más, incluso si hay fallas. Es difícil y costoso de construir y algunos como Uppsala, Örebro y Växjö han logrado cosas. En cierto sentido, se puede hacer si se quiere. Hay algunos municipios que hacen cosas buenas, y el Gobierno está ofreciendo apoyo financiero para la construcción de más propiedades de alquiler con rentas más bajas y trabajando muy activamente para revisar el proceso de planificación y construcción. Sólo podremos juzgar los efectos de lo que se está haciendo en años posteriores"*.

El punto final de *Elmgren* es que, al igual que la crisis de la vivienda no se creó de la noche a la mañana, ni se puede evaluar la eficacia de los intentos actuales de abordarla adecuadamente a corto plazo. Lo que sí parece claro es que más cambios deben ocurrir: mientras que las tasas de construcción han aumentado hasta en un **39 por ciento** en comparación con 2016, por ejemplo, el problema se ha acumulado durante muchos años.

Para una cierta perspectiva sobre la situación a corto plazo, *Boverket* estima que con el fin de proporcionar vivienda suficiente para que coincida con el crecimiento de la población proyectada, un promedio de **88.000**

nuevos hogares deben construirse **cada año hasta 2020**. Preguntado si Suecia está en curso para cumplir con ese objetivo, su analista *Söderberg* dice "*No, no, no ocurrirá, en la práctica no va a suceder: hay que construir muchas casas*".

Por ahora, parece que para muchos, encontrar un piso en Suecia seguirá significando la aceptación de contratos temporales de segunda mano a corto plazo y la posibilidad de moverse con regularidad²¹..

²¹ De un piso de segunda mano (subalquiler) a otro.

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES

Para cumplir con una de las promesas de campaña de Emmanuel Macron - incluir a los estudiantes en el régimen general de la Seguridad social o en aquel al que coticen sus padres- la ministra de Sanidad, Agnès Buzyn, ha indicado en su programa de actuación su intención de confiar la gestión de la protección sanitaria de los estudiantes "al régimen general o al régimen del que dependía el afiliado antes de ser estudiante" (Mutualidad social agrícola si sus padres son agricultores, régimen social de los autónomos si son trabajadores autónomos, etc.). El marco de esta reforma lo recogerá la ley de Financiación de la Seguridad social para 2018.

Delegado a las mutuas que se crearon a esos efectos en 1948, el régimen del seguro de enfermedad de los estudiantes ha sido calificado por Emmanuel Macron de "excepción francesa ineficaz y dispendiosa". Su desaparición debería permitir la simplificación de la vida diaria de los estudiantes y, al mismo tiempo, realizar ahorros.

"El problema con la seguridad social de los estudiantes es que los estudiantes deben afiliarse y desafiliarse al finalizar sus estudios", explica alguien cercano a la ministra Buzyn. "La idea es suprimir esta dificultad administrativa. Los estudiantes podrán afiliarse igualmente a una mutua complementaria de salud destinada a los estudiantes".

Pero, según Ahmed Hegazy, presidente de Emevia, una red que reúne a once mutuas regionales y emplea a 650 personas, las cosas no son tan fáciles: "Nuestra actividad descansa principalmente en la afiliación obligatoria del régimen de los estudiantes. En la Smeno (mutua estudiante que cubre el noroeste del país), 160 000 están afiliados al régimen de base, y solamente 20 000 a una de nuestras mutuas complementarias. Corremos el riesgo de desaparecer".

Mejores resultados

Tanto desde el punto de vista del ahorro en la gestión como de la calidad de los servicios, el presidente de Emevia declara resultados superiores a los del régimen general. "Nuestros costes de gestión son inferiores en un 30 % a los de las cajas primarias de Seguridad social", afirma. Según él, las mutuas de estudiantes son también más eficaces: "Cuando uno es estudiante y tienes que adelantar 150 euros para gastos de salud, tener una Seguridad social que reembolsa en menos de 48 horas es distinto que deber de esperar cinco o seis días".

Argumento que desmiente la Fage, sindicato estudiantil mayoritario y el único que apoya la reforma. En 2012, esta organización de estudiantes realizó, con la revista de consumidores *UFC-Que choisir* un estudio relativo a las mutuas de estudiantes. Con un resultado inapelable: cláusulas de contrato abusivas, plazos de reembolso de los gastos médicos y de obtención de la tarjeta de afiliado a la Seguridad social que se extienden sobre varios meses, etc.

Desde entonces, la Fage milita por la vinculación al régimen general. "La Mutua de los estudiantes (LMDE) funciona mejor desde que fue recuperada por el seguro de enfermedad", asiente Jimmy Losfeld, presidente de la Fage. "Pero, por parte de las mutuas regionales no ha cambiado nada. Es suficiente con leer las críticas de los estudiantes a su propia mutua en las redes sociales".

La Fage ya ha llevado a cabo conversaciones bilaterales con la Caja nacional del Seguro de enfermedad (CNAM), y recomienda la creación, en su seno, de una rama para los estudiantes para elaborar una política nacional, particularmente en materia de prevención.

Una perspectiva que no satisface al otro sindicato principal de estudiantes, la Unión nacional de los estudiantes de Francia (Unef): "Es importante que los jóvenes conserven su autonomía y ello pasa por la gestión de su propia salud -recalca Lilâ Le Bas, presidenta de la Unef-. El hecho de que sindicatos de estudiantes como la Unef estén presentes en la dirección de estas mutuas permite la gestión por los estudiantes y para los estudiantes. No veo cómo los asalariados de la Caja nacional del seguro de enfermedad podrían llevar a cabo nuestra prevención y comprender nuestras preocupaciones".

Además de la cobertura social de los estudiantes, el programa de actuación de la ministra Buzyn recoge, entre otros, los temas siguientes:

- Prestaciones de solidaridad

La ministra desea "un aumento específico del importe de la prima de actividad ya en 2018 (Emmanuel Macron ha prometido un alza del 50 % a nivel del SMI), y luego la revalorización de los importes del mínimo de vejez y de la prestación destinada a los adultos discapacitados a 900 euros". Esta revalorización de 100 euros podría no aplicarse en 2018.

- 15 000 millones de euros de ahorro en la esfera de la sanidad

El ahorro programado en los gastos por reembolso asciende a 15 000 millones de euros (para limitar un alza anual de un 2,3 %). Agnès Buzyn contempla "la evolución progresiva y programada a lo largo de cinco años de las modalidades de financiación de los establecimientos sanitarios, así

como de la remuneración de los profesionales liberales de la salud, en particular en el ámbito de negociaciones mediante convenio". Prevé igualmente un "nuevo plan trienal de ahorro común con las agencias regionales de sanidad y el seguro de enfermedad".

- Una delegación para la reforma de las pensiones

Agnès Buzyn desea negociar con los agentes sociales un acuerdo de método sobre la reforma de las pensiones "de aquí a la primavera": "Éste podría realizarse mediante una ley marco, a la que seguirían los textos que fuesen necesarios. El objetivo sería que su implementación comenzase en la próxima legislatura".

La amplitud del trabajo necesita, según la ministra, "la creación, por el tiempo que dure la negociación y la primera fase de la aplicación, de una delegación para la reforma de las pensiones, dirigida por uno o varios responsables de alto nivel y dependiente [de ella misma]". Dotada de su propio equipo, con acceso a todos los servicios que fuesen necesarios, su cometido sería la coordinación interministerial.

- Régimen de protección social de los autónomos

El régimen de protección social de los trabajadores autónomos será adosado al régimen general el 1 de enero de 2018, con una gestión particular que tendrá en cuenta las especificidades de este grupo poblacional y asociará a sus representantes. Aunque las implicaciones organizativas se extenderán a lo largo de varios años.

ITALIA

INFORME ANUAL DEL INPS

“Cerrando las fronteras corremos el riesgo de destruir nuestro sistema de protección social”. Lo ha declarado Tito Boeri, presidente del INPS, ilustrando en la Cámara el informe anual del Instituto. Una simulación basada sobre una hipótesis de “reset” de los “flujos en entrada de contribuyentes extracomunitarios” produciría, explicó, para 2040 “73 mil millones menos de entradas contributivas y 35 mil millones menos de prestaciones sociales destinadas a inmigrantes, con un saldo neto negativo de 38 mil millones para las cajas del INPS”. Números que comportarían “una manovrina (recorte de gastos) más cada año para tener las cuentas bajo control”. Según Boeri, por lo tanto, “los poderes públicos deben tener el valor de decir la verdad a los italianos: necesitamos a los inmigrantes para mantener en pie nuestro sistema de protección social”.

En su informe Boeri habla también de la “renta de inserción”, la medida destinada a tomar forma desde 2018. “Seguramente es un paso hacia adelante respecto a las medidas parciales introducidas en los últimos años (SIA, ASPI, social card y carta acquisti), pero es todavía una medida basada en condiciones arbitrarias categóricas” y “el importe parece ser demasiado bajo. El INPS – ha asegurado Boeri – está listo para ser la administración central que selecciona, junto con los Ayuntamientos, los beneficiarios.

Boeri ha hablado también de los factores que pueden frenar el crecimiento del empleo en Italia. “Tenemos que mirar con preocupación a la inferior contratación con contratos permanentes que los de plazo fijo, una vez que se eliminaron los fuertes incentivos contributivos de 2015”, ha afirmado. Para fomentar la contratación permanente el presidente del Inps propuso “fiscalizar una componente de las cotizaciones a principios de la carrera”. De esta manera, explicó, se sobrepasaría el riesgo, evidenciado a través del envío de “sobres naranjas” (carta con previsión del importe de la pensión futura) de “episodios frecuentes de desempleo al principio de carrera tienen efectos muy significativos sobre las futuras pensiones de los nacidos después de 1980 y, por tanto, está completamente sometido al régimen contributivo”. Fenómeno, según Boeri, relacionado con la apelación a contratos permanentes.

El presidente del Instituto abordó también la cuestión de los costes de la entidad. “Los costes de la maquina en 2016, al neto de los pagos a la contribución en impuestos sobre la renta de sus empleados, han sido 3,3 mil millones. Es decir, que frente a los aproximadamente 440 mil millones de prestaciones abonadas por el organismo, los gastos de funcionamiento

son solo 3 mil millones al año”.

Diálogo Social sobre pensiones

Una pensión de garantía con fiscalización parcial de las cotizaciones para los “jóvenes”; nuevos incentivos para favorecer las adhesiones a la pensión complementaria; “rescate” gratuito de los años de carrera universitaria y creación de un sistema para la cobertura contributiva del tiempo utilizado, sobre todo por las mujeres, para los cuidados de familiares mayores o con discapacidad.

Este es el paquete de medidas sobre las pensiones definido en la reunión entre Gobierno y sindicatos, con la idea de fijar una *road map* de acercamiento a la próxima Ley de presupuesto. Un recorrido para establecer las políticas que puedan adoptarse siguiendo los puntos de la denominada “fase dos” del Acuerdo sindical del año pasado sobre pensiones. Con un huésped no invitado que mientras tanto se ha impuesto y que los sindicatos quieren eliminar: el aumento automático a 67 años (cinco meses más del requisito actual), que se calculará a partir de 2019 por la adecuación de la edad de jubilación a la esperanza de vida. Según los sindicatos la adecuación a la esperanza de vida debería ser objeto de concertación y no fruto de automatismos administrativos. Sin embargo, para el Presidente del INPS, la adecuación automática significaría aumentar el gasto en pensiones y cargarla a las generaciones futuras.

Va tomando forma la propuesta del gobierno de garantizar a los jóvenes, que se jubilen en su totalidad con el sistema contributivo (solo tiene en cuenta las cotizaciones), una base de seguridad mínima de 650 euros, si las cotizaciones realizadas no son suficientes para alcanzar este umbral. Es la hipótesis del ministro de Trabajo Poletti, en la mesa con los sindicatos sobre la fase “dos” de la Seguridad Social. De acuerdo con las normas vigentes, los jóvenes pueden abandonar el trabajo una vez que alcanzan la edad de jubilación sólo si han madurado una pensión de 1,5 veces el “assegno sociale”, unos 670 euros, la idea es bajar este techo a 1,2 veces. Con un sistema de garantías que en cualquier caso garantiza una cantidad que no sea inferior a 650 euros, independientemente de las aportaciones efectuadas.

Para los que están próximos a la jubilación también se ha discutido la posibilidad de rebajar el umbral de ingresos requerido para la jubilación anticipada, es decir, alcanzar las cotizaciones requeridas y la edad estándar de jubilación a los 63 años y 7 meses. En la actualidad es 2,8 veces el “assegno sociale”, “sobre esto ha habido apertura, se trataría de bajarlo hasta dos veces el assegno sociale”, ha dicho Maurizio Petruccioli della Cisl.

Se han dado algunos avances en otros temas abiertos sobre la seguridad social, desde la posibilidad de revisar la edad de jubilación hasta el aumento de la esperanza de vida. "Nos gustaría destacar la gran cantidad de reticencias del gobierno para decir que el tema de la esperanza de vida está en la agenda "ha dicho el líder de la Cgil, Susanna Camusso. "Quedamos insatisfechos de las respuestas recibidas", añadió. "Hemos reiterado que para nosotros es un punto de vista fundamental. Decimos no al doble automatismo para la esperanza de vida en nuestro sistema de pensiones".

Definitivamente aprobado el Decreto sobre Anticipo de Pensión voluntario.

Después de que en julio se haya puesto en marcha el Anticipo de Pensión Social, esta semana se ha firmado el decreto del Presidente del Consejo de Ministros que pondrá en marcha, el Anticipo de Pensión Voluntario. En ambos casos se trata de préstamos bancarios avalados por la propia pensión futura. La diferencia está en que en el APE social, los intereses corren a cuenta del Estado y en el segundo caso, a costa del propio beneficiario.

Para el APE social los requisitos son: tener 63 años (estar a menos de 3 años y siete meses de la edad legal de jubilación), 20 años de cotizaciones y que la pensión futura no sea inferior a 702 euros al mes. Podrán ser beneficiarios todos los que cumplieran con los requisitos desde el pasado mayo de este año 2017. La cuota del préstamo es variable con un mínimo de interés del 2% hasta el 5,5% pero estos se podrán reducir con deducciones fiscales.

El préstamo será abonado en mensualidades. Una vez adquirido el derecho a la pensión de jubilación ordinaria, del importe de la pensión vendrá reducida la cantidad debida para la amortización del préstamo incluido el coste de un seguro que en el caso de que el pensionista fallezca antes de devolver el importe del préstamo, se hará cargo de la restitución. La posible pensión de supervivencia que genere el fallecimiento no tendrá ningún cargo. El plazo máximo de amortización es de 20 años.

Se calcula que el número de beneficiarios será de 300.000 personas en 2017 y 115.000 en 2018.

Declaraciones de Boeri sobre cotizaciones adicionales para las trabajadoras madres

El presidente del INPS, Tito Boeri rechaza la propuesta sobre "descuentos" en el acceso a la pensión de las madres, propuesta por el gobierno a los sindicatos en los últimos días en el marco de las negociaciones sobre pensiones. "Es importante evitar los atajos para afrontar los problemas de

fondo, es decir, la discriminación de las mujeres”, ha dicho Boeri durante su intervención en la Universidad *Luiss* en un acto sobre la empleabilidad de las mujeres. He leído estos días sobre la propuesta del gobierno a los sindicatos de dar la posibilidad a las mujeres madres de reducir dos años el requisito de cotización para el acceso a la pensión de jubilación. Entreveo en esta posibilidad dos riesgos –ha explicado Boeri–: la elección de acceder a la pensión no es solo de la mujer trabajadora, sino también del empresario que podría despedir a la trabajadora anticipadamente por esos mismo tiempo”. El segundo riesgo es la “diferencia de trato entre las mujeres que tienen hijos y las que han preferido potencial su carrera laboral”.

Datos sobre accidentes laborales.

Según el Informe anual del Instituto Nacional de Seguro contra Accidentes Laborales (INAIL), a lo largo de 2016 han se han tramitado 642.000 denuncias de accidente, con un ligero aumento (+0,66%) sobre el año anterior y una notable disminución (-14%) respecto a 2012. A esta cifra habría que sumar el dato del empleo sumergido, pero el trabajo irregular produce víctimas que no pueden cuantificarse. Las denuncias por “muertes blancas” han sido 1.104, en disminución respecto a 2015, cuando se registraron 1.286 fallecimientos por accidentes laborales (-12,7%), y también respecto a 2012, cuando murieron 1.365 trabajadores (.25%).

Por otra parte, aumentan las enfermedades profesionales, con 60.000 denuncias, 1.300 más que el año anterior y el 30% más que en 2012. Sigue habiendo personas que enferman por causa del amianto, con 1.600 personas afectadas en 2016 por patologías debidas a dicho compuesto. Baja, por otra parte, el número de fallecimientos por enfermedad profesional. En 2016 han sido 1.297, un -32,2% respecto a 2012. Las personas fallecidas en 2016 por causa del amianto han sido 357.

El INAIL, en su informe, avanza algunas propuestas para aumentar las políticas de prevención, que pasan también, según el Instituto, por una extensión de la base de datos. Por otra parte sería necesario extender la protección a los nuevos tipos de contratos, que se crean en relación con las nuevas tecnologías. «Las nuevas relaciones laborales, desde el “trabajo ágil” al “crow working”, pasando por el trabajo “en plataforma web”», escribe el INAIL, «hacen ambiguas algunas categorías sobre las que se basa la protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales. Es por tanto necesaria una adecuación legislativa y de coordinación entre normas y leyes”.

Proyecto de ley sobre autocertificación de enfermedad

Un reciente proyecto de Ley prevé que para los tres primeros días de ausencia por enfermedad no será necesario el certificado del médico de cabecera (son propiamente bajas laborales) sino que bastará una "autocertificación" del interesado. En las motivaciones se habla de "demasiadas certificaciones que inundan el INPS" y necesidad de simplificar.

Sin embargo, según algunos esta medida no haría más que aumentar los abusos por parte de los consabidos "listillos". «Es otra medida que va en dirección opuesta a lo que sería necesario para aumentar el nivel de productividad del empleo», dice Maurizio Stirpe, vicepresidente de Confindustria para el empleo y las relaciones industriales. «Parece una medida dirigida a aumentar el nivel de absentismo, alimentando la cultura de astucia del país».

La normativa vigente prevé que en todos los casos de ausencia por enfermedad la certificación médica que atestigua el estado de salud del trabajador debe ser enviada electrónicamente al INPS a partir del primer día de ausencia, una tarea que el médico o la estructura sanitaria deben desempeñar. La certificación tiene que certificar datos clínicos objetivamente documentados. De hecho, a falta de estas características, se aplican al médico las mismas sanciones que en caso de certificación falsa. Sanciones para médico y trabajador: multa desde 400 a 1.600 euros y reclusión de 1 a 5 años.

RUMANÍA

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LAS PENSIONES ESPECIALES

Después de que durante unos 6 meses, la coalición gubernamental centrara su atención en el esquema salarial de los empleados pagados del presupuesto estatal, ahora parece haber llegado el turno de los jubilados "especiales. Es decir no de aquellos que perciben una pensión sobre la base de lo cotizado por su trabajo, sino de exdiplomáticos, aviadores, magistrados, empleados del Ministerio de Defensa y del Interior o de los Servicios Rumanos de Inteligencia. Sus prestaciones medias mensuales superan los 8.000 lei, es decir casi 2.000 euros. Demasiado, según la mayoría de los 5,3 millones de jubilados que perciben recibe diez veces menos.

En estas condiciones, el Gobierno de Bucarest quiere modificar la ley según la cual se calculan las pensiones especiales. Sin reducir a las que se pagan en el presente, semejantes pensiones no podrán superar el salario neto que una persona cobró mientras era empleada. A la vez, las pensiones especiales no se actualizarán más en función de los aumentos salariales de los empleados sino sólo en función de la tasa de inflación.

El presidente del PSD, Liviu Dragnea, ha explicado los motivos de semejantes decisiones: «Si no intervenimos, el impacto presupuestario que en el presente alcanza los 6.000 millones lei para estas pensiones especiales, pueda llegar a 10.000-11.000 millones lei en dos años, o incluso hasta 15.000 millones. En este ritmo, en 4 o 5 años, el impacto podría bloquear la oportunidad del Estado rumano de continuar el aumento del punto de pensión para los demás millones de jubilados de Rumanía».

El Partido Nacional Liberal, en la oposición, está descontento. Según declaraciones del primer vicepresidente Ilie Bolojan, «durante la campaña electoral, el PSD no mencionó que iba a intervenir en las pensiones especiales. En cuanto a la intervención mediante ordenanza de urgencia, no aprobamos este tipo de solución porque al igual que en el caso de la Ley unitaria de salarios, al no estimar todos los efectos que una ley pueda generar, se producen efectos negativos en otros campos».

Además de los jubilados de lujo, en Rumanía hay también hijos de lujo cuyos padres se benefician de indemnizaciones por cuidado de hijos más que sustanciales calculadas en función del salario. Sin embargo, la coalición en el Gobierno ha fijado un límite máximo de estas indemnizaciones y la ministra de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu, propuso el

equivalente a 1.800 euros al mes.

Cabe mencionar también que a partir del 1 de agosto, los empleadores han empezado a pagar su cuota a las pensiones y la sanidad a nivel del salario mínimo bruto para los empleados con contratos laborales a tiempo parcial aunque sus ingresos no superen los 1.450 lei (322 euros). De este modo, se reducirán las situaciones en las que se firman contratos a tiempo parcial sólo para evitar el pago de los impuestos.

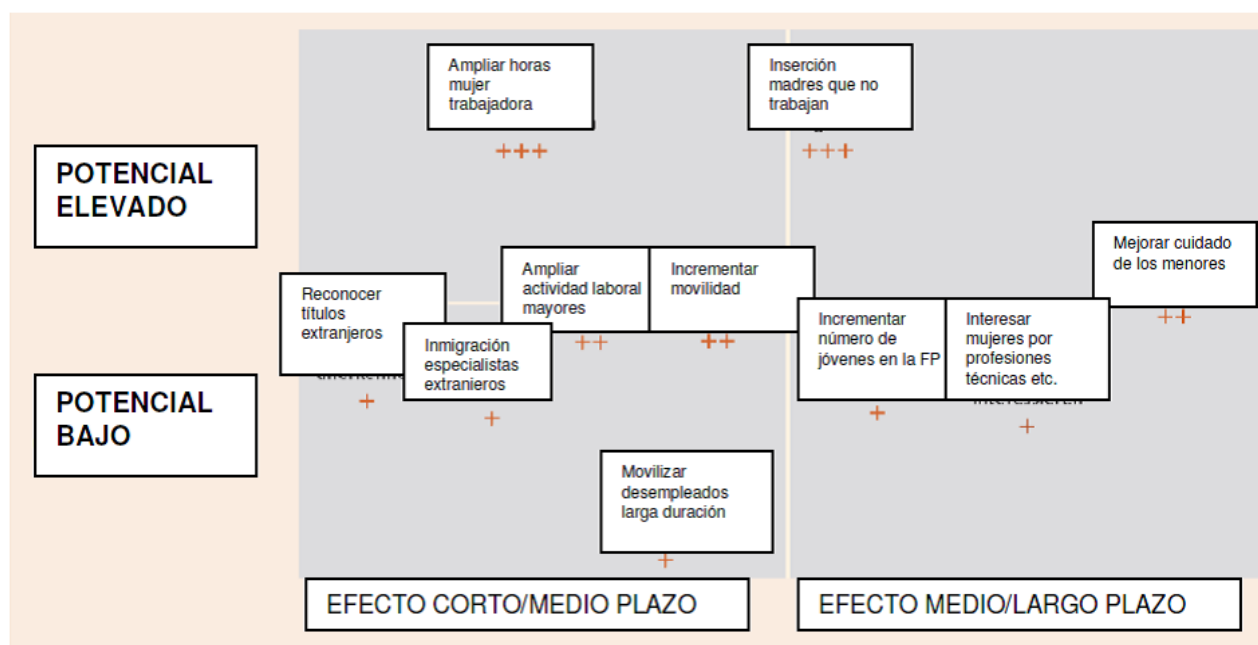


MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN NACIONAL PARA AFRONTAR LA FALTA DE MANO DE OBRA**

El Gobierno presentó el 30.8 el informe de seguimiento del Plan Nacional para afrontar la falta de especialistas aprobado en 2011 por el Gobierno. Este Plan Nacional define cinco ámbitos de actuación prioritarios: activación y mejora de la empleabilidad, mejorar la conciliación familia/trabajo, incrementar las oportunidades de formación, cualificación: formación continua y reciclaje y, por último, integración e inmigración cualificada.

El Plan Nacional incluye un pronóstico acerca la eficacia de las diferentes medidas en lo relativo a su potencial para afrontar la falta de especialistas y la celeridad de su efecto. Mientras algunas medidas, como p.ej. la ampliación del número de horas de trabajo de la mujer, encierra un enorme potencial a corto plazo, la inmigración de especialistas extranjeros es considerada una de las medidas a corto/medio plazo que tendrán un efecto menor.

Previsión de la eficacia y efecto de las diferentes medidas

Potencial

++++ Elevado

++ Medio

+ Bajo

En lo relativo a la inmigración, el Plan centra su atención en mejorar las condiciones para que los especialistas extracomunitarios puedan acceder al mercado de trabajo alemán, reduciendo considerablemente los requisitos para obtener un permiso de trabajo y eliminando la consulta previa. Menciona el incremento del uso del banco de datos de EURES para dar a conocer la oferta de empleo alemana en el conjunto de la UE.

El día de la presentación del Plan, la Canciller se reunió con las principales organizaciones sindicales y la patronal para discutir cómo afrontar la falta de trabajadores especializados. Esta reunión tripartita finalizó con la firma de una declaración conjunta en la que el Gobierno y los agentes sociales advirtieron de los riesgos que implica la falta de trabajadores especializados para la innovación y la competitividad de la economía alemana, que ya se nota en algunos sectores como la sanidad, los servicios sociales y las denominadas profesiones MINT (matemáticas, ingeniería, ciencias naturales y técnica).

En la rueda de prensa conjunta para presentar la declaración, el entonces presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) Michael Sommer, expresó su interés en reclutar especialistas en los países europeos: *“En tres de los países de la UE el paro juvenil se sitúa por debajo del 10%. Estos países son Alemania, Austria y los Países Bajos. En el resto de la UE la tasa del paro juvenil es más elevada. **España se sitúa a la cabeza con el 44,4%. Es decir, que si hablamos de especialistas opino que deberíamos centrar nuestra mirada en aquellas personas que con nosotros forman parte de la UE, una unión política y económica, y que debemos afrontar estos problemas juntos”**.*

El informe de seguimiento

El informe de seguimiento analiza los avances logrados en los cinco campos de actuación. En su presentación, la Ministra de Trabajo Andrea Nahles aprovechó para afirmar que, a pesar de los logros, *„los retos siguen siendo enormes. Para poder mantener el bienestar y el crecimiento en Alemania, debemos apoyar a todos los trabajadores para que puedan adecuarse a los cambios y a los nuevos requisitos del mercado de trabajo.”* Nahles recordó una de las propuestas del programa electoral socialdemócrata: una cuenta individual para la formación de todos los trabajadores, de la que podrán disponer para invertir en su propia formación.

El informe detalla las principales dinámicas en el mercado de trabajo: cambio estructural impulsado por la digitalización, grandes divergencias entre los mercados de trabajo regionales, crecimiento del empleo y caída

gradual del desempleo, superación de los objetivos de la estrategia UE-2020, incremento del número de estudiantes universitarios por encima del 55%, enorme dinámica de la emigración de refugiados y ciudadanos europeos.

El informe detalla los objetivos y los logros en cada una de las áreas de actuación.

En el área 1 (activación y mejora de la empleabilidad) el Plan Nacional especifica los siguientes objetivos:

- + - Aumentar al 60% la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años de edad (objetivo nacional UE-2020)
- + - Reducir al 20% el porcentaje de desempleados de larga duración (objetivo nacional UE-2020)
- + - Incrementar al 73% la tasa de empleo de las mujeres de 20 a 64 años (objetivo nacional UE-2020)

En un contexto de crecimiento de empleo, la tasa de empleo femenino pasó del 71,1% en 2011 al 74,5% en 2016 y la de los mayores de 55 años en el 68,6% en 2016 alcanzando con ello el objetivo previsto. El número de desempleados de larga duración pasó de 1,1 millones en 2011 a 723.000 en 2016.



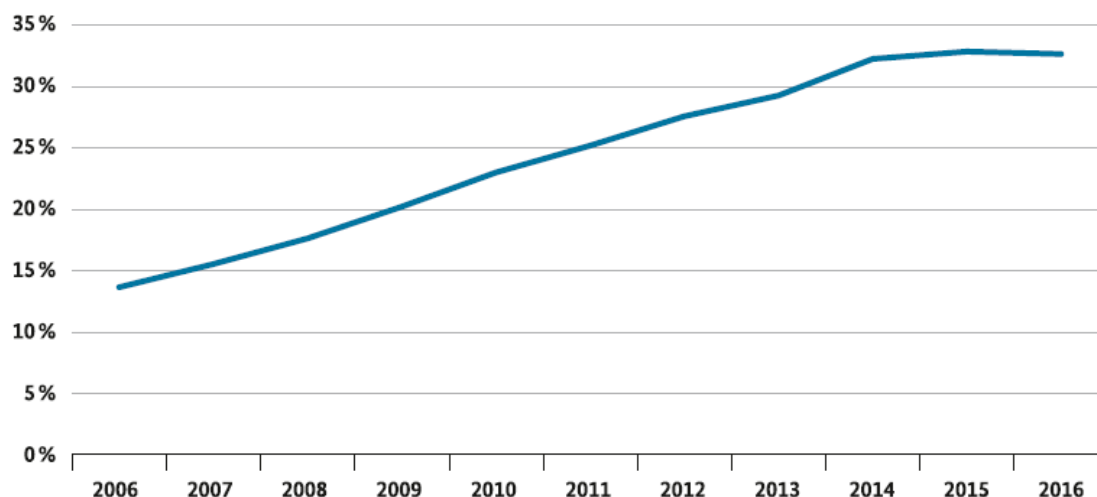
El informe señala que todavía resultan poco satisfactorios el elevado porcentaje de mujeres con una jornada parcial y las dificultades que tienen las personas con una discapacidad para acceder al mercado laboral.

Selección indicadores campo actuación 1: Activación y mejora de la empleabilidad											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de empleo 20 a 64 años	71,1%	72,9%	74,0%	74,2%	75,0%	76,5%	76,9%	77,3%	77,7%	78,0%	78,6%
% trabajadores sujetos a cotización, 20 a 64 años	50,8%	52,1%	53,4%	53,4%	54,4%	55,5%	56,5%	56,9%	59,1%	60,1%	61,0%
Tasa de empleo 55 a 64 años	48,1%	51,3%	53,7%	56,1%	57,8%	60,0%	61,6%	63,6%	65,6%	66,2%	68,6%
% trabajadores sujetos a cotización, 55 a 59 años	45,3%	46,3%	48,0%	48,8%	49,9%	51,6%	53,0%	54,2%	56,5%	58,0%	59,2%
Tasa de empleo 60 a 64 años	29,7%	34,9%	35,15	38,6%	41,0%	44,2%	46,5%	49,9%	52,6%	53,3%	56,0%
% trabajadores sujetos a cotización, 60 a 64 años	15,6%	18,4%	20,5%	23,5%	26,1%	27,6%	29,4%	31,9%	34,9%	35,6%	37,5%
Tasa de empleo femenino, 20 a 64 años	65,0%	66,7%	67,8%	68,7%	69,7%	71,3%	71,6%	72,5%	73,1%	73,6%	74,5%

En la segunda área (conciliación familia y trabajo) los objetivos son los siguientes:

- + - Incrementar el número y la jornada de madres trabajadoras
- + - Reducir el número de padres y madres solteros que dependen de la prestación no contributiva por desempleo
- + - Incrementar el número de mujeres en puestos directivos

El informe destaca el enorme potencial que encierran las medidas para promover la conciliación familia/ trabajo. En 2015, trabajaba el 43% de las mujeres con el hijo más joven entre uno y dos años y el 58% de las madres con el hijo más joven entre dos y tres años. Destaca la importancia de contar con una estructura suficiente para garantizar la atención de los hijos menores de tres años, que ha mejorado considerablemente desde 2006.

Tasa de cobertura para la atención de menores de tres años, 2006 a 2016

Desde 2011, el número de padres y madres solteras que dependen de la prestación no contributiva pasó de 616.000 a 539.000. No obstante, un tercio de este colectivo continua excluido del mercado de trabajo y el 94% de los beneficiarios de esta prestación son mujeres. Tampoco parece suficiente el 29% de mujeres en puestos directivos, que no ha mejorado desde 2011. Por otro lado, sí ha aumentado el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en bolsa y con representación sindical, que en 2011 se situaba en el 10% y alcanzó el 28,1% en 2016.

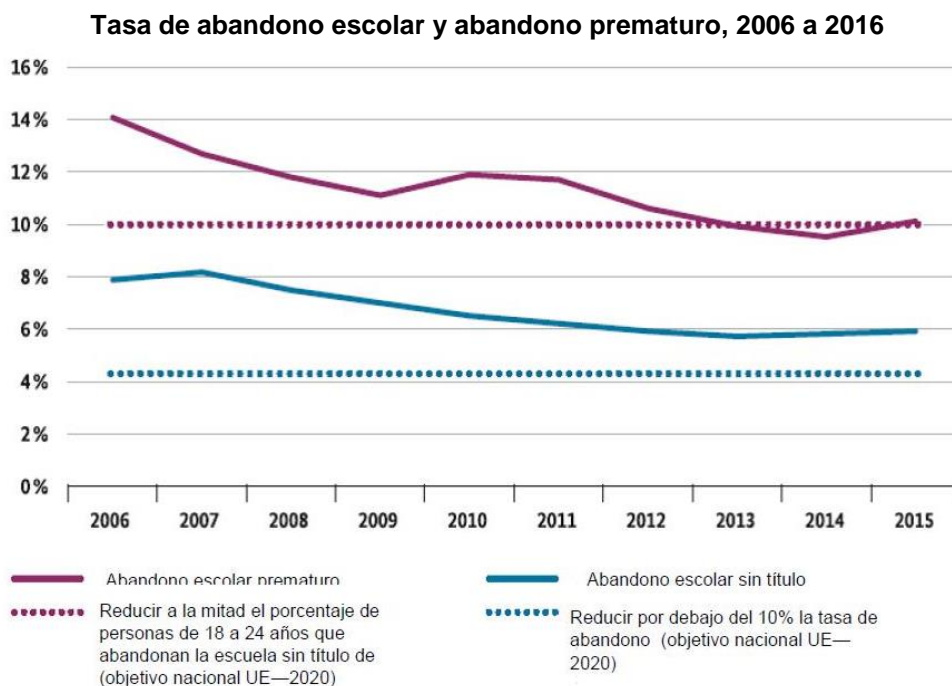
Selección indicadores campo actuación 2: Conciliación familia y trabajo											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de empleo madres con al menos un hijo menor, 20 a 64 años	64,1%	65,3%	65,5%	66,8%	67,9%	70,4%	71,2%	71,7%	72,1%	72,5%	73,2%
Tasa de empleo madres con hijo más joven menor de 3 años	43,8%	43,7%	42,1%	44,7%	46,2%	51,7%	51,8%	52,6%	54,4%	55,2%	55,3%
Tasa de empleo madres con hijo más joven menor de 1 a 2 años	32%	32%	36%	38%	40%	41%	42%	42%	42%	43%	
Jornada semanal media trabajadores con al menos un hijo menor	25,0	24,9	25,1	25,2	25,4	25,6	25,8	26,0	26,4	26,5	26,9
Tasa de atención menores de 3 años	13,6%	15,5%	17,6%	20,2%	23,0%	25,2%	27,6%	29,3%	32,3%	32,9%	32,7%

Los objetivos de la tercera área (incrementar las oportunidades de formación) se centran en el ámbito pre-escolar y escolar:

- + - Potenciar la participación educativa preescolar
- + - Reducir la tasa de abandono escolar a la mitad

- + - Reducir por debajo del 10% el porcentaje de personas de 18 a 24 años sin título de graduado escolar (objetivo nacional UE-2020)

El informe señala que no se ha logrado reducir a la mitad la tasa de abandono escolar que pasó del 7,5% en 2008 al 5,9% en 2015. Tampoco ha habido avances en la reducción de la tasa de abandono escolar que se mantiene en el 11,8%, porcentaje idéntico al registrado en 2011.



Si bien en 2015 el porcentaje de personas de 18 a 24 años sin título de graduado escolar se situó en el 10,1%, en los últimos años apenas ha habido avances.

Selección indicadores campo actuación 3: Incrementar las oportunidades de formación											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de abandono escolar	7,9%	8,2%	7,5%	7,0%	6,5%	6,2%	5,9%	5,7%	5,8%	5,9%	
Tasa de abandono escolar alumnos extranjeros	16,8%	16,0%	15,0%	13,8%	12,8%	11,8%	11,4%	10,7%	11,9%	11,8%	

El Gobierno ha fijado los siguientes objetivos para el cuarto campo de actuación (formación continua y reciclaje):

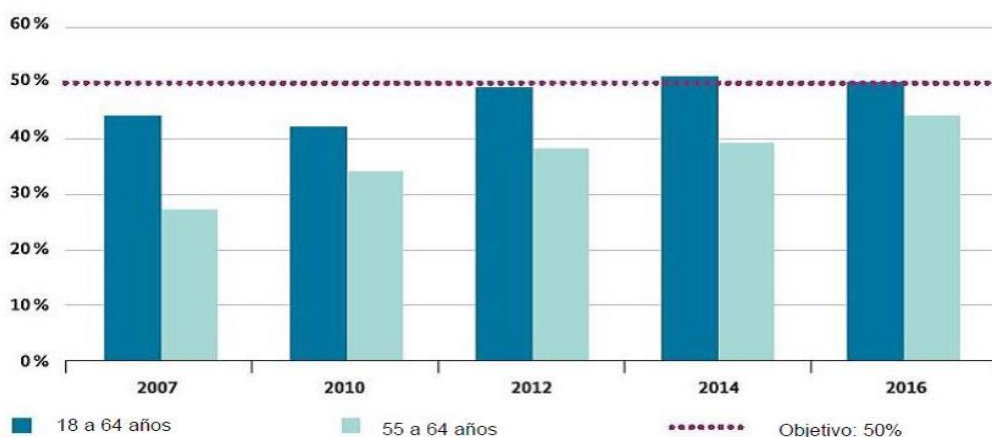
- + - Reducir a la mitad (8,5%) el porcentaje de personas entre 20 y 29 años sin título profesional.

- + - Incrementar el número de graduados y facilitar el acceso a los estudios universitarios de personas con una titulación profesional.
- + - Incrementar hasta el 42% las personas de 30 a 34 años con una titulación universitaria o similar (objetivo nacional UE-2020).
- + - Incrementar hasta el 50% el número de trabajadores que participan en medidas de formación.
- + - Incrementar el número de mujeres que estudian o cursan una formación en profesiones relacionadas con las matemáticas, ingeniería, ciencias naturales y técnica.

El porcentaje de jóvenes que inician estudios universitarios se sitúa en el 55,5%, un 10% más que en 2010. Aproximadamente un tercio de las personas de 30 a 34 años cuentan con una titulación universitaria. Es probable que en los próximos años este porcentaje aumente considerablemente. No se ha logrado incrementar la participación femenina en las carreras técnicas / ingenierías que se mantiene estable en el 30%.

En 2016, aproximadamente la mitad de los trabajadores participó en alguna medida de formación, no obstante el porcentaje de trabajadores mayores es sensiblemente inferior a la media.

Participación de los trabajadores en medidas de formación, 2007 a 2016



Por último, no se ha logrado alcanzar el objetivo de reducir a la mitad el porcentaje de personas entre 20 y 29 años sin título profesional.

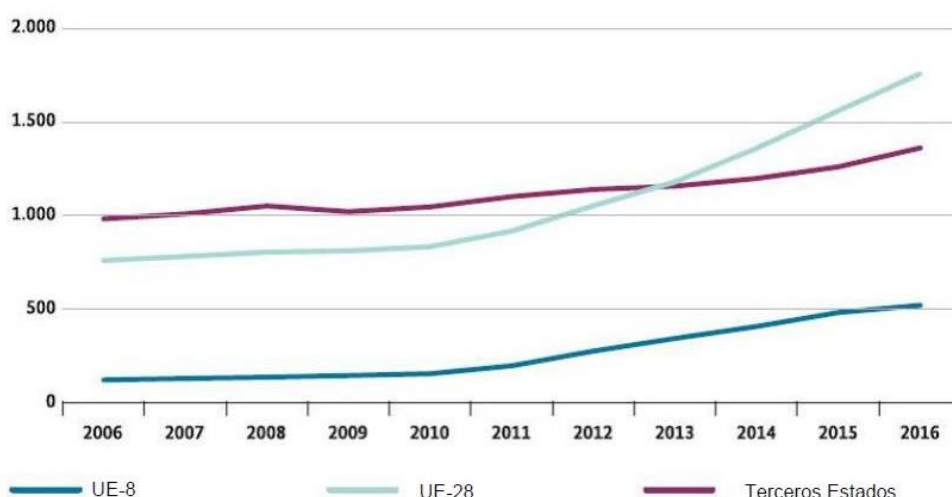
Selección indicadores campo actuación 4: Formación continua y reciclaje											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% de personas de 20 a 29 años sin título profesional y que no están realizando una formación						13,3%	13,1%	12,7%			
% de jóvenes adultos que inician estudios universitarios	35,6%	37,0%	40,3%	43,3%	46,0%	55,6%	55,9%	58,5%	58,3%	58,2%	55,5%
% de personas de 30 a 34 años con un título superior	25,8%	26,5%	27,7%	29,4%	29,7%	30,6%	31,8%	31,9%	31,4%	32,3%	33,2%
% de personas de 18 a 64 años que participan en algún programa de formación		44,0%			42,0%		49,0%		51,0%		50,0%
% de personas de 55 a 64 años que participan en algún programa de formación		27,0%			34,0%		38,0%		39,0%		44,0%

Los objetivos del quinto campo de actuación apuntan a mejorar la inserción laboral de los ciudadanos extranjeros residentes en Alemania.

- + - Mejorar la inserción laboral de los extranjeros.
- + - Agilizar y hacer más transparentes los procedimientos de convalidación de titulaciones extranjeras.
- + - Orientar la política de inmigración en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta aspectos relacionados con la integración.

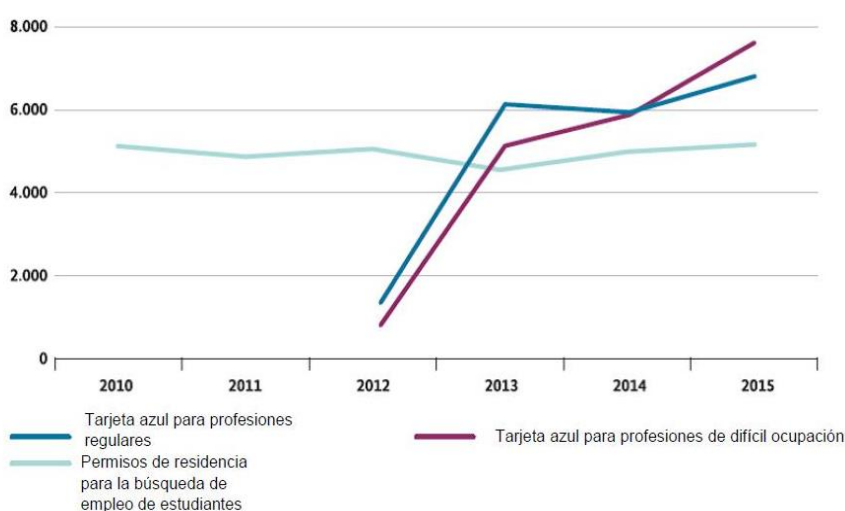
El informe constata que se ha producido un incremento importante del número de trabajadores extranjeros, pasando el número de ciudadanos de la UE-28 con un trabajo sujeto a cotizaciones de 195.000 en 2011 a 550.000. Los trabajadores europeos ascienden a 1,8 millones de trabajadores, el 6% sobre el total de los trabajadores sujetos a cotizaciones en Alemania. El incremento de este colectivo fue espectacular, entre 2013 y 2016 aumentó un 50% (+582.000 personas).

Trabajadores extranjeros sujetos a cotizaciones, 2006 a 2016



El número de Tarjetas Azules expedidas por las autoridades alemanas experimentó un incremento del 30% desde 2013, situándose en aproximadamente 7.000 en 2015. Los permisos de residencia que autorizan a los estudiantes extranjeros a buscar en empleo en Alemania, una vez que hayan finalizado sus estudios, no han experimentado un incremento similar. En 2015, fueron concedidos aproximadamente 5.000 permisos, un incremento de 307 en comparación con 2011. Por último, el número de solicitudes de convalidación de un título extranjero pasó de 10.889 en 2015 a 22.040 en 2016.

Permisos para estudiantes y tarjetas azules, 2010 a 2015



Selección indicadores campo actuación 5: Integración e inmigración cualificada											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabajadores sujetos a cotizaciones UE-8	118	126	133	142	152	195	275	344	409	485	550
Trabajadores sujetos a cotizaciones UE	758	780	803	810	832	917	1.053	1.182	1.363	1.565	1.764
Trabajadores sujetos a cotizaciones terceros estados	972	998	1.041	1.010	1.036	1.092	1.130	1.148	1.189	1.252	1.353
Tarjeta azul UE para profesiones regulares							1.328	6.150	5.594	6.827	
Tarjeta azul UE para profesiones de difícil ocupación							788	5.140	5.894	7.641	
Solicitudes de convalidación de título							10.889	16.700	19.806	22.040	
Permisos de residencia para la búsqueda de empleo después de finalizar los estudios en Alemania	2.31	2.856	3.753	4.418	5.141	4.875	5.069	4.544	4.999	5.182	4.557

Los retos centrales identificados por el informe son: lograr aumentar la tasa de empleo femenino centrado en el empleo regular y sostenible; incrementar los fondos destinados a la formación y cualificación, incluido el aprendizaje de por vida poniendo especial énfasis en la formación de las personas con un nivel de formación bajo; gestionar y dirigir los flujos migratorios de trabajadores especializados; y centrar los esfuerzos en lograr que los trabajadores consigan adecuar sus conocimientos y habilidades a los cambios inducidos por la digitalización.

El informe del Gobierno constata avances sobre todo en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Reconoce que la falta de trabajadores especializados es acuciante en algunas regiones y sectores como p.ej. la sanidad y la atención a la dependencia, pero niega que exista una falta generalizada de trabajadores. Parte de la base de que la digitalización creará empleo en el sector de los equipos y los servicios digitales, los servicios para empresas y el I+D, y cree que compensará la pérdida de empleo en otros sectores. Destaca la creación de empleo en las profesiones relacionadas con las TIC, dirección y organización de empresas, publicidad y marketing. Además pronostica que la denominada industria 4.0 impulsará el empleo en el ámbito de la mecatrónica, así como en la construcción de maquinaria y vehículos.

El Gobierno apuesta por agotar los potenciales endógenos aunque reconoce la importancia de la inmigración de trabajadores cualificados. Así recuerda que el número de especialistas que entraron a Alemania haciendo uso de la Tarjeta azul aumentó un 30% desde 2013. Por otra parte, cree que a medio y largo plazo los 1,1 millón de refugiados que se trasladaron a Alemania en 2015 podrán ser decisivos para afrontar la falta de trabajadores, a pesar de que muchos de ellos aún no dispongan de las

cualificaciones y los conocimientos que precisa el mercado de trabajo alemán.

El informe sobre la falta de trabajadores especializados

Según un estudio independiente del instituto de investigaciones Prognos encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se estima que el déficit de trabajadores cualificados llegará a los 3 millones en 2030 y que seguirá creciendo en los años siguientes, hasta situarse en los 3,3 millones para 2040. El informe identifica el cambio demográfico y, en concreto, el envejecimiento de la población como la principal razón para esta situación. La población en edad laboral podría contraerse en un 10% hasta 2040. Todos los escenarios que maneja Prognos parten de un saldo migratorio neto anual de 200.000 personas, los autores no se pronuncian sobre el efecto que la entrada masiva de refugiados podría tener sobre el mercado laboral.

A diferencia del análisis del Gobierno, el informe de Prognos identifica una situación precaria en prácticamente todos los sectores de la economía alemana. Faltan sobre todo trabajadores con una formación profesional o con una titulación universitaria, mientras que aumenta el riesgo para los trabajadores sin formación alguna de caer en situación de desempleo. Entre estos últimos, destacan los trabajadores del sector de la seguridad, conductores, logística, contabilidad y servicios inmobiliarios. La creciente competencia económica a nivel global, el cambio de los patrones de consumo y la digitalización afectarán a diversas profesiones en prácticamente todos los sectores. Estos perderán en importancia mientras que aumentará la necesidad de poder contar con trabajadores altamente especializados.

El estudio recomienda invertir en la formación de mano de obra dentro del país. Abogan por reforzar la formación profesional señalando que los avances en la formación académica han sido considerables en los últimos años. Señalan asimismo que resultará imprescindible mejorar la formación de los trabajadores.

Los autores proponen además facilitar la vuelta al mercado laboral de las personas que hayan interrumpido su actividad laboral por motivos familiares y fomentar que los trabajadores mayores aplacen su jubilación. Ambas medidas podrían reducir en 2 millones de personas el déficit de trabajadores especializados. Creen además que habría que intentar convencer a los trabajadores con una jornada parcial que opten por una jornada completa. Por otra parte, uno de los instrumentos que podría tener efecto en un período muy breve es la mejora de la oferta de atención a menores, medida que facilitaría la inserción laboral, sobre todo de las madres.

Reacciones al informe

El grupo demócrata-cristiano afirma en su nota de prensa que „la falta de trabajadores especializados y cualificados es el mayor freno para el crecimiento y la expansión de las empresas“. Destaca que el Gobierno ha realizado considerables esfuerzos para lograr la inserción laboral de los inmigrantes pero reconoce que „hoy en día sigue habiendo en Alemania entre 1 y 1,5 millones de personas cuyo potencial está siendo desaprovechado. Se trata de personas que por razones muy diversas relacionadas con el estado de salud, el idioma o la cualificación no han sido integradas en el mercado de trabajo.“ Señalan que la solución no radica únicamente en poner a disposición fondos estatales sino que invitan a los empresarios a involucrarse en este proyecto. Destacan la importancia de la formación dual, el incremento del empleo femenino y la formación de los jóvenes entre 25 y 35 años que no disponen de una titulación profesional. La CDU/CSU propone para ello una Estrategia Nacional para la Formación Continua.

La oposición es sumamente crítica con el Gobierno. Los Verdes acusan al Gobierno de no haber reaccionado a tiempo, p. ej. flexibilizando la edad de jubilación y la jornada laboral. Reclaman una ley de inmigración que facilite la contratación de especialistas en el extranjero. Critican la normativa actual por ser excesivamente burocrática. En 2016, solamente 84.000 especialistas extranjeros accedieron al mercado de trabajo alemán por alguna de las vías reguladas por ley. Los Verdes señalan que esta cifra es claramente insuficiente.

La Izquierda cree que parte de la falta de especialistas se debe sobre todo a retribuciones muy bajas y a condiciones de trabajo poco atractivas. Ponen como ejemplo el sector de la atención a la dependencia. Acusan a los empresarios de renunciar a la contratación de inmigrantes, de personas con un nivel de formación bajo y de aquellas que se han visto obligadas a interrumpir su vida laboral. Reclaman más fondos para la formación continua así como un derecho subjetivo a la misma y un mayor esfuerzo para convertir en completa la jornada parcial y lograr la inserción laboral de los desempleados.

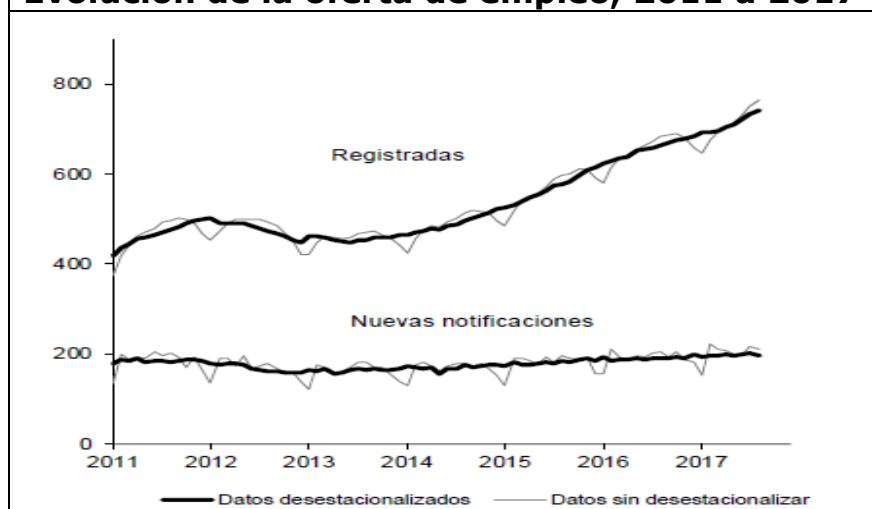
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN AGOSTO

La activación del mercado laboral mantiene fuerza, el número de trabajadores y la oferta de empleo siguen aumentando y en agosto ha seguido cayendo las cifras de desempleo y subempleo. Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución registrada por el mercado de trabajo en agosto son las siguientes:

La ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continuaron registrando un notorio crecimiento en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (Destatis) siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó de abril a mayo en 42.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 44.390.000 ocupados, 698.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye ante todo al crecimiento del empleo sujeto al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, en términos desestacionalizados la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de marzo a abril en 53.000 personas. Con una cifra total de 32.180.000 personas afiliadas, se registró un aumento de 754.000 personas en comparación interanual.

El incremento del empleo sujeto a cotizaciones se ha producido en todas las regiones oscilando entre un 1,2% en Turingia y un 4,4% en Berlín. Por sectores destaca los servicios a las empresas (+104.000, +4,5%) y la atención a la dependencia (+89.000, + 4,1%).

Evolución de la oferta de empleo, 2011 a 2017



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En agosto había registrados en la Agencia Federal de Empleo 765.000 puestos de trabajo vacantes, 80.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la

demanda en 9.000 en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, alcanzó en junio los 239 puntos, creciendo 1 punto frente a mayo y 20 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

El número de **personas en situación de desempleo** registradas en las Agencias de Empleo aumentó en agosto en 27.000 personas frente al mes anterior (-5.000 parados en términos desestacionalizados). El número total de parados alcanzó la cifra de 2.545.000. En comparación interanual había 139.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,5% (-0,1%). En términos interanuales la cifra de desempleados experimentó una contracción más fuerte en la parte oriental del país (-9%) que en la occidental (-4%). El 34% de los

desempleados pertenecen al ámbito de las prestaciones contributivas por desempleo (SGB III), el 66% al no contributivo. La caída del número de desempleados de larga duración fue del 8% en términos interanuales, situándose en 895.000 en agosto de 2017 y ha sido más importante en el ámbito de las prestaciones no contributivas (-9%), que en el de las no contributivas (-1%).

En lo relativo a las **prestaciones por desempleo**, los datos publicados a comienzos de septiembre corresponden al mes de abril. Un total de 2.276.000 de personas recibían prestaciones estando en situación de desempleo, otras 2.815.000 recibían una prestación sin estar en esa situación debido a razones muy diversas como estar enfermo, participar en un programa de inserción laboral o contar con una actividad laboral de más de 15 horas semanales. 642.000 de los beneficiarios en situación de desempleo recibían la prestación contributiva y 1.703.000 la no contributiva. El importe medio de la prestación contributiva ascendía a 939 euros mensuales. En abril de 2017 un total de 1.155.000 de beneficiarios trabajaban, es decir el 26% sobre el total. 1.067.000 contaban con un trabajo por cuenta ajena.

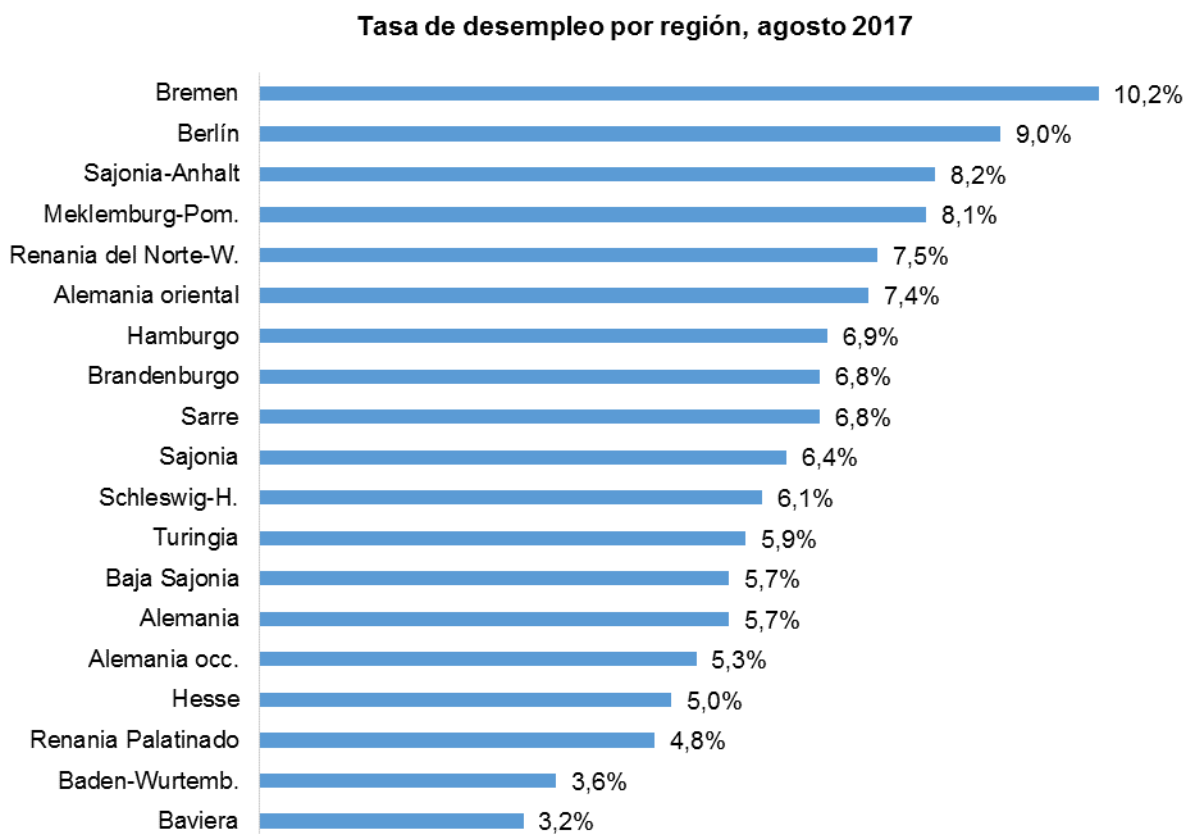
En agosto de 2017 un total de 387.000 personas del ámbito de las prestaciones contributivas participaban en alguna de las **medidas de las políticas activas de empleo**, un tercio corresponde a medidas relacionadas con la orientación y la formación profesional. En el ámbito de las prestaciones contributivas el número de participantes en medidas y programas fue de 418.000, un incremento del 1,4% en comparación interanual.

El **subempleo**, que comprende, junto a los desempleados, a las personas que participan en programas de integración laboral o que están en situación de incapacidad laboral, cayó en 22.000 personas en términos desestacionalizados. En total, se cifró en 3.481.000 el número de personas subempleadas en junio, es decir 26.000 menos que hace un año. Con ello, en comparación interanual el subempleo registró un descenso mucho menor que el desempleo, lo que hay que atribuirlo principalmente a la ampliación de los programas de activación del mercado laboral, especialmente para refugiados y solicitantes de asilo, en comparación al año anterior.

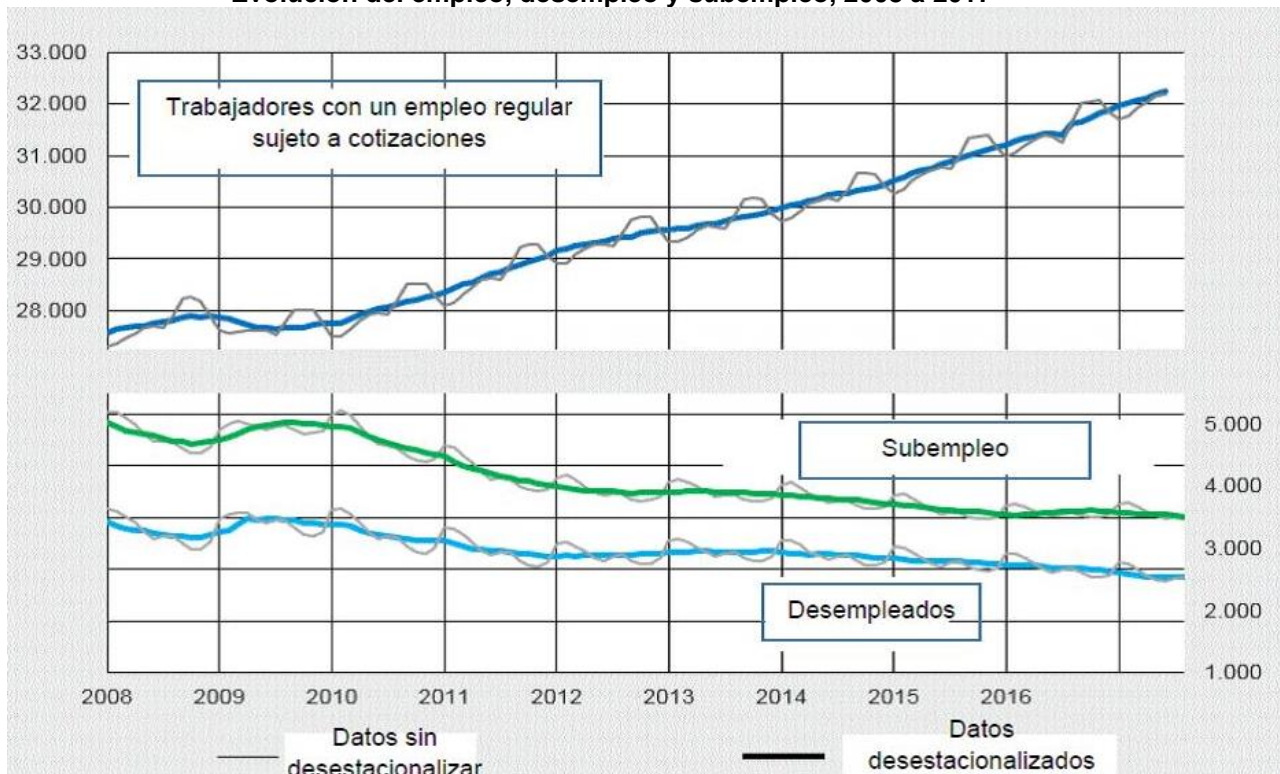
Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en mayo se registró una cifra de desempleo de 1.575.000 personas y una tasa de desempleo de 3,6%, un 3,7%

Las cifras actuales del **mercado de formación profesional** apuntan a una situación estable en el año de asesoría formativa 2016/2017. De

octubre de 2016 a agosto de 2017 estaban registrados en las agencias de empleo y *jobcenter* 532.200 solicitantes a un puesto de formación, 1.700 más que hace un año. Al mismo tiempo, se habían notificado 527.8000 puestos de formación, 1.100 más en comparación interanual.



Evolución del empleo, desempleo y subempleo, 2008 a 2017



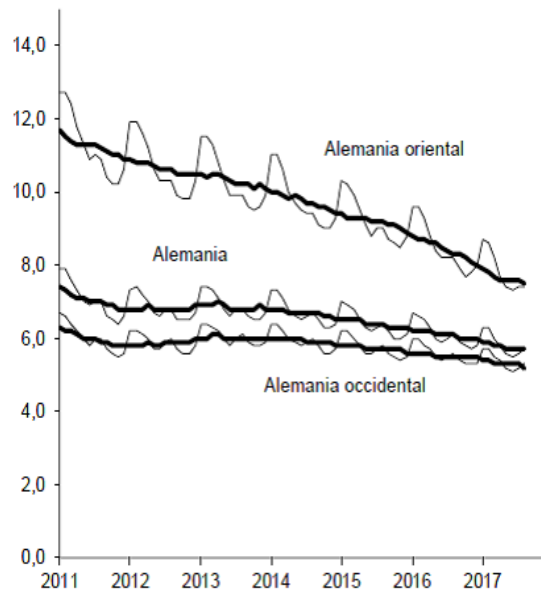
Desempleados de larga duración

	agosto 2017	Variación interanual		
		% sobre el total de	total	en %
Total desempleados de larga duración	895	35,2	-81	-8,3
SGB III	93	10,8	-1	-1,3
SGB II	802	47,5	-79	-9

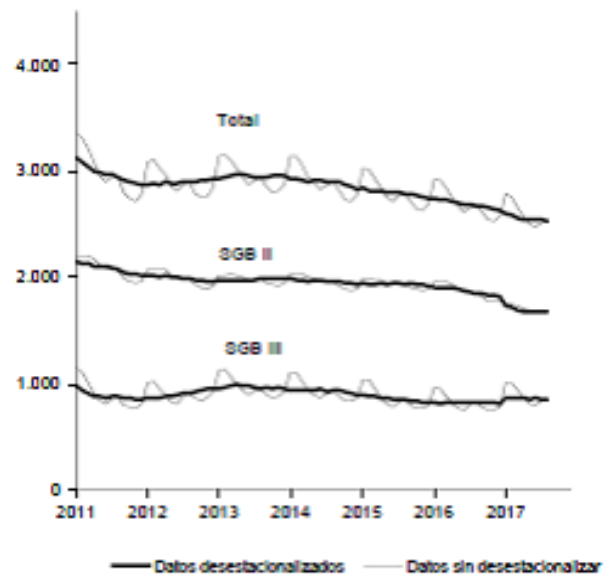
Evolución de la cifra de desempleados por regiones, variación interanual, agosto 2017

Brandenburgo	-11,9%
Sajonia	-11,1%
Sajonia-Anhalt	-11,0%
Meklemburg-Pom.	-10,3%
Turingia	-9,8%
Alemania oriental	-9,4%
Baviera	-6,1%
Renania Palatinado	-6,0%
Sarre	-5,8%
Baden-Wurtemb.	-5,3%
Alemania	-5,2%
Berlín	-5,1%
Hesse	-4,5%
Alemania occ.	-3,7%
Baja Sajonia	-3,1%
Renania del Norte-W.	-2,7%
Bremen	-2,6%
Hamburgo	-1,2%
Schleswig-H.	-0,5%

Evolución de la tasa de desempleo, Alemania oriental y occidental, 2011 a 2017



Evolución de la cifra de desempleados, total y por Código Social, 2011 a 2017



LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ALEMANIA²²

- ²² **Bender, G.; Brandl, S.** (2017) Beschäftigungsorientierte Beratung im Spannungsfeld von Bürokratie und Professionalität. ZSR 63 (1), 75-101
- Bundesagentur für Arbeit** (2017): Geschäftsbericht 2016.
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjay/~edisp/egov-content504932.pdf? ba.sid=EGOV-CONTENT504935>
- Bundesrechnungshof** (2016): Abschliessende Mitteilung an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung der ganzheitlichen Integrationsleistung im SGB III (Inga).
<https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/pruefungsmittelungen/langfassungen/2016/2016-pm-interne-ganzheitliche-integrationsleistung-im-sgb-iii-inga-pdf>
- IAB** (2017): Vermittlerhandeln im weiterentwickelten Zielsystem der Bundesagentur für Arbeit: Zum Forschungsdesign einer organisationsethnografischen Studie. IAB-Forschungsbericht, 2/2016.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0216.pdf>
- Deutscher Bundestag** (2015): Reformbedarfe in der Arbeitsförderung und den Jobcentern.
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/047/1804733.pdf>
- Obermeier, T.; Oschmiansky, F.** (2014): Die öffentliche Arbeitsvermittlung.
<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55132/oeffentliche-arbeitsvermittlung?p=all>
- Bundesagentur für Arbeit** (2013a): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III).
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/l6019022dstbai613932.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit** (2013b): Fachkonzept "Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II" Abschlussfassung des Arbeitskreises.
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtqy/~edisp/l6019022dstbai382523.pdf? ba.sid=L6019022DSTBAI382526>
- Filipiak, K.** (2016): Befähigung durch Beratung. Begleitete Bewältigung beruflicher Umbruchsituationen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12823.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit** (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit.
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/l6019022dstbai394299.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit** (2016). Weisung 2016111035 vom 16.11.2016 – Fokussierung auf Handlungsstrategien – Wegfall von Profillagen.
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtkw/~edisp/egov-content476710.pdf? ba.sid=EGOV-CONTENT476737>
- Bundesrechnungshof** (2014): Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages nach § 88 Abs. 2 BHO über die Steuerung der Zielerreichung in den strategischen Geschäftsfeldern I und Va der Bundesagentur für Arbeit.
<https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/beratungsberichte/langfassungen/langfassungen-2014/2014-bericht-steuerung-der-zielereichung-in-den-strategischen-geschaeftsfeldern-i-und-va-der-bundesagentur-fuer-arbeit>
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende.
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdiy/~edisp/l6019022dstbai719949.pdf? ba.sid=L6019022DSTBAI719952>

La intermediación laboral es una de las principales tareas de la Agencia Federal de Empleo (artículos 35 y 36 del Tomo III del Código Social), es competencia de las agencias locales de empleo y de los organismos gestores de los desempleados de larga duración (*jobcenter*) y tiene prioridad sobre la concesión de las prestaciones por desempleo y de los programas de políticas activas, salvo que éstas sean necesarias para garantizar una inserción laboral estable (art. 4).

Una vez que se produce el alta en el registro de desempleo el funcionario de la agencia y el desempleado deberán identificar el perfil individual profesional, las capacidades profesionales del individuo, así como los factores que podrían dificultar su inserción (art. 37). El funcionario y el desempleado elaborarán un acuerdo de inserción que detallará el objetivo, los pasos a dar por la agencia y por el propio desempleado para lograr su inserción, así como los posibles instrumentos de políticas activas a aplicar (art. 37).

La intermediación laboral fue ampliamente debatida en el pasado debido, en un inicio, a diversos informes del comité de empresa de la Agencia Federal de Empleo en 2009 y 2012 y a continuación a raíz de un informe del Tribunal de Cuentas de 2013. La crítica radicaba en el hecho de que los intermediadores laborales de la Agencia Federal contabilizaban como intermediación propia todas las que se producían, con independencia de que se hubieran realizado gracias a la gestión de ese organismo (IAB 2016). El consiguiente debate público - se llegó a hablar del „escándalo de la intermediación“ - hizo posible que el Gobierno consiguiera impulsar las denominadas medidas Hartz, una profunda reforma no solo del sistema de prestaciones por desempleo sino también de la estructura y del funcionamiento de la Agencia Federal de Empleo.

Este informe se centra en dos aspectos de esta reforma:

- la elaboración e implementación de un modelo único para la gestión de la intermediación,
- la creación de un modelo único de asesoría y la importancia de la gestión de caso en la intermediación laboral.

Modelo de 4-fases

Una orden interna de la Agencia Federal de Empleo de 20-4-2009 informó que se iniciaba la implantación del denominado sistema de 4-fases para la intermediación laboral en el ámbito de aplicación de los Tomos II (prestación no contributiva por desempleo) y III (prestación contributiva) del Código Social. Este modelo ha sido elaborado por un grupo de trabajo compuesto por expertos en los dos ámbitos en cuestión y pretendía fusionar y homogeneizar los diferentes sistemas de intermediación laboral

(Bundesagentur für Arbeit 2013a). Por primera vez, la inserción laboral de los desempleados de larga y de corta duración aplica la misma herramienta.

Modelo de 4-fases para la inserción laboral



La Agencia Federal de Empleo ha elaborado el sistema informático VerBIS que permite estructurar y documentar cada una de estas fases así como cada entrevista y gestión que se realice.

Fases del proceso de intermediación

En la primera fase se define el perfil individual del desempleado. El *profiling* consiste en la elaboración de un perfil del demandante de empleo, identificando sus fortalezas y debilidades del demandante. Se tienen en cuenta el conjunto de competencias profesionales y transversales, como p.ej. los conocimientos de idiomas. A diferencia de lo que se venía haciendo hasta la fecha, el análisis de los impedimentos y de las dificultades se realiza en un segundo paso. Para ello, se diferencia entre tres ámbitos individuales (cualificación, capacidad de rendimiento y motivación) y otras tres relacionadas con el entorno (condiciones del entorno como p.ej. situación económica, situación familiar, vivienda y mercado de trabajo/formación)

Todo ello desemboca en el pronóstico de integración con el que el intermediador intenta definir los objetivos que parecen adecuados para el demandante en cuestión. El primer paso consiste en definir si parece probable una reinserción laboral en un plazo inferior a un año (perfil cercano a la integración) o si el plazo probable será superior al año (perfil complejo). Una vez realizada esta clasificación básica, se procede a una subdivisión más diferenciada en un total de seis perfiles.

PERFILES Y ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN					
PERFIL CERCANO A LA INTEGRACIÓN			PERFIL COMPLEJO		
Perfil mercado	Perfil activación	Perfil de promoción	Perfil desarrollo	Perfil estabilización	Perfil de apoyo
No presenta una necesidad específica de actuación, probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Presenta una necesidad de actuación en el ámbito de la motivación, probabilidad de inserción laboral en seis meses. Punto central es la activación, posiblemente hay que definir una alternativa laboral o mayor movilidad/flexibilidad.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.	Necesidad de actuación en la capacidad de rendimiento y en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en hasta un año.	Necesidad de actuación en las condiciones marco en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.

El manual de la Agencia Federal de Empleo (Agencia Federal de Empleo, 2013) señala que los perfiles han de ser elaborados en base de, al menos, una entrevista personal de una duración aproximada de 60 minutos. Este aspecto ha sido modificado por una orden interna de la Agencia Federal de Empleo (2016) que elimina la obligatoriedad de elaborar un perfil antes de iniciar los siguientes pasos del proceso de intermediación. El sistema informático ofrece una clasificación de los desempleados en dos categorías: "cercano al mercado laboral", si es probable que la inserción laboral se produzca en menos de seis meses, y "no cercano al mercado laboral" para todos aquellos cuya inserción probablemente sea superior a seis meses.

En la segunda fase, el intermediador y el desempleado definen juntos un objetivo laboral realista. Por regla general, los perfiles complejos suelen derivar en objetivos a medio o largo plazo y subdividen el itinerario laboral en metas parciales.

Si bien el objetivo primordial debe ser la inserción en el mercado de trabajo regular con el fin de poner fin a la situación de desempleo o de reducir al menos la situación de necesidad económica, caben otras posibilidades p.ej. relacionadas con la formación del desempleado.

Objetivos	Característica
Iniciar un trabajo en el mercado de trabajo regular	- Puesto de trabajo local - Puesto de trabajo en otra región - Puesto de trabajo en otro país - Subempleo - Trabajo por cuenta propia
Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular	- Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular
Estudios / formación profesional	- Inicio de una FP en la localidad - Inicio de una FP en otra región - Inicio de una formación escolar/universitaria

Estabilizar un trabajo por cuenta propia/ajena	La finalidad es afianzar un trabajo por cuenta propia/ajena, según lo establece el Tomo II del Código Social
--	--

La tercera fase consiste en seleccionar estrategias individualizadas y específicamente diseñadas para el demandante en cuestión. Para ello, el intermediador cuenta con un banco de datos que contiene 30 estrategias modelo que pueden ser ampliadas o redefinidas. El manual de la Agencia Federal de Empleo recomienda elaborar para los desempleados que presenten un perfil complejo un itinerario de una duración de hasta dos años que conste de varios objetivos parciales. Recalca la importancia de hacer un seguimiento regular y de establecer objetivos realistas que motiven al desempleado.

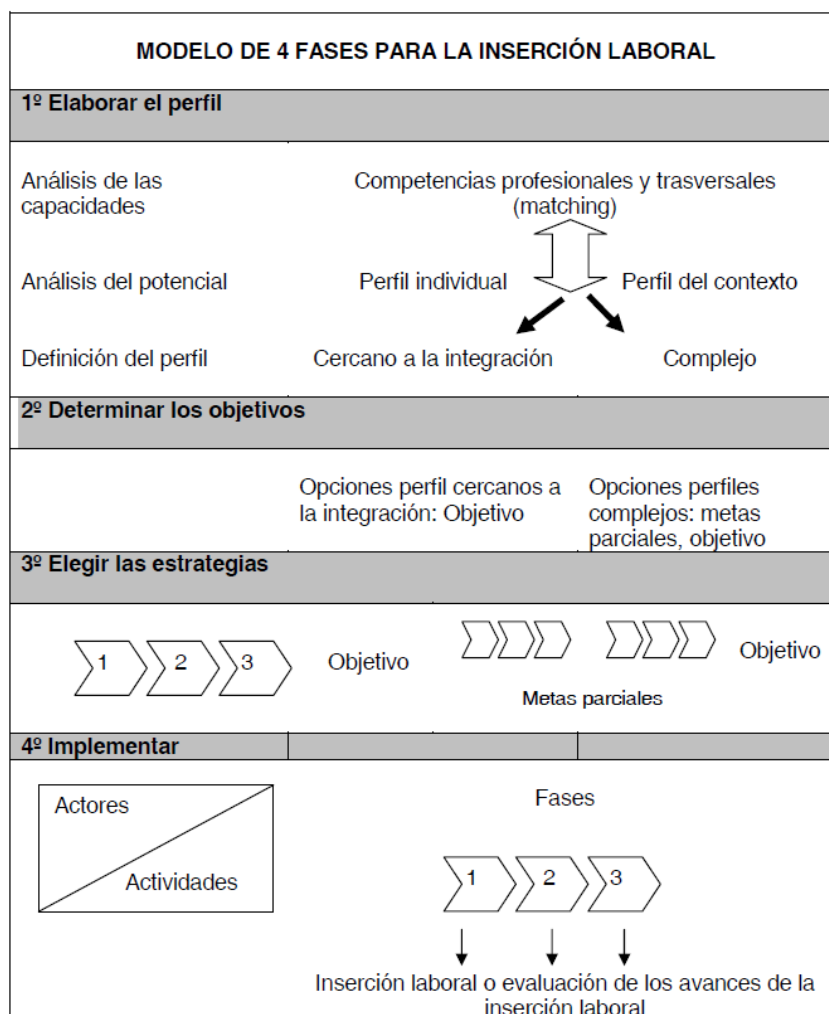
En los casos que presentan una problemática múltiple deberá aplicarse la siguiente prioridad: mejora de las condiciones marco, capacidad de rendimiento, motivación y, por último, la cualificación.

Ámbitos de actuación	Objetivo	Estrategia
Cualificación	Formación escolar	Obtener un título escolar
	Laboral	Preparar la FP
		Obtener una cualificación profesional
	Cualificación	Obtener un título profesional
		Gestión de licenciados
	Experiencia profesional	Homologar títulos obtenidos en el extranjero
Conocimientos de idioma		Posibilitar la experiencia profesional
Capacidad de rendimiento	Capacidad de rendimiento intelectual	Obtener o mejorar conocimientos de alemán
		Obtener conocimientos de un idioma extranjero
		Comprobar capacidad de rendimiento
		Fomentar la capacidad de rendimiento
	Limitaciones de la salud	Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud
		Comprobar capacidad de rendimiento
		Fomentar la capacidad de rendimiento
	Comportamiento social y laboral	Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud
		Adaptación a la vida laboral (estructurar el día)
	Motivación	Reforzar el comportamiento social y laboral
Iniciativa propia/enfoque de cara al trabajo		Modificar las perspectivas
Condiciones marco	Disposición a formarse/reciclarse	Promocionar la disposición a formarse
	Condiciones personales	Compensar las condiciones adversas
	Movilidad	Incrementar la movilidad
	Vivienda	Estabilizar la situación de la vivienda
	Situación familiar (incluida la atención de menores)	Crear o mejorar la atención de menores
		Crear o mejorar la atención de familiares en situación de dependencia
	Situación económica	Estabilizar la situación familiar
Trasversal	Selección opcional	Estabilizar la situación económica
		Intermediación
		Trabajo por cuenta ajena
		Comprobar disponibilidad (solamente desempleados de larga duración)
		Comprobar disposición a cooperar (solamente desempleados de larga duración)
Reducir o poner fin a una situación de necesidad		

		de trabajadores por cuenta ajena (solamente desempleados de larga duración)
		Reducir o poner fin a una situación de necesidad de trabajadores por cuenta propia (solamente desempleados de larga duración)
Descentralizado		Estrategias locales

En la cuarta fase, se implementan las estrategias. Comienza con la formalización de un acuerdo individual de inserción. Una herramienta informática permite elaborar dicho acuerdo y hacer un seguimiento del mismo. Por regla general, el acuerdo individual cubrirá un período de seis meses y regulará todos los acuerdos que hayan sido formulados durante la entrevista(s) personalizada(s). Recoge todas las actuaciones del intermediador y del desempleado y deberá ser firmado por ambas partes. Deberá ser renovado una vez que finalice el período de seis meses o antes en caso de necesidad. El intermediador cuenta con una herramienta informática que le permite integrar en el acuerdo los resultados de las tres fases anteriores.

También forma parte de esta fase, el seguimiento estructurado del itinerario. El manual de la Agencia presta especial atención a la entrevista personalizada de seguimiento, especificando cuatro áreas que ésta deberá cubrir necesariamente: control del cumplimiento de los pasos recogidos por el acuerdo de inserción laboral; revisión del perfil, de los objetivos y de las estrategias; evaluación de las actividades iniciadas por el desempleo para solicitar un puesto de trabajo; y, por último, acordar los siguientes pasos y citas previas.



El modelo de cuatro fases integra a otros departamentos de la Agencia Federal de Empleo en el proceso de intermediación. Para ello prevé mejorar la interacción entre los intermediadores y el **servicio de atención a los empleadores**, que realiza una tarea proactiva de captación de vacantes en las propias empresas. El **servicio médico** del Agencia Federal de Empleo ha elaborado un sistema de asesoría e inspección ajustado al proceso de inserción laboral. El **servicio psicológico** apoya al intermediador con diversas ofertas de asesoría que van desde la elaboración de informes psicológicos hasta la posibilidad de realizar un test de preferencias profesionales. El **servicio de intermediación laboral al extranjero** apoya la inserción laboral en los siguientes ámbitos: oferta de empleo en el extranjero e intermediación laboral para directivos y artistas.

Importancia de la asesoría para la intermediación laboral

Diversos autores señalan que la reforma de la Agencia Federal de Empleo supuso un cambio radical hacía una política de intermediación laboral que relegaba aspectos cualitativos a un segundo lugar, priorizando el número

global de inserciones laborales logradas por las agencias de empleo (Filipiak 2016). En 2011, la Agencia Federal de Empleo presentó un primer modelo estandarizado de asesoría para los demandantes de empleo de corta duración con independencia de si se encuentran en situación de desempleo (*Bundesagentur für Arbeit*, 2011). El documento diferencia entre la asesoría encaminada a la búsqueda de empleo, es decir, la que se produce como parte del modelo de 4-fases, y aquella que tiene como finalidad ofrecer asesoría y orientación. De acuerdo a este documento la asesoría es „una de las tareas centrales de la Agencia Federal de Empleo“.

En 2014, la Agencia Federal de Empleo dio a conocer el modelo de asesoría para desempleados de larga duración (2014). Este modelo también contempla los dos tipos de asesoría, la destinada a la inserción laboral y la que tiene como finalidad ofrecer una orientación laboral.

El esquema para ambos tipos de asesoría es el siguiente:

Fases	Pasos	Secuencias de la asesoría
		Bienvenida
I. Análisis de la situación (Identificar necesidades específicas de apoyo)	Descripción de la situación Definición de la situación actual Concentración en aspectos claves	I-01 Motivo de la asesoría I-02 <i>Profiling</i> a) Formación y capacidades b) Competencias individuales y motivación c) Capacidad de rendimiento intelectual y físico/síquico d) Condicionantes individuales e) Situación del mercado de trabajo y formativo I-03 Visión general de las necesidades, posibilidades de inserción laboral
II. Objetivos (Definir los objetivos)	Sondear los objetivos Delimitar los objetivos Determinar los objetivos	II-01 Discutir los objetivos de inserción laboral II-02 Definir el objetivo de la inserción laboral
III. Estrategias de solución	Sondar posibles soluciones Desarrollar estrategias específicas Planificar y acordar la implementación	III-02 Posibilidades para alcanzar los objetivos III-02 Concretar la estrategia de inserción a) Apoyar la intermediación b) Crear perspectivas c) Iniciar la cualificación d) Superar los condicionantes individuales e) Completar el <i>profiling</i> f) Derivar a la gestión de casos centrada en la inserción III-03 Firma de un acuerdo individualizado de inserción
		Final: Animar y comentar perspectivas

Gestión de casos en la intermediación laboral

Un informe del Tribunal de Cuentas de 2013 criticaba que el nuevo sistema de gestión por objetivos incentivaba la priorización de los indicadores cuantitativos, lo que encerraba el peligro de centrarse en los desempleados con mayor probabilidad de lograr la inserción por su propia cuenta o en un período muy breve (efecto denominado „*creaming*“) y

facilitar la inserción en trabajos poco sostenibles como el empleo temporal o en aquellos que son de fácil ocupación. Las agencias de empleo reducían considerablemente sus esfuerzos para lograr la inserción laboral en función de la duración de la situación de desempleo (*Bundesrechnungshof* 2014; IAB 2016).

El tribunal instaba a la Agencia Federal de Empleo a intensificar el apoyo y la asesoría de aquellos desempleados que presentan las mayores dificultades para conseguir un puesto de trabajo y complementar el sistema de *controlling* con indicadores de calidad.

El servicio público de empleo alemán cuenta con varios instrumentos de intermediación laboral para facilitar la inserción laboral de los desempleados en los que concurren varios problemas que dificultan la búsqueda de empleo como p.ej. una adicción, necesidad de atención para un menor a cargo o deudas (*Bender & Brandl* 2017).

Gestión de caso para los desempleados de larga duración

Uno de los colectivos que presenta mayores dificultades para su inserción laboral son los desempleados de larga duración, gestionados por los *jobcenter*. Para este colectivo, el Ministerio de Trabajo y Empleo y la Agencia Federal de Empleo ha acordado estándares mínimos para la intermediación en los *jobcenter* de gestión compartida (*Deutscher Bundestag*, 2015):

- La tramitación de la solicitud inicial de prestaciones no contributivas no podrá exceder los 14 días una vez presentada toda la documentación.
- El 80% de los nuevos beneficiarios de la prestación no contributiva obtendrá una primera cita previa en un plazo inferior a los 15 días laborales de la solicitud.
- El 80% de los nuevos beneficiarios de la prestación no contributiva menores de 25 años obtendrá una primera oferta de empleo, formación o participación en un programa en un plazo inferior a las seis semanas desde el alta.
- El 80% de los beneficiarios de la prestación no contributiva capacitados para trabajar cuenta con un acuerdo de inserción en vigor.

La „gestión de caso centrada en el empleo“ (*beschäftigungsorientiertes Fallmanagement*) es un instrumento de los órganos gestores de los desempleados de larga duración que pretende afrontar y solucionar estas dificultades adicionales colaborando con terceros, entre ellos organismos

municipales, el Tercer Sector así como otras entidades que ofrezcan servicios de apoyo como p.ej. empresas privadas de formación.

El modelo de la *gestión de caso para los desempleados de larga duración*, que fue elaborado en 2013 por un equipo de expertos de la propia Agencia Federal de Empleo, de entes locales, universidades y del Tercer Sector (*Bundesagentur für Arbeit*, 2013b), parte de la base de que la intermediación laboral de personas con un perfil complejo debe tomar en consideración factores biográficos, interrupciones de la vida laboral debidas a enfermedades, dificultades personales y enfermedades. La *gestión de caso* exige que el gestor tenga conocimientos detallados del mercado de trabajo, de las estrategias empresariales de búsqueda y la selección de personal, así como de los programas de políticas activas y del resto de instrumentos disponibles. El modelo detalla los siguientes pasos en la *gestión de caso*:

- Vías de acceso a la gestión
- Modelos de asesoría y creación de un acuerdo expreso con el desempleado.
- *Assessment* – evaluación detallada de la situación en la que se encuentra el desempleado.
- Elaboración de un itinerario para la inserción laboral y firma de un acuerdo de inserción.
- Gestión de las prestaciones y de los programas/instrumentos.
- *Controlling* - seguimiento de los resultados.
- Organización de la *gestión de caso*, competencias del gestor de caso y autonomía.

La Agencia Federal de Empleo ha puesto en marcha un proyecto piloto que permitirá adecuar los instrumentos a los perfiles y mejorar la ratio desempleado/asesor, empleando a personal asesor especializado. En otoño se esperan los primeros resultados de la evaluación (*Bundesagentur für Arbeit* 2017).

La Universidad de la Agencia Federal de Empleo, organismo encargado de formar a los funcionarios de ese organismos, ofrece desde 2006 una titulación denominada „*Asesoría y gestión de caso centradas en el empleo*“. Dado que el número de titulados es insuficiente para cubrir las plazas, tanto los *jobcenter* como las agencias locales de empleo ofrecen programas de formación para los futuros gestores de caso, certificados por la Asociación Alemana para el Cuidado y la Gestión de Caso (*Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management* - DGCC). A estos efectos se ha creado una comisión específica compuesta por la DGCC, la Asociación

Alemana de Trabajo Social (DGSA), la Asociación alemana de Cuidados (DBfK) y la Agencia Federal de Empleo.

En el ámbito de las prestaciones no contributivas, la Agencia Federal de Empleo ha puesto en marcha además el programa "INA – Mantener la inserción laboral", que permite apoyar durante un periodo máximo de seis meses tras el inicio de la relación laboral a aquellos desempleados de larga duración que logren insertarse. Después de un período de puesta a prueba, el programa será extendido al conjunto de los organismos gestores de los desempleados de larga duración.

Gestión de caso para desempleados de corta duración

La „asesoría interna integral para la inserción laboral“ (*Interne ganzheitliche Integrationsberatung - Inga*), puesta en marcha en 2013, se centra en apoyar a los desempleados de corta duración cuya inserción laboral probablemente no se produzca en los próximos 12 meses. Este colectivo cuenta con asesores para la inserción laboral, una figura similar a la del *gestor de caso*. En líneas generales, se trata de un colectivo con mayores probabilidades de inserción laboral, sobre todo teniendo en cuenta que la duración de la situación de desempleo es inferior. Entre los instrumentos a los que puede recurrir el *gestor de caso* destacan algunas novedosas como el trabajo en grupo. En diciembre de 2016 atendían un total 1.400 funcionarios a 91.000 personas desempleadas. En ese año el programa puso especial hincapié en el apoyo a personas desempleados con una discapacidad.

Las principales diferencias de este programa con el sistema de gestión regular de los desempleados son las siguientes:

- Mejora la ratio funcionario/desempleados que pasa a 1:65, cuando la media general es de 1:145.
- Los participantes en el programa tienen acceso directo a su asesor, sin tener que pasar previamente por el filtro del centro de atención al cliente.
- El principio que rige este programa es que debe adaptarse en la medida de lo posible a las necesidades del desempleado.
- La agencia de empleo local tiene mayor autonomía para ofrecer servicios por cuenta propia que por regla general suelen derivarse a proveedores privados.
- Acorta considerablemente el número de días que pueden transcurrir hasta que se produzca la primera entrevista con el asesor, no debiendo superar en ningún caso las dos semanas.

Los resultados de la evaluación de la propia Agencia Federal de Empleo muestran que la probabilidad de lograr la inserción laboral mejora considerablemente para los participantes de este programa (*Bundesagentur für Arbeit* 2017). En 2016, un total de 315.000 accedieron al programa Inga, de los cuales 128.270 (más del 40% de los participantes) lograron acceder al mercado de trabajo. Desde su puesta en marcha, un total de 448.600 personas consiguieron un empleo gracias al programa. La duración media de la situación de desempleo de los participantes en el programa es de 197 días, 68 días menos que la de desempleados con un perfil similar pero que no participaron en el programa Inga. El grado de satisfacción de los participantes es considerable, la Agencia Federal de Empleo concluye que los resultados demuestran la eficacia de los sistemas de asesoría y apoyo integrales.

También los funcionarios empleados en el programa Inga participan en un programa de formación específico y certificado. Ambas prestaciones son voluntarias, es decir, que si el desempleado rechaza participar en ellas no se le aplica una sanción. En 2016 un total de 806 asesores habían finalizado su formación.

A mediados de 2016, el Tribunal Federal de Cuentas (*Bundesrechnungshof* 2016) publicó los resultados de una evaluación puntual del programa Inga que detectó diversos problemas en la gestión.

- + El 34% de los participantes en el programa no presentan el perfil necesario para poder acceder al mismo.
- + En el 56% de los casos analizados no se produjo la primera entrevista en 14 días, sino que ésta tardó una de 30 días en producirse.
- + Las agencias no hacen uso de los instrumentos disponibles, renuncian a organizar actividades en grupo y se detectan diferencias considerables en lo relativo a los programas de políticas activas utilizadas.

BUENAS PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA Y FOMENTO DEL TALENTO SENIOR ²³

Los informes recientes del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), de la Agencia Federal de Empleo, pronostican la continuidad de los efectos negativos del cambio demográfico sobre el mercado de trabajo, es decir, el número de trabajadores que abandonan la vida laboral por motivos de edad superará al de los jóvenes que inician su actividad laboral (IAB 2017b). No obstante, los efectos del envejecimiento de la población registrado desde hace varios años están siendo neutralizados por la inmigración, primero de ciudadanos de la UE y desde 2015 de solicitantes de protección internacional. No obstante, la inmigración masiva no deja de ser un fenómeno circunstancial que probablemente no se repetirá en el futuro, al menos en esa magnitud. Además, ha quedado claro que la inserción laboral de al menos gran parte de este colectivo encierra enormes dificultades.

El 22.6.2011 el Gobierno Federal presentó su Plan para Afrontar la Deficiencia de Especialistas. El documento, elaborado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, comienza afirmando que la falta de trabajadores especializados será el principal problema de los próximos años. El Gobierno define cinco ámbitos de actuación prioritarios: activación y mejora de la empleabilidad, mejora de la conciliación de la

²³ IAB (2017a): Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. IAB-Kurzbericht 16/2017

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1617.pdf>

IAB (2017b): Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf. IAB-Kurzbericht 9/2017

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0917.pdf>

IAB (2017c): Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works? <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1717.pdf>

Knuth, Matthias; Stegmann, Tim; Zink, Lina (2014): Die Wirkungen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus" * Chancen für ältere Langzeitarbeitslose.

<http://www.iag.uni-due.de/iag-report/2014/report2014-01.pdf>

IAB (2014a): Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord Nr. 07/2014.

http://doku.iab.de/regional/N/2014/regional_n_0714.pdf

IAB (2014b): Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord Nr. 06/2014.

http://doku.iab.de/regional/N/2014/regional_n_0614.pdf

IAB (2014c): Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein. Nürnberg: 71 S. Reihe / Serie: IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord Nr. 05/2014. <http://www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k140729307>

IAB (2013): Förderung der beruflichen Weiterbildung durch WeGebAU: Zuschuss kann den Weg in längere Beschäftigung ebnen. IAB-Forum, Nr. 2. S. 46-51.

http://doku.iab.de/forum/2013/Forum2_2013_Singer.pdf

Knuth, Matthias; Stegmann, Tim; Zink, Lina (2013): Wie das Bundesprogramm "Perspektive 50plus" wirkt * Chancen für ältere Langzeitarbeitslose. Soziale Sicherheit, 62, 7, 251-259.

vida familiar y laboral, incremento de las oportunidades de formación, así como de cualificación (formación continua y reciclaje) y, por último, integración e inmigración cualificada. La ampliación de la tasa de actividad de los mayores es considerada una de las líneas de actuación con un potencial medio y con efectos a corto y medio plazo.

La edad media de jubilación de los hombres ha pasado de 63,1 años en 1993 a 63,9 en 2015 y la de las mujeres de 63,0 a 64,1. La tasa de empleo de las personas entre 55 y 65 años pasó de 38,2% en 1991 a 65,9% en 2015, si bien es prácticamente imposible establecer una relación causal con las medidas públicas y privadas implementadas. Por otra parte, el número de mayores de 65 años que mantienen una actividad laboral ha pasado de 371.000 en 2000 a 1.021.000 en 2015, la tasa de empleo de este colectivo se situó en el 4,4%, que en relación con el año anterior descendió en casi un punto (2014: 5,6%). No obstante, hay que tener en cuenta que de los 6.576.573 trabajadores que en marzo de 2017 tenían un miniempleo en la empresa privada, 927.184 eran mayores de 65 años, al igual que 42.359 de las personas con un miniempleo en un hogar privado. Es decir, que muchos de los trabajadores mayores de 65 años tienen un empleo cuyo salario no supera los 450 euros mensuales.

A continuación analizamos diversas medidas para prolongar la vida activa y el fomento del talento de los mayores en tres ámbitos: **diálogo social, políticas para prolongar la vida activa y políticas para fomentar la contratación de desempleados mayores.**

Diálogo social

El envejecimiento de la población es uno de los aspectos prioritarios en la agenda política del Gobierno alemán, por lo que ha impulsado la denominada **Estrategia Demográfica**, un proceso de diálogo en el que están involucrados los agentes sociales, organizaciones del Tercer Sector, Cámaras, iglesias y el sector privado. En esta materia la estrategia cuenta con cinco ejes:

- Fomentar y promover la salud laboral, así como evitar y minimizar riesgos
- Incrementar la formación para el empleo y la cualificación durante toda la vida
- Crear las condiciones para ampliar la vida laboral
- Sensibilizar hacia una cultura que contempla la ampliación de la vida laboral y lograr un cambio en las percepciones y la cooperación de los actores.
- Reflejar en el valor de las pensiones lo logrado en la vida activa y recompensar la prevención para la vejez.

El congreso anual de esta iniciativa, celebrado el 16.3.2017, presentó los resultados de los grupos de trabajo, entre ellos el que analiza el mercado laboral. El grupo de trabajo correspondiente anunció un documento conjunto de la Confederación Alemana de Sindicatos y la Confederación Alemana de la Patronal que detallará propuestas para adecuar el mundo laboral a una sociedad que envejece. Adelantó que tratará temas relacionados con la salud laboral, con la formación para el empleo, con la cultura empresarial y además incluirá un compromiso de los agentes sociales y del Gobierno para impulsar dichas propuestas.

La participación de los agentes sociales también es una de las características de la **Iniciativa Nueva Calidad en el Trabajo (INQA)**, que tiene como objetivo impulsar la adecuación de las condiciones laborales al cambio demográfico y tecnológico. Estas políticas actúan sobre ámbitos tan diversos como el sistema de pensiones, la formación para el empleo en los mayores, así como los programas dirigidos a facilitar el acceso al mercado laboral de mayores desempleados.

Políticas públicas para prolongar la vida activa²⁴

El Parlamento aprobó el 9 de marzo de 2007 la Ley de adaptación de la edad de jubilación del seguro de pensiones, que prevé el **aplazamiento de la edad de acceso a la jubilación a 67 años**. A partir de 2012, la edad de acceso a la jubilación se iría incrementando gradualmente hasta 2029 de 65 a 67 años. Los trabajadores nacidos en 1947 accedieron en 2012 a la jubilación a los 65 años y un mes para no sufrir reducciones de la cuantía de la pensión. Hasta 2023, la edad de jubilación aumentará anualmente un mes, de 2024 a 2029 el aumento será de dos meses.

El retraso de la edad de jubilación ha tenido un efecto directo sobre la tasa de empleo de los mayores. Una primera reforma del año 2000 (retraso de la edad regular de jubilación en 2 años para hombres y 3,25 años para mujeres) redujo el número de jubilaciones en un 19% en hombres y en un 25% en mujeres, aumentando a su vez la tasa de ocupación de los hombres mayores en 7 puntos y el de las mujeres en 10 puntos. También han tenido efectos positivos sobre la tasa de empleo de los mayores la eliminación de prácticamente todas las modalidades de prejubilación y el incremento de los requisitos para acceder a una jubilación por incapacidad laboral.

El 1 de enero de 2017 entró en vigor la Ley **sobre la pensión flexible (Flexirente) que posibilita al trabajador prolongar su vida laboral** después de haber llegado a la edad de jubilación establecida por la ley y

²⁴ Evaluación de las políticas públicas: IAB 2017c, 2014a, 2014b y 2014c

elevar así sus ingresos. Los aspectos principales de esta normativa son los siguientes:

- El punto central de esta ley es eliminar los obstáculos para poder combinar una jubilación parcial anticipada con un trabajo de jornada parcial. Los ingresos adicionales hasta 6.300 euros anuales estarían libres de retención y por encima de ese límite se les aplicaría un 40% de descuento de la pensión. El tope es el salario medio de los últimos 15 años, el importe que supere este límite será descontado en su totalidad de la pensión. El pensionista podrá decidir si prefiere percibir parte de la pensión que le corresponde o la totalidad de la pensión, modificando con ello el importe del salario que puede complementar con la pensión.
- En caso de retrasar la jubilación, el trabajador recibirá una bonificación del 0,5% de la pensión por cada mes. Actualmente, sólo contribuye el empleador al seguro en caso de que el empleado siga trabajando después de haber llegado a la edad de jubilación, sin que esto repercuta en la cuantía de pensión. Con la pensión flexible, el trabajador también aportaría su parte de contribución de tal forma que ambas aportaciones harían aumentar la pensión.
- Además, podrá efectuar pagos voluntarios de cotizaciones para compensar el coeficiente reductor que se aplica a las pensiones de los trabajadores que se jubilan antes de haber alcanzado la edad regular de jubilación.

Una buena práctica en este apartado es el **Programa de Formación para el empleo de trabajadores poco formados y de trabajadores mayores (WeGebAU)** de la Agencia Federal de Empleo, puesto en marcha en 2006 (IAB 2013). Se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo de trabajadores mayores ocupados y trabajadores con poca formación. 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. 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. Un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB 2013) aclara que el principal efecto de esta medida es que los participantes logran 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.

Políticas empresariales para prolongar la actividad laboral

En lo relativo a las **políticas empresariales para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores**, los resultados de las evaluaciones no son evidentes, aunque un estudio reciente señala que los programas empresariales de formación para el empleo dirigidos específicamente a trabajadores mayores aumentan la probabilidad de que los participantes se mantengan en el mercado de trabajo.

Una encuesta representativa del IAB (2017a) analiza la importancia que tienen para las empresas alemanas las estrategias encaminadas a lograr la prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores. Los autores calculan que un total de 647.000 trabajadores continuaban trabajando en 397.000 empresas privadas y en las AA.PP. a pesar de haber completado los derechos para jubilarse. 143.000 de estos trabajadores accedieron a mantener su actividad laboral a raíz de una oferta concreta del empresario, otros 28.000 trabajadores rechazaron las propuestas de las empresas. Por sectores destacan los fabricantes de maquinaria, electrotecnia y vehículos. La disposición a mantener trabajadores mayores aumenta hasta 21 puntos en la medida en la que empresas tienen dificultades para contratar trabajadores especializados. Por el tamaño de la empresa, se ve especialmente afectada la PYME, que desde siempre tiene mayores dificultades para reemplazar a los trabajadores que se jubilan. En 2015, del 50% de los procesos de selección de personal de la PYME no resultó una contratación, y en las grandes empresas solo fue el 4%.

Los dos instrumentos que mayor éxito tienen a la hora de convencer a un trabajador mayor para que amplíe su vida laboral están relacionados con la jornada. El 60% de las empresas consultadas dice haber ofrecido una reducción y el 49% una flexibilización de la jornada. El 17% propuso una modificación de las tareas y del perfil del puesto de trabajo y solamente el 13% ofreció un incremento salarial. El 2% impulsó medidas relacionadas con la salud laboral y la adecuación del puesto de trabajo y otro 2% una medida de formación para el empleo.

Políticas para fomentar la contratación de desempleados mayores²⁵

En lo relativo a las políticas públicas que tienen por finalidad lograr una reinserción laboral de trabajadores mayores desempleados, el número de **participantes mayores en los programas públicos** ha caído

²⁵ Evaluación de las políticas públicas: IAB 2017c, 2014a, 2014b y 2014c

gradualmente desde 2009. Representan aproximadamente el 20% del conjunto de los desempleados pero solamente el 9% de los participantes en dichos programas. Alemania cuenta con un programa (Entgeltssicherung) que complementa la diferencia entre el último salario y el salario actual en un 50% en el primer año y el 30% en el segundo para los desempleados mayores de 50 años. El programa alemán, introducido en 2003, fue suprimido en 2011 sin haber sido evaluado.

Otra ayuda es la denominada **bonificación para la inserción (Eingliederungszuschuss)** que tiene como objetivo incentivar la contratación de diversos colectivos, entre ellos los desempleados mayores. La duración máxima regular de la bonificación es de 12 meses, si el desempleado tiene 50 ó más años podrá ampliarse hasta los 36 meses. Varios informes evalúan la eficacia de este instrumento así como el efecto de varias reformas, entre ellas la ampliación del colectivo diana en 2002 y la restricción de las condiciones de acceso en 2004. Al parecer, si bien se pudo constatar una ligera disminución de la probabilidad de permanecer en la situación de desempleo, un efecto positivo en cuanto a una mayor disposición a contratar a desempleados mayores solamente se produjo en el grupo de las mujeres mayores desempleadas en Alemania Oriental. No obstante, diversos informes regionales destacan que esta ayuda, que supone aproximadamente el 50% de los participantes mayores en algún programa, incrementa la duración media de la actividad laboral, a pesar de no mejorar la probabilidad de que se produzca una contratación.

Muy buenos resultados ha tenido el programa **“Perspectiva 50plus – pacto de empleabilidad en las regiones”**, un programa integral en vigor entre 2002 y 2015. El objetivo de este programa fue lograr aumentar la participación de los mayores desempleados de larga duración en el mercado de trabajo, creando redes locales y consensuando pactos de empleo (Knuth et al. 2013 y 2014). El programa ofrecía asesoría, apoyo y ayudas tanto a empresarios como a los mayores. Las empresas podían recibir una bonificación de la contratación de hasta el 50% del salario por un período máximo de hasta 36 meses. El 34% de las contrataciones realizadas a través de este programa se benefició de esta ayuda. Muchos de los mayores participantes no disponían de una formación profesional, entre los inmigrantes a menudo se constataron insuficientes conocimientos del idioma. Por ello, el *coaching* individual fue una de las herramientas centrales del programa que además contemplaba medidas específicas relacionadas con la salud y la prevención. La tasa de participación en este programa fue considerable, aproximadamente un tercio del conjunto de los mayores desempleados de larga duración (aproximadamente 200.000) participaban en alguna medida. Este programa ha demostrado que la combinación de varios instrumentos

(coaching, bonificaciones, proactividad y creación de redes regionales) puede mejorar considerablemente las oportunidades de los mayores desempleados a acceder al mercado de trabajo.

El éxito de este programa ha sido tal que 349, de los 437 organismos encargados de la gestión e intermediación de los desempleados de larga duración, han decidido sumarse a uno de los 62 pactos regionales o locales. Los pactos se centraban en tres aspectos: falta de competencias sociales, problemas de movilidad y problemas de salud. El elemento central para garantizar el éxito de esta medida es una gestión de cada caso individualizada, pero los pactos encuentran considerables dificultades para implicar a nivel regional/local a otros actores como p.ej. los seguros de enfermedad. La mayoría de los pactos cuentan con un amplio abanico de medidas de baja intensidad que casi nunca se utilizaron a pesar de mejorar considerablemente las oportunidades de los participantes (trabajo en grupo, asesoría individualizada, mejora de la capacidad del propio empleado para buscar empleo, empoderamiento). Las mujeres mayores que se encuentran desempleadas desde hace tiempo son las que tienen más dificultades para encontrar un empleo, por lo que se diseñaron medidas específicas para este colectivo.

BELGICA

INFORME 2017 DEL CONSEJO SUPERIOR DE EMPLEO SOBRE MERCADO DE TRABAJO Y EXTENSIÓN DE LA VIDA LABORAL ²⁶

²⁶ Fte : Informe del Consejo Superior de Empleo* sobre mercado de trabajo y prolongación de la vida laboral.

El informe completo puede descargarse en la web del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social:

<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=46240>

(*) El Consejo Superior de Empleo se creó el 22 de diciembre de 1995. Su misión es supervisar las medidas relativas a la promoción del empleo y las políticas específicas de empleo así como examinar las propuestas para promover la creación de puestos de trabajo. El Consejo delibera sobre las cuestiones que le son planteadas por el Ministro de Empleo o por otros Ministros. Puede también deliberar por iniciativa propia sobre cualquier materia relativa al empleo.

El Consejo Superior de Empleo también desempeña un papel en el marco de la política de empleo de la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a las líneas directrices para el empleo, las recomendaciones del Consejo y la orientación de la política económica.

Composición:

Presidente: Kris Peeters, Ministro de Empleo

Vicepresidente: Marcia De Wachter, Directora del Banco Nacional de Bélgica

Secretario: Pierre-Paul Maeter, Presidente del Comité de Dirección del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social.

Miembros federales

- DE WACHTER Marcia (N) Directeur de la Banque nationale de Belgique - Vice-Présidente
- BAIRIOT Jean-François (F) Mouvement Réformateur
- CANTILLON Bea (N) CSB, Universiteit Antwerpen
- CARLENS Georges (F) Administrateur général de l'Office national de l'emploi
- DE VOS Marc (N) Universiteit Gent
- DONNAY Philippe (F) Commissaire au Plan
- LONNOY Sandrine (F) Edenred Belgium
- NICAISE Ides (N) HIVA, KU Leuven
- SELS Luc (N) FETEW, KU Leuven
- VEN Caroline (N) Économiste et administratrice de sociétés

Miembros regionales :

Región flamenca:

- DENYS Jan Randstad
- LEROY Fons Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
- VAN DEN CRUYCE Ann Vlaamse overheid, Afdeling Werkgelegenheidsbeleid

Región valona :

- BRUNET Sébastien Administrateur général de l'IWEPS
- CORNEZ Christine Ancienne Directrice à la Direction de la Promotion de l'Emploi, Service public de Wallonie
- VANBOCKESTAL Marie-Kristine Administratrice générale du FOREM

Región de Bruselas- Capital :

- CHAPELLE Gregor (F) Directeur général Actiris
- MICHIELS Peter (N) Directeur général de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
- PEFER Michel (F) Ancien Directeur général de Bruxelles-Formation

Comunidad germanófona:

- LENTZ Christiane Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 215

El crecimiento de la actividad económica sigue siendo relativamente moderado. La economía belga crea numerosos puestos de trabajo: 59.000 en términos netos en 2016 y probablemente entre 82.000 y 105.000 en 2017 y 2018, según las últimas previsiones del Banco Nacional de Bélgica (BNB) y de la Oficina de Planificación Federal (BFP).

En el primer trimestre de 2017, según las primeras estimaciones del año en curso del Instituto Nacional de Cuentas (ICN), Bélgica tenía 4.767.00 personas empleadas, siendo esta cifra la más alta jamás registrada. En los últimos años, el crecimiento del empleo que en los años 2.000 fue del 0,5%, pasó al 1,1% en 2016.

Esto se explica en parte por la política aplicada de moderación salarial que ha reducido moderadamente el coste salarial y por el impacto de otras medidas más específicas, tales como el sistema de cheques servicios, que fue creado en 2004 para, además de colocar a trabajadores poco cualificados, luchar contra el trabajo no declarado y satisfacer las necesidades crecientes de ayuda doméstica, con la intervención económica de las autoridades públicas.

También responde a causas estructurales como la desaceleración del aumento de la productividad y la expansión del sector de servicios de la economía. Con un ratio de un crecimiento de empleo del 0,7% por porcentaje de crecimiento en la actividad durante el período 2011-2016, Bélgica se sitúa después de Finlandia, en cabeza de pelotón frente a otros países (Alemania, Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos y Suecia).

Después de haber sufrido el impacto de la crisis financiera, el sector comercial ha vuelto a ser el principal proveedor del empleo por cuenta ajena, habiendo creado 29.000 puestos de trabajo el 2016. El número de personas empleadas por el sector no comercial sigue creciendo (+ 14.000 en 2016) pero a un ritmo más lento que en los años post-crisis.

Por lo que se refiere al empleo en la Administración pública y en la Educación, aumentó ligeramente (+2.000) pero las previsiones anuncian una disminución de la creación de empleo en los próximos años.

El colectivo de los autónomos, por su parte, continúa creciendo a un ritmo sostenido (+ 14.000 en 2016). El peso de los autónomos en la población ocupada ha ido creciendo hasta llegar en el primer trimestre de 2016 al 17%, con 788.000 personas inscritas en el régimen especial de

trabajadores autónomos. Dentro del colectivo de trabajadores por cuenta ajena cuyo peso en la población ocupada es del 83%, un 62% (2.414.000 personas) trabaja en ramas de actividad sensibles a la evolución de la coyuntura, un 21% (808.000 personas) trabaja para La Función Pública y el 17% restante (680.000) trabaja en el sector de servicios no comerciales (sector de la salud, de la acción social, del Arte y de las actividades recreativas).

La tasa armonizada del paro pasó del 8,6% en 2015 al 7,9% en 2016 y al 6,8% en abril de 2017. Según previsiones de la Oficina Planificación federal " Bureau Fédéral du Plan", esta tasa debería reducirse hasta situarse en el 6,6% en 2018.

En Flandes la tasa de paro en el cuarto trimestre del 2016 fue del 4,1%. Por otro lado la tasa de desempleo descendió también tanto en la Valonia como en Bruselas, aunque a finales del año 2016 afectaba todavía respectivamente al 10,1% y al 16,1% de la población activa. En mayo de 2017, el país totalizaba a 504.000 demandantes de empleo completos indemnizados (211.000 en la Valonia, 202.000 en Flandes Y 91.000 en Bruselas).

Sin embargo en el mismo mes de mayo de 2017, no menos de 50.000 ofertas de empleo no han sido cubiertas, de las cuales 38.000 en Flandes, 6.500 en la Valonia y 5.500 en Bruselas. La escasez de mano de obra cualificada frente a las necesidades preocupa a la patronal belga. Por consiguiente la escasez de talentos representa un obstáculo a la creación de empleo.

Con una tasa de empleo global del 67,7% para las personas de 20 a 64 años, Bélgica no está en vías de cumplir los objetivos que se fijó en materia de empleo en el marco de la estrategia Europa 2020 de garantizar el empleo al 73,2% de la población activa de 20 a 64 años. Según previsiones de la Oficina de Planificación Federal, la cifra que corresponde a este objetivo futuro no rebasará el 70%. Esta situación se explica en gran parte por la escasa participación de los jóvenes y de los mayores de 55 años en el mercado laboral comparado con otros países de referencia y por el impacto de la crisis financiera en la economía del país. La tasa de empleo se ha mantenido en el 67,2% de 2011 hasta 2015. A nivel regional, Flandes se destaca con una tasa de empleo más elevada (72%) que en las otras Regiones (62,6% en la Valonia y 59,8% en Bruselas). Sin embargo por lo que se refiere a los avances en la de la tasa de empleo, Valonia y Bruselas se destacan porque son los que más en progresados en la tasa de empleo que subió en más de un punto porcentual frente al año 2015.

Es en este contexto Bélgica no puede demorarse en responder a los múltiples desafíos generados por el envejecimiento de la población.

Es por ello, que el Consejo Superior de Empleo recomienda a las Autoridades belgas tomen medidas específicas para:

- Reducir drásticamente el número de jóvenes menores de 25 años que abandonan el sistema educativo sin tener ni empleo, ni formación haciendo todo lo necesario para poner en obra en breve plazo la garantía juvenil que establece que los jóvenes puedan recibir una oferta de empleo, estudios, de educación o formación, tras haber finalizado sus estudios integrando la formación dual en alternancia y multiplicando los períodos de prácticas en empresas a todos los niveles de enseñanza, en línea con la Estrategia Europa 2020.
- Poner a disposición de los trabajadores, tanto del sector público, como privado, los dispositivos de formación permanente a lo largo de la vida laboral, para consolidar la empleabilidad a lo largo de la carrera profesional, creando una cuenta carrera que incluye: 1) un historial con las experiencias profesionales del trabajador, 2) un pasaporte de formación, 3) un balance de las competencias y talentos, 4) una cuenta individual de formación y 5) un plan de desarrollo personal.
- Reformar los procedimientos de despidos colectivos de empresa para acelerar y prolongar la implementación de las políticas de activación de los trabajadores desempleados (acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, planes de inserción, formación, etc.) y el sistema de recolocación laboral ("outplacement"), que consiste en un asesoramiento colectivo que se presta a través de las denominadas "células de empleo" que se crean en la propia empresa o que se presta en una empresa privada o en un centro de formación de la Oficina regional de Empleo para resolver problemas de falta de cualificación o de inadecuación entre cualificación y empleo, puesto que ambos sistemas han demostrado su eficacia.
- Estimular una acción preventiva para limitar los riesgos asociados a la realización de trabajos penosos y de ser posible, organizar la reinserción profesional de las personas en situación de incapacidad laboral permanente.
- Retrasar la edad de la salida efectiva del paso de la vida activa a la jubilación, adoptando la reforma de las pensiones preconizada por la Comisión de reforma de las pensiones en base al sistema general

de puntos para la pensión acumulados en una cuenta individual por las personas durante su carrera profesional. Refiriéndose a la adopción de esta reforma de las pensiones, el Consejo Superior de Empleo recomienda que no se aplase hasta el retraso de la edad de jubilación que pasará gradualmente a la edad de 66 años en 2025 hasta alcanzar los 67 años en 20130 (salvo excepciones). También recomienda la implementación generalizada del sistema de pensión complementaria del segundo pilar.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN AGOSTO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de agosto de 2017 había 550.989 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 6.346 personas en base intermensual y un descenso de 28.788 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 10,7%, lo que supone un aumento de 0,1 % en términos intermensuales y un descenso de 0,6 % 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 agosto hubo 60.754 ciudadanos belgas, 14.289 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 2084 españoles) y 19.003 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 7,6 % en el mes de marzo de 2017 (último dato disponible).

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM.- Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ITC

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN Août 2017

dont

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	118.754	115.488	1.399	48.885	283.127	+667	-15.456
Femmes	109.128	113.573	1.468	45.161	267.862	+5.679	-13.332
Total	227.882	229.061	2.867	94.046	550.989	+6.346	-28.788
- 1 m.	+2.838	+2.458	+19	+1.050	+6.346		
- 12 m.	-13.740	-11.569	-221	-3.479	-28.788		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	28.585	23.354	287	4.840	56.779	+2.486	-3.898
Femmes	23.256	22.094	316	4.521	49.871	+4.230	-4.480
Total	51.841	45.448	603	9.361	106.650	+6.716	-8.378
- 1 m.	+3.131	+2.401	+16	+1.184	+6.716		
- 12 m.	-3.814	-3.785	-71	-779	-8.378		

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

Hommes	36.400	45.232	449	23.954	105.586	-416	-5.552
Femmes	29.577	38.383	451	21.233	89.193	+161	-4.195
Total	65.977	83.615	900	45.187	194.779	-255	-9.747
- 1 m.	-128	+13	-4	-140	-255		
- 12 m.	-3.444	-4.562	-27	-1.741	-9.747		

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

Hommes	11.805	16.080	134	2.383	30.268	+1.772	-104
Femmes	10.963	15.248	161	2.427	28.638	+2.606	-554
Total	22.768	31.328	295	4.810	58.906	+4.378	-658
- 1 m.	+1.000	+2.113	+25	+1.265	+4.378		
- 12 m.	-1.801	+1.520	-62	-377	-658		

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 ***)

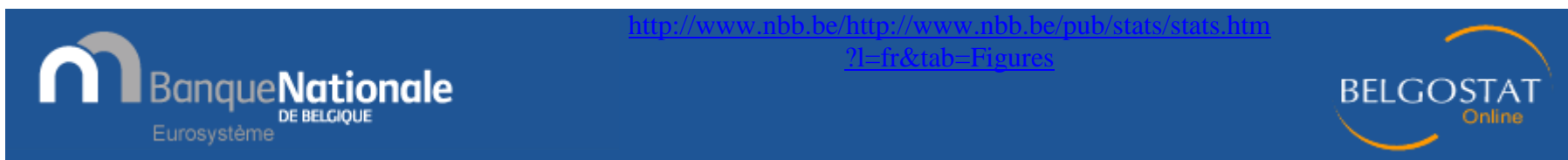
Hommes	7,4%	13,8%	7,7%	16,3%	10,4%	+0,1%	-0,5%
Femmes	7,8%	15,3%	9,5%	17,6%	11,1%	+0,2%	-0,6%
Total	7,6%	14,5%	8,5%	16,9%	10,7%	+0,1%	-0,6%
- 1 m.	+0,1%	+0,1%	+0,0%	+0,2%	+0,1%		
- 12 m.	-0,4%	-0,8%	-0,7%	-0,6%	-0,6%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPESRépartition par nationalité, région et sexe
Situation du mois de Août 2017 Pays

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés
Belgique	31.227	1.682	29.527	1.624	60.754
Autriche	12	0	18	1	30
Bulgarie	338	22	607	34	945
Chypre	2	0	2	1	4
République Tchèque	12	1	18	1	30
Allemagne	122	2	121	1	243
Danemark	11	2	13	1	24
Espagne	1.188	35	896	43	2.084
Estonie	4	0	4	2	8
Finlande	10	0	21	1	31
France	1.744	92	2.024	92	3.768
Grande Bretagne	108	0	81	1	189
Grèce	238	4	214	9	452
Croatie	11	0	14	0	25
Hongrie	23	1	35	1	58
Irlande	16	0	21	1	37
Italie	1.196	27	1.006	41	2.202
Lituanie	2	0	28	1	30
Luxembourg	21	2	24	2	45
Lettonie	6	0	14	0	20
Malte	0	0	1	0	1
Pays-Bas	267	8	210	7	477
Pologne	357	22	461	21	818
Portugal	613	38	521	33	1.134
Roumanie	568	42	948	76	1.516
Slovaquie	22	0	38	2	60
Slovénie	4	0	12	0	16
Suède	18	0	24	2	42
TOTAL ETRANGERS U.E.	6913	298	7376	374	14289
TOTAL U.E.	38140	1980	36903	1998	75043
Suisse	24	2	27	0	51
Congo (Rép. démocratique)	801	18	998	45	1.799
Algérie	422	2	190	10	612
Maroc	3.298	50	2.113	94	5.411
Macédoine	120	5	92	6	212
Norvège	3	0	11	1	14
Serbie + Monténégro	57	2	46	1	103
Tunisie	191	2	108	7	299
Turquie	645	7	434	13	1.079
Réfugiés et apatrides	1.721	171	1.161	74	2.882

Autres nationalités hors U.E.	3.463	144	3.078	178	6.541
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	10.745	403	8.258	429	19.003
TOTAL ETRANGERS	17.658	701	15.634	803	33.292
TOTAL GENERAL	48.885	2.383	45.161	2.427	94.046



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emplo inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/08/2017	550.989	106.650	444.339			
31/07/2017	544.643	99.934	444.709		9,1	7,7
31/06/2017	502.267	80.685	421.582		9,1	7,7
31/05/2017	504.017	81.720	422.297		9,3	7,8
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

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

EE. UU.**INFORME SOBRE EL EMPLEO EN AGOSTO**

Datos generales y metodología**DATOS GENERALES**

Según publicó el día 1 de septiembre el Departamento de Trabajo, el mercado laboral suavizó su ritmo de creación de puestos de trabajo en el mes de agosto al registrarse 156.000 nuevos empleos. La cifra defraudó las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de más de 180.000. El informe, además, incluye sendas revisiones a la baja de los datos de creación de empleo de junio (-21.000) y julio (-20.000). El informe no refleja los posibles efectos del huracán Harvey, puesto que los datos se recopilaron antes de su llegada.

La tasa de desempleo creció una décima de punto, situándose en el 4,4 por ciento en agosto. En los últimos doce meses la tasa ha descendido cinco décimas de punto, desde el 4,9% de agosto de 2016. En cifras, el dato mensual de desempleados aumentó en 151.000, subiendo a un total de 7.132.000. El dato interanual de parados ha descendido en más de 700.000, puesto que en agosto de 2016 se situaba en 7.853.000.

El número de activos en agosto fue de 160.571.000, tras registrar un suave incremento de 77.000 personas. En agosto de 2016 el dato se situaba en 159.508.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en agosto, en el 62,9%, aunque registró un incremento 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 agosto se destruyeron 74.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de agosto el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 45.000 trabajadores con respecto a la cifra de julio, situándose en 1.740.000. El registro refleja un descenso interanual de 257.000 personas. El 24,7 por ciento de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 39,7 por ciento durante al menos 15 semanas. El número de desempleados durante entre cinco y 14 semanas descendió en 2.000 trabajadores, mientras que se registraron sendos aumentos en la cifra de parados durante menos de cinco semanas (+89.000) y en la de desempleados entre 15 y 26 semanas (+98.000).

Aproximadamente 1,5 millones de personas (100.000 menos que en julio) 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, 450.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,6 por ciento, dato que no varía con respecto a julio, pero que refleja un descenso interanual de 1,1 puntos.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en agosto se crearon 156.000 puestos de trabajo, con el sector privado generando 165.000. El sector industrial aceleró su ritmo de contrataciones al crear 36.000 empleos, casi todos ellos en manufacturas de bienes duraderos. Por su parte, la construcción aceleró considerablemente las contrataciones, al efectuar 28.000.

En el sector servicios los únicos incrementos destacables se produjeron en las ETTS (40.000) y en sanidad (20.000), sin que se registraran retrocesos de importancia. Las administraciones públicas destruyeron 9.000 empleos, la mayor parte en las administraciones de los diferentes estados.

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO E POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor incremento (cuatro décimas de punto) afectó a los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa general sube al 13,6 por ciento. El siguiente aumento en importancia se registró entre los trabajadores de raza negra (0,3%), subiendo su tasa al 7,7%. Se

registraron también tres incrementos de una décima de punto, entre los trabajadores de origen hispano, entre los de raza blanca y entre los varones adultos, subiendo sus tasas al 5,2%, el 3,9% y el 4,1%, respectivamente. La tasa de desempleo de las mujeres adultas se mantuvo sin variación en el 4%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjo un fuerte descenso de nueve décimas de punto en la tasa de los trabajadores que no finalizaron la enseñanza secundaria, bajando su tasa de desempleo al 6,0%. El mayor incremento (0,6 puntos) lo sufrieron los trabajadores que tras el bachillerato no iniciaron estudios universitarios, subiendo su tasa de paro al 5,1%. Se produjo también un incremento menor (una décima de punto) en la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, creciendo su tasa al 3,8%. La tasa de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) no experimentó variaciones y se mantuvo en el 2,4% 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 julio que el número de puestos de trabajo aumentó en 11 estados y en el Distrito Federal de Columbia, descendió en uno y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 38. Los estados con mayor creación de puestos de trabajo fueron California (82.000), Florida (32.000) y Pennsylvania (29.000), mientras que Georgia sufrió el único retroceso (-14.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo creció en tres estados, bajó en uno y se mantuvo sin cambios en el resto. Solamente cuatro estados registraban una tasa de paro superior al 6%. Nuevo México cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,0%, mientras que el 2,2% de Dakota del Norte es la más baja.

En términos interanuales, la tasa de desempleo ha bajado en 27 estados y se ha mantenido estable en los otros 23 y en el Distrito federal. En los últimos doce meses, 29 estados y el Distrito de Columbia han creado empleos de forma significativa, con Texas (293.000) y California (276.999) a la cabeza. Porcentualmente, los estados de mayor crecimiento del empleo fueron Oregón (+2,9%) y Arkansas, Florida y Nevada con un +2,7%.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.916.598

durante la semana que terminó el 12 de agosto, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,87 por ciento.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo una décima, descendiendo a 34,4 horas en agosto. En el sector industrial la jornada media semanal se redujo en 0,2 horas, bajando a 40,7 horas, mientras que la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión permaneció por quinto mes consecutivo en 33,7 horas semanales.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó tres céntimos de dólar en agosto, subiendo a 26,39 dólares, tras haber crecido nueve céntimos el mes anterior. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó cuatro céntimos de dólar, situándose en 22,12 dólares por hora.

Consideraciones finales

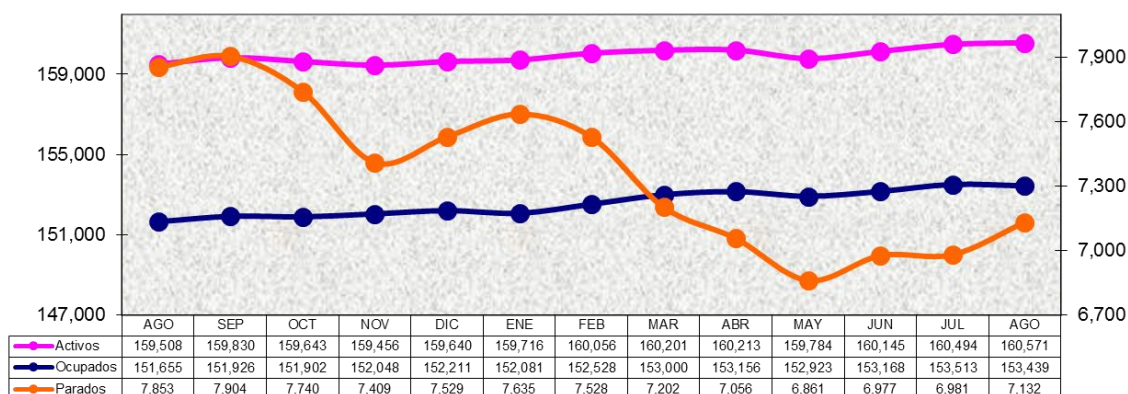
Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo son levemente negativos, con un crecimiento del empleo sólido si bien por debajo de la media de los últimos cuatro meses. El dato de empleos creados, junto con las revisiones a la baja de los de los dos meses anteriores, parece indicar que el mercado no es tan fuerte como lo parecía el mes anterior.

No obstante el dato de empleos creados, la mayor parte del resto de informe señala en la dirección de expansión continuada aunque quizá a ritmo más lento, y de que la mayor parte de quienes buscan empleo lo encuentran. Los salarios, además, continuaron creciendo y en términos interanuales su ritmo (2,5%) supera al de la inflación.

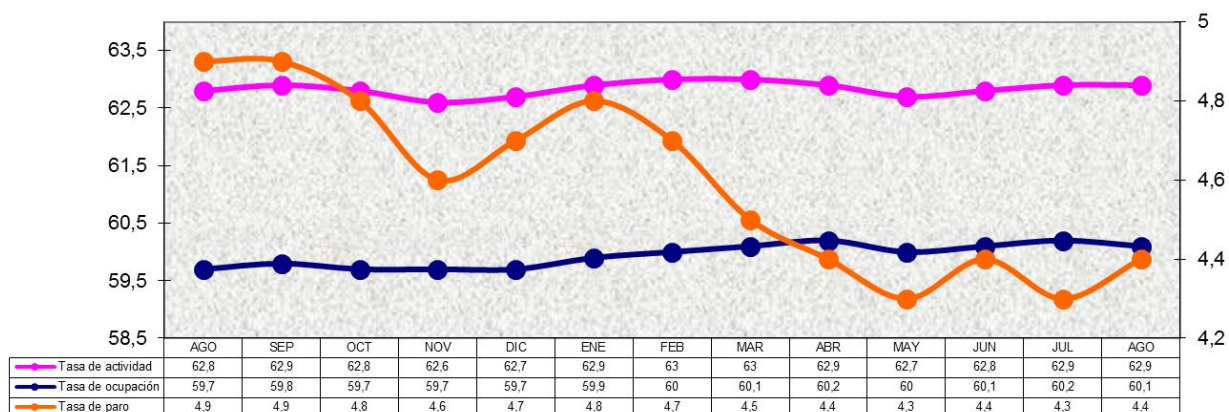
En el lado negativo, hay que subrayar que parte de la población en edad de trabajar (25 a 54 años edad), afectados aún por la crisis, no se incorporan a la población activa; así como un leve debilitamiento del número de horas trabajadas que se considera pasajero.

El informe mantiene la perspectiva de un crecimiento continuado y sólido, aunque quizá a ritmo más lento que en lo que va de año.

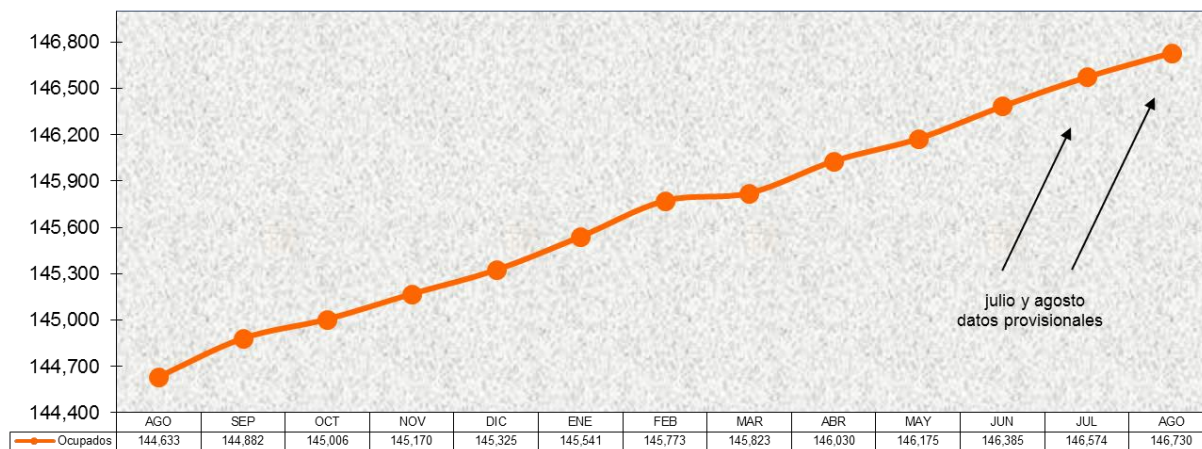
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Agosto 2016 - Agosto 2017
(Datos EPA)



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



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



FINLANDIA

CREACIÓN RÁPIDA DE EMPLEO EN LA ESTIMACIÓN DEL MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y EMPLEO²⁷

El presupuesto para 2018 elaborado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo²⁸ es una política de crecimiento que apoya a los objetivos de empleo y crecimiento del Gobierno. La aceleración del crecimiento basado en *el know-how* se proporcionará con financiación adicional para ser utilizados en el avance de las políticas de investigación e innovación. Esto proporcionará la base para el crecimiento sostenible, la creación de nuevos puestos de trabajo y el bienestar.

“Queremos apoyar especialmente la rápida creación de empleo”, señalan el Ministro de Asuntos Económicos, *Mika Lintilä*, y el Ministro de Empleo, *Jari Lindström*. La economía de Finlandia se encuentra en el camino hacia el crecimiento. Ante esta situación, es especialmente importante asegurar un suministro de mano de obra calificada a las empresas, subrayan los dos ministros.

Los solicitantes de empleo recibirán apoyo para encontrar trabajos más rápidamente

Las entrevistas realizadas regularmente y los fondos suplementarios para el entrenamiento de los solicitantes de empleo tienen como objetivo proporcionar a los solicitantes un mejor servicio y una colocación más rápida en el mercado de trabajo.

Se asegura el suministro de mano de obra calificada

Se están mejorando las posibilidades de los solicitantes de empleo para desarrollar sus conocimientos. La intención es enmendar la Ley de prestaciones de desempleo para que sea posible participar en módulos de estudio de no más de 6 meses de duración que apoyen las competencias profesionales y el espíritu empresarial sin perder las prestaciones de desempleo. Sin embargo, una condición previa a este respecto sería que el solicitante de empleo esté simultáneamente buscando trabajo y dispuesta a aceptar ofertas de trabajo.

También se facilitará el derecho de los desempleados a emprender empresas apoyadas por las prestaciones de desempleo. La Ley de prestaciones de desempleo se modificará para que la naturaleza primaria y secundaria del espíritu empresarial no se evalúe por un período de 4 meses a partir del inicio de la actividad empresarial.

²⁷ Fuentes: Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo, Helsinki Times.

²⁸ 31.08.2017. http://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/tem-n-talousarvioissa-erityispanostukset-nopeaan-tyollistymiseen

El experimento relativo a la readaptación profesional y al perfeccionamiento de las titulaciones de personas con titulación terciaria se convertirá en un elemento permanente. Se ha modificado temporalmente la Ley del empleo público y servicios empresariales de Finlandia²⁹ para que los estudios que conduzcan a un nuevo título terciario se puedan utilizar como educación y formación de la fuerza de trabajo para las personas que ya poseen un título universitario anterior. El objetivo es promover el empleo y asegurar la disponibilidad de mano de obra calificada, especialmente en los sectores de rápido crecimiento de la industria.

Por otro lado, el gobierno encargó a *Esko Aho* estudiar la manera de responder al cambio estructural en el sur-oeste de Finlandia. El Gobierno se compromete con el "Siltasopimus de Aho" (*Bridge Agreement*), el cual se relaciona, entre otras cosas, con la disponibilidad de mano de obra, la capacidad regional, el saber hacer (*know how*), la educación y la formación, y la investigación y el desarrollo. Este acuerdo se elaborará a finales de este año. En este sentido, el Ministro *Lintilä* dijo *Recibimos el informe del Sr. Aho sobre ideas viables sobre la intervención en la escasez de mano de obra en relación con un cambio estructural positivo. El "acuerdo de puente" (Bridge Agreement) propuesto aumentará la colaboración entre el gobierno central y las regiones en el esfuerzo por eliminar los ogros (causas de preocupación) relacionadas con la fuerza de trabajo.*

De conformidad con la decisión adoptada en la Conferencia Marco Ministerial sobre límites de gastos, el alcance de las ayudas a la movilidad también se ampliará. Los beneficios se pagarán en mayor cantidad si el trabajo o la educación y la formación relacionados con el trabajo se ofrecen a una distancia de más de 200 kilómetros del lugar de residencia del solicitante de empleo o si el solicitante de empleo tiene hijos menores para cuidar. En el futuro, la ayuda a la movilidad podría ser pagada también para trabajos que implican menos de 18 horas semanales de trabajo y para participar en la educación y la formación asociadas con el empleo.

Nuevas herramientas para reducir el desempleo juvenil

La reducción del desempleo juvenil es uno de los puntos centrales de la conferencia marco ministerial sobre límites de gastos. La búsqueda de puestos de trabajo para los jóvenes se apoyará mediante el establecimiento de los llamados "*Ohjaamo-toiminta*" (Servicios de

²⁹ Act on Public Labour and Enterprise Services. "*Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta*"

Navegación)³⁰ y mediante el desarrollo de servicios de empleo dirigidos a los jóvenes.

El nuevo Servicio de Navegación ("*Navigator*") añadirá un nuevo paquete de apoyo psicosocial destinado a acabar con los problemas de capacidad de trabajo y de aptitud para funcionar de los jóvenes, así como eliminar los obstáculos a su búsqueda de empleo y para que todo esto suceda tan pronto como sea posible. *"Estamos desarrollando servicios dirigidos a jóvenes en estrecha colaboración con proveedores de servicios privados. El objetivo es orientar a 10.000 jóvenes a los nuevos servicios y para ello se destinan **15 millones de euros** para ser utilizados en servicios públicos de empleo y de empresas. Los proveedores de servicios se pagarán sólo por los resultados, es decir, por el progreso de los jóvenes para participar en la educación y la formación o en el trabajo"*, dice el Ministro Lindström.

Además, habrá incrementos en los subsidios salariales para personas menores de 30 años en relación con entrevistas a los 3 y 6 meses y la fusión de subsidios salariales en relación con el "*coaching*" de búsqueda de empleo y el "*coaching*" en el trabajo. La oferta de educación y formación profesional está destinada a ser aumentada en 1.000 plazas de estudiantes, especialmente en los campos donde hay escasez de mano de obra.

Apoyo a la competitividad y reforma de la vida comercial e industrial de Finlandia

De conformidad con las decisiones adoptadas en la conferencia del marco ministerial de primavera sobre límites de gastos, se aportarán insumos adicionales para apoyar el crecimiento, la internacionalización y la innovación.

Los servicios de innovación e internacionalización se dirigirán a los servicios de ventanilla única cuando *Tekes* y *Finpro* se fusionen para formar un nuevo actor con el nombre de *Negocios de Finlandia*.³¹ *Negocios de Finlandia* reunirá bajo el mismo techo todos los servicios asociados con la financiación de la innovación, la exportación, la inversión y la promoción del turismo. Se propone que Finlandia tenga un presupuesto de poco menos de 271 millones de euros, lo que supone 30 millones de euros más que la cifra del presupuesto actual. La autorización de los *Negocios de Finlandia* para tomar préstamos se incrementará en 10 millones de euros a un total de 157 millones de euros.

³⁰ "Navigator Services".

³¹ Business Finland.

La financiación básica del Centro de Investigación de Tecnología de Finlandia *VTT Ltd* se incrementará en 2 millones de euros, lo que reforzará la competitividad y el *know-how*, especialmente de las Pymes y de los campos de exportación en crecimiento.

La subvención de transporte regional durante los años 2018-2019 seguirá en vigor con una suma anual de 5 millones de euros que se reservó para ella. Este sistema de subsidios de transporte ayuda a reducir los costes adicionales causados por largas distancias de transporte a las empresas que operan en áreas remotas y escasamente habitadas y, por lo tanto, aumentará las condiciones operativas previas de estas empresas y su competitividad. El subsidio de transporte se concede para el transporte por carretera y por ferrocarril que implica al menos 266 kilómetros dentro de Finlandia, así como por separado para ciertas funciones portuarias.

El Gobierno ha decidido promover los cambios en la propiedad de la empresa como parte del paquete del emprendimiento, asignando 400.000 euros para este fin en 2018. Los cambios exitosos en la propiedad desempeñan un papel central en la obtención de puestos de trabajo y los ingresos fiscales.

Finlandia debe continuar trabajando para mejorar la situación laboral subrayan el Ministro de Finanzas Orpo y el Primer Ministro Sipilä

El Gobierno finlandés debe continuar su trabajo si quiere elevar la tasa de empleo al 72 por ciento a finales de 2019, subraya el Primer Ministro *Juha Sipilä* (Centro). *Sipilä* señaló el 4 de septiembre, que aunque la proporción de desempleados que buscan trabajo en el grupo de edad de trabajar ha disminuido en 15 regiones administrativas de Finlandia desde mediados de 2015, muchos aspectos de la situación del empleo siguen siendo motivo de preocupación para el Gobierno.³² *"Tenemos más vacantes de trabajo que nunca en los últimos diez a doce años", pero la proporción de puestos de trabajo que son difíciles de llenar ha crecido a un ritmo comparable.*"

El Gobierno decidió abordar la falta de encaje con el mercado de trabajo, por ejemplo, ampliando los criterios de elegibilidad para las prestaciones de desempleo para cubrir también a los solicitantes de empleo que participan en programas de formación y educación de un máximo de seis meses. Los solicitantes de empleo también podrán recibir beneficios de desempleo durante cuatro meses después de iniciar un negocio. Se estima que la ampliación de los criterios de elegibilidad costará **13,5 millones de euros al año**.

³²<http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15000-finland-must-continue-work-to-improve-employment-situation-stress-orpo-and-sipilae.html>
04.09.2017.

El Gobierno propuso que las asignaciones anuales para los servicios de empleo aumentaran en **25 millones de euros** para desarrollar los servicios prestados a los desempleados, como las entrevistas trimestrales con los funcionarios de empleo.

"A medida que la situación del empleo se ha desarrollado positivamente, el desempleo juvenil ha surgido como una preocupación particular para nosotros. El número de puestos de estudio en la formación profesional se incrementará en aproximadamente mil y se mejorará la disponibilidad de subsidios salariales para los menores de 30 años", recordó Sipilä.

El número de puestos de estudio se incrementará, especialmente en los sectores que están luchando para encontrar trabajadores cualificados. Por consiguiente, las asignaciones destinadas a la formación profesional se incrementarán en **9,5 millones de euros**.

El Gobierno también reveló que adquirirá servicios de empleo de proveedores de servicios privados por medio de acuerdos basados en el desempeño con el objetivo de asegurar que hasta 10,000 personas menores de 30 años de edad solicitantes de empleo se inscriban en la formación o encontrar un empleo. Un total de **15 millones de euros** ha sido destinado a remunerar a los prestadores de servicios para la reincorporación de los jóvenes a las filas de los empleados con éxito.

Petteri Orpo (NCP), el Ministro de Finanzas, expresó su confianza en que las medidas acordadas asegurarán que los frutos del crecimiento económico puedan ser disfrutados por un número creciente de finlandeses. "Una alta tasa de empleo es la mejor manera de luchar contra la exclusión social. Es la mejor manera de garantizar un alto nivel de bienestar. Es la mejor cura para la desigualdad. Tenemos la oportunidad de alcanzar una tasa de empleo del 72% para el final de este período electoral. Todavía se necesita más trabajo, pero a largo plazo debemos examinar las reformas estructurales como un medio para profundizar hacia los 2020, cuando nuestro objetivo debe alcanzar el nivel de otros países nórdicos", dijo Orpo. *"Nuestro trabajo aún no ha terminado."*

FRANCIA

LAS EXENCIONES GENERALES DE LAS COTIZACIONES³³

El Comité de seguimiento de las ayudas públicas a las empresas y compromisos (COSAPE) ha querido dedicar su primer informe a las exenciones generales de cotizaciones sociales empresariales, que se aplican sobre los salarios bajos, habida cuenta del lugar preponderante que ocupan hoy en el conjunto de las medidas destinadas a apoyar el aparato productivo francés.

Desarrollada desde hace veinticinco años, esta política ha conocido ampliaciones sucesivas hasta alcanzar un coste directo ³⁴para las finanzas públicas³⁵cercano a los 25 000 millones de euros. La primera *remesa* llegó en 1993: se decidió con el objetivo de hacer retroceder el elevado nivel del desempleo de la mano de obra poco calificada, reduciendo el coste laboral en los niveles cercanos al SMIC, sin disminuir la remuneración neta de los asalariados afectados.

Esta primera etapa de exención, denominada "ofensiva", fue seguida de otras, denominadas "defensivas". En una segunda fase, se trató de contener la subida del coste del trabajo en la zona baja de la escala salarial, en un contexto en el que la política de reducción del tiempo de trabajo debía llevarse adelante manteniendo, en el nivel del SMIC, las remuneraciones mensuales netas. Luego, en una tercera fase, el dispositivo de exenciones fue ampliado y armonizado para contener el efecto del proceso de convergencia hacia arriba del SMIC mensual y de las distintas *garantías* mensuales de remuneración aplicables, según el momento en el que la empresa hubiera pasado a la jornada de 35 horas semanales.

³³ France Stratégie. Julio de 2017.

³⁴ El coste directo tiene en cuenta la pérdida de ingresos fiscales o sociales que resulta de la aplicación de exenciones o tipos de cotizaciones derogatorios, con relación al tipo considerado normal o tipo completo (íntegro). Esta estimación no tiene en cuenta el hecho de que si la exención se traduce en una ganancia en empleo o en competitividad de la economía francesa, eso reduce otros gastos públicos (tratamiento del desempleo) o genera otros regresos fiscales. Tampoco se tienen en cuenta el método de financiación de estas exenciones (reducción de otros gastos públicos o subida de otras exacciones) y sus consecuencias.

³⁵ Las reducciones generales de cotizaciones empresariales sobre los salarios bajos ascendían a 21 000 millones de euros en 2015. Al añadir las reducciones del tipo de las cotizaciones de prestaciones familiares decididas en el marco del Pacto de responsabilidad y de solidaridad, las reducciones generales del coste laboral, para remuneraciones de hasta 1,6 veces el SMIC, alcanzaban 25 000 millones de euros en 2015.

Finalmente, el Pacto de responsabilidad y solidaridad amplió más aún estas exenciones. En total, las cotizaciones sociales empresariales que financian los regímenes de la Seguridad social ya son nulas para las remuneraciones situadas en el nivel del SMIC.

Desde que se instauró esta política de exenciones, el contexto ha evolucionado en parte. Por un lado, el nivel de calificación de la población activa ha progresado, aunque el número de jóvenes que salen del sistema escolar sin una titulación sigue siendo importante, abasteciendo el desempleo de *los no cualificados*, que sigue siendo elevado. Por otro lado, en comparación internacional, Francia se sitúa hoy en el grupo de países (con Alemania, Países Bajos, Bélgica e incluso Australia) donde el coste laboral en los niveles cercanos al salario mínimo es más elevado. Sin embargo, el coste laboral en niveles próximos al del SMIC, en proporción del salario medio en Francia, que en su época más elevada estaba cerca del 60 %, volvió, a principios de los años noventa, a situarse de nuevo justo por encima del 50 %; es decir, a un nivel no conocido desde finales de los años sesenta.

Además la existencia de un déficit en Francia de empleos poco cualificados en determinados sectores, como el del comercio o el de la hostelería-restauración, con relación a los países europeos más potentes en materia de tasa de empleo, que ha sido puesto de relieve en numerosos estudios, debe relativizarse hoy, cuando hablamos de volumen de trabajo, es decir, cuando la comparación tiene en cuenta el número medio de horas de trabajo efectuadas por las personas concernidas.

Por último, la competitividad de Francia se deterioró a lo largo de la década de 2000, como lo certifican la pérdida de cuotas de mercado y la degradación de la balanza por cuenta corriente, en particular como resultado de una evolución de los costes salariales unitarios más dinámica que la de nuestros principales competidores y, en primer lugar, Alemania. En el período más reciente, una parte del déficit de competitividad de Francia ha sido reabsorbido, como consecuencia del comienzo del *despegue* de los salarios en Alemania, y también de la instauración, en Francia, del CICE en 2013, y luego de la aplicación del Pacto de responsabilidad en 2015. Pero parte de este déficit permanece, aunque con relación a la situación de hace veinticinco años, se plantean dudas más amplias en cuanto a la competitividad-coste de Francia sobre una escala salarial ampliada, y sobre todo en cuanto a su competitividad más allá del coste, es decir, en lo referente a su situación en cuanto a la calidad (la gama) en el mercado de bienes y servicios intercambiables. Estas preguntas vienen acompañadas por otras sobre los efectos que podría inducir, sobre los distintos tipos de empleo, la digitalización de la economía: un fenómeno de "polarización" podría ponerse a funcionar,

favoreciendo tanto los empleos muy cualificados como algunos empleos no cualificados, en detrimento de los empleos intermedios.

La política general y masiva de reducción de las cotizaciones sociales sobre los salarios bajos establecida en Francia tiene pocos o ningún equivalente en el extranjero. Debido al modelo social que ha construido, Francia se caracteriza por un nivel de gasto público en materia de protección social especialmente elevado; el más elevado en porcentaje del PIB dentro de la Unión Europea. Sólo Bélgica dispone desde los años noventa de una política de exenciones en las cotizaciones sociales comparable, mientras que los Países Bajos experimentaron un dispositivo similar hasta principios de los años 2000. Frente al modelo adoptado por Francia, caracterizado por un elevado salario mínimo legal uniforme y elevado, combinado con reducciones en las cotizaciones sociales orientadas hacia los salarios bajos, destinadas a reducir los costes para los empresarios, otros países como Alemania o el Reino Unido han privilegiado, hasta una época cercana, un nivel de salario mínimo más bajo para favorecer el empleo no cualificado, junto a dispositivos de apoyo a la renta (del tipo de bonificaciones fiscales).

La literatura académica internacional pone de manifiesto que el dispositivo belga creó o salvaguardó empleos. En cambio, en los países que adoptaron dispositivos de exención orientados sobre determinados colectivos (jóvenes, séniores o parados de larga duración) o sobre determinados territorios que soportaban altas tasas de desempleo, la mayoría de las evaluaciones concluyen que los efectos sobre el empleo han sido escasos, o incluso nulos.

En Francia, los trabajos de evaluación de la política de exenciones de cotizaciones sociales empresariales sobre los salarios han pretendido, sobre todo, medir su efecto sobre el volumen del empleo. Los mismos conducen globalmente a concluir que la primera fase de reducciones (de 1993 a 1997) permitió crear o salvaguardar aproximadamente 300 000 empleos y la segunda (de 1998 a 2002) aproximadamente 350 000. Los efectos de la tercera fase (de 2003 a 2005) serían casi nulos. Sin embargo, hay que destacar que, por lo que se refiere a la segunda y la tercera fases, los efectos de estas exenciones no pueden evaluarse de manera independiente de la reducción del tiempo de trabajo y de la convergencia hacia arriba de las diferentes *garantías* mensuales de las remuneraciones que las acompañaron. Por otra parte, no se dispone hasta ahora de ninguna evaluación de los efectos sobre el empleo de esta política sobre el conjunto de los veinticinco últimos años. Finalmente, se saben poco sobre la naturaleza de los empleos creados o salvaguardados (por sexo, edad, título, categoría socio-profesional, experiencia, etc.) y sobre su desglose por sector de actividad o tamaño de empresa.

Las evaluaciones de los efectos de estas políticas sobre los salarios son escasas. Ahora bien, la forma como se refleja la evolución de las cotizaciones y, por lo tanto, la de las exenciones de las mismas, sobre la evolución de los salarios es un punto fundamental si se quiere conocer cuáles son sus efectos sobre el empleo, en particular a medio y largo plazo.

Esta política, en particular su prolongación en el tiempo, ha podido desempeñar un papel en relación con la dinámica del SMIC y, de manera general, con la de los bajos salarios, facilitando evoluciones más favorables, ya que frenaba al mismo tiempo sus efectos sobre el coste laboral. Ha podido así contribuir al estrechamiento de la distribución de los salarios netos y brutos. De hecho, la proporción de asalariados remunerados en el nivel del SMIC progresó mucho a lo largo de las tres fases de reducciones e, incluso si después ha disminuido, hoy se sitúa dos puntos por encima de la de hace veinticinco años. Este estrechamiento de la distribución salarial, que se observa en Francia en el largo plazo, parece atípico respecto a los otros países desarrollados. Al mismo tiempo, la distribución de los costes laborales se ha ampliado en Francia a semejanza de lo que se observa en otros países.

Sin embargo, no existen estudios destinados a establecer y a calcular el efecto de la progresiva puesta en funcionamiento de las exenciones de cotizaciones sociales empresariales sobre el conjunto de la distribución salarial y su dinámica. Los pocos estudios disponibles se dedican a una cuestión más específica, la de si la disminución de las desgravaciones anima a los empresarios a contener algunos aumentos en la zona inferior de la escala salarial, para seguir beneficiándose al máximo de las reducciones, y conduce así a que algunos trabajadores se encuentren remunerados de manera duradera en niveles salariales próximos al del SMIC. Estos estudios se decantan más bien por una respuesta negativa, es decir, por la ausencia de "promoción de los bajos salarios", sin agotar el tema por completo.

Por fin, las consecuencias a medio y largo plazo de las reducciones de las cotizaciones sociales empresariales sobre el aparato productivo se desconocen en gran medida. No se dispone de ningún estudio sobre sus efectos sobre la formación (inicial y continua), las inversiones (físicas y en investigación y desarrollo), la innovación, la subida hacia los segmentos superiores del mercado (gama superior) de la economía francesa y el crecimiento potencial.

Trabajos futuros

Al final, el COSAPE llama a la realización de trabajos complementarios, orientados a:

- evaluar los efectos a largo plazo (desde 1993 hasta el día de hoy) de la política de exenciones de las cotizaciones sociales sobre el empleo y caracterizar los empleos creados o salvaguardados gracias a las reducciones, según distintas dimensiones (sexo, titulación, edad, experiencia, sector de actividad y tamaño de empresa);
- evaluar específicamente los efectos de las últimas medidas del Pacto de responsabilidad que cancela las cotizaciones sociales empresariales en los niveles cercanos al SMIC;
- comparar la eficacia de las exenciones generales de las cotizaciones empresariales con los dispositivos alternativos del tipo bonificación fiscal;
- examinar así la eficacia marginal, en términos de empleo, de este refuerzo continuo de exenciones a lo largo del tiempo, con el fin de saber si su rendimiento es o no decreciente;
- evaluar a largo plazo la incidencia de estas reducciones sobre los salarios, según el nivel de salario y de las cualificaciones, tanto para los trabajadores ya ocupados como para los nuevos contratados;
- examinar la forma en la que las exenciones de las cotizaciones sociales empresariales son tomadas en cuenta en la negociación colectiva, en particular en relación con los salarios y con las políticas salariales de las empresas;
- estudiar las interacciones entre los cambios del SMIC y las reducciones de las cotizaciones sociales;
- evaluar las consecuencias de las reducciones sobre la estructura del aparato productivo (esfuerzos de subida hacia los segmentos – gamas- superiores del mercado, la evolución de los márgenes de las empresas y el resultado de las exportaciones), la formación de los trabajadores, las inversiones, la innovación y el crecimiento potencial.

Estas pistas de estudios, numerosas y ambiciosas, deberán ser priorizadas en función de su interés y su viabilidad.

DESEMPLEO: CAMBIOS EFECTUADOS POR EL CONVENIO DE 14 DE ABRIL DE 2017³⁶

En un contexto difícil, marcado por el fracaso de las negociaciones de junio de 2016, así como por un déficit del sistema de desempleo de 4,2 millones de euros en 2016 y una deuda acumulada de unos 30 millones de

³⁶ LIAISONS SOCILAES QUOTIDIEN, Dossier juridique n° 129 de 17 de julio 2017

euros, el 28 de marzo pasado, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre el seguro de desempleo.

Después de la transposición de este acuerdo, el convenio del seguro de desempleo del 14 de abril de 2017 persigue un doble objetivo: el desendeudamiento del régimen y el impulso a los demandantes de empleo a retomar un empleo duradero.

Para ello, el cálculo de la prestación fue modificado y se basa ahora en el número de días trabajados, y la edad a partir de la cual se consigue la duración máxima de la prestación ha aumentado y se ha aplazado hasta los 53 años. Por lo que respecta a los ingresos, se ha creado una contribución excepcional y temporal por una duración de tres años como máximo.

Por otra parte, se ha suprimido la exención de cotizaciones para los menores de 26 años que acceden al trabajo con un contrato de duración indefinida.

Por último, en materia de nuevos gastos, la duración máxima del denominado "diferido específico de indemnización" o plazo de carencia de *Pôle emploi*, pasa de 180 a 150 días.

El nuevo convenio del seguro de desempleo se aplicará de manera progresiva:

- Las medidas relativas a las cuotas se aplicarán a partir del **1 de octubre de 2017**.
- La mayoría de las medidas relativas a las normas de indemnización se aplicarán a las rupturas de contrato de trabajo que tengan lugar a partir del **1 de noviembre de 2017**.

Algunas medidas entrarán en vigor el **1 de enero de 2018**.

1. Medidas relacionadas con la ARE (ayuda para el retorno al empleo)

1.1. Una prestación calculada según los días trabajados

Los interlocutores sociales han adaptado varias normas de indemnización con el fin de que la determinación del importe de la ARE y de su pago se base en los datos inherentes a los días trabajados. La distinción puede parecer mínima en comparación con el sistema existente pero, gracias a esta medida, los interlocutores sociales y la Unedic esperan ahorrar alrededor de 550 millones de euros *a ritmo de crucero*. También quieren eliminar las disparidades de indemnización resultantes del método de cálculo previsto en el convenio de 2014, "en el que, a salario / hora

equivalente, una persona que alterna cortos períodos de desempleo y cortos períodos de empleo ingresa una cantidad global superior a la de una persona con un contrato de duración indefinida que trabaja a jornada completa". Concretamente, al tenerse en cuenta el número de días trabajados, los fines de semana y los días festivos se excluyen al calcular la duración de la afiliación.

Este cambio impacta directamente al salario de referencia así como a la duración de la afiliación y de la indemnización, que se adaptarán para tenerlo en cuenta.

CABE DESTACAR: La fórmula de cálculo de la prestación basada en el SJR (salario diario de referencia) no cambia (prestación diaria = 40,4 % del SJR + 11,84 €, o 57 % del SJR si es más ventajoso).

1.2. Periodo mínimo de afiliación

En el caso de los trabajadores cuyo contrato de trabajo finaliza a partir del 1 de noviembre de 2017, el **requisito mínimo para la afiliación** queda establecido en **88 días trabajados** (en lugar de los 122 días actuales) o en **610 horas** trabajadas (sin cambio). Sin embargo, esto corresponde a cuatro meses naturales puesto que ahora sólo se cuentan los días trabajados, mientras que los fines de semana y los días festivos han sido eliminados con el fin de armonizar el cálculo de la prestación y el de la duración del derecho para todos los trabajadores (*v. infra*).

En estas condiciones, el anexo 4 al reglamento del Convenio de 2014 relativo a los trabajadores interinos ya no es necesario y se ha suprimido.

El **período de referencia** (período de afiliación) no ha sido modificado: los 88 días o 610 horas trabajadas deben ser realizados durante los **28 meses** anteriores a la finalización del contrato de trabajo, o los **36 últimos meses** en el caso de los **séniors**. No obstante, debido al retraso de la edad a la que una persona es considerada como "senior" (*v. infra*), este período de referencia más largo es aplicable **a partir de los 53 años** (y no de los 50 como en el anterior convenio).

CABE DESTACAR: A partir del 1 de enero de 2018, los permisos sabáticos, permisos sin sueldo y períodos de disponibilidad (función pública) no podrán ser asimilados a períodos de empleo y ya no serán tenidos en cuenta para calcular la duración del período de afiliación (*artículo 3 § 3, reglamento general anexo al Convenio*).

1.3. Salario diario de referencia

El impacto más fuerte lo ha experimentado el salario diario de referencia, que pasa de contar los días de pertenencia a la empresa a computar los días trabajados en la misma.

En el caso de las personas cuya la ruptura de contrato surta efecto el 1 de noviembre de 2017, el salario diario de referencia será igual al **salario de referencia** dividido por el **número de días trabajados** durante el período de referencia, multiplicado por **1,4** (SJR = salario de referencia / número de días trabajados x 1,4). El paso al número de días trabajados permite excluir los fines de semana y días festivos, y armonizar la situación entre contrato muy corto y contrato más largo (a tiempo de trabajo y salario / hora igual).

El coeficiente de 1,4 corresponde al cociente de 7/5.

Cabe precisar que ninguna modificación se ha producido en la determinación del salario de referencia (12 últimos meses, remuneración tenida en cuenta, etc.).

➤ Antiquo método de cálculo (Convenio de 2014)

Dos ejemplos proporcionados por la Unedic en el estudio de impacto del Convenio de Seguro de Desempleo del 14 de abril de 2017 ilustran la problemática derivada del régimen anterior:

Caso de dos personas que han trabajado 90 días de manera idéntica, por un mismo salario de 6 000 € en total, una de ellas con un contrato de duración determinada de 18 semanas y la otra con 18 contratos de duración determinada de cinco días cada uno, se benefician del mismo periodo de prestación (126 días), pero con distintas cuantías de prestación (31 y 39 euros íntegros al día respectivamente).

Caso 1: Un solo CDD de 18 semanas

El total de los salarios percibidos es de 6 000 € y la duración de la afiliación de 126 días (teniendo en cuenta días trabajados, fines de semana y días festivos), por lo tanto, la duración del abono de la prestación es de 126 días. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\,000 / 126 = 47,62$ €. El importe final de la prestación será $40,4\% \times 47,62 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 30,99 \text{ €}$

Caso 2: 18 contratos consecutivos de 5 días cada uno, de lunes a viernes

El total de los salarios percibidos es de 6 000 €, el periodo de afiliación es de 90 días (18 x 5), el requisito mínimo para la afiliación se cumple gracias a las 630 horas trabajadas (sobre la base de 7 horas al día) y el periodo de abono de la prestación es $630 / 5$, o sea, 126 días. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\,000 / 90 = 66,67$ €.

A salario y periodo de abono de la prestación iguales, como el divisor del salario total es menor, la multiplicación de los contratos de menos de una semana permite beneficiarse de un salario diario de referencia y, por lo tanto, de una prestación cuya cuantía es más elevada. Así, el importe final de la prestación es igual a $40,4\% \times 66,67 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 38,69 \text{ €}$

➤ **Nuevo método de cálculo (Convenio de 2017)**

Caso 1: Un solo CDD de 18 semanas

A ingresos y tiempo de trabajo idénticos sólo se tienen en cuenta los días trabajados, y el periodo de abono de la prestación corresponde pues a 18 semanas \times 5 días trabajados / semana = 90. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\ 000 / 90 \times 1,4 = 47,62 \text{ €}$. Este nuevo método de cálculo no implica cambio alguno en los contratos de larga duración. El importe final de la prestación es igual a $40,4\% \times 47,62 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 31 \text{ €}$

Caso 2: 18 CDD consecutivos de 5 días cada uno, de lunes a viernes

En cambio, la prestación calculada con los contratos muy cortos es ahora equivalente a la de los contratos de larga duración, puesto que el cómputo en días trabajados permite un cálculo idéntico y por lo tanto, un resultado idéntico. El salario diario de referencia es igual a $6000 / 90 \times 1,4 = 47,62 \text{ €}$. El importe final de la prestación es ahora idéntico: $40,4\% \times 47,62 + 11,76 = 31 \text{ €}$

CABE DESTACAR QUE: Estos cálculos fueron realizados antes de la entrada en vigor de la revalorización de las prestaciones por desempleo, a 1 de julio de 2017. La parte fija de la prestación de 11,76 € ha sido revalorizada y ha pasado a 11,84 €.

➤ **Periodo de abono de la prestación**

El periodo mínimo de abono de la prestación de desempleo ha quedado establecido en **122 días naturales**.

Mientras que para la determinación de la condición de afiliación sólo se computan los días trabajados -lo cual excluye días festivos y fines de semana-, el periodo de abono de la prestación continúa siendo calculado sobre una base de días naturales: el número de días de abono de la prestación corresponde al número de días del mes. Desde un punto de vista técnico, para determinar dicho periodo sobre una base natural, al número de días trabajados se le aplica un coeficiente de 1,4, que corresponde al cociente de 7 días sobre 5. El resultado obtenido se redondeará al entero superior.

A modo de ejemplo, en el caso de un CDD de 18 semanas correspondientes a 90 días trabajados, el cálculo aplicado para obtener el

periodo de abono de la prestación de paro es el siguiente: $90 \times 1,4 = 126$ días.

El periodo máximo de abono de la prestación no ha sido modificado: continúa siendo de **24 meses o 730 días naturales**. Sin embargo, debido al retraso de la edad a la que una persona es considerada como "senior" (v. *infra*), la prolongación del periodo máximo sólo es aplicable a **partir de los 53 años** (y no ya de los 50 como en el anterior Convenio).

➤ **Retraso de la edad que se considera como "senior" y acceso facilitado para la formación**

Otra modificación, vector fundamental de la economía, es que el nuevo convenio revisa las modalidades de entrada en la edad considerada "senior", que ofrece actualmente derecho a un período máximo de abono de la prestación de 36 meses a aquellas personas con 50 años y más.

En el caso de los trabajadores cuyo contrato de trabajo finalice a partir del 1 de noviembre de 2017, el artículo 9 del Reglamento general anexo al Convenio establece un dispositivo de "**entrada**" en la **edad senior** entre los 50 y los 55 años.

- **De 50 a 52 años**, el periodo máximo de abono de la prestación será de **24 meses**. Cabe señalar que en caso de utilización de la cuenta personal de formación (CPF), ésta puede contribuir con las horas extraordinarias necesarias para el proyecto de formación, dentro del límite de 500 horas.
- **De 53 a 54 años**, el periodo máximo de abono de la prestación pasará a **30 meses** o 913 días naturales, con la misma posibilidad de utilización y de contribución de la CPF.

Además, los trabajadores privados de empleo que tengan **53 años de edad** como mínimo en la fecha de finalización de su contrato de trabajo, que justifiquen un número de días trabajados superior a **652** y que se hayan beneficiado de una formación que dé derecho al pago de la ayuda para el retorno al empleo durante una formación (AREF) consignada en su proyecto personalizado de acceso al empleo, tendrán derecho al aumento de su periodo de abono de la prestación, de manera proporcional al número de días abonados, para permitirles alcanzar 36 meses como máximo, o 1 095 días naturales, de pago de dicha prestación.

- **A partir de los 55 años**, el periodo de abono máximo de la prestación será de **36 meses**, o 1 095 días naturales.

Los asalariados con al menos 62 años de edad que no pueden aspirar a una pensión de jubilación completa, continuarán cobrando la prestación en las mismas condiciones que en la actualidad.

➤ **Diferido específico de indemnización**

El diferido específico de indemnización se aplica cuando el demandante de empleo ha percibido indemnizaciones por ruptura de contrato de trabajo, superiores a las cuantías previstas por la ley (indemnizaciones supra legales). Tiene por objeto aplazar el primer pago de la prestación por desempleo. El cálculo y la duración máxima del diferido han sido modificados por el Convenio del 14 de abril de 2017 (*artículo 21 del Reglamento general anexo al Convenio*).

A partir del 1 de noviembre de 2017 su **duración máxima** será de **150 días**, frente a 180 en la actualidad. Para los trabajadores despedidos por causas económicas, la duración del diferido no cambiará y continúa siendo de 75 días.

Por lo que respecta el **cálculo del diferido**, que actualmente se obtiene dividiendo 90 por la parte de indemnización que supere el umbral legal, el divisor será indexado a la evolución del tope máximo anual de la Seguridad social.

Por último, el diferido se aplicará también a los beneficiarios de la ayuda destinada a la recuperación o la creación de empresas (ARCE).

2. Medidas relacionadas con las cotizaciones y otras medidas

De forma paralela a las modificaciones que afectan a la prestación por desempleo, los interlocutores sociales también han decidido otras medidas que han sido recogidas en el Convenio de 14 de abril de 2017.

2.1. Aumento excepcional y temporal del tipo de la cuota patronal = + 0,05 %

Un incremento excepcional y temporal del 0,05 % de la cotización a cargo de la empresa se aplicará a partir del **1 de octubre de 2017** durante toda la duración del convenio y, como mucho, hasta el **30 de septiembre de 2020**. Sin embargo, mediante una cláusula adicional, el comité de control y dirección podrá tomar la decisión de ponerle fin antes de dicha fecha. Durante la negociación del Convenio del seguro de desempleo, se adelantó la idea de compensar este aumento de cotizaciones con una **disminución del tipo de la cotización AGS** (seguro de garantía salarial). Es ya cosa hecha, ya que el Consejo de administración de la AGS tomó la decisión, el 29 de junio de 2017, de bajar el tipo de cotización del 0,20 al **0,15%** a partir del 1 de julio de 2017 (*artículo 4 del Convenio de 14 de abril de 2017 relativo al seguro de desempleo y artículo 50 del Reglamento general anexo al Convenio*).

2.2. Supresión de la exención de cuota para los CDI menores de 26 años y de la sobretasa sobre los CDD cortos

La exención de la cuota por contratación de un trabajador menor **de 26 años** con un **CDI**, queda **suprimida** a partir del **1 de octubre de 2017**.

Al mismo tiempo, se suprimen los **aumentos** de las cuotas patronales sobre los **CDD cortos** (hasta tres meses), con excepción de la **sobretasa** del 0,5% (o sea, una contribución patronal del 4,55%) sobre los **CDD de uso**, cuya duración sea igual o inferior a **tres meses**. Ésta excepción se podrá prolongar durante 18 meses o más si el comité de pilotaje así lo decide (*artículo 4 del Convenio de 14 de abril de 2017, relativo al seguro de desempleo y artículo 50 del Reglamento general anexo al Convenio*).

2.3. Incentivos para una regulación sectorial de la utilización de CDD muy cortos

Los interlocutores sociales acordaron un dispositivo no vinculante de regulación del uso de los contratos de corta duración. El artículo 2 del Protocolo de Acuerdo del 28 de marzo de 2017 relativo al seguro de desempleo prevé así que, en los sectores más afectados, los interlocutores sociales deberán **iniciar negociaciones** con el fin de identificar las razones del uso de los contratos de corta duración y soluciones de seguridad de las carreras profesionales (condición y organización del trabajo). Además, definirán, en caso necesario, medidas de regulación de la utilización de los CDD de uso.

2.4. Creación de un comité de control

El Convenio de 14 de abril de 2017 crea un comité de control interprofesional, compuesto por representantes de las organizaciones de trabajadores y empresas representativas. Este comité se reunirá una vez al año y, según la Unedic, permitirá "un seguimiento dinámico de la aplicación del Acuerdo. Según el artículo 10 del Convenio, dicho comité tendrá como función específica:

- La realización de un **balance** de la aplicación del nuevo Acuerdo, de su impacto sobre la protección de las carreras profesionales y del **equilibrio financiero del régimen**.
- La evaluación de la efectividad y el correcto desarrollo de las deliberaciones con el Estado en relación con distintos temas, tales como la contribución del seguro de desempleo en el presupuesto de *Pôle emploi*, la revisión de las modalidades de coordinación europea de las prestaciones de desempleo en el caso de los trabajadores transfronterizos, o la afiliación al régimen de seguro de desempleo de los agentes del sector público laborales o interinos.

- Llevar a cabo la comprobación del resultado de las **negociaciones sectoriales, en** particular las relativas a los incentivos sectoriales de limitación del uso de los contratos de corta duración, y la evaluación de los resultados de las medidas de protección de las carreras profesionales de los asalariados. La evaluación de estos tres puntos permitirá tomar, mediante una cláusula adicional, as medidas necesarias, principalmente en relación con las medidas temporales previstas por el Convenio (aumento de la contribución en un 0,05% y mantenimiento de la contribución del 0,5% sobre los CDD de uso).
-

GRECIA

EMPLEO: LOS DATOS PROVISIONALES DE JUNIO

En junio de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 21,2%, frente al 21,5% de mayo (dato revisado) y al 23,5% de junio de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.775.939 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.017.127 y el de inactivos 3.220.317. El número de empleados aumentó en 87.099 personas (+2,4%) en comparación con junio de 2016 y en 16.857 personas en comparación con mayo de 2017 (+0,4%). Los desempleados disminuyeron en 115.943 personas en comparación con junio de 2016 (-10,2%) y en 13.867 personas en comparación con mayo de 2017 (-1,3%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, bajó en 6.599 personas en comparación con junio de 2016 (-0,2%) y en 5.768 personas en comparación con mayo de 2017 (-0,2%).

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

	JUNIO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Empleados	3.674.630	3.506.509	3.543.277	3.610.310	3.688.840	3.775.939
Desempleados	1.220.597	1.351.200	1.292.136	1.200.480	1.133.070	1.017.127
Inactivos	3.354.105	3.327.876	3.301.454	3.276.972	3.226.916	3.220.317
<i>Tasa de paro</i>	24,9	27,8	26,7	25,0	23,5	21,2

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

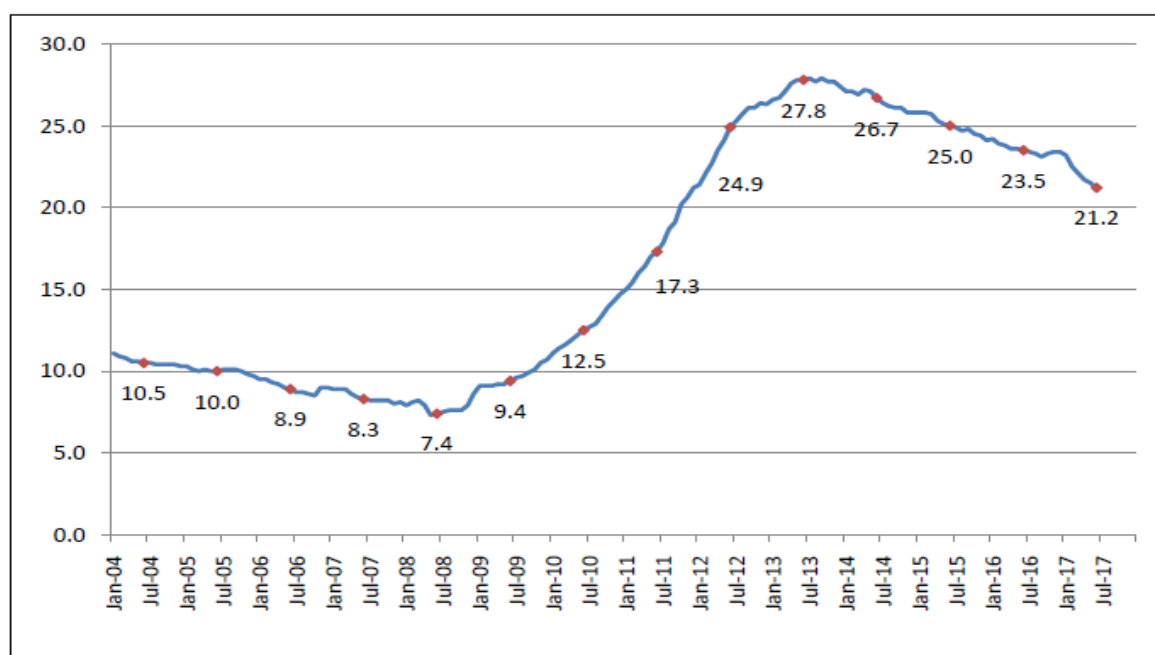
Género	JUNIO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Hombres	22,2	24,9	23,7	21,8	19,8	17,9
Mujeres	28,5	31,5	30,6	28,8	28,0	25,3
Total	24,9	27,8	26,7	25,0	23,5	21,2

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

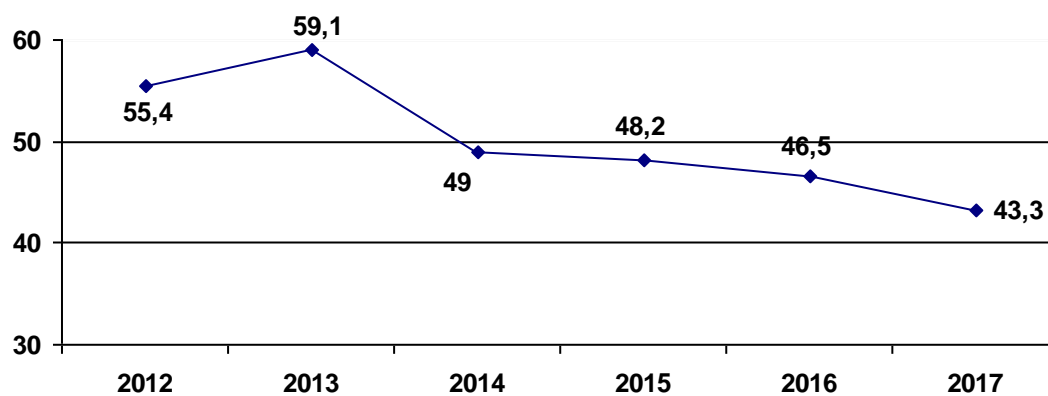
Tramos de edad	JUNIO					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	55,4	59,1	49,0	48,2	46,5	43,3
25-34 "	32,0	36,5	35,3	31,8	29,6	26,8
35-44 "	21,4	24,0	22,8	22,8	19,9	19,3
45-54 "	18,3	20,4	21,0	19,7	19,3	16,8
55-64 "	13,8	15,3	17,4	16,5	19,9	16,8
65-74 "	4,0	15,3	11,5	12,4	12,5	11,8
Total	24,9	27,8	26,7	25,0	23,5	21,2

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (junio 2004 – junio 2017)



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

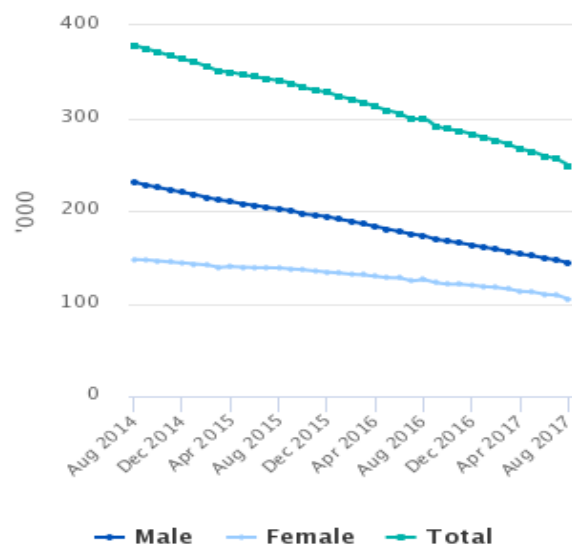


IRLANDA

EMPLEO, ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de agosto el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 248.500, 7.300 menos que en el mes anterior, la segunda mayor bajada mensual desde que comenzaron los registros. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 16,4%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 111.799, lo que supone una caída del 20,3% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes desempleados de menos de 25 años ha descendido un 19,8% en términos anuales, alcanzando los 31.683.

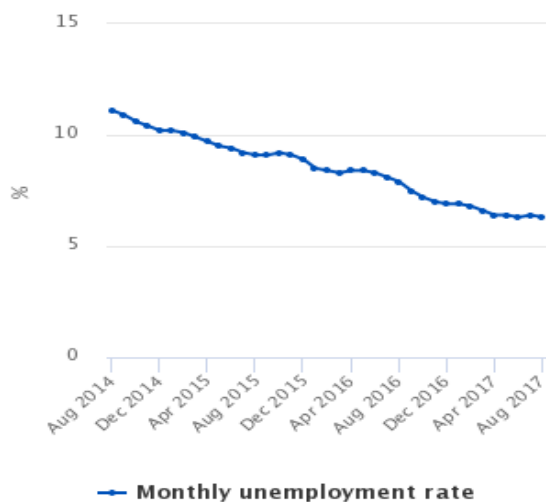
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en agosto se ha reducido en una décima, situándose en el 6,3%. En este gráfico puede verse la evolución de la misma desde el año 2014:

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



Source: CSO Ireland

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Esquema General del Sistema de Protección por Desempleo

En la República de Irlanda es el Servicio Público de Empleo, Intreo, quien tiene la responsabilidad de ayudar a los desempleados a encontrar empleo, formación o educación.

A la fecha está en vigor el plan de empleo Pathways to Work 2016-2020, un programa que se centra en mejorar los servicios de empleo, educación y trabajo formación para los desempleados y continúa con las reformas para conseguir que el trabajo sea rentable y crear más oportunidades de trabajo para aquellos que buscan un empleo.

Desde que este plan de empleo se pusiera en marcha, por primera vez, en 2012 se han introducido algunas de las siguientes medidas:

- Unificación de los servicios de empleo y bienestar social y de prestaciones, realizados conjuntamente por el ministerio de Protección Social y Fás, en los centros públicos de empleo Intreo.
- Diseño, desarrollo e introducción de los programas JobPlus, JobBridge, y Gateway así como de los programas de formación continua y aprendizaje Momentum y Springboard.
- Desarrollo e implementación del programa europeo Garantía Juvenil.
- Creación de un Consejo del Mercado de Trabajo.
- Puesta en marcha del acuerdo Employer Charter por el que las empresas se comprometen a que, al menos, un 50% de los

candidatos considerados para cubrir sus ofertas de empleo, estén en Live Register.

Los principales objetivos de las políticas de activación incluidos en este plan de empleo, en estos momentos de recuperación económica, son dos:

- Reducir el tiempo de transición entre un trabajo y otro, es decir, disminuir la duración de la situación de desempleo, así como asegurar una cobertura de vacantes lo más rápida posible.
- Incrementar la participación activa en el mercado de trabajo de aquellas personas en edad de trabajar (incluyendo a personas con discapacidad y familias monoparentales) y minimizar la dependencia de las prestaciones sociales.

Al igual que las ediciones anteriores, el Pathways to Work 2016-2020 se estructura en varias líneas de actuación:

- Mejorar la colaboración con los desempleados en edad laboral.
- Incrementar la atención en los programas de activación de empleo y oportunidades.
- Conseguir que trabajar sea rentable.
- Incentivar a los empresarios para que ofrezcan empleo a los desempleados.
- Construir una organización capaz de ofrecer servicios a personas no desempleadas en busca de mejora de empleo.
- Incrementar las habilidades de la fuerza laboral.

Esta estrategia plurianual, se complementa con el Plan Anual de Empleo, *Actions Plan for Jobs*. En la edición de 2017 se marcan acciones y objetivos para establecer las mejores condiciones para la creación de empleo, con una meta de alcanzar el pleno empleo en 2018.

El programa tiene por objeto asegurar que la base empresarial irlandesa resista los cambios venideros, teniendo en cuenta factores tan importantes como el Brexit.

Este año se han presentado estas acciones específicas:

- Iniciativa de Financiación de Exportación (*Export Finance Initiative*): Lanzamiento de un nuevo programa de apoyo a la exportación destinado a PYMES, cuyo piloto se pone en marcha en 2017.
- Innovación 2020: destinar 600 millones de euros a programas de ciencia y tecnología.
- Mejora de los centros de trabajo: puesta en marcha de una herramienta para que trabajadores y empresarios se comprometan a mejorar los centros de trabajo, con la implantación de un programa piloto.

- Programa de Apoyo a la Venta al por menor (Retail Support Programme): formación para ayudar a los minoristas a aumentar su actividad comercial online y expandir sus negocios a mercados internacionales.
- Fondo para el fomento del emprendimiento femenino.
- Desarrollo de una estrategia del Gobierno para descubrir oportunidades en la economía digital en todos los sectores.
- Diversas medidas destinadas a apoyar la iniciativa empresarial de los trabajadores con más experiencia (seniors), la reincorporación al mercado laboral de las mujeres y de los desempleados de larga duración.
- Nueva normativa para reducir la burocracia.

A continuación se presenta un cuadro del sistema de prestaciones por desempleo:

PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LA REPUBLICA DE IRLANDA		
FINANCIACION	Contributiva	Asistencial
PRESTACIÓN	Jobseeker 's Benefit	Jobseeker 's Allowance
CONDICIONES	Haber cotizado al PRSI >= 104 semanas desde que se empezó a trabajar ó 39 semanas en el año fiscal o 26 semanas en el año fiscal y otras 26 en el año anterior.	Estar en paro y no teniendo derecho a la contributiva se cumpla con los siguientes requisitos: a) Tener de 18 a 66 años b) Estar capacitado para trabajar c) Buscar activamente trabajo.
DONDE SE SOLICITA	Oficinas INTREO	Oficinas INTREO
IMPORTE	En función de lo cotizado: Menos de 150 euros: 86,70 Entre 150 y 219,99 euros: 124,60 Entre 220y 299,99 euros: 151,20 300 euros o más: 193 Por familiar a cargo se añade en los tres primeros tramos 83 euros y 128,10 euros en el último. Por hijo a cargo se suma 29,80 euros.	En función de la edad del beneficiario: 26 años o más: 193 euros/semana 25 años: 147,80 euros/semana Entre 18 y 24 años: 102,70 euros/semana. Por familiar a cargo se añade en los dos primeros tramos 128,10 euros y 102,70 euros en el último. Por hijo a cargo se suma 29,80 euros solo para los mayores de 26 años.
DURACIÓN	De 6 a 9 meses en función de las cotizaciones realizadas.	Indefinido hasta edad jubilación.

Competencia

El Ministerio de Protección Social (*Department of Social Protection, DSP*) es el organismo competente para la gestión de las prestaciones y subsidios por desempleo así como de los programas de activación de empleo en Irlanda. El DSP cuenta con las oficinas Intreo que se encargan de tramitar todas las cuestiones relativas a empleo y prestaciones a nivel local.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empresa e Innovación (*Department of Jobs, Enterprise and Innovation*) es el órgano encargado de elaborar los distintos planes de empleo aplicables en Irlanda.

Programas que complementan la prestación por desempleo

Descripción

A continuación se señalan los principales programas que complementan el sistema de protección por desempleo:

JobPath

Se puso en marcha el 20 julio de 2015 con el fin de activar el empleo de los desempleados de larga duración (más de 12 meses) para apoyarles a asegurar y mantener un trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo, o como trabajador por cuenta propia.

Los desempleados seleccionados aleatoriamente por el Ministerio de Protección Social son informados del servicio que se les va a ofrecer y se les cita para un encuentro con el asesor laboral que le ayudará a encontrar un empleo.

Se les ofrece apoyo durante un período de 12 meses con el fin de ayudarles las dificultades de encontrar un empleo y asesoramiento, una vez encuentren trabajo, durante el primer año de contratación. Durante el período de permanencia en el programa (12 meses) se les ofrece, asimismo, la posibilidad de formación continua y prácticas.

Durante la permanencia en el programa, se mantiene la percepción íntegra de la prestación por desempleo aunque la falta de compromiso por parte del usuario del programa podría tener repercusiones sobre los pagos. Los funcionarios del ministerio tomarán las decisiones oportunas sobre la titularidad de los derechos del usuario.

Estos programas son gestionados por dos empresas que se dividen el área geográfica nacional

Back to Work Family Dividend

Se puso en marcha el 5 de enero de 2015 con el objetivo de facilitar el retorno al mercado laboral de familias y familias monoparentales. Proporciona una ayuda económica a quienes tienen hijos a cargo y han obtenido un empleo por cuenta ajena o propia como consecuencia de haber dejado de percibir la prestación por desempleo o para las familias monoparentales.

Community Employment Scheme

Programa destinado a ayudar a los desempleados de larga duración y más desfavorecidos a retornar al empleo mediante ofertas de empleo temporales y a tiempo parcial dentro de las comunidades locales. Tras la inserción, los participantes deben buscar un trabajo. El programa cuenta con dos categorías: la de integración (Part-time Integration

Option) y la especial (Part-time Job Option), destinada a los mayores de 35 años y a los menores en situaciones desfavorecidas.

Duración y cuantía de las prestaciones económicas que de ellos se deriven

JobPath

Se les ofrece apoyo durante un período de 12 meses con el fin de ayudarles las dificultades de encontrar un empleo y asesoramiento, una vez encuentren trabajo, durante el primer año de contratación. Durante el período de permanencia en el programa (12 meses) se les ofrece, asimismo, la posibilidad de formación continua y prácticas.

Durante la permanencia en el programa, se mantiene la percepción íntegra de la prestación social que se esté percibiendo. La falta de compromiso por parte del usuario del programa podría tener repercusiones sobre los pagos de la prestación que estuviere percibiendo

Back to Work Family Dividend

La duración del programa puede prolongarse hasta un máximo de 2 años. La cuantía a percibir es de 29,80 euros por hijo/semana con un máximo de 119,20 euros semanales (4 hijos). Durante el segundo año, la cantidad se reduce a la mitad.

Community Employment Scheme

El programa tendrá una duración máxima de un año (Part-time Integration Option) o de 3 años ((Part-time Job Option). Para los mayores de 62 años podrá extenderse hasta que alcancen la edad ordinaria de jubilación.

La cuantía depende del importe de la prestación recibida con anterioridad a su inclusión en el programa:

193 euros semanales o menos: se recibirá 215,50 euros/semana.

193,01 euros semanales o más: la misma cantidad que se percibía más 22,50 euros adicionales.

Organismo tiene la competencia para gestionar estos programas

JobPath

Dada la complejidad y especificidad del programa el Ministerio de Protección Social contrató la gestión con dos empresas que se reparten el área geográfica nacional para su aplicación. Por su parte, son los funcionarios del Ministerio los encargados de tomar las decisiones oportunas sobre la titularidad de los derechos del usuario.

Back to Work Family Dividend y Community Employment Scheme

Ambos programas son gestionados por el Ministerio de Protección Social a través de sus oficinas Intreo.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE JULIO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de julio de 2017, el número de desempleados (2.950.000) registra un aumento del 2,1%, (equivalente a +61.000 desempleados) a nivel mensual y una disminución del 0,6% (-17.000) respecto a julio de 2016. La tasa de desempleo, del 11,3%, sube en 2 décimas respecto al mes anterior pero baja en 2 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha aumentado en 1 puntos a nivel mensual y bajado en 2,8 puntos respecto a julio de 2016, cifrándose en un 35,5%. Los desempleados de este tramo de edad son 556.000, es decir 13.000 más que en junio (+2,3%) y 41.000 menos que en julio del año pasado (-6,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.063.000, es decir 59.000 más que el mes anterior (+0,3%) y 294.000 más (+1,3%) que en julio de 2016. Se confirma así la fase de expansión de la ocupación. En los dos últimos meses el número de ocupados ha superado los 23 millones, cifra que no se alcanzaba desde 2008. La tasa de empleo se sitúa en el 58,0%, una décima más que en junio y 7 décimas más que en julio del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en julio registra un fuerte descenso (-0,9%, equivalente a 115.000 personas menos), confirmando la tendencia habitual desde 2013. La disminución del último mes se refiere sobre todo a los hombres y se distribuye entre todos los tramos de edad. La tasa de inactividad baja al 34,4%, frente al 34,7% de junio.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (julio 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,3	+0,2	-0,2
Tasa de desempleo juvenil	35,5	+0,3	-2,8
Tasa de empleo	58,0	+0,1	+0,7
Tasa de inactividad	34,4	-0,3	-0,7

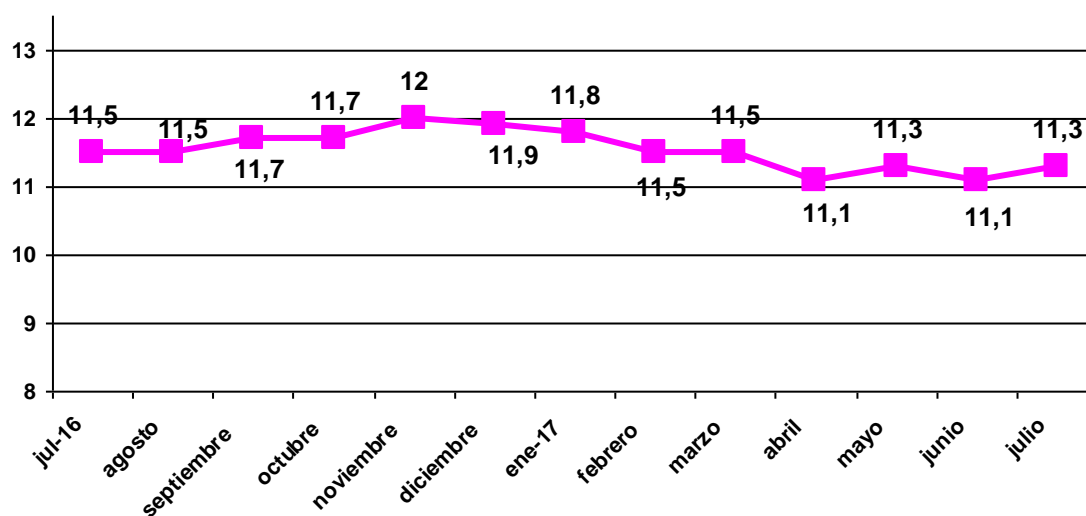
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre junio 2017)		Variación interanual (sobre julio 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.063	+59	+0,3	+294	+1,3
Por cuenta ajena	17.723	+42	+0,2	+378	+2,2
• Fijos	14.988	+23	+0,2	+ 92	+0,6
• Temporales	2.735	+19	+0,7	+286	+11,7
Autónomos	5.340	+17	+0,3	- 84	-1,5

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

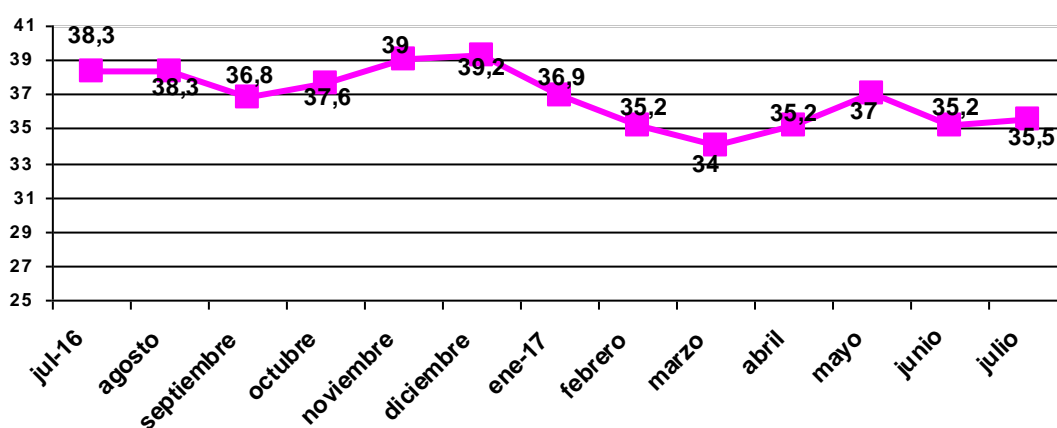


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (julio 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	556.000	+13.000	+2,3	-41.000	-6,9
Empleados	1.013.000	+12.000	+1,2	+47.000	+4,9
Inactivos	4.309.000	-27.000	-0,6	-31.000	-0,7

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	35,5	+0,3	-2,8
Tasa de empleo	17,2	+0,2	+0,9
Tasa de inactividad	73,3	-0,4	-0,2

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



GARANTÍA JUVENIL. SEGUIMIENTO MENSUAL

A 27 de julio (último dato publicado), el número de usuarios registrados era de 1.400.232. El número de registrados, después de las cancelaciones, era de 1.204.827. 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.

	31.12.1 5	27.07.17	Var. %
Número de Jóvenes registrados	914.325	1.400.232	+53,1%
Números de jóvenes activos	787.715	1.204.827	+53,0%
Número de Jóvenes entrevistados	574.913	971.779	+69,0%
Número de jóvenes a los que se ha propuesto una medida	254.252	514.994	+102,6%

La participación en el Programa.- Entre los usuarios globalmente registrados a 27 de julio de 2017 en los puntos de acceso a la Garantía Juvenil, sigue 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 (184.063 adhesiones), Lombardía, con el 11% (168.886) y Campania con casi el 11% (164.885 adhesiones). Estas tres Regiones juntas absorben más del 34% del total de adhesiones.

La proporción entre adhesiones (1.520.958) e inscripciones (1.400.232) 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 27 de julio ha sido de 329.652. Restando este número, el de las adhesiones baja a 1.191.306. Los jóvenes convocados por los servicios competentes son 971.779.

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 27 de julio de 2017

Región elegida	Número de adhesiones *	Jóvenes convocados
PIEMONTE	91.916	63.847
VALLE DE AOSTA	1.938	2.313
LOMBARDÍA	154.948	110.138
TRENTO	5.506	5.524
VÉNETO	41.235	57.551
FRIULI	25.475	20.352
LIGURIA	21.548	15.584
EMILIA ROMAÑA	93.167	75.240
TOSCANA	75.903	67.405
UMBRIA	22.491	18.450
MARCAS	39.801	21.091
LAZIO	91.231	85.964
ABRUZOS	26.209	23.637
MOLISE	9.407	7.040
CAMPANIA	128.268	93.231
APULIA	89.454	76.444
BASILICATA	16.612	15.465
CALABRIA	54.905	38.190
SICILIA	157.250	132.510
CERDEÑA	44.042	41.803
TOTAL	1.191.306	971.779

* Una vez restadas las cancelaciones

El proyecto "Crecer en digital".

Después de noventa y cuatro 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 102.206 los jóvenes que se han adherido a él. 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 24 de julio de 2017 eran 6.410 las empresas disponibles para acoger a un total de 9.175 jóvenes en prácticas.

PAISES BAJOS

CONTINÚA EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO³⁷

Según la Oficina Central de Estadísticas holandesa (CBS), el número de personas entre 15 y 74 años de edad con un empleo remunerado creció en un promedio de 18 mil por mes en los últimos tres meses hasta 8,6 millones de personas empleadas en julio. En esta categoría de edad, hubo 4,3 millones de personas en total que no tenían trabajo remunerado por diferentes razones. Entre estas personas, 436 mil indicaron que habían buscado trabajo recientemente y también estaban inmediatamente disponibles. Este número disminuyó en 7 mil por mes en promedio en los últimos tres meses.

El resto de personas sin trabajo, más de 3,8 millones, no habían buscado trabajo y / o no estaban disponibles para trabajar. Su número cayó en un promedio de 4 mil por mes. La Oficina de Empleo (UWV) informó de una disminución adicional en las prestaciones por desempleo (WW): un total de 364 mil prestaciones fueron pagadas en julio.

Disminución del desempleo (basada en la definición de la OIT)

Para poder comparar la evolución cíclica del mercado de trabajo entre países, suele tomarse como una medida el indicador de desempleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según la definición de la OIT, el grupo de desempleados incluye a todos los jóvenes de 15 a 74 años que no tienen trabajo remunerado pero que están buscando activamente y que están inmediatamente disponibles. Como se indicó anteriormente, este número se situó en 436 mil en julio, es decir, el 4,8 por ciento de la población activa. En junio, esta cifra era del 4,9 por ciento.

Este dato no incluye a todas las personas sin trabajo que desean trabajar, o a los trabajadores a tiempo parcial que quieren trabajar más horas. Las personas que quieren trabajar pero no han buscado activamente empleo recientemente y / o no estuvieron inmediatamente disponibles o no cuentan para la definición de desempleo de la OIT. La Oficina Central de Estadísticas CBS define estos grupos sobre la base de indicadores adicionales. En cuanto al trabajo remunerado (mano de obra empleada), no se tienen en cuenta las horas de trabajo. La CBS publica cifras trimestrales sobre el número de horas trabajadas por personas con empleo remunerado.

³⁷ Fuente: Oficina Central de Estadísticas, CBS, 01.09.2017

Según la Oficina de Empleo UWV el número de prestaciones por desempleo sigue bajando

En julio, el número de prestaciones de desempleo volvió a disminuir. La Oficina UWV informó de un total de 364 mil prestaciones por desempleo en ese mes, es decir, una disminución de 8 mil (-2,1 por ciento). La disminución del número de estas prestaciones en comparación con junio fue más pronunciada entre los hombres (-2,9 por ciento) que entre las mujeres (-1,4 por ciento). El sector de la educación registró un aumento en el número de prestaciones de desempleo, es decir, 14,4 por ciento más que en junio. Muchos contratos temporales de maestros expiran al final del año escolar.

La cifra de prestaciones por desempleo disminuyó sustancialmente en comparación con julio de 2016 (-15,6 por ciento). Las empresas de construcción tuvieron la mayor caída respecto a un año antes (-42,4 por ciento). Sin embargo, el número de prestaciones de desempleo actuales también disminuyó en el sector de la educación: un 10,8 por ciento menos que el año pasado.

UWV: la disminución en nuevas prestaciones también continúa en 2017

En los primeros siete meses de 2017, la Oficina de Empleo UWV pagó 241 mil nuevas prestaciones de desempleo: una disminución del 19,7 por ciento en comparación con el mismo período de 2016. En casi todos los sectores, el número de nuevas prestaciones disminuye año con año. La caída fue mayor en el sector de la construcción (-48,0 por ciento) y en el comercio (-46,4 por ciento). El sector bancario muestra una tendencia diferente: el número de nuevas prestaciones por desempleo aumentó en este sector un 19,8 por ciento en los primeros siete meses de 2017.

8,6 millones de personas empleadas en el segundo trimestre

De los 12,9 millones de personas de 15 a 74 años, cerca de 8,6 millones de personas estaban empleadas y 451 mil estaban desempleadas (norma estándar de la OIT) durante el segundo trimestre de 2017. Estos dos grupos representan la fuerza de trabajo; el resto, cerca de 3,9 millones, no está incluida.

La mayoría de este último grupo no estaba dispuesto o no podía trabajar (3,2 millones), debido a estar ocupados con formación, dedicados al cuidado de otras personas o por enfermedad o vejez. Además, había más de 200 mil personas que querían trabajar, pero no buscaban y no estaban disponibles para trabajar de inmediato, por ejemplo, personas que siguen un curso de formación o realizan trabajo voluntario. Las personas que habían buscado trabajo fueron 163 mil y las que estaban disponibles para trabajar 273 mil.

Trabajadores a tiempo parcial

De los 4.1 millones de trabajadores a tiempo parcial, hubo 460 mil personas en 2017 que querían trabajar más horas y también estaban disponibles. El número de horas extra que a la gente le gustaría trabajar proporciona información sobre el potencial laboral no utilizado. En 2016, el número total de horas extras que los trabajadores a tiempo parcial querían trabajar ascendió a 6,4 millones semanales (12,6 horas por persona por semana).

ENORME AUMENTO DE HORAS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL³⁸

Según la Oficina Central de Estadísticas de Holanda CBS, la facturación generada por las agencias temporales, las agencias de empleo y las compañías de nómina payroll creció un 2,0 por ciento en el segundo trimestre de 2017 en relación con el primer trimestre de este año. El crecimiento es mayor que en el trimestre anterior. El número total de horas temporales aumentó un 4,2 por ciento, el mayor incremento desde el segundo trimestre de 2007.

Hours worked in temp jobs, seasonally adjusted

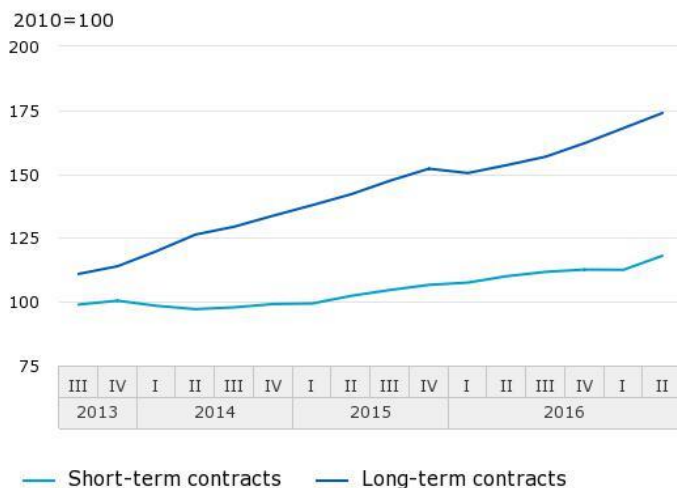


³⁸ Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS

Aumento de casi un 5 por ciento en las horas de contratos temporales de corta duración

El número de horas trabajadas en los contratos temporales tanto de corta como de larga duración aumentó. Los contratos temporales de corta duración aumentaron un 4,9 por ciento, el mayor aumento en casi 7 años. En los contratos de trabajo temporales de larga duración, por ejemplo, comisiones de servicio y compañías de nóminas payroll, el número de horas subió un 3,5 por ciento en el segundo trimestre de 2017. La cifra ha ido aumentando casi continuamente desde 2012.

Hours worked in temp jobs, seasonally adjusted



El mercado de trabajo continúa mejorando en el segundo trimestre

El número de puestos de trabajo aumentó en 51 mil en el segundo trimestre de 2017 en relación con el trimestre anterior. En cada uno de los tres últimos trimestres, el número de puestos de trabajo aumentó en más de 50 mil. Una vez más, las agencias temporales mostraron el crecimiento más sustancial (20 mil). Además, el número de vacantes pendientes de cubrir ha crecido en 20 mil puestos más en el segundo trimestre, el crecimiento más sustancial en términos intertrimestrales desde el cuarto trimestre de 2006. El desempleo descendió en 19 mil personas.

DESCENSO DEL DESEMPLEO EN EL GRUPO DE MIGRANTES NO OCCIDENTALES³⁹

Según las nuevas cifras publicadas por la Oficina Central de Estadísticas CBS, el desempleo disminuyó aún más en 2016 entre las personas con antecedentes migratorios no occidentales, este descenso es mayor entre la segunda generación que entre la primera. Por otro lado, una mayor

³⁹ Fuente: Boletines de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 05.09.2017

proporción de personas de la segunda generación del grupo de migrantes tiene una cualificación inicial o un diploma de escuela secundaria (VWO, HAVO o MBO nivel 2). En 2016, la tasa de desempleo entre el grupo de población migratoria de origen no occidental se situó en el 13,2 por ciento, frente al 16,5 por ciento en 2014. La tasa de desempleo en este grupo es mayor que en la población nativa holandesa.

Estas tasas de desempleo siguen la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): la proporción de personas de 15 a 74 años de edad en la fuerza de trabajo total que no tienen en un empleo remunerado o por cuenta propia o no están disponibles para trabajar. Esta tasa oficial de desempleo no incluye otros grupos de desempleados, por ejemplo, las personas 'desalentadas' en su búsqueda de trabajo porque consideran sus oportunidades de trabajo muy limitadas.

Entre el grupo con antecedentes migratorios no occidentales, la tasa de desempleo comenzó a aumentar en 2008. La primera generación alcanzó su nivel de desempleo más alto en 2013, con una tasa del 16 por ciento. La segunda generación lo hizo en 2014 con un 17,8 por ciento. En 2016, estas tasas habían disminuido a 12,5 y 14,3 por ciento, respectivamente.

El desempleo entre los jóvenes en promedio es más alto

Como se ha mencionado, el desempleo es más alto en la segunda generación que en la primera. La edad desempeña un papel en ello: el grupo de inmigrantes no occidentales de primera generación es de mayor edad en promedio que el grupo nacido en los Países Bajos (segunda generación). En general, los niveles de desempleo son más altos entre los jóvenes que entre los grupos de más edad, el grupo más joven está más directamente afectado por la situación económica.

Mayor participación laboral neta entre la segunda generación

Entre la población activa holandesa de origen holandés (de 15 a 74 años), alrededor de dos tercios realizaron trabajos remunerados en 2016. La participación laboral neta es menor entre el grupo con antecedentes migratorios no occidentales. En los últimos años, se ha quedado atrás entre los migrantes de primera generación, pero desde 2014 ha aumentado significativamente entre la segunda generación. Para 2016, el grupo de primera generación tenía una tasa de participación laboral del 54,2 por ciento, frente al 60,1 por ciento en la segunda generación. En la primera generación hay relativamente más personas que no están dispuestas o no pueden trabajar, por ejemplo debido a la jubilación o la discapacidad.

La segunda generación más a menudo cuenta con mayor nivel de formación

En el grupo con antecedentes migratorios no occidentales, la segunda generación incluye un grupo relativamente mayor de personas empleadas. Además, el grupo tiene un mayor porcentaje de personas con cualificación básica. Una cualificación básica consiste en un diploma de escuela secundaria (MBO nivel 2 o superior, HAVO o VWO) y se considera el nivel mínimo de educación que permite a las personas tener éxito en el mercado de trabajo a corto y largo plazo. Entre la segunda generación, el 58 por ciento tenía una cualificación básica en 2016, frente al 55,4 por ciento entre la primera generación.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 14 de junio, referentes al trimestre abril-junio 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad⁴⁰.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*⁴¹, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,07 millones de personas trabajando**, 125.000 más que en el periodo entre enero-marzo 2017 y 338.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**⁴² fue del **75,1%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,48 millones de personas desempleadas**, 57.000 menos que en el trimestre enero-marzo de 2017 y 157.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**⁴³ fue del **4,4%** frente al 4.9 % del mismo periodo del año anterior. Este indicador no había sido tan bajo desde 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**⁴⁴ fue **8,77 millones**, 64.000 menos que en el trimestre enero-marzo 2017 y 90.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21,3%**, ligeramente inferior que hace un año (21,6%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**⁴⁵ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 2,1%** 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) **disminuyó un 0,5%** incluyendo las bonificaciones salariales **y un 0,5%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

⁴¹<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

⁴² Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

⁴³ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

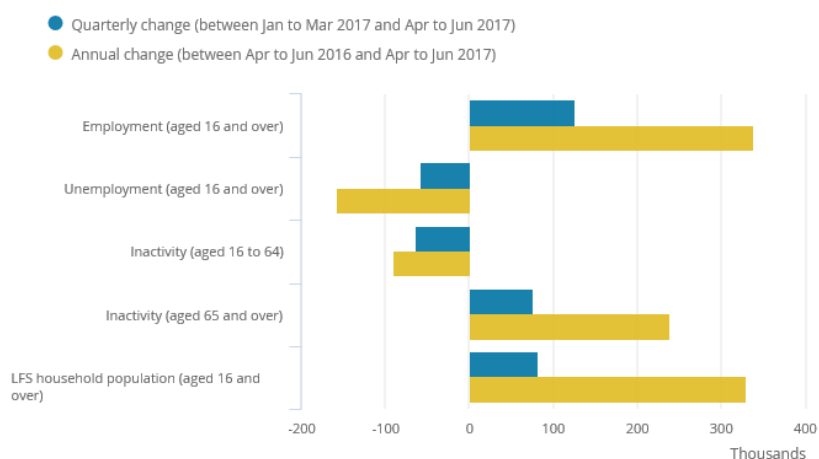
El siguiente cuadro recoge un resumen de las estadísticas del mercado de trabajo británico para el trimestre de referencia, con ajuste estacional.

Table 1: Summary of UK labour market statistics for April to June 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Jan to Mar 2017	Change on Apr to Jun 2016	Headline Rate (%)	Change on Jan to Mar 2017	Change on Apr to Jun 2016
Employed	32,073	125	338			
Aged 16 to 64	30,906	159	379	75.1	0.3	0.7
Aged 65 and over	1,167	-34	-41			
Unemployed	1,484	-57	-157	4.4	-0.2	-0.5
Aged 16 to 64	1,464	-63	-157			
Aged 65 and over	19	7	1			
Inactive	19,183	13	148			
Aged 16 to 64	8,765	-64	-90	21.3	-0.2	-0.3
Aged 65 and over	10,418	76	238			

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.

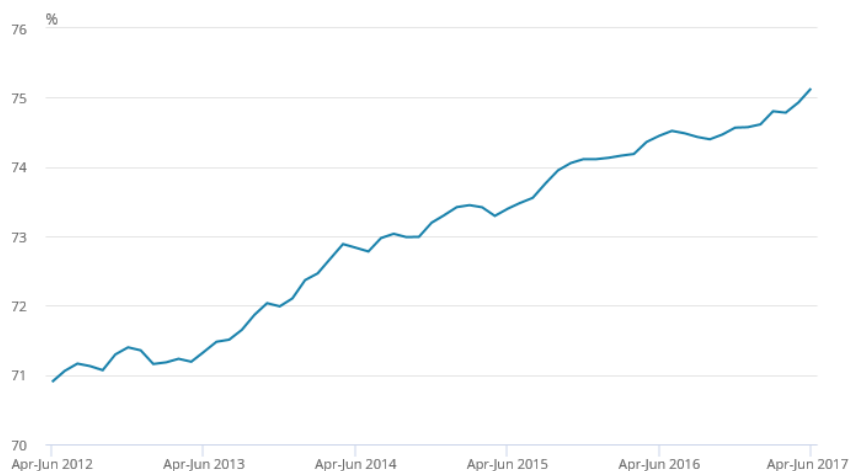


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

TASA DE EMPLEO

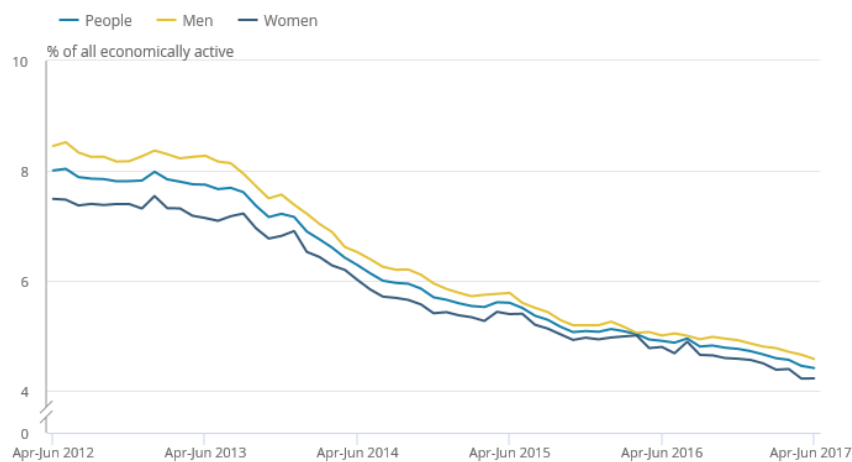
April to June 2012 to April to June 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

TASA DE DESEMPLEO

April to June 2012 to April to June 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 474 libras semanales brutas. En junio de 2016 fue de 465 libras.

- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 506 libras semanales brutas. Un año antes era de 493 libras.

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



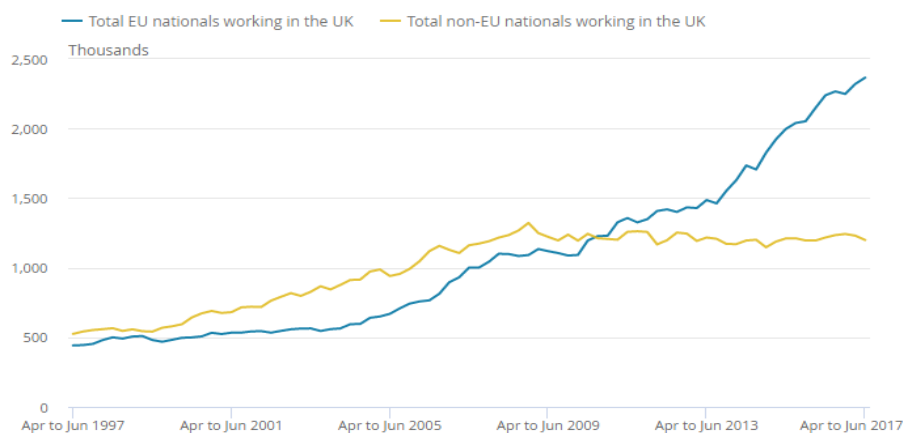
Source: Monthly Wages and Salaries Survey, Office for National Statistics

Por último, desde el pasado mes de febrero las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen. Según los mismos, entre abril-junio de 2016 y abril-junio de 2017 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 126.000, hasta alcanzar los 2,37 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE cayó en 35.000, situándose en los 1,20 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre abril-junio desde 1997, del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.

Figure 1: Non-UK nationals working in the UK, not seasonally adjusted

April to June 1997 to April to June 2017



Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

PRESENCIA COMUNITARIA EN EL MERCADO LABORAL⁴⁶

La Biblioteca de la Cámara de los Comunes publicó el pasado 3 de agosto un informe que ofrece una panorámica de la presencia de nacionales procedentes del UE27⁴⁷ en el mercado laboral de Reino Unido. El estudio, que se centra fundamentalmente en tres períodos: 2003-2008, 2008-2012 y 2012-2016, se estructura atendiendo a distintos factores: presencia numérica en la fuerza laboral del país, puestos de trabajo que ocupan, sectores en que se emplean, tipos de trabajo que desarrollan o los salarios que perciben, así como atendiendo a la distribución geográfica y evolución temporal.

La llegada de comunitarios a Reino Unido, ejerciendo el derecho a la libertad de residencia y trabajo dentro de la UE, ha fluctuado en los últimos 15 años. La incorporación a la Unión Europea de los países del A8 en 2004 provocó que el saldo migratorio del colectivo de inmigrantes de la UE27 se duplicara entre los años 2003-2008 para caer posteriormente como consecuencia del éxodo de nacionales comunitarios provocado por la crisis. Entre 2012-2016 el saldo migratorio volvió a incrementarse drásticamente debido, en gran parte, a la incorporación de Bulgaria y Rumanía y al incremento de nacionales del EU14, pasando de 65.000 a

⁴⁶ Fte. Elaboración propia con datos de la ONS.

⁴⁷ UE 27: Todos los países que componen de la Unión Europea menos Reino Unido.

EU14. Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Holanda, Irlanda, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Suecia.

A8. Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, República Checa.
A2. Bulgaria y Rumanía.

189.000. El saldo migratorio de los nacionales del UE27 cayó a 133.000 a finales de 2016.

Número de comunitarios trabajando en Reino Unido

En enero-marzo de 2017 2,32 millones de comunitarios trabajaban en Reino Unido, de los que el 43% procedía de EU14 (1 millón), el 43,5% de A8 (1,01 millones), el 12,8% de Bulgaria y Rumanía (297.000) y el resto de Malta, Chipre y Croacia.

El **número de trabajadores** comunitarios en Reino Unido se duplicó entre 2004-2008 tras la incorporación a la UE de los países del A8, para continuar creciendo de forma paulatina. En 2013 se aceleró de nuevo el ascenso, con un considerable aumento del número de nacionales del A8 y un alto crecimiento de los nacionales de EU14. El número de búlgaros y rumanos inició una escalada una vez finalizado el período de restricción en libertad de movimiento, en enero de 2014.

En 2016 Polonia es el primer país comunitario en número de trabajadores en Reino Unido, con 670.000, seguido de Rumanía (200.000) e Irlanda (180.000). España se sitúa en 7º lugar con 110.000 trabajadores. Del total de 31.730.000 de fuerza laboral británica, el 89% son nacionales, el 7% son comunitarios y el 4% no comunitarios.

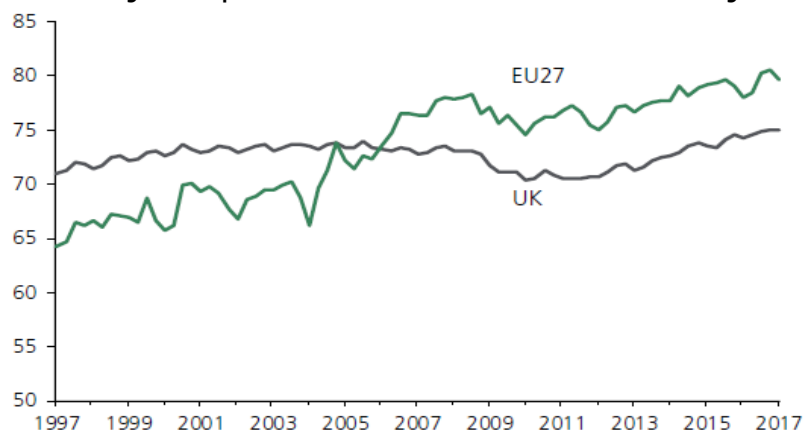


Fte. Elaboración propia con datos de la ONS

En cuanto a la tasa de empleo, el 80% de los comunitarios en edad laboral que reside en Reino Unido se encontraba trabajando en enero-marzo 2017, con un menor índice (77%) en los procedentes de EU14 que en el resto de comunitarios (82%). Mientras que entre la población nacional, la tasa de empleo solo fue de 75%.

EVOLUCIÓN TASA DE EMPLEO POR NACIONALIDAD 1997-2017

Porcentaje de población en edad laboral trabajando



Source: ONS, *UK Labour Market, May 2017*, Table EMP06

Distribución geográfica de la fuerza laboral comunitaria

Un tercio de los trabajadores comunitarios reside en Londres, cerca de 750.000. En función de los grupos de países comunitarios, Londres acoge a casi la mitad de la inmigración de EU14 y a la cuarta parte del resto de comunitarios. En el resto de regiones los comunitarios de los países que se incorporaron a la UE después de 2004 superan a los EU14.

Desde 2003 se ha venido produciendo en todo el territorio nacional británico un fuerte incremento en la llegada de trabajadores comunitarios. Entre 2003-2008 la fuerza laboral de Reino Unido creció, tanto en el número de nacionales como de extranjeros (comunitarios y no comunitarios), en la mayoría de las regiones con excepción del Este y Noroeste de Inglaterra, West Midlands⁴⁸ y Londres, donde el aumento del empleo entre los británicos fue menor en relación con el crecimiento total del empleo.

Tras la crisis de 2008, el empleo entre nacionales se mantuvo estable o decreció en la mayoría de las regiones mientras que se produjo un ligero incremento en el número de comunitarios trabajando. Desde 2013 se inició un crecimiento acompasado del empleo con mayor número de británicos y comunitarios trabajando mientras que en los no comunitarios el cambio fue imperceptible.

Actividades desempeñadas por los trabajadores comunitarios

En el período 2013-2015 la actividad más realizada por los nacionales de la UE correspondió a empleos de baja cualificación, con un 23% de ellos desempeñando trabajos poco cualificados (limpiadores, operarios de almacén, ayudantes de cocina y camareros). La segunda ocupación más

⁴⁸ Zona oeste del centro de Inglaterra

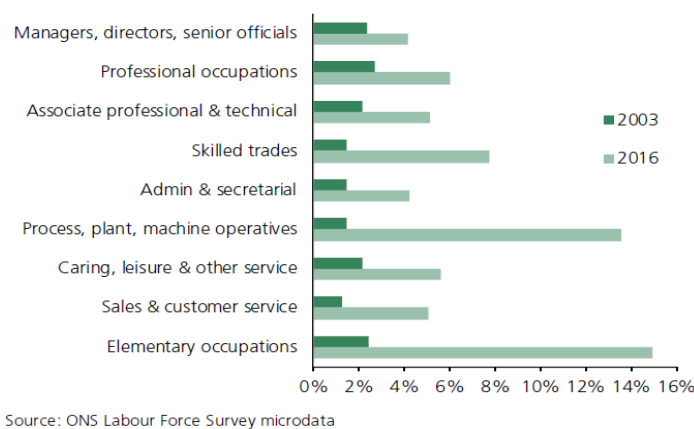
ejercida (16%) correspondió a empleos de alta cualificación (médicos, enfermeras, profesores, programadores informáticos y creadores de software).

Por grupos de países, las profesiones con un alto nivel de cualificación (managers, directores y altos cargos) las realizaron: EU14 (41%), británicos (31%) y resto de comunitarios (11%); mientras que las de bajo nivel de cualificación fueron desempeñadas fundamentalmente por los países incorporados a la UE después de 2004 (prácticamente la mitad de ellos dedicados a operar y ensamblar maquinaria, procesamiento de alimentos y otras ocupaciones elementales).

La presencia comunitaria en la fuerza laboral británica ha evolucionado de forma progresiva, en todos los niveles:

- Trabajadores en ocupaciones básicas. Del 2% en 2003 al 15% en 2016.
- Operadores de planta y operarios de maquinaria. Del 1% en 2003 al 14% en 2016
- Empleados en puestos de alta cualificación. Del 1% en 2003 al 8% en 2016.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES COMUNITARIOS POR OCUPACIÓN



Geográficamente, la mayoría de comunitarios diseminados por el territorio nacional británico trabajan en empleos de baja cualificación, registrándose el mayor índice en East Midlands y el menor en Londres.

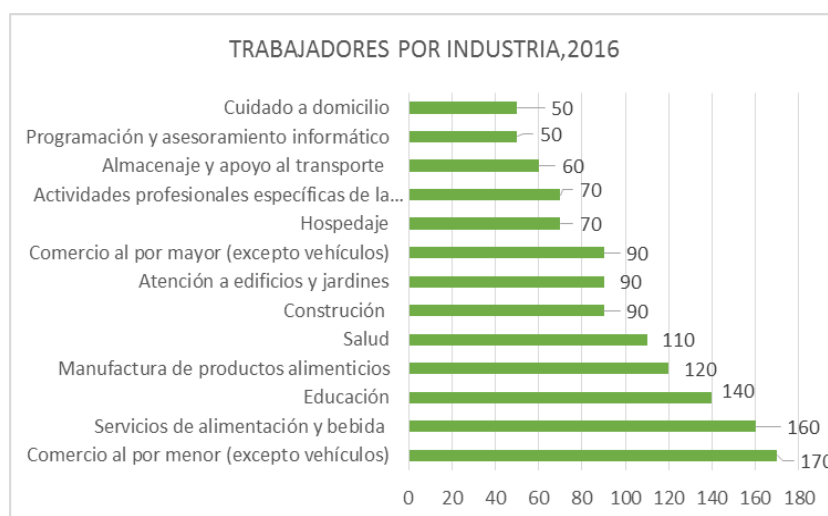
A pesar de que los comunitarios desarrollan trabajos de bajo nivel, suelen estar sobre cualificados para el empleo. En 2013-2015 cerca de un 38% de los trabajadores comunitarios contaban con una formación académica

por encima de la requerida para el trabajo que desarrollaban frente al 15% de trabajadores nacionales.

Presencia comunitaria por sector

En 2016 los sectores con mayor número de trabajadores europeos fueron el comercio, con 170.000, la hostelería (pubs y restaurantes) con 160.000 y el sector manufacturero con 120.000. Asimismo, en alojamiento y hospedaje se emplearon 77.000 trabajadores comunitarios y en almacenaje y apoyo al transporte 66.000.

En el siguiente cuadro se aprecian los niveles de empleo de comunitarios por sectores, en el período 2006-2016:



Fte. Elaboración propia con datos de la ONS.

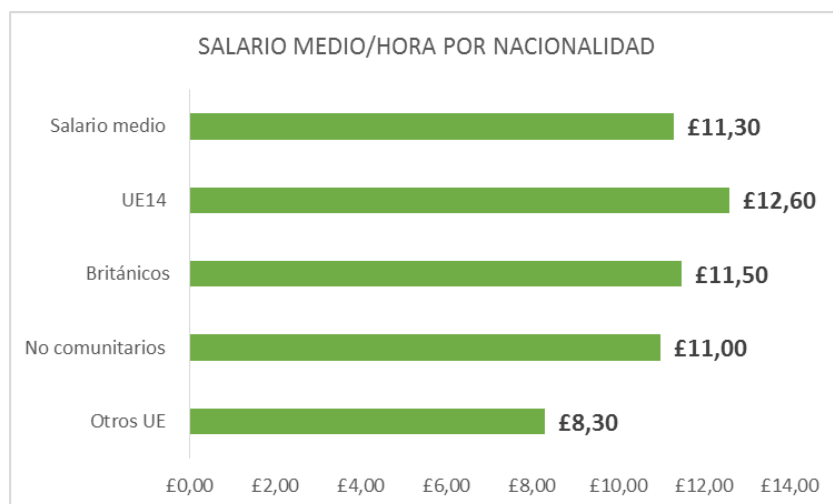
Patrones laborales y salariales

En 2016, del total de trabajadores comunitarios, el 84% (cerca de 1,83 millones) era trabajador por cuenta ajena y el 16% (345.000) autónomo, mientras que los porcentajes para trabajadores nacionales eran de 85% y 14%, respectivamente.

- Trabajo por cuenta ajena. En 2016 se observó un ligero incremento con respecto a las cifras de la década precedente, mientras que los datos en los trabajadores nacionales se han mantenido. Los trabajadores de Rumanía y Bulgaria son mayoría entre los autónomos, con casi un 25% de rumanos y búlgaros trabajando por cuenta propia, un 50% de ellos en el sector de la construcción.
- Trabajo a tiempo completo o parcial. Los británicos trabajaron a tiempo parcial más que los europeos durante 2016, un 26% y 19% respectivamente, aunque es una tendencia que se viene asentando durante los últimos 10 años. De los trabajadores a tiempo completo

(74% británicos, 81% comunitarios), rumanos y búlgaros cuentan el mayor índice de trabajadores a tiempo completo (82%) frente al 77% de los trabajadores de EU14.

En los que respecta a los patrones salariales se observa una importante diferencia en los salarios/hora entre los de UE14 y el resto de países comunitarios. La media salarial de los ciudadanos del UE14 es la más alta, percibiendo un 9% más que los británicos. Por el contrario, la media salarial de A8 y A2 fue cerca de un 28% inferior a los de UE14.



REFORMA DE LAS OFICINAS DE EMPLEO *JOBCENTRE PLUS*

El 5 de julio el Secretario de Estado de Empleo, Damian Hinds, presentó el documento final sobre la reestructuración de las oficinas de empleo británicas (*Jobcentre Plus*).

Con esta reforma, el Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) aspira, no sólo a prestar un servicio más eficiente, sino a ahorrar a los contribuyentes más de 140 millones de libras anuales durante los próximos 10 años. El plan de reforma tiene su fundamento en el hecho de que actualmente, **ocho de cada diez solicitudes del subsidio por desempleo y el 99% de las peticiones del Crédito Universal, se realizan online**. Esto implica que las instalaciones del DWP cada vez se usan menos, con un 20% de la superficie inmobiliaria infrutilizada.

Por otro lado, los contratos de arrendamiento de las oficinas de empleo y prestaciones, cubiertos por la *Public Finance Initiative* (PFI), están

próximos a vencer. Desde que se firmaron hace 20 años el sistema del bienestar ha sufrido cambios a gran escala que requieren una adaptación. La fecha de vencimiento de los contratos, y por tanto de entrada en vigor de las nuevas medidas, es el **31 de marzo de 2018**.

Además, la mejora de la situación del mercado laboral británico ha provocado una menor utilización de las oficinas de empleo. Desde 2010 trabajan 3 millones de personas más, el desempleo juvenil ha caído en 375.000 personas, la tasa de empleo está en su máximo y el desempleo en su nivel más bajo desde 1975.

El DWP ha señalado que la mayoría de los trabajadores de los servicios de empleo continuarán en sus oficinas, aunque algunos tendrán que trasladarse a otras cercanas. Será necesario despedir a unos 750 empleados (menos del 1% del total de la plantilla) pero se espera que la mayoría de los despidos se realicen mediante el programa de despido voluntario del DWP.

Las medidas concretas que se han anunciado son las siguientes:

- Fusión de 68 oficinas de empleo con otras cercanas más grandes o inutilizadas.
- Traslado de 4 oficinas a otros emplazamientos con nuevas instalaciones más seguras.
- Ubicar otras 40 oficinas en espacios de las autoridades locales o comunitarias, para ofrecer un servicio a la comunidad en un solo lugar.
- Integración de las oficinas en una red más eficiente de edificios para su gestión corporativa y administrativa, creando un nuevo centro corporativo y cinco grandes centros de servicios en todo el país.
- Cierre de 4 oficinas que actualmente no se utilizan.
- Mantener cerca de 800 oficinas de empleo
- Reorganización del centro corporativo para maximizar la utilización de los siete centros corporativos regionales (en seis ciudades), incluyendo el establecimiento de una nueva oficina en el centro de Manchester.

RUMANÍA

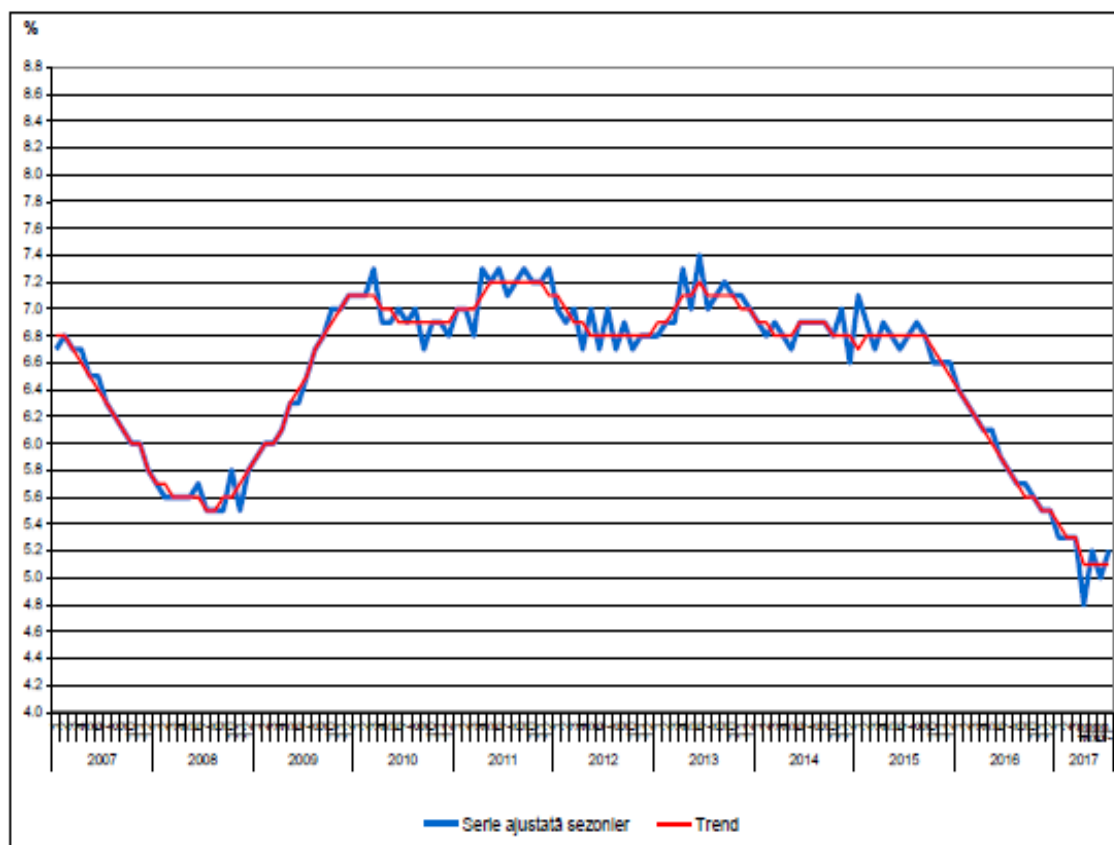
DESEMPLEO EN JULIO.

En julio de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 5,2%, dos décimas más que en el mes anterior.

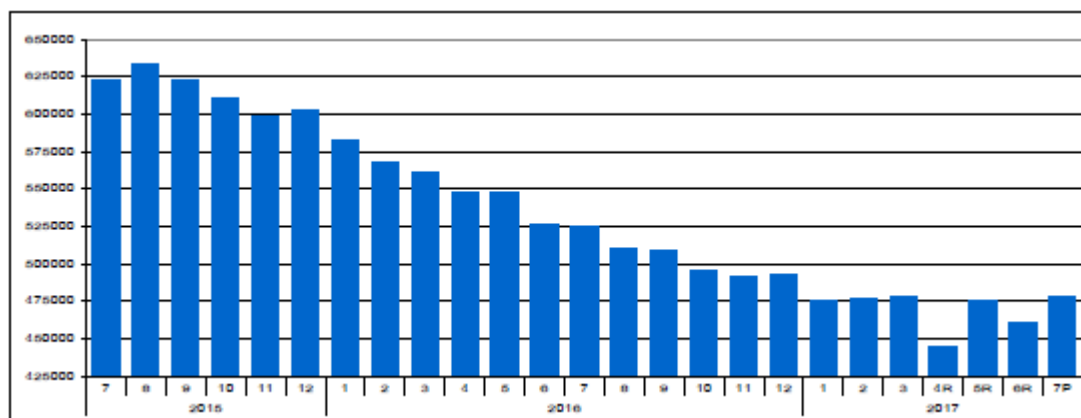
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de mayo de 2017 fue de 478.000 personas, frente a las 461.000 de junio y las 525.000 de julio del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 2,3 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,2% y 3,9%).

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) se sitúa alrededor del 17%. El último dato (revisado) disponible, de junio de 2017, registra un 16,8%, siendo del 17,0% para los hombres y del 16,6% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de julio 2015 a julio 2017



Los datos de abril, mayo y junio han sido revisados; los de julio son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de abril y mayo son provisionales

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

DINAMARCA

SEGUNDA FASE DE LA REFORMA LABORAL - MEDIDAS FISCALES PARA FOMENTAR EL EMPLEO⁴⁹

En 2015, el Gobierno Liberal-Conservador aprobó la primera fase de la reforma laboral que comprende el recorte de la renta mínima garantizada o subsidio⁵⁰, la obligación de trabajar como mínimo 225 horas anuales para poder continuar siendo beneficiario de la cuantía máxima del citado subsidio y la introducción de la una renta mínima o subsidio inferior para refugiados.

A finales de agosto del año en curso, el Gobierno ha presentado la segunda fase de la reforma laboral que incluye una serie de medidas fiscales destinadas a reducir los impuestos para fomentar que trabajar sea rentable, incrementar las horas de trabajo y reducir la cantidad de dependientes de rentas de transferencias. De esta forma, se pretende ampliar también la mano de obra y reducir la escasez de trabajadores cualificados.

Por otra parte, se incluyen incentivos para el ahorro en planes privados o corporativos de pensiones, mediante desgravaciones fiscales considerables por las cuantías depositadas en los mismos. Si el plan del gobierno se aprueba, sin recortes adicionales, pasará a la historia como la mayor rebaja fiscal en décadas. El ministro de Finanzas ha dicho que la propuesta fiscal generará un aumento en la desigualdad de distribución de ingresos del 0,46% (coeficiente gini), si bien Dinamarca seguirá siendo el país con la menor distribución desigual comparado con los países de su entorno.

Las medidas concretas son las siguientes:

⁴⁹ **Fuentes:** Texto resumido del plan del gobierno publicado en la página Web del gobierno

⁵⁰ **La renta mínima o subsidio por desempleo** 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 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

- Nueva desgravación fiscal para los trabajadores de las categorías salariales inferiores que ascenderá al 30% de las rentas laborales (inclusive las aportaciones a los planes privados de pensiones) que superen las 174.000 coronas anuales (aprox.23.200 €). Esta deducción tiene un tope de 17.500 coronas por año (aprox. 2.334 €) y se va reduciendo en un 10% a partir de las rentas superiores a 394.400 coronas anuales, (aprox. 52.533 €), inclusive las aportaciones a planes privados de pensiones y se suprimirá por completo al alcanzar las 559.400 coronas por año (aprox. 74.587 €). La medida, que se implantará gradualmente quedando completamente integrada en 2023, contribuye considerablemente a lograr el objetivo del gobierno: “que trabajar sea rentable”.
- Tarjeta de exención fiscal para las personas marginadas socialmente durante un período piloto de dos años 2018-2020. Se permitirá que el colectivo pueda realizar trabajos de pocas horas sin tributar y haciendo compatibles sus rentas laborales con la renta mínima o subsidio de desempleo⁵¹. Con esta medida se pretende que el colectivo forme parte del mercado laboral. Para poder ser beneficiario, se requiere haber residido en el país durante 7 años en los últimos 8 y estar amparado por las normas de la Ley de Servicios Sociales referentes a los desempleados más desfavorecidos.
- El techo actual de la desgravación fiscal exclusiva para trabajadores activos será sustituido por una deducción fiscal más elevada, graduada en función de los ingresos. Esto significa que las personas con rentas superiores a 351.200 coronas (aprox. 46.826 €) (cifras de 2018) obtendrán una reducción fiscal del 2,7% sobre el impuesto del tramo superior. Actualmente, esta desgravación es de una cuantía igual para todos los trabajadores activos. Esto contribuirá a que la cantidad de trabajadores que no tiene ningún beneficio por trabajar –comparado con la percepción de prestaciones- disminuya en 21.000 personas, equivalente a una reducción del 40% del colectivo en general.

⁵¹ **La renta mínima o subsidio por desempleo** 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 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

- La entrada en vigor del aumento de la franja que genera el pago de los impuestos del tramo superior –acordado en la reforma de 2012- será en 2018 en lugar de 2022. El límite para el pago de estos impuestos se incrementará en 12.000 coronas (aprox. 1.600 €) en 2018. Esta medida reducirá la cantidad de contribuyentes del tramo superior.
- Se anulará la tributación de los trabajadores por disponer de teléfonos corporativos. Esto supone una reducción fiscal para los 480.000 asalariados que, en la actualidad, tienen un teléfono corporativo. Según las normas actuales, un trabajador que tenga un teléfono financiado por su empleador, paga un impuesto de 2.800 coronas/año (aprox. 374€). Además de permitir que los trabajadores aumenten el porcentaje de rentas disponibles, la medida también contribuirá a aumentar la cantidad de personas con teléfonos corporativos que disfrutan de mayor flexibilidad laboral y el teletrabajo.
- Nueva deducción fiscal por ingresos en planes privados de pensiones. Se propone la introducción de una desgravación fiscal por la aportación a planes privados de pensiones en un margen de entre 16.000 y 87.000 coronas anuales (aprox. 2.134-11.600 €). Los pagos en los planes de pensiones en los últimos 15 años previos a la edad general de jubilación podrán desgravar el 30% de su valor dentro del marco del mencionado intervalo. Las personas a más de 15 años para jubilarse podrán desgravar el 15% de los ingresos en la misma franja. Con esta medida se pretende incentivar el ahorro privado de pensiones.
- En las aportaciones a planes privados de pensiones se aplicará también la deducción fiscal personal para trabajadores activos. Se suprime el actual sistema –que genera desigualdades -ya que los ingresos en los planes privados de pensiones (a diferencia de las rentas laborales) no se computan a efectos de la aplicación de la desgravación fiscal por trabajo.
- A partir de 2018, se suprime el impuesto extraordinario del 6% que grava a la suma de los pagos totales procedentes de planes de pensiones y la pensión general de jubilación pública si superan las 397.000 coronas (aprox. 52.934 €) (nivel del año 2018). Esta medida afectará a las personas que cuentan con ingresos periódicos de planes de pensiones superiores a 322.200 coronas/año (aprox. 42.960 €) más la cuantía básica de la pensión general de jubilación de 74.844 coronas (aprox. 9.979). El citado impuesto extraordinario se suprimirá gradualmente y quedará eliminado por completo en

2020. A partir de 2015 se ha reducido este impuesto en un 1% anual, de manera que en será del 2% en 2018 y del 1% en 2019.

- Las tasas por adquisición de un vehículo nuevo se reducirán al 100%. En la actualidad, este impuesto el del 105% sobre el valor equivalente a 106.600 coronas (aprox. 14.213 €) y del 150% sobre el valor que supere esta cantidad. La disminución de estas tasas supondrá un reducción del precio medio de un automóvil de 15.000 coronas (2.000 €). Un coche familiar ahorrará en impuestos entre 13.500 y 40.500 coronas (aprox. 1.800-5400 €).

El ministro de Finanzas, del partido Liberal, ha dicho que los incentivos del plan del gobierno para fomentar la actividad laboral y para aumentar los ahorros de pensión impulsan la economía y permiten que los trabajadores tengan más recursos disponibles.

El ministro subraya que su objetivo es que los ciudadanos dispongan de una mayor parte de sus propias rentas. Por eso, se muestra satisfecho de que el proyecto contribuya a aumentar los beneficios para todos los que trabajan. El titular de economía hace hincapié en que no se trata de una reestructuración fiscal, sino de una disminución real de los impuestos. Esto contribuye a subir el bienestar personal y a aumentar el crecimiento de la economía y del empleo.

El ministro de Comercio e Industria, del Partido Conservador, subraya que es importante que el ahorro en planes de pensiones privados sea rentable y añade que es contraproducente si los daneses desisten de hacer depósitos en los planes privados de pensiones por ser éstos incompatibles con las prestaciones sociales para la tercera edad o porque generan una tasa impositiva superior sobre los pagos de pensión, como en la actualidad. El plan pretende hacer rentable ahorrar en planes privados o corporativos de pensiones durante toda la vida laboral.

El ministro de Hacienda ha manifestado que el hecho de que el gobierno desee reducir los impuestos sobre la renta no sólo es una consideración económica, sino también una medida justa y razonable. Las personas que trabajan duro tienen derecho a disponer de una mayor proporción de sus propias rentas, en lugar de depositarlas en las arcas del estado. El plan del gobierno reducirá los impuestos de dos millones y medio de personas.

Previo a la presentación del nuevo proyecto, el gobierno ya había adelantado que se ha visto obligado a descartar la reducción directa de los impuestos de tramo superior por no contar con una mayoría política al respecto. Pese a ello se prevén duras negociaciones ya que el Partido Popular Danés, que apoya al gobierno minoritario, no parece estar de

acuerdo con algunos temas centrales sobre la reducción de los impuestos prevista en el plan del gobierno.

Según los economistas del Think Tank liberal, CEPOS, los contribuyentes de impuestos del tramo superior se sitúan actualmente en un 56% y alcanzan el 67% cuando se incluyen otros conceptos como el IVA y las tasas por el registro de automóviles. Según los cálculos de CEPOS, el método más eficaz para aumentar el empleo es la reducción del tramo superior, que contribuirá a aumentar la oferta de trabajadores en 4.600 activos. Los economistas advierten que si la reducción de los impuestos es inferior a la propuesta del gobierno, no se obtendrá el aumento deseado de la mano de obra. Sólo el 10% de todos los contribuyentes está afectado por la tasa impositiva superior y, por eso, el 77% del electorado prefiere la rebaja del tramo inferior. Según el Ministro de Finanzas, Dinamarca se está quedando sin trabajadores porque hay demasiados perceptores de prestaciones sociales y asegura que los recortes de impuestos son la mejor manera de proteger el estado de bienestar.

ESTONIA

ACTIVIDAD DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO: NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO⁵², CONFLICTOS LABORALES Y OTROS⁵³

Durante los primeros siete meses de este año⁵⁴, se han registrado 2.935 accidentes de trabajo en Estonia. 2.264 de éstos eran menores y 670 severos. Un accidente de trabajo fue fatal. Durante el mismo período del año pasado, se registraron 2.943 accidentes de trabajo, de los cuales 2.346 fueron menores, 580 severos y 17 de ellos supusieron la pérdida de la vida de un trabajador⁵⁵.

La esfera con más accidentes de trabajo este año ha sido la fabricación de productos metálicos, seguida por la defensa nacional y el comercio. La esfera más segura era la pesca donde no se han reportado accidentes.

Durante la primera mitad de este año, sólo un accidente de trabajo tuvo consecuencias fatales. Tristemente, fue seguido por otro incidente fatal en agosto. Según Maret Maripuu, Director General de Inspección del Trabajo, los accidentes de trabajo mortales han disminuido notablemente, pero se registraron ocho incidentes en los que el empleado murió debido a un trastorno de salud. Todos los empleados que murieron en el trabajo debido a un trastorno de salud eran hombres mayores de 60 años. "En una sociedad envejecida, hay cada vez más empleados de alto nivel cuya salud necesita una mayor atención. La gente debe escuchar y seguir las órdenes de su médico sobre cómo mantener mejor su salud en el trabajo. A su vez, el empleador debe monitorear constantemente que el entorno de trabajo⁵⁶ es seguro y saludable ", agregó Maripuu.

Durante los siete meses, se produjeron 1.618 conflictos laborales - 170 iniciados de acuerdo con una solicitud del empleador y 1.448 iniciados por los empleados. En comparación con el año anterior, el aumento más notable en el número de solicitudes se encuentra en el sector de la construcción.

Este año, los inspectores del trabajo han llevado a cabo 2.389 procedimientos de supervisión - la mayoría de los cuales se referían al

⁵² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 209, pág. 159

⁵³ Fuentes: [Página web de la inspección de trabajo de Estonia](#)

⁵⁴ [Estadísticas de accidentes laborales en Estonia](#)

⁵⁵ Enlace de la inspección de trabajo donde se puede ver cuál es el procedimiento de actuación en caso de accidente o enfermedad laboral
http://osh.sm.ee/legislation/ohs_registration.pdf

⁵⁶http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoek_eskonna_uelevaated/2015/tookeskkond_2016_ENG.PDF

sector de la construcción, la fabricación de productos metálicos y el comercio. Se han detectado 10.085 infracciones y se han iniciado 65 procedimientos de delito menor. Los problemas más grandes en las empresas controladas se refieren a la falta de análisis de riesgos en el entorno de trabajo y a la formación inadecuada de los empleados. El análisis de riesgos permite crear un ambiente de trabajo seguro y que preserve la salud. La adecuada formación e instrucción de los empleados permite prevenir posibles accidentes - especialmente entre los jóvenes y los nuevos empleados. Las estadísticas muestran que el 35% de los accidentes laborales ocurren durante el primer año de empleo. Por lo que se refiere a las relaciones laborales, las mayores deficiencias se referían a las notificaciones sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores y las condiciones de pago de los salarios.

Durante los primeros seis meses, se presentaron 149 solicitudes para emplear a un menor de 15 años. Se otorgó consentimiento para emplear a 1.797 niños menores de 15 años, rechazando que se empleasen 10 niños. A partir del 1 de julio, se han inscrito en el registro de trabajo 207 empleados menores de 15 años, con un total de 668 niños. 556 de estos niños estaban empleados en virtud de un contrato de trabajo, 100 en virtud de algún otro acuerdo en virtud del derecho de las obligaciones, y 12 niños se registraron como trabajando de forma gratuita.

Durante el primer semestre del año, se presentaron 135 notificaciones relativas al envío de 557 empleados a Estonia. La mayoría de los empleados que fueron enviados a Estonia son de Letonia, Polonia y Lituania.

FRANCIA

TRABAJADORES DESPLAZADOS. ÚLTIMAS PRECISIONES⁵⁷

La ley de reforma laboral o ley de Trabajo, de 8 de agosto de 2016, recoge varias medidas tendentes a luchar contra el desplazamiento ilegal de trabajadores. Éstas han entrado en vigor el 1 de julio de 2017. Ahora, los poderes públicos acaban de especificar las modalidades de aplicación de estas medidas y han establecido la cuantía de la contribución que se abonará por la declaración desmaterializada de desplazamiento, a partir del 1 de enero de 2018.

Medidas de lucha contra el desplazamiento ilegal aplicables a 1 de julio de 2017

La ley Trabajo ha creado nuevas obligaciones para luchar contra el desplazamiento ilícito: obligación de vigilar a la empresa principal extendida a toda la cadena de subcontratación, obligación de declarar un accidente de trabajo, publicación obligatoria de la normativa laboral en el recinto de las obras, etc.

Con objeto de aplicar estas nuevas obligaciones se ha publicado una orden ministerial que especifica las modalidades y establece su aplicación a partir del 1 de julio de 2017. Estas precisiones se describen a continuación:

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO Nº 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
La obligación de vigilar a la empresa principal se extiende a toda la cadena de subcontratación	La empresa principal (o comanditario) debe de verificar antes de que se inicie el desplazamiento que cada uno de los subcontratantes directos o indirectos de sus cocontratantes (así como las ETT que participen) han efectuado la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo L.1264-2, II).	Antes de que se inicie el desplazamiento, la empresa principal solicita al subcontratista copia de la declaración de desplazamiento. Si su cocontratante o un subcontratista recurren a una ETT, la empresa principal deberá igualmente solicitar a esta última la copia de la declaración de desplazamiento. (Código de trabajo, artículo R.1263-12-1). Tan pronto como obtenga

⁵⁷ Dictionnaire Permanente Social, Bulletin n° 998

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
		<p>estos documentos se considerará que se ha realizado la verificación de la existencia de la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo R.1263-12-1).</p>
Obligación de declarar los accidentes de trabajo	<p>Cuando la empresa principal o el comanditario no declaran el accidente de trabajo de un asalariado desplazado, incurre en falta y se le puede aplicar una multa que impone la autoridad administrativa, idéntica a la que se le aplicaría en caso de faltar a su obligación de declarar a un trabajador desplazado (Código de trabajo, artículo L.1262-4-4).⁵⁸</p>	<p>La declaración de accidente de trabajo de un asalariado desplazado se ha de remitir en los dos días siguientes a dicho accidente, por cualquier medio que acredite la fecha de dicho envío (Código de trabajo, artículo R.1262-2). El decreto especifica la lista de las menciones obligatorias que deben figurar en esta declaración. Cuando el trabajador desplazado está afiliado al Régimen francés de Seguridad social, la declaración se efectúa según las normas establecidas en el artículo R.412-2 del Código de la Seguridad social. La sanción penal prevista hasta ahora para la empresa establecida en el extranjero que no declara un accidente de trabajo, queda suprimida a partir del 1 de julio de 2017 (Código de trabajo, artículo R.1262-2, II).</p>
Publicación obligatoria de la normativa laboral en el recinto de obras de la construcción o de	<p>En las obras de la construcción o de ingeniería civil, la empresa principal debe informar a los</p>	<p>El anuncio contiene información sobre la normativa francesa de derecho del trabajo</p>

⁵⁸ Cuando un trabajador desplazado a Francia es víctima de un accidente de trabajo, este accidente debe ser objeto de una declaración a la Inspección de Trabajo del lugar dónde se ha producido el accidente.

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
ingeniería civil	<p>trabajadores desplazados, por medio de un aviso en el tablón de anuncios de su lugar de trabajo, sobre la normativa que se les aplica. La información deberá ser accesible con facilidad y estar traducida a una de las lenguas oficiales habladas en cada uno de los Estados de procedencia de los trabajadores desplazados (Código de trabajo, artículo L. 1262-4-5).</p> <p>El no respeto de esta obligación merecerá la multa administrativa prevista en caso de no ejecución de la obligación de declaración de desplazamiento, o sea, 2 000 euros por trabajador afectado (Código de trabajo, artículo L. 1264-2).</p>	<p>aplicable a los trabajadores desplazados, en materia de duración de la jornada laboral, salario mínimo, alojamiento, prevención de caídas desde cierta altura, equipamientos individuales obligatorios y existencia del derecho de retractación. También especifica las modalidades según las cuales el trabajador puede ejercer sus derechos (Código de trabajo, artículo R.1263-21).</p> <p>Estas informaciones deben ser traducidas a una de las lenguas oficiales hablada en cada uno de los Estados de procedencia de los trabajadores desplazados (Código de trabajo, artículo R.1263-21).</p> <p>El anuncio con estas informaciones será colocado en el local guardarropa y deberá ser mantenido en buen estado de legibilidad (Código de trabajo, artículo R.1263-21)⁵⁹.</p>
Nuevas menciones en la declaración de desplazamiento		<p>La declaración de desplazamiento deberá indicar las nuevas menciones, a saber: "El Estado al que está vinculada la legislación de Seguridad social de la que depende cada uno de los trabajadores desplazados para desarrollar una</p>

⁵⁹ Cuando se desplaza a un trabajador para que lleve a cabo trabajos en la construcción, la Caja de Vacaciones pagadas (*Caisse de Congés payés*), en su página web, pone a disposición de dicho trabajador un documento de información sobre la normativa francesa de derecho de trabajo, con vistas a que cada empresario expida este documento a cada trabajador desplazado. El modelo de este documento es establecido por resolución ministerial y también indica las modalidades según las cuales el trabajador puede ejercer sus derechos (Código de trabajo, artículo R.8294-8).

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
		actividad en Francia y, si se trata de un Estado distinto de Francia, se debe mencionar la solicitud a la institución competente de un formulario relativo a la legislación de Seguridad social aplicable (Código de trabajo, artículo R.1263-3).
Suspensión de la prestación de servicio a falta de declaración de desplazamiento	La Inspección de trabajo puede recurrir a la Dirección departamental de Trabajo, Empleo y Formación profesional (Direccte) para tomar la decisión de suspender la realización de una prestación de servicios, por una duración que no podrá exceder un mes en caso de no respeto de la normativa sobre desplazamiento de trabajadores, principalmente, por defecto de declaración. Esta sanción puede ser acumulada con la multa administrativa (Código de trabajo, artículo L.1263-1).	La decisión de suspender la prestación de servicios puede intervenir cuando no se ha regularizado un incumplimiento grave de la normativa laboral, en relación con los temas mencionados en el artículo L.1263-3 del Código de trabajo y en caso de falta de presentación de la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo R.1263-11-2). El procedimiento está descrito en el artículo R. 1263 del Código de trabajo. Cuando la obra ha finalizado, el prefecto puede decidir la suspensión temporal de la actividad en otra planta de la empresa - en la que se está realizando otra obra- como consecuencia del procedimiento previsto en el artículo R. 8272-2. La decisión de suspensión temporal es pronunciada tras dictamen de la empresa principal o, en su defecto, del responsable de la obra. Este toma medidas que permitan prevenir cualquier riesgo para la salud o la seguridad (artículo R. 8272-9).

Declaración de desplazamiento: contribución pospuesta al 1 de enero de 2018

La empresa establecida fuera de Francia que desplaza a uno o varios trabajadores al territorio nacional debe dirigir una declaración electrónica, utilizando el teleservicio "SIPSI", a la unidad departamental de la Dirección de Trabajo, Empleo y Formación profesional (Direccte) del lugar de la prestación de servicios (Código de trabajo, Artículo L.1262-1 y R. 1263-4-1).

Para compensar los costes de creación, funcionamiento y procesamiento de datos de este tele-servicio, la empresa deberá asumir el pago de una contribución (Código de trabajo, artículo L.1262-4-6). Su cuantía ha sido establecida en 40 euros por trabajador desplazado (Código de trabajo, artículo R.1263-20, I). El pago de esta contribución se efectúa en el momento de la transmisión de la declaración, mediante telepago en un sitio dedicado.

Las modalidades del sistema de telepago serán establecidas por una orden ministerial de aplicación, cuya publicación deberá llevarse a cabo antes del 1 de enero de 2018. Habrá que esperar pues la publicación de esta orden para poder exigir dicha contribución.

Observación: Más concretamente, la contribución será aplicable a cualquier declaración realizada a partir del día siguiente de la publicación de la orden.

Es de subrayar que, cuando el empleador no respete su obligación de declarar, esta contribución será asumida por la empresa principal o por el comanditario (en francés *donneur d'ordre*), que deberán realizar una declaración de desplazamiento subsidiaria.

ACUERDOS MINORITARIOS: PRIMERA SENTENCIA DE UN TRIBUNAL DE INSTANCIA⁶⁰

El 2 de junio de 2017, el Tribunal administrativo de Puteaux (número de referencia del recurso: 12-17-000127) se ha pronunciado sobre las modalidades de la consulta a los asalariados, organizada en aplicación de las disposiciones resultantes de la *ley de Trabajo* del 8 de agosto de 2016, con el fin de validar un acuerdo minoritario en el ámbito de un establecimiento: deben participar en el referéndum todos los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo en cuestión, y no únicamente los asalariados directamente afectados por el texto.

⁶⁰ Liaisons Sociales. Quotidien. N1 17358, del 3 de julio de 2017.

Actualmente este procedimiento es de aplicación a los acuerdos sobre la duración del trabajo, los descansos y permisos así como a los acuerdos de conservación o desarrollo del empleo. El recurso al referéndum permite validar un acuerdo colectivo minoritario (de empresa, de establecimiento, de grupo o interempresarial), firmado por uno o más sindicatos que superen el 30 % de los sufragios expresados en favor de las organizaciones representativas, pero sin llegar al 50 %.

¿Cuáles son exactamente los asalariados llamados a votar en este marco? Se interpuso un primer recurso contencioso sobre la materia ante el Tribunal administrativo de Puteaux, en relación con la modalidad de organización de un referéndum llevado a cabo en el pasado mes de marzo, con el fin de validar un acuerdo firmado en uno de los establecimientos del gestor de la red de transporte de electricidad RTE. Se cuestionaban las disposiciones resultantes del decreto de aplicación de la *ley de Trabajo* del 8 de agosto de 2016 que, al limitarse a los "asalariados cubiertos por el acuerdo", podría interpretarse que limitaba la consulta tan sólo a los beneficiarios directos de las medidas negociadas por los interlocutores sociales. No es esa la posición adoptada por los primeros jueces: todos los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo, estén o no directamente concernidos, deben pronunciarse.

Acuerdo de establecimiento intersectorial sobre el tiempo de trabajo

Mediante una cláusula adicional se revisó, el 16 de enero de 2017, un acuerdo de adaptación del tiempo de trabajo, en el establecimiento "Mantenimiento" de la red RTE, un establecimiento distinto contando con poco más de cuatro mil asalariados. Estas nuevas disposiciones tenían por objeto encuadrar las "obras con plazos cerrados", es decir, las intervenciones urgentes relacionadas con daños en la red, fuera del horario habitual de trabajo, los fines de semana o los días festivos. La cláusula adicional de revisión no alcanzaba la condición de mayoritaria, al no contar los sindicatos signatarios (CFDT, CFE-CGC) una representatividad superior al 50 %; si bien dos de ellos alcanzaban una representatividad superior al 30 % de los sufragios expresados en favor de organizaciones sindicales a las últimas elecciones para elegir el Comité del establecimiento. Por ello pidieron la organización de un referéndum a efectos de la validación del acuerdo, como lo permite el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo desde el 1 de enero de 2017.

Por lo tanto, se logró llegar a un protocolo específico con el empresario el 28 de febrero siguiente, *abriendo* el voto al conjunto de los asalariados del establecimiento en el que la cláusula adicional iba a aplicarse. El desacuerdo que conduce al recurso al tribunal administrativo se sitúa sobre este punto preciso. La CGT (su Federación nacional de los sindicatos

de los asalariados de las minas y de la energía) consideraba, en efecto, que el ámbito de la consulta no podía extenderse más allá de los asalariados directamente afectados por las condiciones de la cláusula adicional. De esta manera, sólo podría votar, en el establecimiento, el personal que se ocupase de las funciones que le llevaría a intervenir sobre las "obras con plazos *cerrados*" objeto de la cláusula adicional (ello equivalía a tan sólo la mitad de la plantilla del establecimiento).

Una dificultad vinculada a la redacción de los textos

En una primera lectura, la redacción de las disposiciones del Código de trabajo crea una cierta incertidumbre sobre el ámbito de la consulta:

- por una parte, el artículo L. 2232-12, párrafo 5º, abre el campo del referéndum al conjunto de los asalariados del establecimiento: "Participan en la consulta los asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo y los electores según lo dispuesto en los artículos L. 2314-15 y L. 2314-17 a L. 2314-18-1";
- pero, al mismo tiempo, el artículo D. 2232-2, que fija las modalidades para la consecución de la aprobación de los asalariados, puede sustentar la idea de una consulta circunscrita a los asalariados que, en el establecimiento, se ven concernidos por el acuerdo: "el protocolo concluido con las organizaciones sindicales determina la lista de los asalariados cubiertos por el acuerdo según lo dispuesto en el párrafo quinto [del artículo L. 2232-12] y que deben ser consultados a este respecto,".

Para aclarar la duda, la FCE-CFDT, parte en la causa, propuso al Tribunal administrativo de Puteaux que consultase al Tribunal de casación, en el marco del procedimiento de una solicitud de dictamen, sobre qué cabe entender por "asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo" dentro de la hipótesis de un acuerdo intersectorial: ¿el conjunto de los asalariados del establecimiento o sólo los directamente afectados por las medidas del acuerdo? El propio Tribunal administrativo no aceptó lo solicitado, prefiriendo zanjar la cuestión él mismo, después de considerar que "las disposiciones de los artículos L. 2232-12 y D. 2232-2 del Código de trabajo no presentan la menor ambigüedad".

Paralelismo de los ámbitos de consulta y de negociación

Para el Tribunal administrativo, el campo del referéndum se entiende de sobra: "debían consultarse a los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo y no solamente a los asalariados cubiertos por el acuerdo". Como destaca, en particular, su decisión, si el artículo D. 2232-2 hace referencia a los "asalariados cubiertos" por el acuerdo, reenvía al quinto párrafo del artículo L. 2232-12, "de modo que conviene remitirse a las

disposiciones del artículo L. 2232-12 para determinar la lista de los asalariados consultados, artículo que contempla no a los asalariados cubiertos por el acuerdo sino a los asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo”.

Sobre todo, para los jueces de instancia, procede hacer coincidir el ámbito de la consulta y el ámbito de ponderación de la representatividad y de negociación del acuerdo. En efecto, “no puede mantenerse que la comunidad de los asalariados cuya expresión ha permitido determinar las organizaciones sindicales representativas que podían negociar y celebrar acuerdos colectivos sea diferente de aquélla a la que se deba consultar.”

Por otra parte, añade el fallo, “el paralelismo entre el *perímetro* de la negociación y la consulta de los asalariados viene confirmado por los artículos L. 2232-34 del Código de trabajo relativo a los acuerdos de grupo, L. 2232-38 relativo a los acuerdos interempresariales, L. 2261-14-4 relativo a los acuerdos de sustitución y L. 2232-13 relativo a los acuerdos de categorías que no prevean una consulta reservada tan sólo a los beneficiarios del acuerdo, sino una consulta de los asalariados de las empresas, de los establecimientos o de los colegios electorales cubiertos por el acuerdo sujeto a aprobación”.

En el caso particular, la solución no obstante no ha permitido salvar la cláusula adicional de revisión. El referéndum tuvo lugar durante el procedimiento judicial, realizándose con la participación del conjunto de los asalariados del establecimiento, que mayoritariamente votó contra el texto. Por lo tanto, éste se considera *no escrito*.

VAE: LAS CONDICIONES DE APLICACIÓN SE REVISAN PARA FACILITAR SU DESARROLLO⁶¹

La lista de las experiencias y la duración del ejercicio de las actividades que pueden tomarse en cuenta, procedimiento, asunción de los gastos, condiciones de información y consejo del público... Estas modalidades de la VAE son redefinidas por un decreto del 4 de julio de 2017. Tomadas en aplicación de la ley de Formación, del 5 de marzo de 2014, y de la ley de Trabajo, del 8 de agosto de 2016, estas nuevas disposiciones entrarán en vigor el 1 de octubre de 2017.

La validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE), que permite obtener una certificación por el reconocimiento de la experiencia profesional, es un dispositivo *faro* de la formación profesional que ha sido reformado recientemente a fin de hacerlo, en especial, lo más

⁶¹ Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17362, 7 de julio de 2017

accesible posible. Un decreto ⁶²del 4 de julio de 2017 aplica algunas medidas previstas por las leyes mencionadas en el párrafo anterior y armoniza las disposiciones reglamentarias con las disposiciones legales. Entrará en vigor el 1 de octubre de 2017.

Las experiencias incluidas y la duración mínima de la actividad

El decreto prevé, de acuerdo con las leyes antes citadas, que extendieron la lista de las experiencias que podían ser seleccionadas e incluidas en una solicitud de VAE, que se tenga en cuenta "el conjunto de las actividades profesionales asalariadas, no asalariadas, benévolas, de voluntariado, o ejercidas por una persona inscrita en la lista de los deportistas de alto nivel mencionada en el primer párrafo del artículo L. 221-2 del Código del deporte, o ejercidas en el marco de responsabilidades sindicales, de un mandato electoral local o de una función electiva local".

Además "cuando se trata de actividades realizadas en formación inicial o continua, pueden tenerse en cuenta los períodos de formación en un medio profesional, los períodos de puesta en situación en un medio profesional, los cursos prácticos, las preparaciones operativas para el empleo (POE) y los períodos de formación práctica de los contratos de aprendizaje, del contrato de profesionalización o del contrato único de inserción" (CUI).

El interesado debe justificar una duración mínima de la actividad, continua o no, en relación directa con la certificación para la cual se presenta la solicitud. La ley de Trabajo ha reducido esta duración de tres años a uno. El decreto tiene en cuenta esta reforma y precisa que la duración se calcula sobre un número de horas que se corresponden con la duración del trabajo efectivo a tiempo completo en vigor en la empresa, en función del período de referencia. Además, la duración de las actividades realizadas fuera de la formación debe ser superior a la de las actividades realizadas en formación.

El procedimiento de la VAE

El procedimiento de la validación previsto por el Código de educación es redefinido por el decreto. Está constituido por dos etapas: una primera de admisibilidad de la solicitud de VAE y una segunda de evaluación por el jurado. El decreto prevé, en particular, que en la primera etapa, el organismo certificador pueda proponer al candidato una ayuda gratuita para la constitución de su expediente de admisibilidad. El decreto enumera el contenido de este expediente así como el procedimiento de su examen y la aceptación por el organismo certificador (notificación por cualquier

⁶² Decreto nº 2017-1135, del 4 de julio de 2017 relativo a la aplicación de la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia

medio que acredite la fecha). Tras esta etapa, el candidato constituye su expediente de validación propiamente dicho.

La adquisición definitiva de las certificaciones parciales

Además de acuerdo con la ley Trabajo, el decreto toma nota de la adquisición definitiva de las certificaciones parciales obtenidas cuando se ha producido una validación parcial. Antes, el interesado disponía de cinco años, a partir de la validación parcial, para validar completamente la certificación, pues, de lo contrario, se perdía el beneficio de la validación parcial.

Estas validaciones parciales son objeto de certificaciones de competencias o de un cuaderno/libreta de certificación que se entrega al candidato. El organismo certificador debe satisfacer cualquier solicitud, realizada por el candidato, de duplicados de los certificados o del mencionado cuaderno.

El permiso de VAE y la asunción de los gastos

El decreto también toma nota de la posibilidad ofrecida por la ley de Trabajo de que pueda preverse, mediante un acuerdo colectivo, el incremento de la duración máxima del permiso para la VAE destinado a aquellos asalariados cuya calificación sea inferior al nivel IV (nivel de bachillerato) o cuyo empleo esté amenazado por las evoluciones económicas o tecnológicas. En principio, la duración del permiso para la VAE no puede exceder de 24 horas de tiempo de trabajo, consecutivas o no.

Además el decreto precisa la lista de los gastos que, correspondiendo a los costes relativos a la VAE, pueden ser aceptados por un Opca⁶³: la remuneración del asalariado durante su permiso de VAE, los gastos de transportes, comida y alojamiento, los gastos de examen del expediente de admisibilidad, los gastos del acompañamiento del candidato y los gastos de la organización de la sesión de evaluación por el organismo certificador.

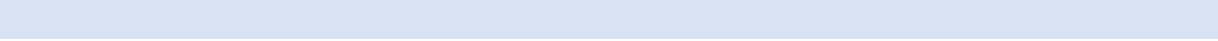
La información del público

Finalmente el decreto prevé que toda persona pueda beneficiarse gratuitamente de una información sobre los principios, las disposiciones de aplicación y de financiación de la VAE, así como de un asesoramiento

⁶³ Los organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) son estructuras que garantizan la gestión de la financiación de la formación profesional continua en el sector privado. Estos organismos de estructura asociativa recogen las contribuciones de las empresas adherentes para la formación profesional y asignan estos fondos a la financiación de dispositivos de formación. Desde el 1 de enero de 2015, la reforma de la formación profesional que instaura la CPF (cuenta personal de formación) da un nuevo papel a los OPCA.

sobre la identificación de las certificaciones en relación directa con su experiencia, basándose, cuando proceda, en un balance de competencias.

Estas informaciones y consejos estarán disponibles en un portal nacional desmaterializado, así como para los operadores de consejo en evolución profesional y los centros de consejo sobre la VAE en el marco del servicio público regional de la orientación.



IRLANDA

TRABAJADORES FRONTERIZOS IRLANDA-IRLANDA DEL NORTE

La legislación comunitaria considera trabajador fronterizo (*Frontier Worker* o *Cross-Border worker*) a aquella persona que vive en un Estado Miembro y trabaja en otro, siempre que al menos una vez por semana vuelva al país donde reside.

Los trabajadores fronterizos que residen y trabajan en la Unión Europea disfrutan, como todos los trabajadores migrantes, del **principio de no discriminación e igualdad de trato** previsto para los trabajadores que se desplazan en el territorio de la Unión. De forma más específica, el **Reglamento 1612/68** relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (2), establece en su artículo 7 la igualdad de trato en cuanto se refiera a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiera quedado en situación de desempleo. En materia de derecho laboral, el trabajador fronterizo está sometido, como el migrante, a la legislación del país donde trabaja. En virtud del apartado 2 del artículo 7 del mismo Reglamento, se beneficiarán de las **mismas ventajas sociales y fiscales que los trabajadores nacionales**.

En materia de **protección social**, los principios y el régimen aplicable a los trabajadores fronterizos son, salvo algunos casos específicos, los mismos que se aplican en general a todos los trabajadores migrantes en la Comunidad europea.

A continuación pasamos a analizar más concretamente el movimiento fronterizo de trabajadores entre la República Irlanda e Irlanda del Norte.

Datos

Aunque no hay datos concretos del número de personas que diariamente se desplazan para trabajar desde Irlanda a Irlanda del Norte, y viceversa, el Centro de Estudios Transfronterizos⁶⁴ indica que entre ambas regiones hay **entre 23.000 y 30.000 trabajadores fronterizos**.

Estatus actual de los trabajadores fronterizos irlandeses

En relación a las **prestaciones sociales**⁶⁵, con carácter general, las que son a corto plazo se reconocerán por el país en el que se trabaja en el

⁶⁴ <http://borderpeople.info/wp-content/uploads/2016/06/Briefing-5-revision15June2016.pdf>

⁶⁵ http://www.citizensinformation.ie/en/moving_country/moving_abroad/working_abroad/working_in_the_eu.html#l40cb2

momento de la contingencia y las que son a largo plazo (pensión de jubilación) se recibirán de cada país, en proporción al tiempo cotizado en cada uno de ellos.

La prestación por desempleo, por su parte, se obtendrá del país en el que se trabaja, si se trata de un cese parcial o intermitente del trabajo, y del país donde se resida, si estamos ante un periodo de total desempleo.

Un tema muy delicado son las prestaciones para familiares de trabajadores transfronterizos. El sistema actual, explicado en el cuadro abajo, podría verse alterado por la nueva situación post-brexit.

Resident of	Employed in	Country responsible for family benefits
Northern Ireland	Republic of Ireland	Republic of Ireland
Republic of Ireland	Northern Ireland	Northern Ireland

En materia de **salud**⁶⁶, los residentes en Irlanda del Norte que se desplacen a trabajar a la república de Irlanda, tienen derecho a Sanidad en Irlanda del Norte por residir legalmente allí. Así mismo, tienen derecho a solicitar la Tarjeta Sanitaria Irlandesa, que se concede en función del nivel de ingresos.

Respecto a los residentes en la República de Irlanda que trabajen en Irlanda del Norte, tienen derecho a las siguientes prestaciones en materia sanitaria:

- Tarjeta Sanitaria de Irlanda del Norte. No obstante, su pareja e hijos no tienen derecho a la misma.
- Darse de alta con un médico de cabecera gratuito
- Registrarse con un dentista
- Servicios de maternidad con un médico de cabecera, matrona o ginecólogo si fuera necesario.
- También pueden solicitar la Tarjeta Sanitaria Irlandesa de acuerdo a la legislación comunitaria (sin necesidad de acreditar nivel de ingresos).

Los trabajadores fronterizos que viven en la República de Irlanda y se jubilan no tienen acceso a la sanidad de Irlanda del Norte desde que dejen de trabajar, a menos que se trate de la continuación de un tratamiento médico por avanzada edad o discapacidad que comenzó antes de la fecha de jubilación.

⁶⁶ <http://borderpeople.info/a-z/healthcare-for-frontier-workers.html>

Previsión de cara al Brexit

Aunque la situación de los trabajadores fronterizos tras el Brexit es incierta, algunos expertos ya han apuntado algunos escenarios.

En un documento del Centro de estudios fronterizos de Irlanda (*Centre for Cross Border Studios*) se indica que RU, tras el Brexit, podría potencialmente continuar admitiendo trabajadores de la República de Irlanda en Irlanda del Norte. Sin embargo, Irlanda –como Estado miembro de la UE- tendría muy difícil poder dar un trato recíproco a los trabajadores de Irlanda del Norte, ya que serían considerados nacionales de terceros estados y estrictamente estarían atravesando una frontera externa para trabajar en la UE.

Otras cuestiones que están suscitando un gran debate son la posibilidad de imponer controles de pasaporte o visados (lo cual perjudicaría enormemente a quienes atraviesan esta frontera varias veces al día, como es el caso de numerosas enfermeras), la minoración de derechos laborales (por ejemplo, si RU decidiera reducir los costes laborales para) y el reconocimiento de títulos profesionales.

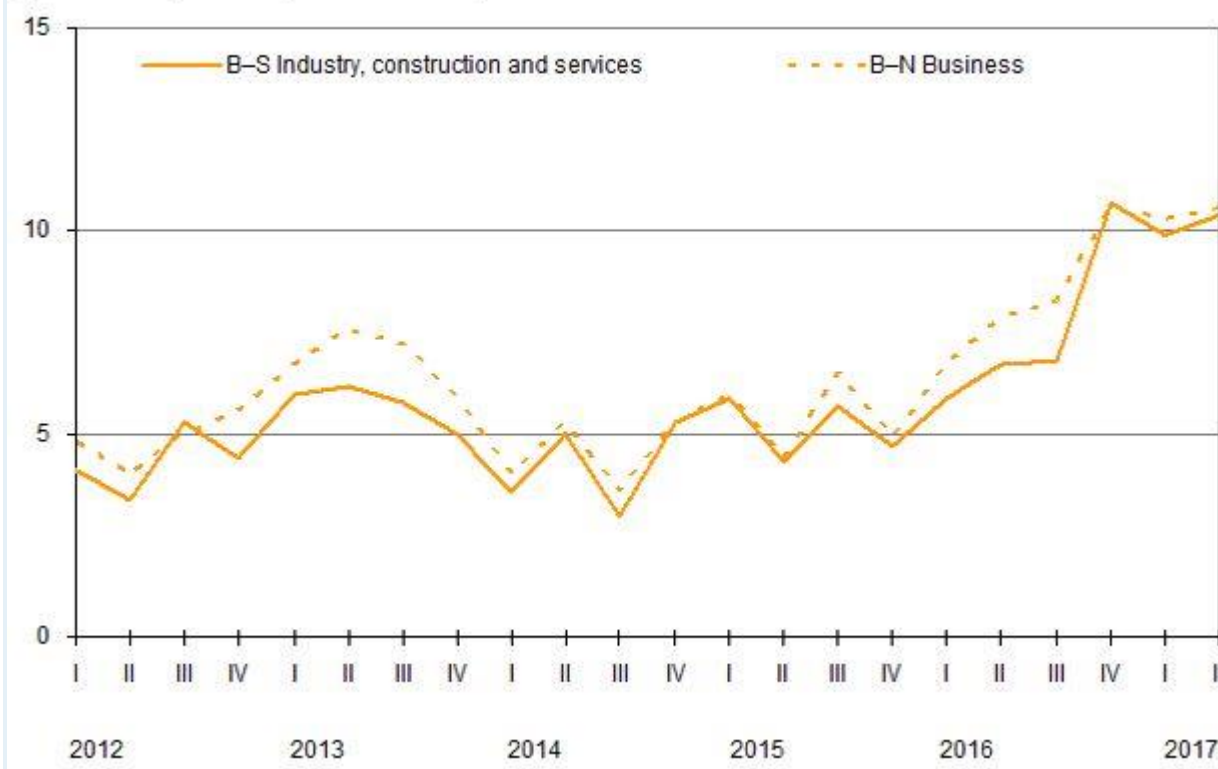
LITUANIA

SUBEN LOS COSTES POR HORA TRABAJADA ⁶⁷

Estadísticas Lituania informa que en el segundo trimestre de 2017, frente al mismo trimestre de 2016, los costes laborales por hora trabajados en las empresas industriales, de construcción y de servicios (empresas individuales incluidas), ajustadas según calendario, aumentó un 10,4% (en las empresas un 10,6%).

A lo largo del último año, se ha observado un aumento en los costes laborales por hora trabajada, ajustado en función del calendario, en todas las actividades económicas, las más grandes - en telecomunicaciones (14%), profesionales, científicas y técnicas (12,7%), comercio mayorista y minorista; reparación de vehículos automotores y motocicletas (12,6%), artes, entretenimiento y recreación (12,1%).

Fig. 1. Change in labor costs per hour worked by quarters, 2012–2017, compared to the respective quarter of the previous year, calendar adjusted, %



En el segundo trimestre de 2017, frente al mismo trimestre de 2016, los costes laborales por hora trabajada, ajustados por calendario, se determinaron por el aumento del salario mínimo mensual (desde el 1 de

⁶⁷ Fuentes: The Baltic Course y Estadísticas de Lituania

julio de 2016, hasta 380 euros), el aumento del salario de los empleados de los establecimientos sanitarios, de los asalariados de los establecimientos de enseñanza (desde el 1 de septiembre) y de los funcionarios de las categorías más bajas (desde el 1 de enero de 2017), aumento de la indemnización por despido, volumen de trabajo y otros motivos.

Table 1. Change in labour costs per hour worked by economic activity, by quarters, 2015–2017, compared to the respective quarter of the previous year, calendar adjusted, %

	2015				2016				2017	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
B-S	5.9	4.3	5.7	4.7	5.9	6.7	6.8	10.7	9.9	10.4
B-N	6.0	4.4	6.5	4.9	6.7	7.9	8.3	10.6	10.3	10.6
B	2.2	3.9	6.3	9.2	7.2	6.6	6.6	2.9	6.8	6.9
C	7.8	5.7	8.4	7.7	8.2	9.3	9.5	11.4	10.5	10.0
D	2.4	4.6	3.0	6.5	6.8	1.4	4.4	0.8	7.3	8.5
E	5.9	3.6	6.1	3.9	5.8	8.0	5.7	8.8	3.8	5.2
F	5.2	-0.1	1.9	2.5	2.1	8.4	9.5	8.7	13.9	9.8
G	4.1	4.6	6.1	4.5	7.6	7.7	8.8	11.0	9.8	12.6
H	5.5	1.9	3.8	0.9	4.1	9.4	10.1	12.3	13.2	9.2
I	8.0	6.9	10.3	9.4	11.4	13.9	13.5	15.7	15.2	7.7
J	6.3	3.0	6.9	4.3	9.4	8.0	5.3	11.4	8.1	14.0
K	5.2	6.7	9.5	7.5	7.5	6.4	4.1	9.4	3.2	7.2
L	5.4	6.0	5.6	5.0	10.3	1.5	1.5	5.9	1.7	8.9
M	6.9	7.2	9.2	6.7	5.1	3.7	5.4	7.2	10.4	12.7
N	9.8	8.2	10.2	4.0	8.3	6.2	6.4	12.3	7.4	10.8
O	4.6	0.1	1.3	1.0	1.3	4.0	6.2	10.7	11.4	10.8
P	6.8	5.8	5.6	4.8	3.0	2.2	0.4	8.2	5.3	8.6
Q	4.3	6.0	5.6	5.7	5.2	3.2	9.1	13.5	10.7	10.9
R	9.8	9.0	9.0	6.1	9.1	7.9	5.8	9.7	9.9	12.1
S	5.3	2.9	10.2	8.1	7.8	9.7	8.7	13.5	6.6	5.1

Interanualmente, los ingresos brutos y la remuneración en especie por hora trabajada (con el calendario ajustado) en las empresas industriales, construcción y servicios aumentó en un 10% (en las empresas, el 10,2%).

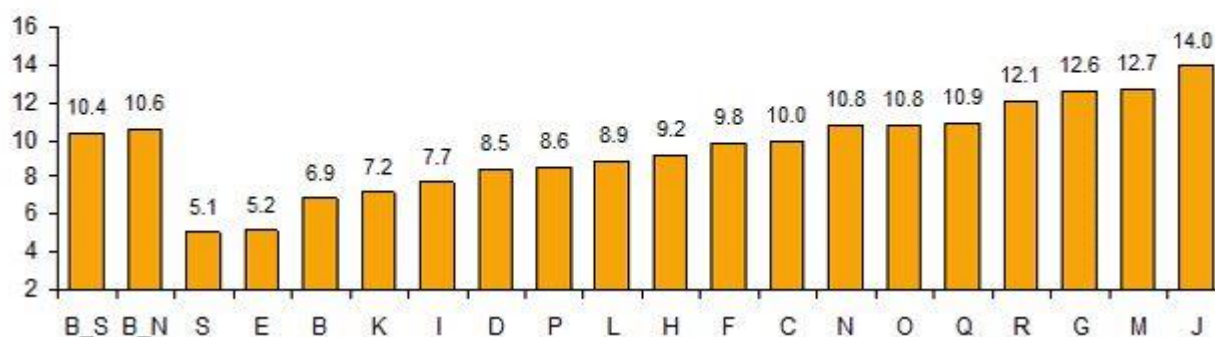
En el último año, otros costes laborales (contribuciones sociales de los empleadores), calendario ajustado, aumentaron en 11,6% (en las empresas, el 11,4%).

De año en año, y ajustado el calendario, los ingresos brutos y la remuneración en especie por hora trabajada aumentaron en todas las actividades económicas. El mayor incremento se observó en la información y la comunicación (13,3%), el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (12,5%), artes, entretenimiento y recreación (11,7%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,7%).

Fig. 2. Change in labor costs per hour worked by economic activity, II quarter 2017

Against the respective quarter of the previous year, calendar day adjusted

Per cent



Economic activities according to the Statistical Classification of Economic Activities:

B-S – Industry, construction and services

B-N – Business

B – Mining and quarrying

C – Manufacturing

D – Electricity, gas, steam and air conditioning supply

E – Water supply; sewerage, waste management and remediation activities

F – Construction

G – Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycle

H – Transportation and storage

I – Accommodation and food service activities

J – Information and communication

K – Financial and insurance activities

L – Real estate activities

M – Professional, scientific and technical activities

N – Administrative and support service activities

O – Public administration and defence; compulsory social security

P – Education

Q – Human health and social work activities

R – Arts, entertainment and recreation

S – Other service activities

Frente al 2º trimestre de 2016, en el segundo trimestre de 2017 se observó un incremento en otros costes laborales -ajustados por calendario- en todas las actividades económicas, excepto las actividades de abastecimiento de agua, alcantarillado, gestión de residuos y remediación (disminución del 1%). El mayor incremento en otros costos laborales por hora trabajada se observó en las áreas de información y comunicación (15,7%), profesionales, científicas y técnicas (15,6%), artes, entretenimiento y recreación (13,5%) y educación (13,5%).

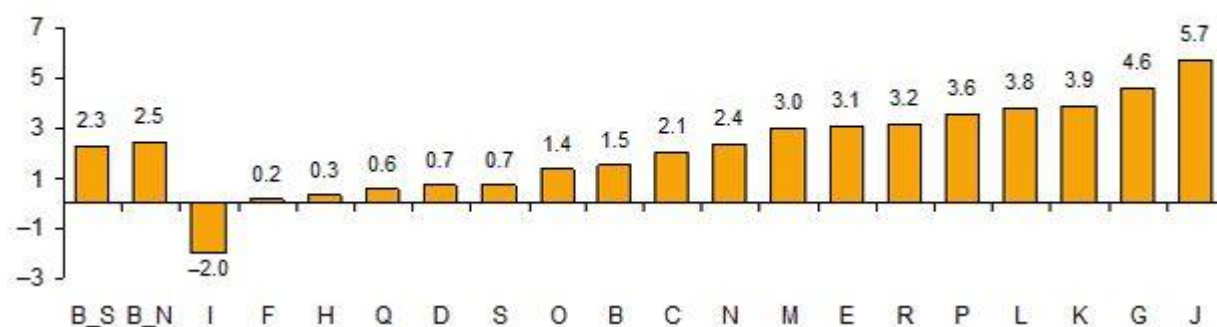
El aumento más rápido de otros costes laborales, en comparación con los ingresos brutos y la remuneración en especie, se vio influido por el aumento de las indemnizaciones por despido y compensaciones en determinadas actividades, entre otras razones.

Table 2. Change in labour costs per hour worked by labour cost elements and economic activity, II quarter 2015–2017, compared to the respective quarter of the previous year, calendar adjusted,%

	II quarter 2015			II quarter 2016			II quarter 2017		
	Labour costs	of which gross earnings and remuneration in kind	other labour costs	Labour costs	of which gross earnings and remuneration in kind	other labour costs	Labour costs	of which gross earnings and remuneration in kind	other labour costs
B-S	4.3	4.7	3.3	6.7	6.6	6.9	10.4	10.0	11.6
B-N	4.4	5.0	2.9	7.9	7.8	8.3	10.6	10.2	11.4
B	3.9	3.9	3.9	6.6	7.6	3.8	6.9	6.8	7.1
C	5.7	6.1	4.8	9.3	9.5	8.7	10.0	9.9	10.3
D	4.6	1.9	12.2	1.4	4.2	-5.5	8.5	8.1	9.7
E	3.6	3.3	4.3	8.0	3.6	20.6	5.2	7.7	-1.0
F	-0.1	2.6	-5.6	8.4	8.7	7.6	9.8	9.9	9.7
G	4.6	4.7	4.2	7.7	7.8	7.7	12.6	12.5	12.8
H	1.9	4.0	-1.1	9.4	7.0	13.0	9.2	6.6	13.0
I	6.9	6.5	7.8	13.9	13.8	14.0	7.7	8.1	6.5
J	3.0	4.8	-1.7	8.0	8.6	6.6	14.0	13.3	15.7
K	6.7	5.5	9.8	6.4	6.6	5.9	7.2	9.0	2.5
L	6.0	5.6	7.0	1.5	1.8	0.8	8.9	8.6	9.7
M	7.2	7.4	6.7	3.7	4.7	1.1	12.7	11.7	15.6
N	8.2	6.5	12.6	6.2	5.8	7.0	10.8	9.9	12.9
O	0.1	-0.5	2.0	4.0	4.5	2.7	10.8	11.1	9.9
P	5.8	6.0	5.1	2.2	2.3	1.8	8.6	6.9	13.5
Q	6.0	5.9	6.4	3.2	3.5	2.4	10.9	10.1	13.3
R	9.0	9.1	8.5	7.9	7.4	9.3	12.1	11.7	13.5
S	2.9	3.3	1.6	9.7	9.8	9.3	5.1	4.6	6.4

En el segundo trimestre de 2017, frente al trimestre anterior, los costes laborales por hora trabajados en las empresas industriales, de construcción y de servicios (incluidas las empresas individuales), ajustados por temporada y calendario, aumentaron en 2,3%.

Fig. 3. Change in labour cost per hour worked by economic activity, II quarter 2017
Compared to the previous quarter, seasonally and calendar adjusted
Per cent



El mayor aumento de los costes laborales intertrimestral, ajustado según estaciones y calendario, se observó en las empresas TIC (5,7%), al comercio mayorista y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (4,6%), actividades financieras y de seguros (3,9%), actividades inmobiliarias (3,8%), mientras que en empresas de alojamiento y restauración disminuyó un 2%.

Table 3. Labour costs per hour worked by economic activity, 2015–2017, by quarters, EUROS

	2015				2016				2017	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
B-S	6.35	6.54	7.00	6.61	6.75	6.82	7.60	7.31	7.16	7.62
B-N	6.38	6.46	6.64	6.62	6.84	6.84	7.28	7.32	7.31	7.65
B	7.62	7.32	7.49	9.23	8.17	7.69	8.04	9.50	8.55	8.28
C	6.20	6.36	6.65	6.60	6.65	6.80	7.36	7.36	7.16	7.57
D	7.79	9.30	9.57	8.82	8.33	9.25	10.10	8.89	8.88	10.15
E	6.32	6.52	6.87	6.53	6.69	6.95	7.31	7.10	6.79	7.35
F	6.32	5.88	5.96	6.28	6.64	6.29	6.56	6.83	7.23	6.96
G	5.53	5.66	5.85	5.76	5.96	6.01	6.41	6.40	6.40	6.81
H	7.13	7.23	7.34	7.34	7.51	7.73	8.18	8.24	8.16	8.55
I	3.82	3.93	4.02	4.07	4.30	4.32	4.65	4.71	4.69	4.74
J	10.50	10.61	11.14	10.57	11.55	11.19	11.87	11.77	12.03	12.90
K	12.51	12.44	12.68	11.87	13.33	12.99	13.32	12.98	13.43	14.07
L	5.59	5.90	5.91	5.83	6.28	5.80	6.09	6.18	6.03	6.42
M	7.62	7.90	8.27	8.06	7.96	7.99	8.82	8.64	8.55	9.11
N	5.28	5.41	5.54	5.42	5.74	5.57	5.98	6.09	5.91	6.26
O	7.88	8.31	9.04	8.12	8.20	8.48	9.70	8.99	8.63	9.48
P	5.89	6.36	9.32	6.14	6.08	6.35	9.38	6.64	6.17	6.97
Q	5.90	6.45	6.87	6.33	6.26	6.47	7.57	7.19	6.63	7.30
R	4.62	4.87	5.68	5.17	5.08	5.14	6.07	5.67	5.36	5.82
S	5.03	5.13	5.37	5.23	5.40	5.49	5.91	5.93	5.54	5.83

REINO UNIDO

INFORME TAYLOR SOBRE PRÁCTICAS MODERNAS Y BUEN TRABAJO

El pasado 11 de julio se publicó el esperado informe sobre Prácticas Modernas y Buen trabajo, encargado por el Gobierno británico al antiguo asesor de Tony Blair y experto politólogo, Matthew Taylor.

El extenso informe incluye varias recomendaciones con el fin de que **todo trabajo en la economía británica sea digno y justo, con un objetivo realista de desarrollo y realización personal**. Enumera siete pasos que deberá dar el Gobierno para lograr este objetivo:

1) La nueva **estrategia nacional de trabajo debe estar explícitamente dirigida a la consecución de un buen trabajo para todos**, admitiendo que buen trabajo y trabajo fructífero pueden y deben ir de la mano. El buen trabajo es algo por lo que el gobierno debe rendir cuentas pero por lo que todos debemos asumir nuestra responsabilidad.

- a) Estos principios deben aplicarse a todos los trabajos de la economía británica: es necesario un balance justo de derechos y responsabilidades, con un mínimo de protección del trabajador y también opciones que permitan la promoción profesional.
- b) A largo plazo, en beneficio de la innovación, la competencia justa y una hacienda saneada, habría que lograr una fiscalización del trabajo más coherente con las distintas modalidades de contratos de trabajo. Al mismo tiempo sería necesario mejorar los derechos y prerrogativas de los autónomos.
- c) El cambio tecnológico afectará al trabajo y a los tipos de contratos, y es necesario adaptarse. También ofrecerá nuevas oportunidades para una mejor regulación, vínculos laborales más flexibles y formas nuevas de organizarse para el trabajador.

2) Las ofertas de trabajo en **plataformas** (Airbnb, Uber, eBay...) ofrecen una auténtica flexibilidad bidireccional y generan oportunidades para quienes no pueden trabajar de forma convencional. Por tanto deben ser protegidas, **garantizándose un trato justo tanto para quienes trabajan en ellas como para quienes compiten con ellas**. La consideración de trabajador (o contratista dependiente, como sugieren renombrar a estos profesionales) debe mantenerse pero **es necesario clarificar la distinción entre trabajadores y aquellos que legítimamente son autónomos**.

3) La legislación laboral **debería ayudar a las empresas a tomar las decisiones correctas y a los particulares a conocer y ejercitar sus derechos**. Aunque las prácticas en el lugar de trabajo pueden todavía mejorarse, el coste de contratar a un trabajador (*employment wedge*) es ya bastante elevado y no debería incrementarse. Los **contratistas dependientes** son el colectivo que en mayor medida puede verse perjudicado por la flexibilidad unilateral, por tanto es necesario **crear mecanismos de protección adicionales para ellos y mayores incentivos a las empresas para que les traten justamente**.

4) La mejor manera de lograr un trabajo mejor no es la legislación nacional sino una **gobernanza empresarial responsable, una buena gestión y unas relaciones de trabajo sólidas dentro de la organización**. Por tanto es importante que los trabajadores perciban que las empresas se toman en serio el trabajo, que están abiertas en cuanto a formas de operar y que todos los trabajadores se sientan parte de ella y sean tenidos en cuenta en sus propuestas.

5) Es esencial, tanto para los ciudadanos como para la economía, **que todo el mundo tenga al alcance formas realistas de fortalecer sus perspectivas de promoción** y que los trabajadores puedan -desde el comienzo hasta el final de su vida laboral- realizar las aptitudes adquiridas tanto en el trabajo como mediante la formación.

6) Existe una enorme relación entre la forma y el contenido del trabajo, y la salud y el bienestar individual. Es necesario **promover activamente la salud en el lugar de trabajo** para el beneficio de empresas, trabajadores e interés público.

7) La reciente creación del Salario Mínimo Vital (*National Living Wage*) es una herramienta útil para fijar el umbral que delimita a los trabajadores con salarios bajos. Esta medida debe acompañarse de **atractivas estrategias sectoriales para empresarios, trabajadores e interesados que garanticen que los ciudadanos, especialmente los que trabajan en sectores con bajos salarios, no están estancados y pueden progresar en sus carreras**.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

ALEMANIA

INFORME DEL GOBIERNO SOBRE LAS POLÍTICAS SOCIALES⁶⁸

A final de cada legislatura, el Gobierno alemán publica un extenso informe sobre las políticas sociales, los futuros retos y el gasto social, informe que, con diferente regularidad, se viene publicando desde 1968. El Consejo de Ministros aprobó el 2.7 el actual informe, que resume las políticas sociales y laborales aprobadas en la legislatura que termina y detalla el gasto social en Alemania, aspecto en el que nos centraremos en este documento (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a-101-17-sozialbericht-2017.pdf;jsessionid=EF8B05A44CF375B5C294366EBF015C5E?_blob=publicationFile&v=2)

Gasto social

El capítulo del informe que trata del gasto social se rige por Reglamento de la Comisión de 28/10/2008 por el que se aplica el Reglamento (CE) nº 458/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS).

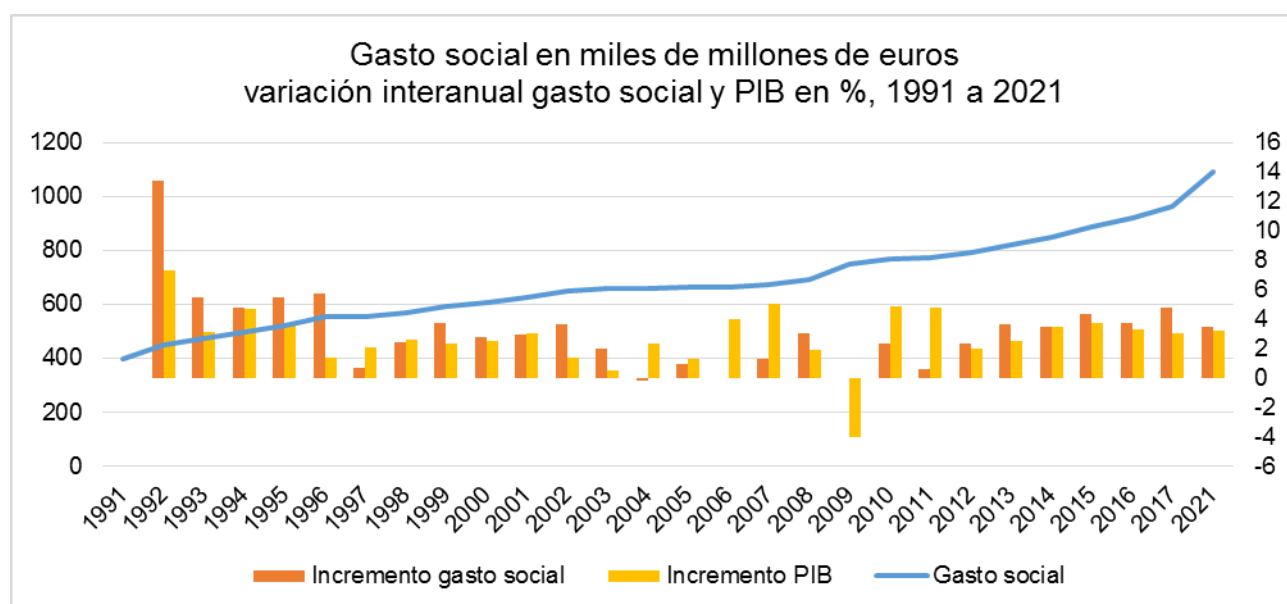
Diferencia el gasto social en diez contingencias (enfermedad, discapacidad, edad, supérstites, hijos, cónyuges, maternidad, desempleo, vivienda y ayudas sociales generales) y seis grupos de instituciones:

- + *Seguridad Social (seguro de pensiones, enfermedad, dependencia, accidentes y desempleo)*
- + *Regímenes especiales (agricultura, gremiales, seguros privados de enfermedad, dependencia y pensiones).*
- + *Sistemas para los empleados públicos (pensiones, complementos familiares, ayudas).*
- + *Sistemas empresariales (continuación del pago, planes complementarios de pensiones empresariales, otras prestaciones empresariales).*
- + *Sistemas compensatorios (compensaciones sociales, compensaciones por daños sufridos en la Segunda Guerra Mundial, otros tipos de compensaciones)*
- + *Sistemas de protección social (Ayudas familiares y para hijos, prestación no contributiva por desempleo, ayudas social para mayores, ayudas para niños y jóvenes, ayudas para el pago de alquiler).*

⁶⁸ Bundesministerium für Soziales: Sozialbericht 2017.

Evolución del gasto

El informe incluye en el gasto social no solo las prestaciones individuales sino también el gasto administrativo. Entre 1991 y 2008 el gasto social aumentó aproximadamente en 300.000 millones de euros hasta los 694.500 millones, siendo el incremento medio anual de 3,4%, mientras que el PIB aumentó en una media del 2,9% en ese período. Este fuerte aumento se debió sobre todo a la ampliación de prestaciones resultado de la reunificación del país. El aumento medio del gasto social entre 1991 y 1996 fue del 6,9%. Entre 1996 y 2008 el incremento del gasto social se moderó considerablemente, pasando al 1,9% anual, muy por debajo del crecimiento medio del PIB que fue del 2,4%. En 2009, experimentó un fuerte aumento, alcanzando los 751.200 millones de euros, debido a que por primera vez se incluyó el gasto sanitario de atención primaria y entre 2009 y 2016 aumentó una media del 2,9% al año elevándose a los 918.000 millones de euros, si bien el incremento medio del PIB fue del 3,5%. De acuerdo a los pronósticos que maneja el Gobierno, el gasto social podría alcanzar en 2017 los 962.000 millones de euros y en 2022 aproximadamente 1.100.000 millones.



Como porcentaje del PIB, el gasto social pasó del 25%, inmediatamente después de la reunificación hasta el 28,7% en 1996, debido a la integración de la extinta RDA al sistema de bienestar de Alemania occidental, la puesta en marcha del seguro de dependencia y la reforma del sistema de ayudas familiares. La mala situación económica a partir de 2001 llevó a un repunte del gasto social que ascendió al 29,8% del PIB, volviendo a caer hasta el 26,8% en 2007 gracias a las políticas de ajuste puestas en marcha en 2004. La crisis global de los sistemas económicos y financieros en 2009 supuso un nuevo empuje del gasto social que pasó al

30,5%. Entre 2011 y 2016, se ha mantenido estable en el 29%, el Gobierno espera poder alcanzar en 2017 el 29,8% a causa de un incremento del gasto de pensiones (+11.000 millones de euros, +4%), del seguro de enfermedad (+12.000 millones, +5%) y del seguro de dependencia (+8.000 millones, +26%).

Por funciones, el gasto social en sanidad y discapacidad representa el 42,9% del conjunto del gasto social. Le sigue el gasto en mayores (39%), menores, cónyuges y maternidad (11%), desempleo (3,6%) y vivienda y otras ayudas sociales (3,5%).

Gasto social por funciones, 2012 a 2021							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Total mayores	303,9	308,8	318,4	331,5	343	355,1	408,7
Pensiones	250,3	254,7	263,4	275,7	285,8	296,9	346,1
Supérstites	53,6	54,1	55	55,8	57,2	58,2	62,6
Total enfermedad/discapacidad	315,6	332,4	347,1	363,2	377,5	400,4	461,9
Enfermedad	255,4	269,5	281,6	294,2	305,2	321,5	370,6
Discapacidad	60,2	62,9	65,5	69	72,3	78,9	91,4
Total menores, cónyuges, maternidad	85,2	88,6	91,9	96,2	99,4	102,9	112,5
Menores	80,5	83,7	86,8	91	94,1	97,4	106,2
Cónyuges	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,7
Maternidad	2,2	2,4	2,6	2,7	2,8	2,9	3,5
Desempleo	31,5	32,3	31,8	31	31,3	34,8	36,9
Total vivienda, otras ayudas sociales	20,4	21,4	22,6	25,7	28,1	27,5	28,1
Vivienda	16,2	16,6	16,8	16,9	17,4	17,9	19,3
Otras ayudas sociales	4,2	4,9	5,8	8,9	10,8	9,6	8,8

Los principales tipos de financiación del gasto social son las cotizaciones sociales (64,6%) y las aportaciones estatales (33,7%). Éstas últimas han experimentado un importante incremento, en 1990 suponían solamente el 25% de la financiación mientras que en ese año las cotizaciones todavía representaban el 70%. Las cotizaciones financian en buena parte el gasto de los diferentes ramos de la Seguridad Social, el gasto generado en otros ámbitos se financia a través de impuestos.

Tipos de financiación del gasto social							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Total	854,7	868,1	897,2	931,3	968,8	1004,2	1134,1
Cotizaciones sociales	551,1	562,9	583,0	602,8	626,3	648,7	738,9
Asegurados	257,9	263,9	273,1	283,8	296,2	308,1	354,9
Empresarios	293,2	299,3	309,9	319,0	330,0	340,6	384,0
Transferencias estatales	288,3	290,0	298,7	312,1	326,2	338,8	377,0
Otros ingresos	15,3	15,1	15,5	16,4	16,3	16,7	18,1

El informe diferencia además entre las diferentes fuentes de ingresos. Los hogares privados aportaron en 2016 un total de 301.400 millones de euros, el 31,1% del conjunto, y las empresas asumen 258.200 millones de euros (26,7%). La participación del Estado en la financiación fue de 394.500 millones, el 40,7% del conjunto. 205.900 millones, el 52,2% de la aportación del Estado, corresponden al Gobierno central, 88.300 millones (22,4%) a los gobiernos regionales y 96.400 millones (24,4%) a los municipios.

Gasto social por instituciones y tipos

El informe ofrece un desglose del gasto social por instituciones. Los diferentes ramos de la Seguridad Social acumulan un 61,2% del conjunto del gasto social, los regímenes especiales el 3,6%, los sistemas para los empleados públicos el 7,8%, los sistemas empresariales el 8,8%, los sistemas compensatorios el 0,3% y los sistemas de protección social el 18,4%.

El gasto del **seguro público de pensiones** ascendió en 2016 a 293.900 millones de euros. Aproximadamente 21 millones de pensionistas recibían un total de 25,4 millones de pensiones a 1.7.2016, un incremento del 1,6% en comparación con 2012. En lo referente a los ingresos, estos supusieron 291.900 millones de euros en 2016, el 74% corresponde a las cotizaciones sociales y el 26% a transferencias estatales.

Gastos e ingresos del seguro público de pensiones							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Total prestaciones	260,4	263,8	271,4	283,1	293,9	305,1	352,9
Pensiones	234	237,1	243,9	254,6	264,4	274,2	317,2
Cotizaciones seguro de enfermedad	16,3	16,5	16,9	17,7	18,4	19,4	22,5
Ayudas para la participación laboral	5,7	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	7,5
Administración	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	4	4,5
Otros gastos	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
Liquidaciones	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Total ingresos	265,8	265,9	274,8	281,8	291,9	303,7	345,2
Cotizaciones	194,1	194,6	201,9	207,6	215,7	224,2	255

Transferencia estatal	65,6	65,3	66,6	67,7	69,7	73	82,8
Compensaciones estatales	5,6	5,6	5,8	5,9	6,2	6,1	7
Otros ingresos	0,5	0,3	0,4	0,5	0,2	0,2	0,3
Liquidaciones	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

El **seguro público de enfermedad** da cobertura a cerca del 90% de la población. El número de asegurados aumentó un 2,5% de 2012 a 2016, situándose en 71,4 millones de personas. 49,4 millones de personas tienen una afiliación obligatoria o son pensionistas, debido a un cambio de la normativa el número de familiares asegurados pasó de 17,7 millones en 2012 a 16,2 millones en 2016. Desde el 1.1.2016, se considera afiliado obligatorio toda aquella persona mayor de 15 años y capacitada para trabajar.

El gasto de la sanidad ascendió en 2016 a 222.300 millones de euros, el 7% del PIB. Un tercio del gasto corresponde al ámbito hospitalario y el 20% fue generado por el gasto farmacéutico y el gasto en medicamentos. Entre 2012 y 2016 el gasto experimentó un incremento anual medio del 4,9%. En el capítulo de ingresos, destaca el fuerte aumento de la transferencia estatal que pasó de 1.000 millones de euros en 2004 a 14.000 millones en 2012. Gracias a la buena coyuntura económica, el Gobierno pudo reducirla en 2013 en 2.500 millones de euros y en 2014 en 3.500 millones. En 2016 volvió a subir hasta los 14.000 millones y 2017 ascenderá a 14.500 millones.

El número de beneficiarios del **seguro público de dependencia** aumentó un 14,7% pasando de 2.396.000 en 2012 a 2.749.000 en 2016. El gasto se situó en 29.700 millones en 2016, un incremento del 6,6% en comparación a 2012. El Gobierno calcula que 2017 podría alcanzar los 37.300 millones debido a diferentes reformas que entraron en vigor a comienzos de 2017 y que no solo suponen una profunda revisión del sistema de valoración, dando entrada al sistema a un número considerable de nuevos beneficiarios, sino que además mejora sensiblemente las prestaciones y su importe.

Los **seguros privados de enfermedad y dependencia** contaron en 2015 con 8.878.000 de afiliados con cobertura total y 24.342 personas con cobertura parcial. El informe toma en consideración solamente el gasto generado por los asegurados con cobertura total, que ascendieron a 23.900 millones de euros en 2016, obteniendo ingresos por cotizaciones de 24.000 millones.

En cuanto a los ingresos el seguro de dependencia se financia sobre todo a través de las cotizaciones. El 73% corresponde a cotizaciones de trabajadores y empresarios, el 24% a cotizaciones que el Estado paga

para los beneficiarios de prestaciones y las propias aportaciones de los asegurados y el 3% a las cotizaciones de autónomos y del resto de los asegurados.

El **seguro de accidentes** gestionado por las mutuas cuenta con 62.600.000 asegurados, la gran mayoría trabajadores así como voluntarios y 17.200.000 alumnos de centros escolares. El gasto de las mutuas ascendió en 2016 a 13.000 millones de euros (2012: 12.300 millones de euros). A diferencia de los otros ramos de la Seguridad Social, la financiación del seguro de accidentes corre exclusivamente a cargo del empresario. Las cotizaciones de los empresarios suponen el 86% de los ingresos, el 14% restante proviene de beneficios de capital y patrimonio y de las aportaciones del Estado a la mutua agrícola.

El **seguro de desempleo** gestiona las prestaciones contributivas para desempleados de corta duración, así como las políticas activas para este colectivo. En 2016, el seguro de desempleo generó un gasto de 27.400 millones de euros (4.700 millones menos que en 2012), lo que representa el 2,8% del conjunto del gasto social y el 0,9% del PIB.

Gastos e ingresos del seguro público de desempleo, Tomo III del Código Social							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Total prestaciones	32,1	29,5	28,8	28,0	27,4	31,3	33,6
Medidas de inserción laboral	2,7	2,1	2,3	2,3	3,0	4,0	3,6
Otras políticas activas de empleo	6,2	6,4	5,9	5,5	5,0	5,8	6,7
Prestación contributiva por desempleo	13,8	15,4	15,4	14,9	14,5	15,6	16,9
Fondo de garantía salarial	1,0	0,9	0,7	0,7	0,6	0,9	0,8
Administración	3,9	4,0	4,0	4,1	3,7	4,4	4,8
Liquidaciones	4,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,9
Total ingresos	34,8	29,8	30,7	32,1	33,1	33,9	38,5
Cotizaciones	27,2	29,2	30,3	31,7	32,7	33,4	38,0
Transferencia estatal	7,2	0,2	--	--	--	--	--
Otros ingresos	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5

El **sistema de prestaciones no contributivas** para desempleados ofrece prestaciones a desempleados de larga duración, a sus familiares así como a personas que se encuentran en situación de necesidad a pesar de tener un empleo. Un total de 6.227.000 personas obtuvieron en 2016 prestaciones no contributivas. 4.312.000 beneficiarios estaban capacitados para trabajar, de los cuales 1.187.000 contaban con un empleo.

El gasto total ascendió en 2016 a 43.400 millones de euros, el 32% corresponde a las ayudas para alojamiento y calefacción y el 48% a las

prestaciones para manutención. Este capítulo representa el 4,5% del conjunto del gasto social y el 1,4% del PIB.

Gastos e ingresos de las prestaciones no contributivas para desempleados, Tomo II del Código Social							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2021
Total prestaciones	40,8	41,8	42,4	42,8	43,4	45,4	47,7
Total ingresos	40,8	41,9	42,4	42,8	43,4	45,4	47,7
Gobierno central	31,8	32,3	32,1	33,6	34,4	37,3	38,7
Gobiernos regionales	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Entes locales	8,5	9,0	9,7	8,7	8,5	7,5	8,4

A través del **régimen especial agrario** fueron abonadas en 2015 un total de 598.000 pensiones, 378.000 por jubilación, 174.000 de viudedad, 43.000 por gran incapacidad y 4.000 de orfandad. Este sistema generó un gasto total de 2.700 millones de euros en 2016 y obtuvo ingresos de 2.800 millones, de los que 600 millones corresponden a cotizaciones y 2.200 millones a transferencias estatales.

Los **sistemas especiales de las profesiones libres** (médicos, dentistas, psicoanalistas, farmacéuticos, veterinarios, arquitectos, abogados, notarios, auditores, asesores fiscales e ingenieros suelen pertenecer a colegios profesionales) en 2016 abonaron aproximadamente 239.000 pensiones, generando un gasto de 6.000 millones de euros y obteniendo ingresos de 17.300 millones (9.300 millones en cotizaciones y 8.000 millones en beneficios de capital y patrimonio).

El **sistema de pensiones y protección social para los funcionarios** pagó en 2016 pensiones y otras ayudas a un total de 1.646.000 de personas, destacando los 823.000 beneficiarios de los gobiernos regionales, seguidos de 271.000 de correos, 182.000 del Gobierno central, 158.000 de ferrocarriles y 121.000 de los entes locales. El gasto total de las pensiones, complementos familiares y otras ayudas ascendió a 74.100 millones de euros, que se pagan directamente con cargo al presupuesto de los organismos correspondientes.

Las **prestaciones familiares** abarcan diversas partidas y comprenden desgravaciones fiscales, que en 2016 ascendieron a 43.400 millones de euros, las prestaciones sustitutorias de los ingresos para los períodos de cuidados de los hijos (6.800 millones de euros).

La **ayuda social**, regulada sobre todo por el Tomo XII del Código Social y por la Ley de prestaciones para los solicitantes de asilo, incluye diferentes prestaciones y ayudas y representa la "última red de seguridad" del sistema de bienestar alemán. Los municipios y los organismos supramunicipales, como por ej. las mancomunidades, son los organismos

encargados de gestionar estas prestaciones. Un total de 1.038.000 personas recibían en 2015 la ayuda social para mayores e incapacidad parcial, 975.000 las ayudas para solicitantes de asilo, 1.124.000 las ayudas incluidas en los capítulos 5 a 9 del Tomo XII (ayudas de inserción para discapacitados, ayuda para la atención a la dependencia, ayudas para la salud y ayudas para superar situación sociales difíciles).

En 2016, estas ayudas generaron un gasto de 39.500 millones de euros, un incremento del 5% en términos interanuales. El 41% del gasto corresponde a las ayudas para personas con una discapacidad, el 17% a las prestaciones para los solicitantes de asilo, el 16% a la ayuda social para mayores e incapacidad parcial, el 9% a la ayuda para los cuidados a la dependencia. La financiación corre a cargo de los municipios y los gobiernos de los länder financian partidas menores como las ayudas para invidentes. El Gobierno central asume desde 2014 las ayudas para mayores e incapacidad parcial.

Gastos e ingresos de ayuda social							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total prestaciones	28,2	29,8	32,2	36,6	39,5	31,3	33,6
Ayudas para la manutención	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7
Ayudas para la salud	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6
Inserción para personas con una discapacidad	13,8	14,1	15,0	15,6	16,3	17,1	20,3
Ayuda para la atención a la dependencia	3,3	3,4	3,6	3,6	3,7	3,6	4,2
Ayudas para mayores e incapacidad parcial	4,7	5,2	5,5	5,9	6,2	7,1	9,5
Ayudas para solicitantes de asilo	1,1	1,5	2,4	5,2	6,9	5,2	3,3
Otros ayudas sociales	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,5
Administración	1,4	1,4	1,6	1,8	2,0	2,0	2,2

Declaraciones de Gobierno y reacciones al informe

La ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles, señaló que el informe prueba que los sistemas sociales cubren riesgos elementales, garantizan el acceso a servicios esenciales como la sanidad, salud y vivienda, aseguran la cohesión social y representan una inversión en el futuro. La nota de prensa del Ministerio destaca que el incremento interanual del gasto social del 3,7% es ligeramente superior al crecimiento del PIB y que Alemania ocupa el noveno lugar de la UE-28 en lo que se refiere al porcentaje del gasto social sobre el PIB, por detrás de países como Francia y Dinamarca.

La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) había advertido en las semanas previas a la publicación del informe que un incremento de las cotizaciones sociales podría suponer un riesgo para el

empleo. La BDA critica que los programas electorales de prácticamente todos los partidos políticos prevén un fuerte incremento del gasto social. La organización empresarial propone un acuerdo para que la suma de las cotizaciones a la Seguridad Social (seguros públicos de enfermedad, dependencia, pensiones y desempleo) se mantenga por debajo del 40%. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) rechaza esta propuesta y opinan que este techo supondría un recorte de las prestaciones o incrementar aún más las cotizaciones a cargo de los trabajadores.

Diversas organizaciones del Tercer Sector advierten que un incremento del gasto social en una coyuntura económica favorable refleja la precarización del mercado laboral y reclaman incrementos salariales para garantizar la viabilidad financiera de la Seguridad Social. El partido de la oposición La Izquierda secunda este posicionamiento y critica en especial que 1.100.000 personas con un puesto de trabajo tengan que complementar sus ingresos con la ayuda social. Añaden que, debido a las bajas prestaciones del sistema de pensiones y de la atención a la dependencia, aumenta el número de personas que tienen que recurrir a las ayudas estatales. Abogan por eliminar la reforma del mercado laboral denominada Hartz IV que, en su opinión, no aporta nada para combatir el desempleo de larga duración. Reclaman un incremento sensible del SMI y de las prestaciones de los sistemas de la Seguridad Social. Los Verdes comentan el informe recordando la necesidad de garantizar que las políticas sociales realmente beneficien a los colectivos más vulnerables.

El portavoz en materia social del grupo parlamentario democratacristiano, Karl Schiewerling, señala que el incremento del gasto social ha sido posible gracias a la creación de empleo en la actual legislatura y al aumento salarial en ese período. Aboga por centrar las políticas sociales en los hijos de aquellos padres que se encuentran en situación de desempleo de larga duración.

MIGRACIONES



ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA CIUDADANÍA ESPAÑOLA Y DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN ESPAÑOL EN ALEMANIA

La Oficina Federal de Estadística publicó recientemente dos documentos sobre la población y la ocupación en Alemania en 2016 que ofrecen datos, por un lado, sobre la ciudadanía extranjera⁶⁹ en el país según el Registro Central de Extranjería y, por un lado, sobre la población de origen extranjero⁷⁰ según los resultados del microcenso.

Españoles en Alemania. Resultados del microcenso

La Oficina Federal de Estadística publicó el 1.8.2017 los datos del microcenso 2016, que está realizado por el organismo federal en colaboración con los institutos regionales. El microcenso es una macroencuesta al 1% de los hogares en Alemania, aproximadamente 390.000, lo que equivale a cerca de 830.000 personas. Desde 2003 contiene preguntas relativas a la origen migratorio de los encuestados y ofrece datos estructurales (sexo, edades, lugar de residencia, etc.) así como acerca de la vivienda, situación laboral, formación y riesgo de pobreza. Comparamos los datos de 2016 con los del microcenso de 2006, primer año que ofrece una diferenciación detallada por nacionalidad.

El microcenso introduce el concepto del origen migratorio que abarca a todas aquellas personas que tengan ellas mismas o al menos uno de sus padres una nacionalidad extranjera. Es decir, incluye a los siguientes grupos: ciudadanos extranjeros con independencia de que hayan inmigrado al país, personas que hayan obtenido la nacionalidad alemana con independencia de que hayan inmigrado al país y los hijos de nacionalidad alemana de estos dos grupos.

Datos demográficos

Un total de 129.000 hogares en Alemania contaban en 2016 con un miembro de origen migratorio español (2007: 90.000) y residían en el país 209.000 personas de origen español, 52.000 más que en 2007.

⁶⁹ Población y Ocupación. Población extranjera – Resultados del Registro Central de Extranjeros (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung - Ergebnisse des Ausländerzentralregisters)

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegratio n/AuslaendBevoelkerung2010200167004.pdf?_blob=publicationFile

⁷⁰ Población y Ocupación – Población con origen migratorio – Resultados del microcenso (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2016)

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegratio n/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?_blob=publicationFile

Ciudadanos de origen español, total y por grupos de edad, 2016 y 2007, en miles																		
	Total	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	75-80	80-85
2016	209	15	15	12	14	11	19	18	17	18	17	15	11	8	6	/	/	/
2007	157	9	9	7	13	10	12	12	13	16	11	10	9	10	6	6	/	/

Prácticamente todos los grupos de edad registraron un incremento, incluido el de los mayores de 60 años. La edad media de los españoles y españolas residentes en Alemania cayó 1,7 años, pasando de 37,4 en 2007 a 35,7 en 2016.

Ciudadanos de origen español, total y por grupos de edad, 2016 y 2007, en miles						
	>18 años	≥18 años	<15 años	15-65 años	≥65 años	Media de edad
2016	50	159	42	147	20	35,7
2007	32	125	26	115	16	37,4

En el período contemplado, la duración media de residencia en Alemania cayó considerablemente debido a la fuerte inmigración desde España, pasando de 28,1 a 20,8 años. La duración media de la residencia es inferior a la media del conjunto de los ciudadanos de la UE-28 (22 años) y sobre todo a la de los ciudadanos italianos (28,9 años), griegos (27,5) y portugueses (24,8).

En lo relativo al estado civil, aumentó sobre todo el número de solteros/as (+33.000), mientras que el de los casados solamente subió en 4.000.

Ciudadanos de origen español, total, por estados civil, 2016 y 2007, en miles								
	Total	Solteros	Casados	de estos, el cónyuge tenía:			Viudedad	Divorciado/a
			Total	origen migratorio	sin origen migratorio	extranjero/s		
2016	209	121	71	29	//	34	7	11
2007	157	78	67	26	//	35	//	9

Los ciudadanos de origen español presentan con ello un porcentaje de solteros del 57,9%, superior a la media de la UE-28 (44,3%) y a la de los ciudadanos italianos (48,3%), portugueses (53,6%) y griegos (42,2%).

En cuanto al tipo de hogar, la gran mayoría de ciudadanos de origen español conviven con una o varias personas, el incremento de esta

modalidad fue de 33.000, mientras que el del número de españoles que viven solos experimentó un aumento 19.000.

Ciudadanos de origen español, total y por tipo de hogar, 2016 y 2007, en miles				
	Total	Una persona	Varias personas	Viviendas compartidas
2016	209	45	164	//
2007	157	26	131	//

Entre los tipos de convivencia destaca el incremento de las personas solteras (+23.000), seguidos de familias (+10.000) y parejas sin hijos (+5.000). El número de familias con hijos aumentó en 11.000, el de los matrimonios en 12.000.

Ciudadanos de origen español por tipo de convivencia, 2016 y 2007, en miles											
	Tipos de convivencia					Familias con hijos					
	Total	Parejas sin hijos	Solteros	Familias	Media de hijos por familia	Total	Media de hijos menores de 18 años	Matrimonios	Media de hijos menores por matrimonio	Hogares monoparentales	Media de hijos menores por hogar monoparental
2016	131	32	53	45	1,74	35	1,74	27	1,86		
2007	92	27	30	35	1,62	24	1,62	19	1,65		

El porcentaje de ciudadanos de origen español que viven en una familia es del 55,0%, similar a la media de la UE-28 (54,90%) y ligeramente inferior al de los ciudadanos italianos (60,5%), portugueses (60,1%) y griegos (59,2%).

Situación educativa y laboral

El informe también detalla la formación de los ciudadanos españoles de origen. Llama la atención que han aumentado las personas con una titulación escolar (+32.000), en especial aquellas con título que da derecho a acceder a la universidad (+31.000), seguidos de los que están en edad escolar o son menores (+17.000) mientras que el número de personas sin titulación escolar solamente aumentó en 2.000.

Ciudadanos de origen español, total y por titulación escolar, 2016 y 2007, en miles									
	Total	En formación / sin edad formación	Sin titulación escolar	Con titulación escolar	Graduado escolar	Escuela técnica	Graduado escolar	Secundaria	Acceso universidad
2016	209	51	15	142	41	//	28	9	65
2007	157	34	13	110	49	//	21	//	34

El 67,9% de los ciudadanos de origen español tienen una titulación escolar, un porcentaje inferior a la media de la UE-28 (72,0%) pero superior al de los ciudadanos italianos (66,2%), portugueses (54,8%) y griegos (64,6%). Destaca el porcentaje de 31,1% de personas con una titulación escolar que da derecho al acceso a la universidad, superior a la media de la UE28 (24,1%), ciudadanos griegos (17,3%), italianos (12,7%) y portugueses (10,6%).

En lo relativo a la titulación profesional la situación es similar. El número de personas con una titulación profesional aumentó en 35.000, destacando las titulaciones académicas (+27.000) sobre las no académicas (+8.000), mientras que el número de personas sin titulación profesional solamente aumentó en 2.000.

Ciudadanos de origen español, total y por titulación profesional, 2016 y 2007, en miles													
	Total	En formación/ sin edad formación	Sin titulación profesio- nal	Con titulación profesio- nal	Titulación académica no				Titulación académica				
					Total	FP	Maes- tría	FP RD A	total	academias profesio- nales	Universi- dad técnica*	unive- r- sidad	Docto- rado
2016	209	63	42	102	54	46	8	//	48	//	6	39	//
2007	157	45	44	67	46	43	//	//	21	//		15	//

* no contemplado en el microcenso de 2007

Llama la atención que el porcentaje de ciudadanos de origen español sin titulación profesional (20,0%) es inferior a la media de los ciudadanos de la UE28 (24,2%), italianos (37,0%), portugueses (42,0%) y griegos (43,1%). El porcentaje de ciudadanos de origen español con una titulación profesional universitaria (23,0%) es similar a la media de los ciudadanos de la UE28 (22,7%) y muy superior al de los ciudadanos italianos (7,54%), portugueses (7,4%) y griegos (9,5%).

La gran mayoría de los hogares con al menos una persona de origen español contaba con al menos una persona ocupada, en total suman un incremento de 34.000 mientras que el número de hogares con ninguna persona ocupada solamente aumentó en 4.000.

Hogares en los que vive al menos un ciudadano de origen español, total y por personas ocupadas, 2016 y 2007, en miles					
	Total hogares	Número de personas ocupadas			Media de activos por hogar
		0	1	2 o más	
2016	129	26	56	47	1,21
2007	90	22	36	33	1,22

En lo relativo a la estructura retributiva parece llamativo que los dos grupos salariales más elevados son los que han experimentado el mayor incremento, el colectivo que percibe salarios superiores a los 4.500 euros mensuales ha pasado de tener una importancia residual a ser el más numeroso en 2016. Esta tabla toma como base el número de hogares con al menos una persona de origen español.

Hogares en los que vive al menos un ciudadano de origen español, total y ingresos mensuales, 2016 y 2007, en miles										
Ingresos mensuales en euros								Ingresos mensuales medios íntegros		Salario mensual medio de equivalencia
> 900	900-1.300	1.300 a 1.500	1.500 - 2.000	2.000 - 2.600	2.600 - 3.200	3.200 - 4.500	≥4.500	total	per cápita	
12	12	7	17	19	16	20	21	2.952	1.446	1.880
11	10	6	14	16	11	10	7	2.419	1.146	1.503

El porcentaje de hogares en los que vive al menos una persona de origen español con ingresos mensuales superiores a los 4.500 euros es del 16,2%, superior a la media de la UE28 (12,4%), italianos (10,0%), griegos (10,2%) y portugueses (9,9%).

El número de activos aumentó en 30.000 (ocupados: 30.000, no ocupados: 1.000), mientras que el de las personas inactivas subió en 21.000.

Ciudadano de origen español, total y por personas activas e inactivas, 2016 y 2007, en miles					
		Activos			Inactivos
	Total	Total	Ocupados	No ocupados	
2016	209	113	107	7	96
2007	157	83	74	8	75

Por tipo de actividad es significativo el incremento del número de autónomos (+20.000) y empleados (+38.000), mientras que el número de trabajadores cayó en 8.000.

Ciudadano de origen español activos, total y por tipo de actividad, 2016 y 2007, en miles					
Autónomos	Familiares	Funcionarios	Empleados	Trabajadores	Aprendices
27	//	//	73	18	//
7	//	//	35	25	//

Por último, el informe analiza el riesgo de pobreza en función de diversos criterios. El porcentaje de españoles en riesgo de pobreza medio aumentó un 2,5%, siendo especialmente elevado este riesgo en los solteros, los hogares con una persona y, sobre todo, en las personas sin título escolar donde alcanza el 40,3%. Es inferior a la media en familias, hogares con más de una persona y personas con un título escolar de ESO.

Ciudadanos de origen español en riesgo de pobreza, por tipo y tamaño del hogar y formación escolar, 2016 y 2007, en miles												
	Total	Tipo de hogar			Tamaño del hogar			Formación escolar				
		parejas sin hijos	solteros	Familias	1 persona	2 personas	3 personas y más	Total con formación escolar	graduado escolar	Secundaria	ESO	Sin título
2016	17,5	//	25,3	15,9	28,5	12,3	15,5	15	17,7	//	13,5	40,3
2007	15	//	26,6	12,6	28,8	13,5	11,5	13,7	15,3	//	//	//

El porcentaje de ciudadanos de origen español en riesgo de pobreza es del 17,5%, ligeramente inferior a la media de la UE28, pero claramente inferior al porcentaje de ciudadanos de origen italiano (22,0%), portugueses (22,5%) y griegos (26,5%).

Por la situación laboral son especialmente vulnerables las personas no activas y aquellas cuya principal fuente de ingresos es la prestación por desempleo, mientras que los ocupados y activos presentan un riesgo muy inferior a la media.

Ciudadanos de origen español en riesgo de pobreza, por situación laboral y principal fuente de ingresos, 2016 y 2007, en miles										
	Total	Situación laboral				Principal fuente de ingresos				
		Ocupados	Desempleados	No activos	Activos	Prestación por desempleo	Pensión	Patrimoni o/ alquiler	Apoyo de familiares	Otras ayudas estatales
2016	17,5	9,4	//	24,2	9,2	77,7	//	//	17	//
2007	15	//	//	21,2	//	//	//	//	12,8	//

Datos oficiales sobre la ciudadanía española en Alemania

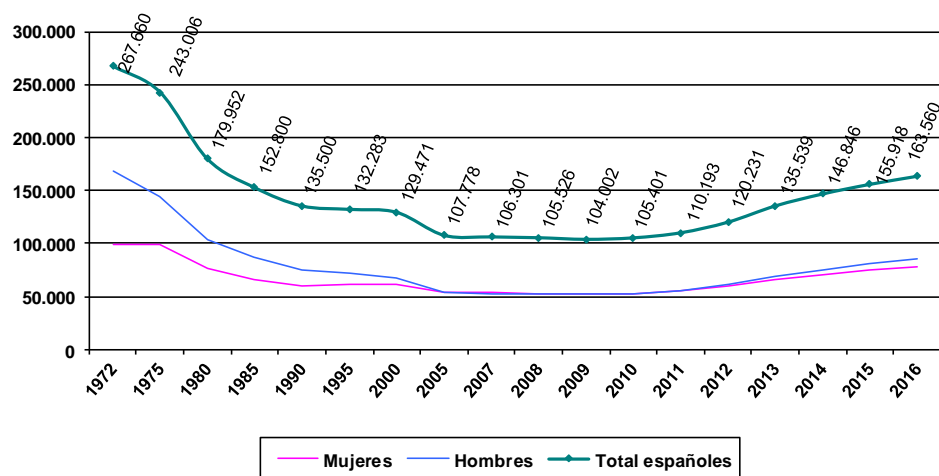
De acuerdo a las cifras publicadas por la Oficina Federal de Estadísticas (Destatis), a fecha **31 de diciembre de 2016** había registradas en Alemania más de **10,04 millones de extranjeros** (en 2015: 9,11 millones). Durante el 2016 se dieron de alta en los registros 1 852 530 personas extranjeras (2015: 1.7135.645) y al mismo tiempo dejaron de figurar en los registros de extranjería 921 340 extranjeros (2015: 758.640), resultando un saldo migratorio positivo de 980 850 personas (2015: +1.036.194).

Por lo que respecta a los **ciudadanos españoles**, a finales de 2016 había inscritas en el Registro Central de Extranjeros **163.560 personas de nacionalidad española**, 78 670 de ellos eran mujeres y 84 890 hombres

(2015: 155.918 total; 75.190 mujeres y 80.728 hombres). Cabe destacar que en comparación con el año anterior aumentó la población española en el país en 7.642 españoles. Con respecto a los flujos migratorios, en el año 2016 se registraron un total de 21.935 personas (2015: 22.135), que incluye además de los primeros y sucesivos registros de personas que entraron en el país, las 1.185 personas que nacieron en Alemania. Por otro lado, 14.650 personas fueron dadas de baja en los registros (2015: 13.378); de lo que resultó un **saldo positivo de 7.655 españoles** (2015: +9.307).

Regionalmente, los españoles se concentran ante todo en Renania del Norte-Westfalia (46.600), Baden-Wurtemberg (25.205) y Hesse (25.055), estados federados tradicionalmente receptores de la primera ola migratoria. El incremento registrado en los últimos años sigue la misma línea, con quizá la única excepción de Baviera (22.055), explicable por su mayor desarrollo económico producido en las últimas décadas. Cabe así mismo destacar la poca relevancia que tiene el land de Berlín, con 9.710 españoles registrados (2015: 8.442), lo que representa únicamente un 5,9% del total.

Evolución de la cifra de españoles en Alemania 1972-2016 (destatis)



En cuanto a la edad, destaca la gran representación de españoles con edades comprendidas **entre 25 y 45 años (25-35: 35.105; 35-45: 34.935)**. La edad media de los españoles es de **40,4 años**. Del total de españoles registrados, 128.665 se encuentran en edad laboral. La evolución de la cifra de españoles menores de 15 años o mayores de 65 revela un aumento en ambos casos a 6.130 y 19.530 españoles respectivamente (2015: 5.148 y 19.079). El 55,8% de los españoles son solteros y un 32,3% casados.

Resulta interesante analizar la **duración de su estancia** en Alemania. **44.250** españoles llevan **más de 40 años** en el país (los últimos representantes de la generación de la emigración laboral de los sesenta y setenta). **21.620 españoles** llevan **más de 20 y menos de 40**, lo que, unido a la primera cifra, nos permite aseverar que un 42,27% del total de los españoles que residen en Alemania llevan más de 20 años en el país. Por el contrario, **41.030** españoles llevan residiendo en el país entre **1 y 4 años**, y **15.175 menos de un año** (en 2015: 39.452 y 15.518). Ambos colectivos suman 56.205 (en 2015: 54.970), lo que representa 34,36% del total de españoles residentes en Alemania (2015: 32,25%). La media del tiempo de estancia es de 20,0 años. De los 20.750 españoles que llegaron a Alemania en el transcurso de 2016, los más numerosos son los del grupo de edad de 20-25 (5.495) y de 25-35 (5.905). La edad media del flujo migratorio de 2016 es de 28,0 años.

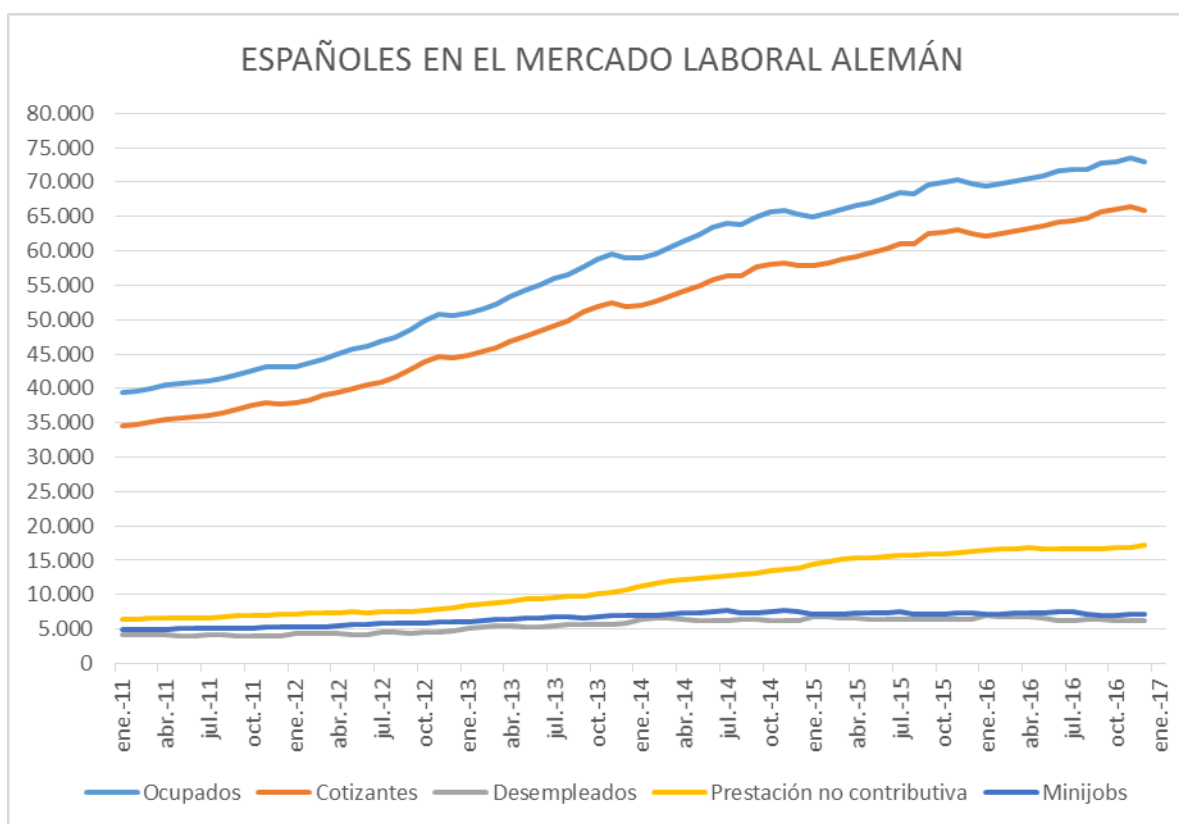
Integración de españoles en el mercado laboral alemán

Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo a finales de julio de 2016 sobre la presencia de ciudadanos españoles en el mercado laboral alemán continúan con la paulatina tendencia creciente en valores porcentuales, con **73.029 españoles ocupados** en Alemania en el mes de mayo (2015: 66.780), un 4,59% más en comparación interanual; de los cuales **65.792 estaban afiliados a la Seguridad Social** (2015: 58.049), registrando la cifra una variación interanual del +5,30%. En valores absolutos, se traduce en sendos aumentos de 3.204 ocupados y 3.312 afiliados (2015: 4.072 y 4.060 respectivamente). Contrasta con el aumento interanual de personas ocupadas en todo el país que fue del 1,9%, y el de cotizantes a la seguridad social del 2,4%.

Por otro lado, el número de **españoles con un miniempleo** como trabajo exclusivo disminuyó un 1,48% en comparación interanual, registrándose una cifra total de 7.369 españoles con este tipo de relación laboral. También descendió el **número de españoles desempleados** a 6.265 (-1,66% en comparación interanual), mientras que el número de **beneficiarios españoles de la prestación no contributiva por desempleo** (Hartz IV) aumentó a 17.157 personas., un 5,58% más en términos interanuales, lo que en valores absolutos se traduce en 906 beneficiarios más. Sin embargo, hay que acentuar un bajo crecimiento de españoles en situación de desempleo o cobrando ayudas sociales, en comparación con años anteriores, lo que se puede explicar por la tendencia descendente que ha registrado la migración española.

Población española en el mercado laboral alemán

	Ocupados (diciembre 2016)			Afiliados a la seg. soc. (diciembre 2016)			Desempleados (diciembre 2016)			Beneficiarios Hartz IV (diciembre 2016)			Miniempleados (diciembre 2016)		
		Var. interan.			Var. interan.			Var. interan.			Var. interan.			Var. interan.	
		total	%		total	%		total	%		total	%		total	%
Italia	281.33	+9.759	3,59	242.637	10.163	4,37	32.958	-1.437	-4,18	68.390	-1.967	-2,80	38.701	-404	-1,03
Portugal	65.929	+1.915	2,99	57.482	2.262	4,10	5.436	-406	-6,95	10.661	-804	-7,02	8.447	-347	-3,95
España	73.029	+3.204	4,59	65.792	3.312	5,30	6.265	-106	-1,66	17.157	906	5,58	7.236	-109	-1,48
Grecia	154.940	+6.519	4,39	134.447	6.707	5,25	18.505	-899	-4,63	44.608	-1.628	-3,52	20.493	-188	-0,91
Total GIPS	575.235	21.396	3,86	500.358	22.444	4,70	63.164	-2.848	-4,31	140.816	-3.493	-2,42	74.877	-1.048	-1,38



GRECIA

NINGUNO DE LOS REFUGIADOS EN GRECIA PARECE REUBICABLE EN ESPAÑA

Han pasado casi dos años -el 26 de septiembre de 2015- desde que la Comisión Europea ideó *in extremis* un programa de acogida para aliviar la presión migratoria que sufrían Grecia e Italia por una de las oleadas de refugiados más grande de la Historia. Los dos países mediterráneos se convertían en el primer destino de millones de personas que huían de los horrores de la guerra de Siria, Irak, Afganistán, Eritrea, Líbano...

Un comunicado enviado por Grecia a España en agosto evidencia el fracaso del programa de la Unión Europea y carga de razones al Ministerio del Interior que, efectivamente, se encuentra con que sus solicitudes no pueden ser tramitadas.

“Lamentamos informarles de que en la actualidad no hay más expedientes que cumplan los criterios de elegibilidad establecidos en las Decisiones del Consejo de la UE para el Programa de Reubicación”, dice literalmente el mensaje de los griegos, según fuentes oficiales.

Grecia ha agradecido a España su “apoyo y cooperación en el Programa de Reubicación” y se ha comprometido a informar lo antes posible a la Oficina de Asilo y Refugio española “si se produjera algún cambio en la situación actual y sobre la disponibilidad de expedientes”.

La razón de esta gran paradoja, que mantiene a millones de personas encerradas en condiciones miserables, la explica Estrella Galán, secretaria general de CEAR: “El programa de acogida de la UE es un fraude porque está pensado para maquillar la falta de voluntad de los estados miembros acoger refugiados”.

Ese “fraude” se sustancia en los requisitos establecidos por la Comisión — y avalados por el Tribunal de Justicia europeo esta misma semana— para indicar quienes son las personas reubicables.

“Impusieron que debían ser ciudadanos cuyas nacionalidades tuvieran una tasa de protección internacional del 75%, altísima”, explica Galán. “Es decir, en función del número de países que reconocieran la protección de esas nacionalidades eran reubicables o no, por lo que al final solo entraban ciudadanos sirios, iraquíes y eritreos y quedaban fuera el resto”, señala.

Para todos ellos, Grecia se ha convertido en una ratonera y por eso hay

muchos que continúan el camino por su cuenta, acudiendo a las mafias que han surgido alrededor de este colapso y, muchas veces, poniendo en riesgo sus vidas y las de sus familias.

España se comprometió ante la UE a acoger, antes del 26 de septiembre de este año, a 17.337 refugiados, 15.888 por la vía de la reubicación procedentes de Grecia e Italia y 1.449 mediante reasentamientos desde Líbano, Jordania y Turquía. Por ahora, España ha acogido a 1.980 solicitantes de protección internacional, de los que 1.279 han sido reubicados y 701 reasentados. En total, en toda la UE, solo se han repartido el 3,5% de los refugiados previstos: 5.600 de un total de 160.000.

La Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) expresó ayer su preocupación por el "deterioro" de la situación en las islas griegas del mar Egeo (Lesbos, Quíos, Samos y Leros), adonde han vuelto a llegar más refugiados en agosto, y pidió medidas para hacer frente a la saturación y mejorar las condiciones en los centros de recepción. En agosto hubo 3.695 llegadas por mar frente a los 2.249 en julio, según los datos de la agencia.

ITALIA

LA POSTURA DE ITALIA FRENTE A LOS DESEMBARCOS MASIVOS

Italia ha manifestado su deseo de que, ante "masivas" llegadas de inmigrantes, estos puedan ser desembarcados en otros puertos de la Unión Europea, en un encuentro mantenido con la agencia de protección de las fronteras comunitarias (Frontex). "Italia ha indicado que, en caso de registrarse un flujo masivo de inmigrantes, desearía que fuera posible desembarcarlos en puertos de otros Estados miembro", según un comunicado emitido por Frontex tras un encuentro con los países de la operación Tritón. En este sentido se ha acordado la creación de un grupo de trabajo que deberá establecer una "revisión del concepto operativo de la Operación Tritón", que opera en aguas del Mediterráneo para controlar la frontera sur comunitaria y el flujo migratorio. Pero esta revisión se hará basándose en las decisiones políticas ya tomadas, como el plan de acción de la Comisión Europea presentado en Tallin.

Este grupo de trabajo "evaluará la situación a partir del encuentro y elaborará un nuevo plan operativo" sobre el que los Estados europeos que aportan medios a la operación serán consultados antes de que sea adoptado. Por otro lado Frontex y "algunos" de sus participantes "están dispuestos a compartir su experiencia operativa para contribuir al desarrollo del código de conducta" que será aplicado a las organizaciones humanitarias que salvan vidas en el Mediterráneo.

Una vez que el código, elaborado por Italia, sea adoptado, el grupo de trabajo también considerará el modo en que afectará a la actividad operativa de Frontex en el Mediterráneo. La agencia europea mantiene desplegados en ese mar a cerca de 400 oficiales, así como 12 navíos, tres aviones y cuatro helicópteros, para ayudar a Italia a gestionar la presión migratoria y a combatir a las redes de tráfico de seres humanos. No obstante, se compromete a reforzar su presencia en los centros de identificación de inmigrantes en territorio italiano "para ayudar a las autoridades nacionales a acelerar el proceso de identificación y registro de los inmigrantes y su paso a los trámites de asilo".

Frontex también ha dicho que "está preparada para impulsar su apoyo a Italia en la repatriaciones" de inmigrantes que no tienen derecho al estatus de refugiado, algo a lo que diversos países -que no fueron identificados- han secundado para promover repatriaciones rápidas.

En este sentido, el director ejecutivo de la agencia, Fabrice Leggeri, ha pedido a los Estados miembro a "respetar sus compromisos y reforzar la operación Tritón", financiada voluntariamente por los Estados europeos y coordinada por la Guardia Costera italiana. "Todos los participantes (del

encuentro) han reconocido que Italia está afrontando una presión extraordinaria y necesita un apoyo añadido por parte de la UE y de Frontex", señala el comunicado.

Frontex lanzó la Operación Tritón para sustituir desde noviembre de 2014 a "Mare Nostrum", un protocolo italiano de salvamento y vigilancia de las aguas del Mediterráneo puesto en marcha a raíz del trágico naufragio de Lampedusa, en octubre de 2013.

Los medios que participan en Tritón además rescatan a los inmigrantes que después son trasladados a puertos del sur de Italia, algo que Roma pide cambiar ya que su intención es que sean también desembarcados en otros puertos europeos para reducir su elevada presión migratoria.

REINO UNIDO

COMITÉ ASESOR SOBRE MIGRACIÓN: CONSULTA PÚBLICA Y DOCUMENTO INFORMATIVO

El pasado 4 de agosto el Comité Asesor sobre inmigración (MAC) lanzó una consulta pública para la recogida de datos y un documento informativo sobre la petición realizada por el Gobierno británico para que lleve a cabo una evaluación del impacto de la inmigración de la UE en la economía de Reino Unido, examine el mercado de trabajo británico, el papel global de la inmigración en la economía y cómo el nuevo sistema migratorio británico debería orientarse a una estrategia industrial moderna.

La consulta pública, que puede ser contestada hasta el 27 de octubre, se dirige a todos aquellos que tengan información, conocimiento o experiencia que pueda ayudar al MAC a realizar su propuesta. Está destinada a empresas, empleadores, reclutadores, sindicatos, investigadores, think tanks (grupos de reflexión), organismos de representación y departamentos gubernamentales. Las preguntas se dividen en tres áreas:

1. Tendencias migratorias del Espacio Económico Europeo

Se incluyen preguntas sobre las características (tipo de trabajo, cualificación) de los inmigrantes del EEE y cómo éstas difieren de las de los trabajadores nacionales y de los inmigrantes no comunitarios. Otras relativas a los cambios de las pautas migratorias del EEE a lo largo del tiempo y sobre si se diferencian de las de los trabajadores nacionales y de las de los no comunitarios.

Además, se solicita se incorporen análisis o evaluaciones que se hayan realizado sobre las tendencias migratorias futuras, en particular en ausencia de controles migratorios, así como sobre el impacto de la reducción del número de inmigrantes comunitarios en diferentes sectores, áreas o regiones y si los efectos de esta merma serán diferentes a los producidos por la caída de la inmigración extra comunitaria. Asimismo, se pregunta si se han realizado planes de contingencia.

2. Prácticas de contratación, formación y habilidades

Se interpela sobre los métodos de contratación utilizados para emplear a inmigrantes del EEE y si estos se distinguen de los usados para los trabajadores británicos y el resto de inmigrantes así como del impacto que tienen en los trabajadores nacionales y si dichos métodos han

cambiado tras la celebración del referéndum para la salida de la UE. También se cuestiona si las prácticas de reclutamiento son diferentes en función de la cualificación y de las profesiones y se pide información sobre las ventajas y desventajas de contratar a trabajadores del EEE y si han cambiado tras el referéndum.

Igualmente se cuestiona el modo en el que la inmigración ha repercutido en la formación y habilidades de los trabajadores británicos e incluye cuestiones relativas a la implicación de las universidades y proveedores de formación para asegurar que la fuerza laboral autóctona cuente con las habilidades necesarias para cubrir las vacantes en las áreas con más demanda y si se planea aumentar esta participación en el futuro.

Por último, se pregunta sobre el conocimiento de las políticas migratorias y, en caso de acabar con la libertad de movimiento, qué tipos de inmigración se deberían priorizar y si se habría de incluir en la lista de falta de personal la cobertura de trabajos de baja cualificación.

3. Impacto económico, social y fiscal

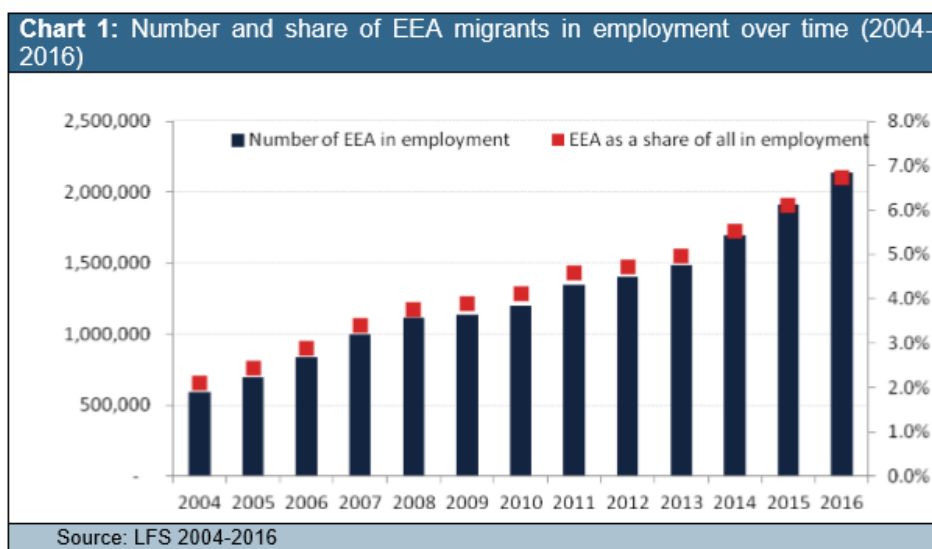
En este apartado se interroga sobre los costes y beneficios económicos, sociales y fiscales de los inmigrantes del EEE a la economía de Reino Unido así como el impacto de estos en el mercado laboral, precios, servicios públicos, impacto neto fiscal (impuestos abonados por los inmigrantes y prestaciones que reciben), productividad, inversión, innovación y competitividad. También si este impacto varía a nivel nacional, regional o local, por sectores y profesión y por el nivel de cualificación y si difiere del impacto de los inmigrantes extra comunitarios.

Junto con la consulta pública el MAC ha difundido una nota informativa sobre los trabajadores del EEE en el mercado de trabajo británico con el propósito de ofrecer un análisis preliminar sobre el mercado laboral nacional y sobre los sistemas migratorios de otros países.

El enfoque del MAC para realizar recomendaciones al Gobierno normalmente se basa en el bienestar de los ciudadanos y en cómo la inmigración afecta a las vidas de los individuos. Según este organismo, tanto la teoría como la evidencia sugieren que los diferentes tipos de inmigración tienen efectos diversos en el bienestar de los residentes.

El documento hace una reseña en su apartado cuatro a la **inmigración del EEE tras el año 2004**⁷¹.

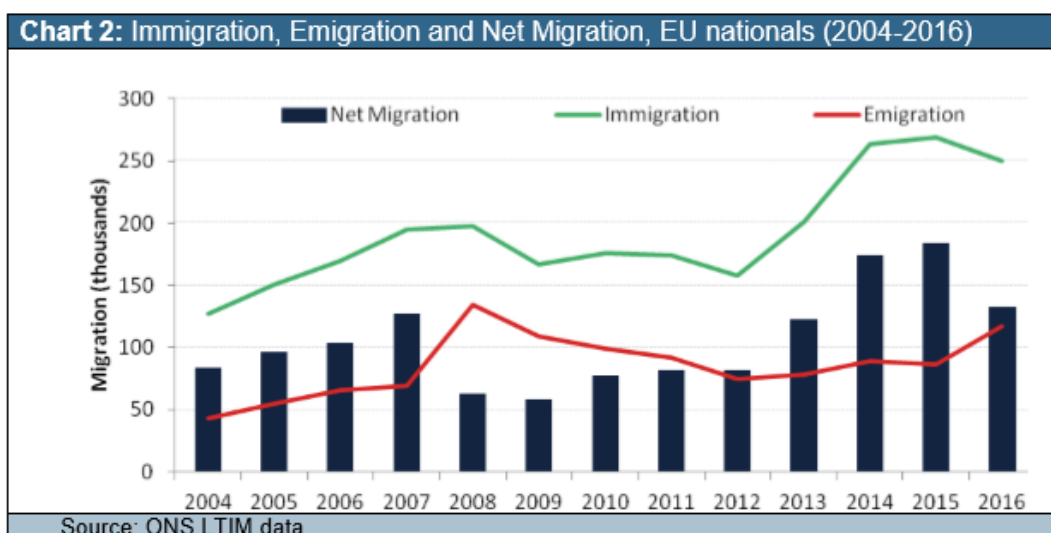
El número y porcentaje de inmigrantes del EEE empleados en Reino Unido se ha incrementado significativamente desde el año 2004, triplicándose el porcentaje y multiplicándose el número por cuatro.



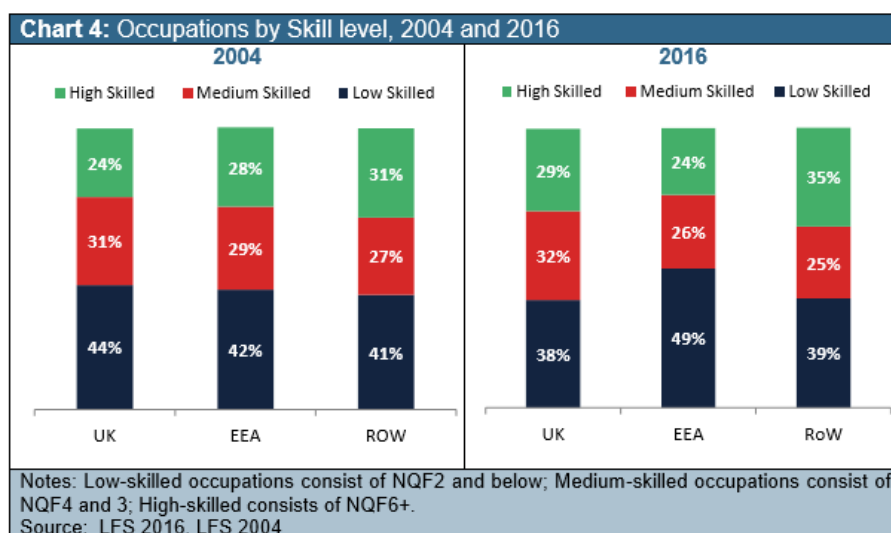
Por su parte, la llegada de inmigrantes procedentes de la UE a Reino Unido se ha mantenido relativamente estable entre los años 2007 y 2012 (entre 150.000-200.000 por año) alcanzando su máximo en 2015 (269.000). La emigración, por el contrario, alcanzó su pico más alto en 2008 con la crisis financiera y se ha mantenido estable a lo largo de los años, volviéndose a incrementar a partir del pasado año debido, en gran parte, a la salida de Reino Unido de muchos inmigrantes de la UE⁷². El saldo migratorio de los nacionales comunitarios ha descendido en el año 2016 a 133.000 personas desde su máximo registrado en 2015 (184.000).

⁷¹ Las estadísticas utilizadas por el MAC provienen mayoritariamente de la *Labour Force Survey* que facilita un análisis representativo y sólido del mercado de trabajo, además el MAC usa el país de nacimiento para definir a los inmigrantes.

⁷² Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, República Checa.



En cuanto al sistema de visados, el régimen británico actual muestra una preferencia por los trabajadores altamente cualificados, ya que, además, no cuenta con una ruta para los trabajadores con escasa cualificación dado que estos puestos de trabajo están siendo cubiertos por trabajadores comunitarios. En 2016, el 35% de los inmigrantes extra comunitarios trabajaban en empleos de alta cualificación mientras que la proporción de los inmigrantes de la UE era del 24% y la de los nacionales británicos del 29%. El porcentaje de trabajadores comunitarios en puestos de baja cualificación ha aumentado del 42% en 2004 al 49% en 2016.



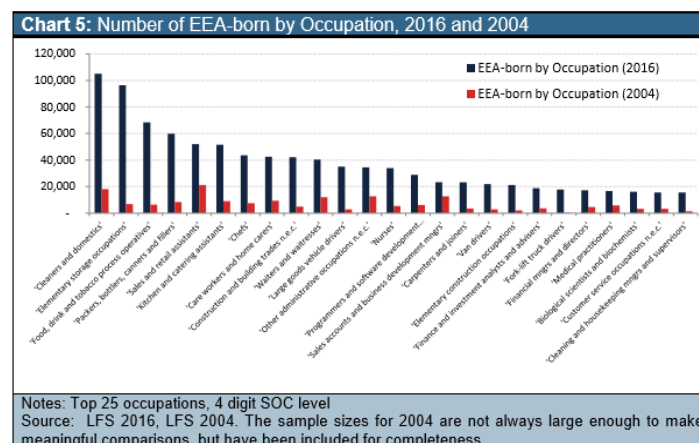
Tras una pequeña reseña a la situación actual de la inmigración en Reino Unido, el documento del MAC recoge dos apartados, uno con los posibles criterios para seleccionar inmigrantes y el otro con los posibles métodos para controlar la inmigración:

Criterios para seleccionar a los inmigrantes

A. Basado en la profesión a desempeñar

En la actualidad la ruta principal de entrada de trabajadores no comunitarios es a través del visado *Tier 2* que se basa en la ocupación. Se utiliza para trabajadores en profesiones de alta cualificación y con un requerimiento mínimo salarial de 30.000 libras anuales. Además, la actividad juega un papel fundamental para crear el listado de profesiones con escasez de personal (*Shortage Occupation List, SOL*). El MAC utiliza tres pautas para recomendar la entrada de una ocupación específica en este listado: que sea una profesión de alta cualificación, que exista una escasez de personal en esta ocupación y que sea posible solucionar esta carencia con trabajadores extranjeros no pertenecientes al EEE.

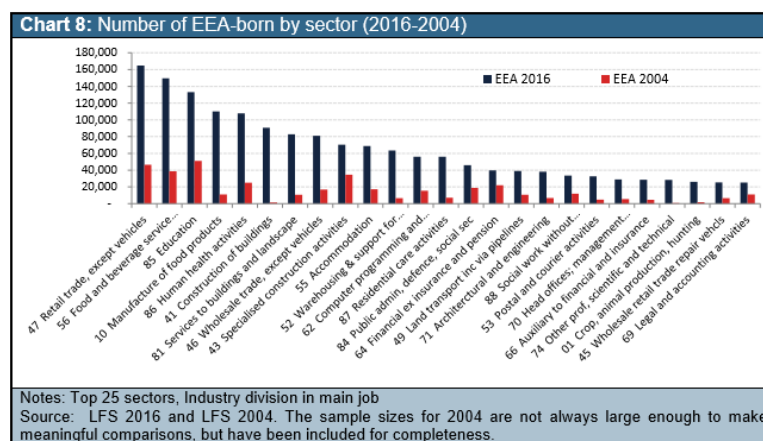
En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución de los inmigrantes del EEE por ocupación en los años 2004-2016. Todas las actividades han experimentado un incremento en el número de trabajadores. La mayoría de estas profesiones son de baja cualificación con salarios relativamente bajos (el salario medio de los inmigrantes del EEE en trabajos de baja cualificación es de menos de 16.000 libras al año). Solo un 6% de estos trabajadores cumplirían el requisito salarial de 30.000 libras que se aplica para los visados Tier 2.



B. Basado en el sector

Aunque el sistema migratorio actual británico no hace diferencias por sectores, sí lo ha hecho en el pasado. Hasta 2013 había programas para la agricultura, la hostelería y el sector alimentario. Las industrias con más trabajadores pertenecientes al EEE son: comercio minorista,

servicios alimentarios, educación, producción de alimentos y salud. El porcentaje medio de nacionales comunitarios se ha incrementado en todos los sectores desde el 2% en 2004 hasta alcanzar el 7% en 2016.



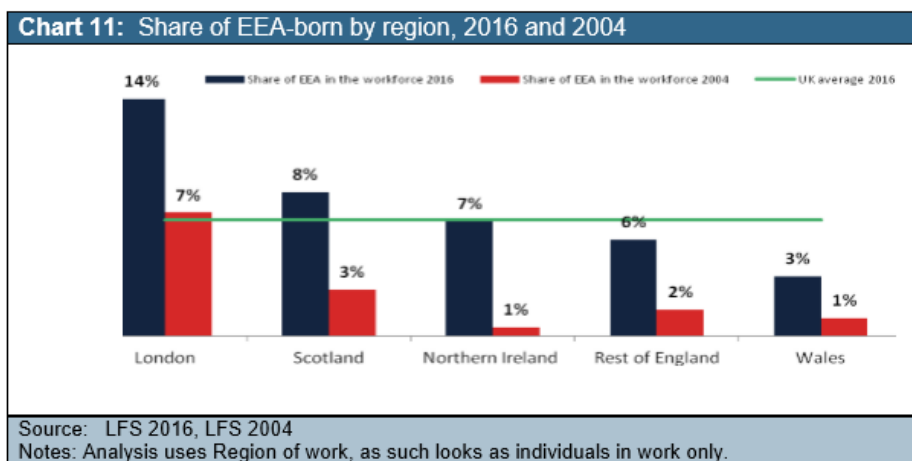
C. Para trabajadores de temporada

Hay algunos sectores en los que la demanda de personal es estacional. Según un estudio del profesor Sam Scott, la necesidad de contratar trabajadores para labores del campo se multiplica por cuatro durante la temporada alta.

D. Basado en la región

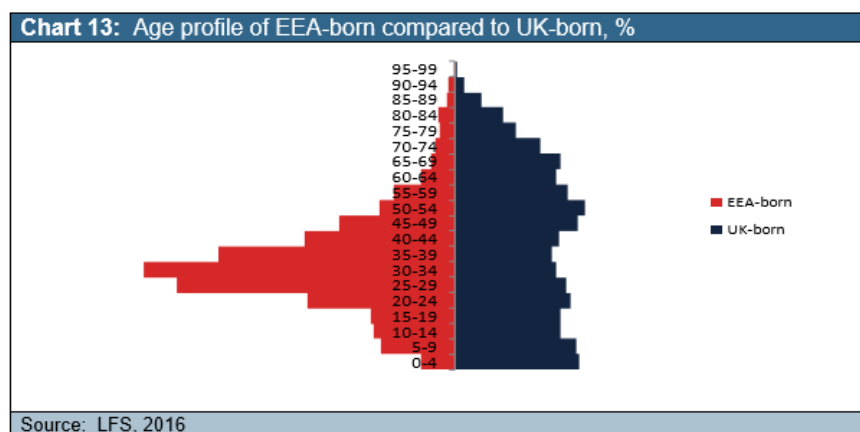
A pesar de que la proporción de trabajadores del EEE se ha incrementado en todas las regiones, algunas áreas son más dependientes de los nacionales comunitarios que otras. Aunque el porcentaje dobla la media nacional en Londres, el incremento más importante se ha producido en Irlanda del Norte que ha pasado del 1% en 2004 al 7% en 2016. El sistema migratorio actual no varía en función de la región, sin embargo Escocia cuenta con un listado SOL⁷³ específico.

⁷³ listado de profesiones con escasez de personal (*Shortage Occupation List*).



E. Basado en la edad

Los inmigrantes jóvenes tienen una larga vida laboral por delante y, por tanto, mayor probabilidad de hacer una contribución positiva neta a las finanzas públicas. Muchos países cuentan con programas de atracción de jóvenes talentos, Reino Unido utiliza el programa *Youth Mobility Scheme* que permitir residir y trabajar en el país hasta un máximo de dos años a jóvenes de entre 18 y 30 años de países como Australia, Japón, Canadá, Nueva Zelanda y Taiwán. Los inmigrantes en general y especialmente los procedentes del EEE tienden a ser jóvenes. La proporción de inmigrantes del EEE con edades entre 20 y 40 años es más del doble que el de los británicos (55% frente al 24%).



F. Trabajadores por cuenta propia

Reino Unido tiene 4,8 millones de trabajadores autónomos, la mayoría de ellos son británicos (81%) mientras que los trabajadores comunitarios suponen un 7%. Solo tres sectores, todos ellos

relacionados con la construcción, ocupan cerca del 40% del total de autónomos de países del EEE. El visado Tier 1 es la ruta de entrada de inmigrantes autónomos no comunitarios a Reino Unido, sin embargo el número de visados expedidos es muy pequeño, unos 4.500 en 2016. Normalmente, es una vía de entrada para emprendedores que pretenden invertir en Reino Unido a través de la puesta en marcha de negocios.

G. Otras fuentes de trabajadores de baja cualificación

Otras rutas de acceso para los inmigrantes a empleos de baja cualificación pueden ser a través de la reunificación familiar, el asilo, visa de estudios o visados *Tier 5*. La razón esgrimida como motivo de inmigración podría ofrecer una idea del número de individuos que podría acceder a Reino Unido a través de diferentes programas.

Razón de inmigración de los ciudadanos llegados a Reino Unido después de 2010					
	<u>Trabajo</u>	<u>Estudios</u>	<u>Familia</u>	<u>Otros</u>	<u>Total</u>
Alta cualificación	30%	4%	7%	2%	43%
Media cualificación	10%	3%	7%	2%	23%
Baja Cualificación	8%	4%	16%	5%	32%
Total	49%	11%	30%	10%	100%

Métodos para gestionar la inmigración

Una importante distinción para clasificar los sistemas de inmigración se refiere a la duración de los programas. Las rutas de inmigración permanente ofrecen la posibilidad de establecimiento en el país. A través de ellas el inmigrante adquiere el derecho de permanecer en el país e incluso la obtención de la ciudadanía. Sin embargo, los métodos de inmigración temporal requieren que los inmigrantes abandonen el país tras un periodo determinado de tiempo sin posibilidad de extensión o de asentamiento. La mayoría de los países tienen programas de ambos tipos para los trabajadores altamente cualificados, pero para los trabajadores de baja cualificación suelen ser temporales y en su mayoría estacionales o de temporada.

Otra importante diferencia la encontramos en los sistemas que exigen a los inmigrantes contar con una oferta de trabajo para acceder al país y los que no. La elegibilidad en estos últimos se basa normalmente en aportar unas características convenientes para el país.

El sistema de puntos es utilizado por muchos países del OCDE para gestionar la inmigración de alta cualificación (Australia, Dinamarca, Japón). Bajo estos programas los inmigrantes que cuentan con las características deseables por el país (educación, ocupación, edad) reciben más puntos. Aunque la entrada se fundamenta solo en el potencial del inmigrante, el derecho a permanecer depende de la demostración de un cierto éxito en el mercado de trabajo. Por su parte, el sistema de permisos de trabajo permite controlar la inmigración mediante la restricción de la disponibilidad de los permisos de trabajo al tipo de inmigrante deseado. En algunos países se permite a los empresarios acreditados patrocinar permisos de trabajo. Normalmente, esta acreditación lleva un coste asociado para los empleadores.

Los programas de análisis del mercado laboral son empleados normalmente para analizar si un puesto de trabajo puede ser cubierto por un trabajador nativo y asegurar, de esta forma, que la fuerza de trabajo inmigrante solo es usada cuando no se cuenta con personal autóctono. Los procedimientos y criterios varían en función de los países. En ocasiones, se puede contar con un listado de ocupaciones con escasez de trabajadores. Además de superar los análisis del mercado de trabajo, las ofertas de trabajo deben rebasar a menudo un límite salarial, con el objetivo de prevenir la caída de los salarios locales. Reino Unido aplica ya este criterio en su visado *Tier 2*.

Asimismo, los sistemas que permiten la entrada a todos los inmigrantes que cumplen con los requisitos establecidos deben utilizar también límites numéricos. Estos se diseñan de diferentes formas (cuotas, objetivos, topes) y pueden usarse para toda la economía, sectores determinados o incluso empresarios determinados.

Otra herramienta muy usada para controlar la inmigración son los convenios bilaterales. Igualmente los Acuerdos de Libre Comercio (Free Trade Agreements) están empezando a incorporar entre sus cláusulas la movilidad de los trabajadores.

RUMANÍA

SOBRE LAS CUOTAS DE REFUGIADOS

De acuerdo con los mecanismos de reubicación de los refugiados establecidos en 2015 por la Comisión Europea, Rumanía debería haber acogido hasta ahora más de 4000 personas que llegaron de África y Oriente Medio a Grecia o Italia, países que soportan la júnior carga de refugiados.

No obstante, han llegado a Rumanía muchísimo menos refugiados sobre la base en los mecanismos de colaboración intracomunitaria. Hasta la fecha han sido enviadas a Rumanía 710 personas que tienen estatuto de refugiado y que llegaron como migrantes ilegales a los dos países. En su mayoría proceden de Siria, pero son también refugiados de Irak, Eritrea o Yemen. La explicación por este número tan bajo en comparación con lo acordado se debe principalmente al hecho de que los migrantes ilegales elegibles para ser acogidos en otros países europeos no son tan numerosos como había estimado inicialmente la Comisión Europea. En su momento, Rumanía expresó su solidaridad sobre el tema de los refugiados, pero se opuso a las llamadas cuotas obligatorias y se negó a votarlas, al igual que Hungría, República Checa y Eslovaquia.

La migración y los refugiados son dos temas distintos, ha explicado el Ministro de Exteriores, Teodor Meleşcanu. «Los refugiados lo son por razones políticas en las zonas de conflicto, pero también es cierto que existe una migración económica procedente de países con regímenes fallidos, con condiciones de vida muy difíciles. Rumanía ha expresado su solidaridad, pero no ha estado de acuerdo con las cuotas fijas. Sin embargo hemos manifestado nuestra disponibilidad de recibir un determinado número de refugiados» ha añadido el ministro, puntualizando que Rumanía cumplirá con todos sus deberes de Estado miembro de la UE.

A finales de agosto, Bucarest anunció que recibiría 1942 refugiados de Grecia e Italia, y el Ministro de Exteriores ha recordado por otra parte que Rumanía tiene una participación masiva en las operaciones del Mar Negro para detener el flujo de refugiados y rescatar a los que arriesgan sus vidas al cruzar el mar para entrar en Europa.

Meleşcanu ha manifestado también que Bucarest tendrá una nueva iniciativa, la de enviar 50 gendarmes y policías para formar las fuerzas de seguridad iraquíes en la lucha contra el grupo terrorista Estado Islámico. Rumanía asumió la obligación de aportar 800.000 euros al fondo de la coalición para la lucha contra el Estado Islámico y ayudar las víctimas de la población civil de dichas zonas. «Además confirmamos una contribución

adicional de 340.000 euros para los fondos destinados en primer lugar a las personas afectadas por el conflicto de Siria. Esta es una ayuda humanitaria y tendremos también una aportación cuya cantidad no hemos fijado todavía al Fondo UE para la ayuda de los refugiados de Siria que se encuentran actualmente en Turquía», ha explicado el ministro rumano de Exteriores.