



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 216

Octubre 2017

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 6

- Celebración de las elecciones generales
- Actualidad política, económica y social

Bélgica, 31

- Las 20 cifras clave del balance de gobierno a mitad de legislatura

Francia, 37

- Comprender la disminución de la productividad en Francia

Grecia, 49

- Actualidad política, económica y social

Italia, 56

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 63

- Puntos más destacables del acuerdo gubernamental para la legislatura 2017-2021
- Países Bajos refuerza su posición como economía más competitiva de la UE

Polonia, 70

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 75

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 82

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 86

- Iniciativas del Ministerio de Empleo en el proyecto de Presupuesto 2018

SEGURIDAD SOCIAL

Finlandia, 93

- La reforma sanitaria y social "SOTE"

Francia, 98

- 4º Comité de seguimiento de las pensiones. Un informe inútil

Marruecos, 103

- La CNSS prepara sus nuevas fronteras. El organismo en cifras

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 106**

- Situación del mercado laboral en septiembre

Bélgica, 112

- Informe sobre el desempleo en septiembre

Canadá, 116

- La tasa de desempleo se sitúa en el 6,2%

Dinamarca, 120

- Nuevas medidas sobre la economía colaborativa

EE.UU., 124

- Informe sobre el empleo en septiembre

Francia, 130

- Empleo, desempleo, rentas del trabajo
- Desempleo: cambios efectuados por el Convenio de 14 de abril de 2017

Grecia, 141

- Los datos provisionales de julio

Irlanda, 144

- Estadísticas mensuales

Italia, 151

- Los datos provisionales de agosto

Marruecos, 154

- ¿Cómo la CGEM quiere despertar el mercado de empleo?

Reino Unido, 158

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 163

- Población activa. Datos del II trimestre

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania, 166

- Situación de la formación profesional

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia, 178

- Reformas del Derecho del trabajo y flexi-seguridad.

Letonia, 183

- Letonia abre las puertas a Uber

Reino Unido, 185

- Ley de Derogación: derechos de los trabajadores

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Francia, 188

- Aprobación de la Ley de habilitación: la reforma de la negociación colectiva en marcha

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Estonia, 203

- El gap salarial en Estonia*

Lituania, 209

- Desigualdad de ingresos

Marruecos, 211

- Marruecos envejece. El país contará con más de 10 millones de mayores en 2050

Noruega, 213

- El Gobierno lanza una estrategia para la competitividad verde

MIGRACIONES

Francia, 218

- Retención administrativa: 46000 extranjeros encerrados 12 días por término medio cada año

Reino Unido, 222

- Documento filtrado del Ministerio de Interior sobre el plan para controlar la inmigración tras el Brexit

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

CELEBRACIÓN DE LAS ELECCIONES GENERALES

El escrutinio final de los votos de las elecciones alemanas confirmó ayer la victoria del bloque conservador liderado por la canciller, Angela Merkel, con un importante retroceso, y el estreno del ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) en el Parlamento como tercera fuerza.

RESULTADOS ELECCIONES GENERALES

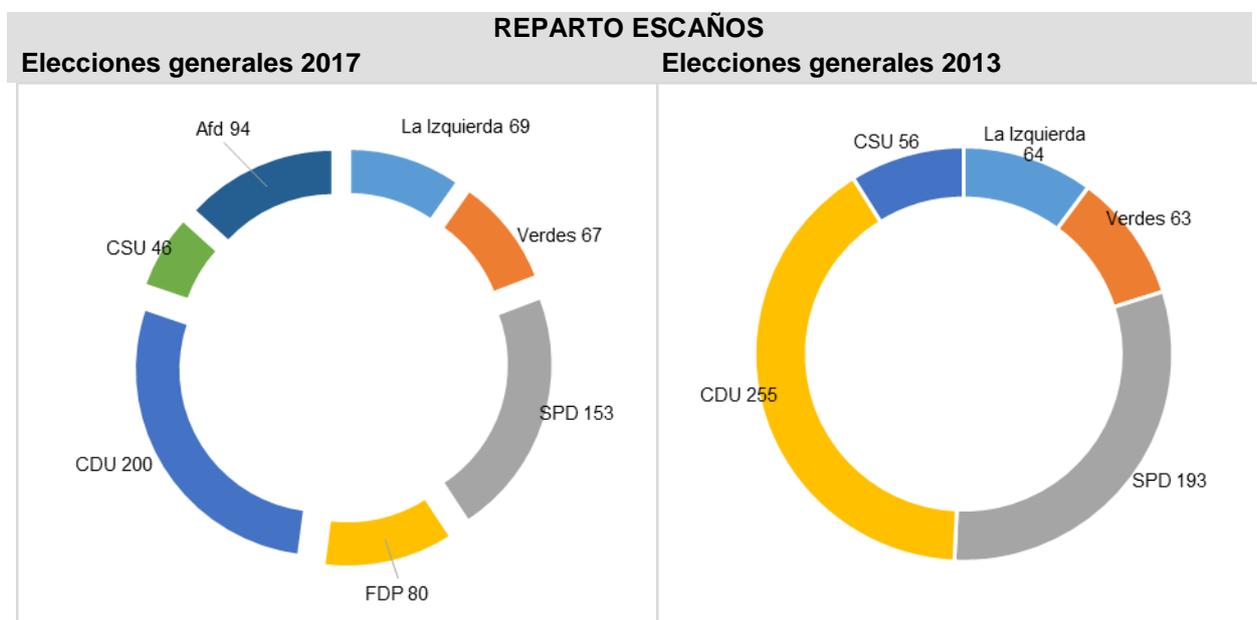
CDU/CSU 32,9% (-8,6)
 SPD 20,5% (-5,2)
 AfD 12,6% (+7,9)
 FDP 10,7% (5,9)
 La Izquierda 9,2% (+0,6)
 Los Verdes 8,9% ((+0,5)
 Otros 5% (-1,2)

Participación electoral: 76,2% (2013: 71,5%)

Este es el segundo peor resultado para la CDU desde las primeras elecciones en la RFA y el peor del SPD. Pero el resultado electoral además supone un punto de inflexión en el sistema parlamentario alemán, no solo por el hecho de que por primera vez desde hace 34 años un partido de nueva formación lograr obtener escaños, sino por el perfil de derechas de la AfD. La AfD se sitúa por delante de Verdes, La Izquierda y los liberales del FDP con el 12,6% de los votos. Obtiene su mejor resultado en Sajonia con el 27% de los votos y en Alemania oriental suma el 21,5% de los votos, situándose en segundo lugar detrás de la CDU.

	Elecciones generales 24.9.2017		Elecciones generales 22.9.2013		Elecciones generales 27.9.2009	
	Total	%	Total	%	Total	%
Electorado	61.675.529		61.946.900		62.168.489	
Electores	46.973.799	76,2	44.309.925	71,5	44.005.575	70,8
Votos válidos	46.506.857		43.726.856		43.371.190	
CDU/CSU	15.315.576	32,9	18.165.446	41,5	14.658.515	33,8
SPD	9.538.367	20,5	11.252.215	25,7	9.990.488	23,0
La Izquierda	4.296.762	9,2	3.755.699	8,6	5.155.933	11,9
Verdes	4.157.644	8,9	3.694.057	8,4	4.643.272	10,7
FDP	4.997.178	10,7	2.083.533	4,8	4.643.272	10,7
AfD	5.877.094	12,6	2.056.985	4,7	--	--
Otros	2.324.816	5,0	2.718.921	6,2	2.606902	6,0

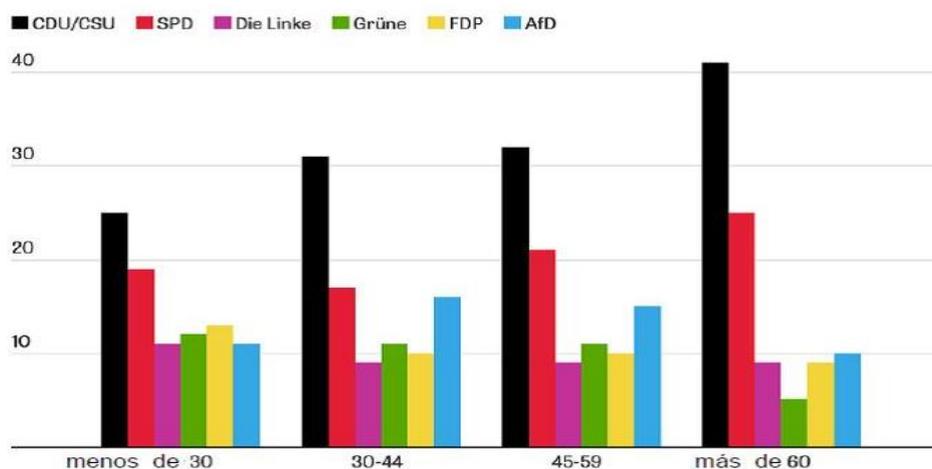
En lo relativo a los escaños en la legislatura que ahora comienza el Parlamento contará con 709 escaños. CDU/CSU suman 246 escaños (-65), SPD 153 (-40), AfD 94 (+94), FDP 80 (+80), La izquierda 69 (+5) y Los Verdes 67 (+4).



El primer análisis sobre la procedencia del voto a la AfD destaca la importancia de los no-votantes (1,47 millones de votos), lo que podría explicar el aumento de la participación electoral. Aproximadamente un millón de personas que en las anteriores elecciones habían votado a la CDU en esta ocasión dieron su voto a la AfD, al igual que 500.000 antiguos votantes del SPD y 400.000 de La Izquierda. También los liberales del FDP lograron convencer a un número importante de antiguos votantes de la CDU (1,6 millones) y del SPD (550.000). Los institutos demoscópicos señalan que los liberales logran movilizar el electorado con ingresos elevados, mientras que los Verdes se afianzan como un partido de las grandes ciudades.

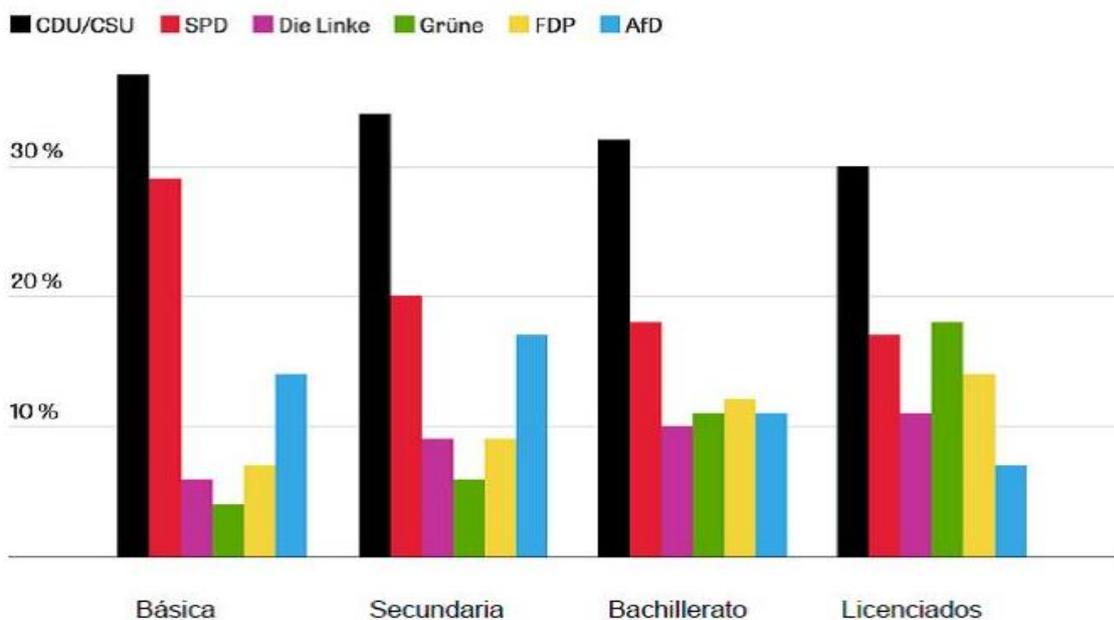
Por edades, llama la atención que la AfD haya obtenido mejores resultados en el segmento de las personas entre 30 y 59 años de edad, mientras que la CDU destaca entre los electores mayores. FDP, Verdes y La Izquierda han conseguido los votos sobre todo las personas hasta los 44 años de edad.

VOTOS POR SEGEMENTOS DE EDAD, en %



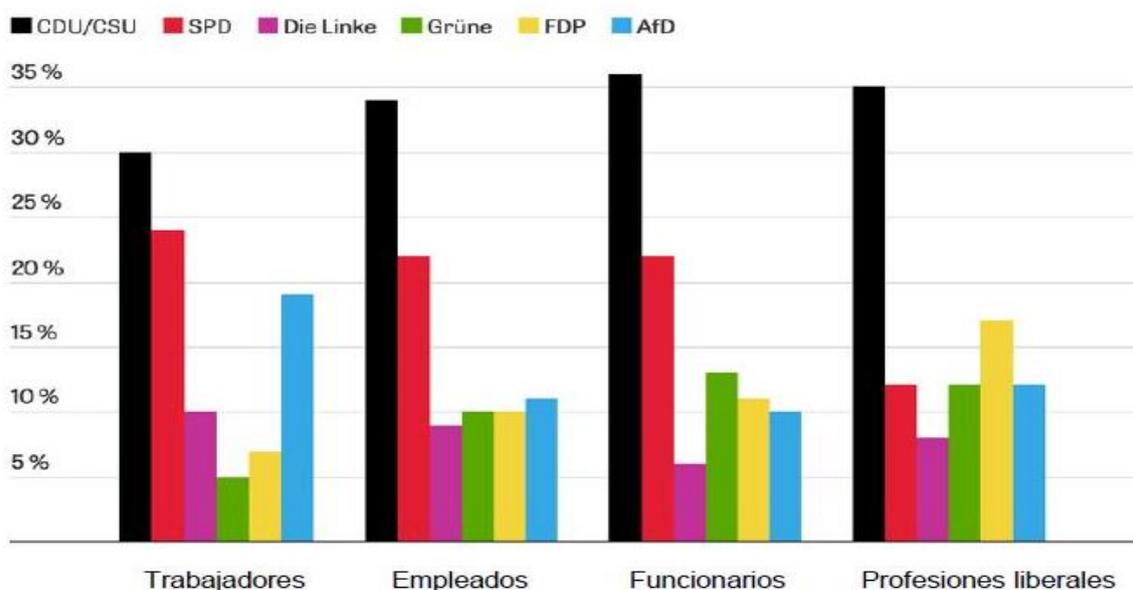
En lo relativo al nivel de formación, el 17% de las personas con una titulación escolar de secundaria votó la AfD, pero solamente el 7% de los licenciados, un porcentaje muy inferior al del resto de los partidos.

VOTO POR NIVEL FORMATIVO, en %



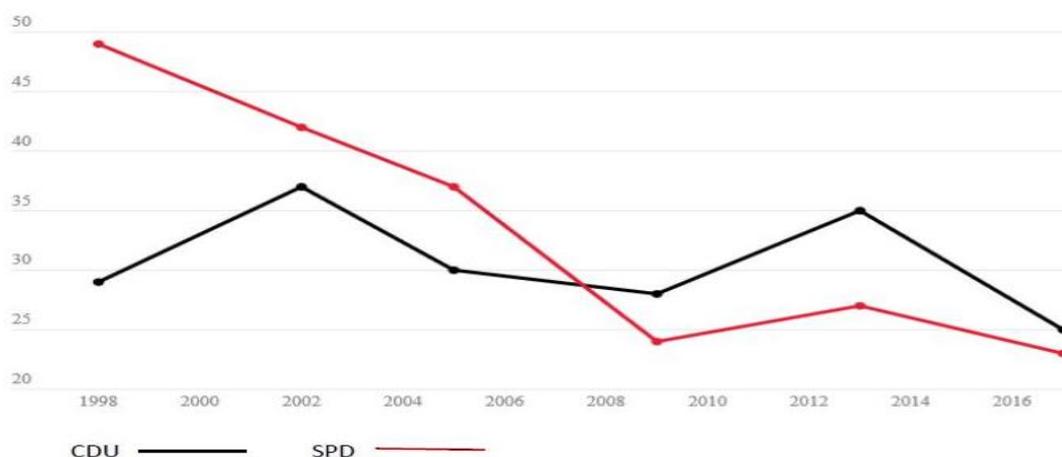
En lo que se refiere a los sectores profesionales llama la atención que la AfD obtuvo el voto del 19% de los trabajadores (La Izquierda: 10%, SPD: 24%) y del 12% de las profesionales liberales.

VOTO POR SEGMENTO PROFESIONAL, en %



Esto refleja la caída del voto de los trabajadores en el voto a las listas de los partidos, donde el SPD ha obtenido un peor resultado que la CDU. La Izquierda logra buenos resultados en zonas con un elevado nivel de desempleo (16%).

VOTO DE LOS TRABAJADORES A LAS LISTAS, en %

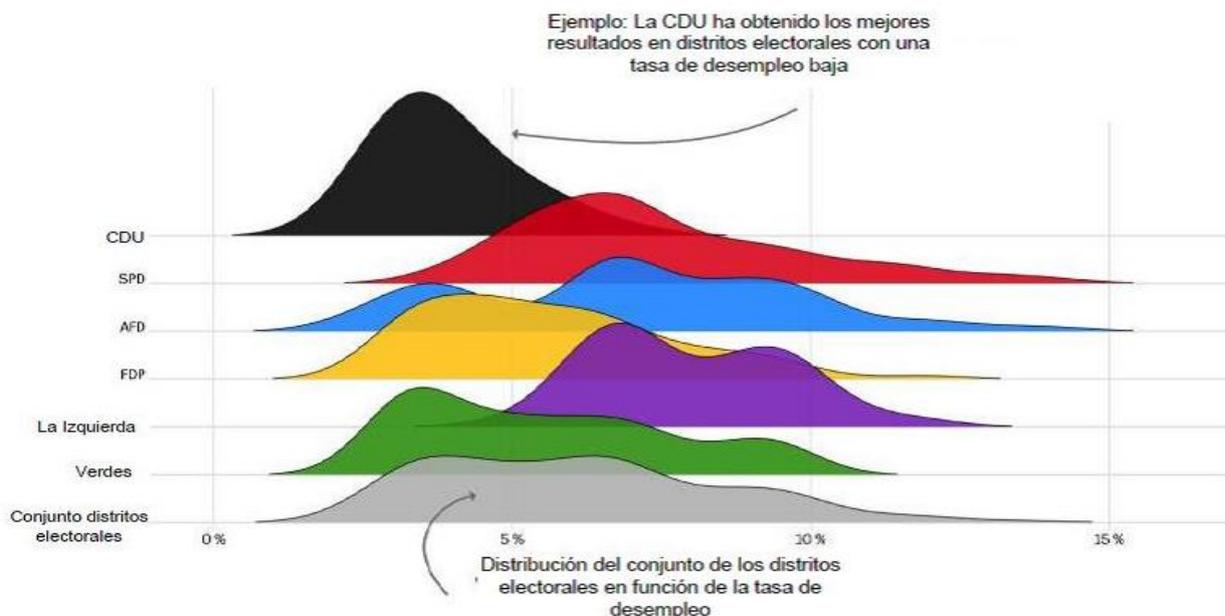


El diario **Frankfurter Allgemeine Zeitung** ha comparado los perfiles de los distritos electorales en los que los diferentes partidos han obtenido los mejores resultados, como se describe a continuación.

La CDU han conseguido más votos en los distritos con una tasa de desempleo muy baja, solamente los Verdes y los liberales obtienen

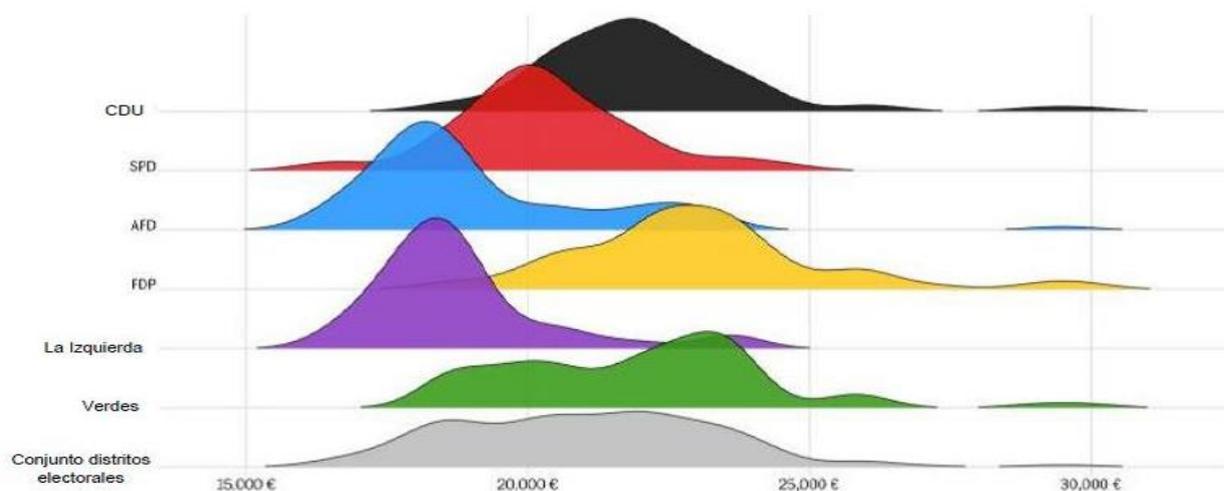
resultados similares. La AfD ha logrado buenos resultados con independencia de la tasa de desempleo, mientras que los votos al SPD y a La Izquierda se concentran en distritos con una elevada tasa de desempleo.

TASA DE DESEMPLEO EN LOS DISTRITOS ELECTORALES EN LOS QUE LOS PARTIDOS HAN OBTENIDO LOS MEJORES RESULTADOS



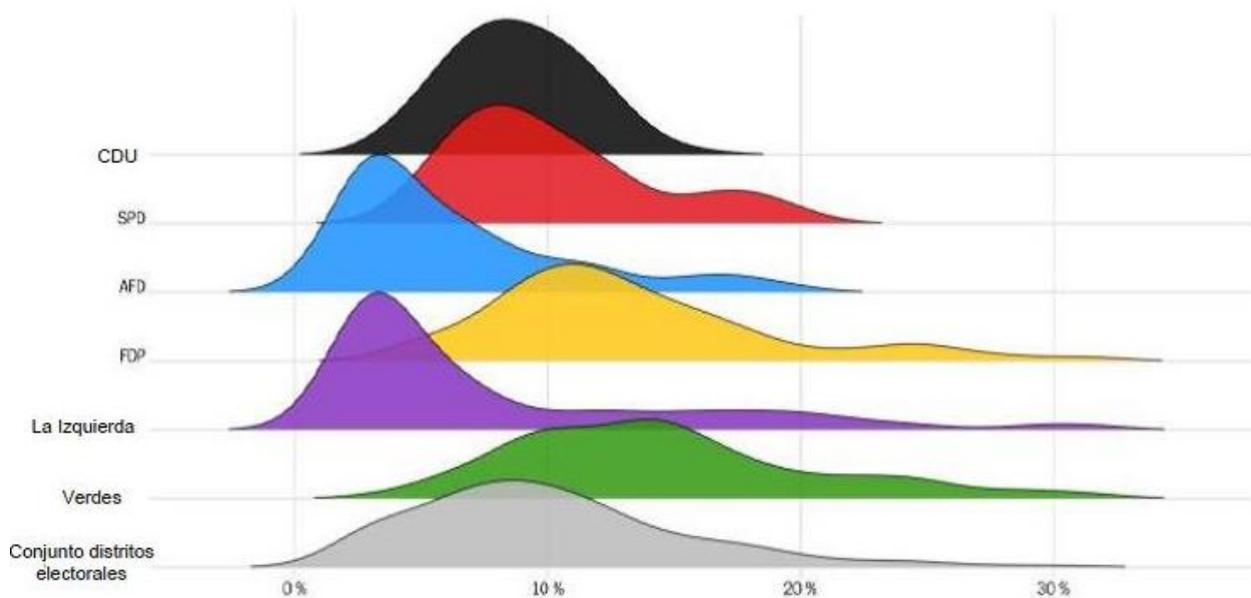
En lo relativo al nivel de ingresos de la población, llama la atención que AfD y La Izquierda obtuvieron los mejores resultados en aquellos distritos en los que el ingreso medio per cápita es inferior a la media. Esto supone un cambio radical en comparación con las anteriores elecciones generales, en las que la AfD logró más votos en el electorado con mayores ingresos, segmento por el que ahora compiten Verdes y liberales.

INGRESOS MEDIOS PER CÁPITA EN LOS DISTRITOS ELECTORALES EN LOS QUE LOS PARTIDOS HAN OBTENIDO LOS MEJORES RESULTADOS



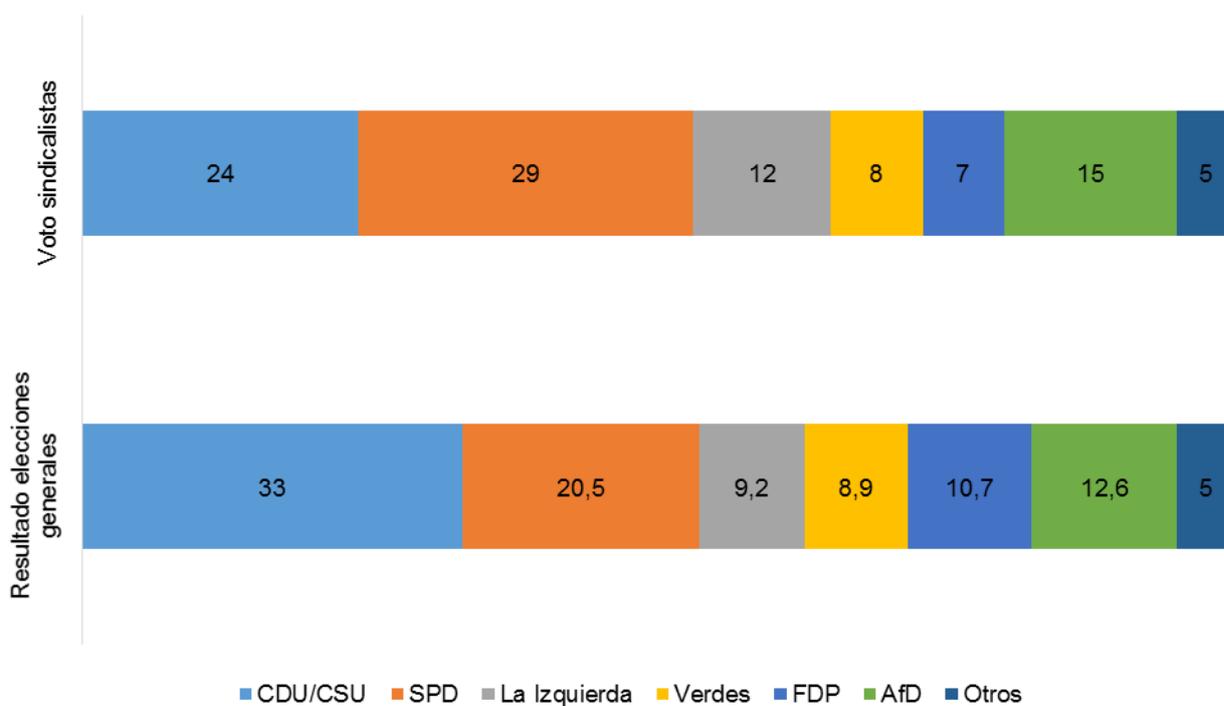
La AfD ha centrado su campaña electoral en su crítica a la política inmigratoria de la canciller, sin embargo obtiene sus mejores resultados en distritos electorales con un porcentaje bajo de inmigrantes, al igual, por cierto, que La Izquierda.

PORCENTAJE DE EXTRANJEROS SOBRE EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN EN LOS DISTRITOS ELECTORALES EN LOS QUE LOS PARTIDOS HAN OBTENIDO LOS MEJORES RESULTADOS



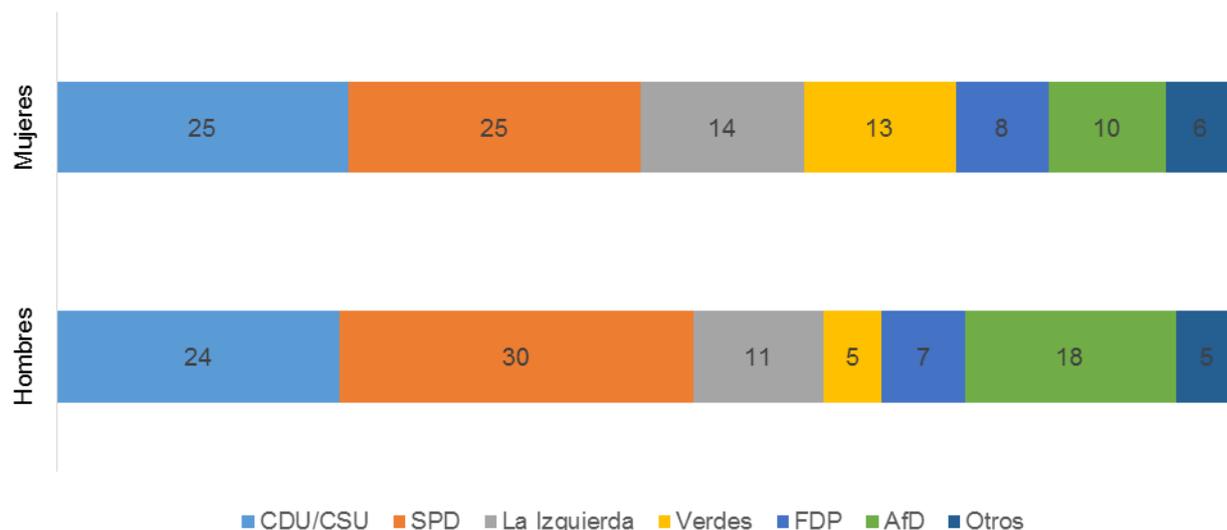
La Confederación Alemana de Sindicatos ha publicado por su parte los resultados de una macro-encuesta realizada a pie de urna que refleja el voto de la afiliación sindical. El SPD continúa siendo el partido más votado por los sindicalistas (29%), seguido de CDU (24%) y AfD (15%). Llama la atención que el apoyo de sindicalistas a la AfD haya sido superior al del conjunto del electorado.

VOTO SINDICALISTAS Y RESULTADO ELECCIONES GENERALES



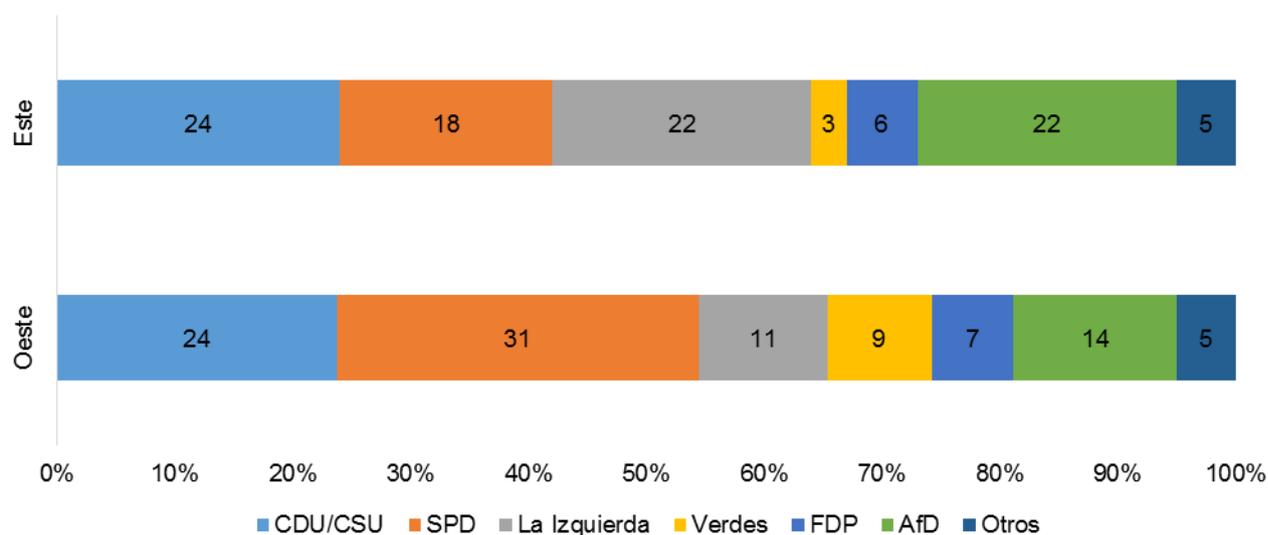
En cuanto al género, los hombres votan más al SPD y a la AfD, mientras que las sindicalistas dan un mayor porcentaje de votos a Verdes y La Izquierda.

VOTO SINDICALISTAS POR SEXO



Por último, la distribución regional del voto de los afiliados a los sindicatos refleja las enormes diferencias entre ambas partes de Alemania. En Alemania oriental el SPD ocupa el cuarto lugar después de CDU, La Izquierda y AfD – estos dos últimos obtienen un porcentaje muy superior a la media total, mientras que el SPD mantiene el primer lugar en la parte occidental del país.

VOTOS SINDICALISTAS, ALEMANIA OCCIDENTAL Y ORIENTAL



Los primeros análisis destacan que la CDU ha ganado estas elecciones gracias a los electores mayores de 60 años, que valoran el trabajo realizado por la Canciller en una legislatura que se ha caracterizado por las turbulencias internacionales y la crisis de los refugiados, mientras que el electorado de la AfD es principalmente masculino. Los liberales obtienen mejores resultados en Alemania occidental, el SPD sigue siendo el partido más votado por desempleados y afiliados a un sindicato y La Izquierda obtiene gran parte de sus votos en Alemania oriental.

El 57% de los encuestados antes de las elecciones puso en valor la gestión de Merkel mientras que solo el 33% tenía una buena opinión de Schulz. A pesar de que el 67% decía que la situación económica era buena, continuaba preocupando la situación internacional. El 59% creía que la Canciller sería capaz de sortear estas dificultades, mientras que solo el 10% confiaba en Schulz. A pesar de que el SPD obtuvo buenas valoraciones en materia de desempleo y política familiar, crece la competencia por parte de La Izquierda en asuntos sociopolíticos. En cuanto a los refugiados, el 35% de los encuestados aprueba la política de la CDU, el 15% la del SPD y el 13% las posturas de la AfD. La AfD ha logrado canalizar las inquietudes de un electorado preocupado por las crecientes desigualdades en el país y los temores ante un futuro que presenta muchas incertidumbres, si bien la percepción general es que se trata de un partido de extrema derecha. Queda por ver si realmente logra estabilizarse como partido, ya que existen tensiones internas acerca del rumbo que la AfD debe seguir. Un primer indicio es que una de las políticas con mayor peso en el partido, Frauke Petry, acaba de anunciar que no formará parte del grupo parlamentario de su parte. Petry toma distancias con lo que considera una deriva derechista de la AfD.

El impacto de los resultados electorales sobre los partidos

Verdes y el FDP están preparando las negociaciones para formar gobierno. Los Verdes enviarán una delegación de 14 personas a las negociaciones, en la que las dos alas del partido estarán representadas de forma equilibrada. Una convención de los dirigentes regionales dará luz verde al inicio de las negociaciones. Katrin Göring-Eckardt, una de las dos candidatas, adelanta que las negociaciones serán difíciles y menciona como temas especialmente espinosos el medio-ambiente, asuntos europeos y justicia social. La presidenta del partido Simone Peter advierte a la CSU que no aceptarán un tope para la entrada de refugiados y que insistirán para volver a hacer posible la reagrupación familiar a los refugiados con una protección subsidiaria, suspendida temporalmente hasta 2018.

Por su parte, el presidente del FDP, Christian Lindner, reclama un cambio fundamental en la política alemana, en especial en el ámbito de la

economía y la educación. Anuncia que pretende lograr una ley de inmigración que se oriente en el modelo canadiense y que rechazará transferencias económicas automáticas en la UE. En caso de no conseguir estos objetivos, los liberales renunciarán a formar parte del gobierno.

La prensa informa sobre el debate en los diferentes partidos y, en especial en la CDU/CSU y el SPD. Es especialmente llamativa la caída del voto de la CDU en la región de Sajonia. Hace cuatro años los demócrata-cristianos lograron la mayoría en los 16 distritos electorales, la AfD a duras penas superó el 5%. En estas elecciones, la AfD ha superado el 20% de los votos, situándose en segundo lugar y ha logrado arrebatarse tres escaños directos a la CDU. En cuanto al voto por lista, la AfD incluso obtuvo el 27,0% y se sitúa por delante de la CDU con el 26,9%. La perplejidad y el malestar de parte de la cúpula y la afiliación de la CDU se han hecho sentir en la primera reunión del grupo parlamentario demócrata-cristiano. El jefe del grupo parlamentario Volker Kauder, un estrecho colaborador de la Canciller, fue reelegido con 77,3% de los votos, un claro voto de castigo teniendo en cuenta que en 2013 contó con el respaldo del 97,4% de los diputados.

Los comentaristas critican la falta de iniciativa de Merkel ante estos resultados. Así por ejemplo el *Süddeutsche Zeitung* del 27-9-2017 dice en su editorial "La forma impertinente-quejosa con la que Merkel asume alguna responsabilidad por el mal resultado de la Unión parece un intento de asfixiar el debate sobre su verdadera responsabilidad. Así lo hizo en su día el antiguo ministro de Exteriores, Joschka Fischer, cuando, nada más empezar el interrogatorio ante una comisión de investigación, dijo: "Escriba: la culpa es de Fischer!". El semanario *Der Spiegel* insiste en esta misma línea. "En las crisis, Merkel parece neutral, equívoca, a la espera. La migración africana se anunciaba desde hace muchos años, pero Merkel no quería saberlo con precisión. Que Alemania perdiera el control durante dos meses del 2015 no fue tanto la consecuencia de una actuación noble, sino de una malísima gestión. La política climática de Merkel es hipócrita, de vez en cuando es retóricamente ofensiva, pero a la hora de actuar siempre es miedosa. Esto son solo dos ejemplos; la globalización plantea muchas tareas. La canciller tendrá que actuar con más decisión y explicar; al menos si quiere evitar que los populistas de derechas que ella misma ha creado sigan ahí y crezcan."

Por otra parte, todo indica que Martin Schulz podría estar sufriendo un desgaste de su autoridad en el partido. La prensa informa que Schulz no logró imponer su candidato para el puesto de gerente del grupo parlamentario. Schulz si ha conseguido que la anterior ministra de Trabajo y Asuntos Andrea Nahles ocupe el cargo de jefa del grupo parlamentario, pero en vez de su jefe de campaña Hubertus Heil, Carsten Schneider, que forma parte del ala moderada del partido y será gerente del grupo

parlamentario. Schneider contrarrestará la influencia de Nahles, situada a la izquierda del partido. De momento, las críticas internas se limitan a señalar la campaña electoral, ningún dirigente ha cuestionado la presidencia de Schulz. Éste ha anunciado para diciembre una convención del partido en la que se analizará los motivos y las consecuencias de la debacle electoral.

La copresidenta de la ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD), Frauke Petry, anunció dos días después de las elecciones que abandonará el partido. Poco antes, la AfD celebraba la primera reunión de sus parlamentarios tras convertirse en tercera fuerza en el Parlamento Federal, con la duda de si la marcha de Petry podría arrastrar a más diputados. De momento, solamente Marcus Pretzell, presidente de AfD en Renania del Norte-Westfalia y marido de Petry, ha seguido su ejemplo.

El candidato de AfD a la Cancillería, Alexander Gauland, expresó su esperanza de que no haya más salidas del grupo parlamentario, pero agregó que no puede "mirar dentro de las cabezas de la gente". En tanto, la otra candidata en las elecciones, Alice Weidel, quien dijo no tener explicación para la decisión de Petry, aseguró que la renuncia de la copresidenta a formar parte del grupo parlamentario de AfD "no refleja una tendencia". Por otra parte, Gauland, criticado en reiteradas ocasiones por varias declaraciones polémicas, afirmó que la campaña ha terminado y que el partido es consciente de su "gran responsabilidad" en el Parlamento y ante su electorado. "El lenguaje que se utiliza en campaña es diferente al que se emplea en el Parlamento, esto está totalmente claro", dijo. Entre otras afirmaciones polémicas, Gauland había dicho durante la campaña que deseaba "desechar" en Anatolia a la comisionada del Gobierno para la Integración, la socialdemócrata de origen turco Aydan Özoguz, y había animado también a los alemanes a sentirse "orgullosos" de los actos del ejército nazi en la II Guerra Mundial. Sus declaraciones dirigidas al futuro gobierno alemán de "que se abrigue, porque iremos a por él", pronunciadas nada más conocerse los sondeos a pie de urna, le valieron enérgicas críticas de Petry, quien afirmó que este tipo de retórica es percibida como "poco constructiva" por el electorado. Los dos candidatos en los comicios generales –Gauland y Weidel– han sido elegidos para presidir el grupo parlamentario.

Posibles coaliciones de gobierno

Un gobierno con mayoría parlamentaria (355 escaños) podría pasar por la reedición de la gran coalición entre conservadores y socialdemócratas que lideró Merkel en la pasada legislatura. Pero presidente del SPD, Martin Schulz ha descartado esta opción una vez conocidos los resultados. El SPD ha anunciado que Andrea Nahles, actual ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, asumirá la presidencia del grupo parlamentario.

Por lo tanto, de momento, y salvo que el SPD reconsidere su postura, la única alternativa posible es la formación de un tripartito entre CDU/CSU, los liberales y los verdes, la llamada coalición jamaicana. Se trata de una alianza inédita a nivel federal, si bien en Schleswig-Holstein y Sarre existen antecedentes a nivel regional. Las negociaciones serán difíciles ante las diferencias programáticas de los dos partidos minoritarios, pero Merkel confía poder formar gobierno antes de Navidades. Las primeras encuestas señalan que el 50% de los alemanes preferiría la gran coalición y solamente el 41% una coalición de CDU/CSU, Verdes y FDP.

A nivel regional, existen dos antecedentes de una coalición entre CDU, Verdes y liberales. La primera se formó en 2009 en Sarre y finalizó 2012 antes de terminar la legislatura. Los Verdes se centraron en temas relacionados con el medio ambiente, mientras que demócrata-cristianos y liberales asumieron responsabilidades ligadas con la economía y las políticas sociales.

La segunda experiencia se inició en junio de 2017 en Schleswig-Holstein. Verdes y liberales cuentan con dos ministerios respectivamente, la CDU con tres y con la Presidencia del gobierno regional. En este caso los Verdes han optado por las carteras de medio ambiente y finanzas, los liberales por las de economía y asuntos sociales, y los demócrata-cristianos por interior, justicia y educación.

El objetivo de la canciller es lograr una "*mayoría suficiente para tener un Gobierno estable*", pero si el "no" del SPD es irreversible, sólo le queda probar un tripartito con Verdes y FDP, fórmula inédita a escala federal. Esa constelación responde al exótico nombre de "Jamaica" porque los colores con que se identifica a esos partidos -negro para la CDU, amarillo para FDP y verde para los ecopacifistas- corresponden a los de la bandera de ese país. Sus líderes, el liberal Christian Lindner y el verde Cem Özdemir, se mostraron ayer dispuestos a intentar forjar el tripartito, aunque destacaron los abismos programáticos existentes en aspectos clave de sus respectivos programas. A las diferencias entre esos dos posibles socios menores -uno identificado con los intereses de la industria y el otro con el ecopacifismo- se suman la antipatía mutua entre los Verdes y los conservadores bávaros. La prensa de hoy detalla las dificultades que podrían presentarse para que demócrata-cristianos, Verdes y liberales puedan formar gobierno.

En **materia de inmigración** la CSU reclama un tope anual del número de refugiados de 200.000 personas, propuesta que los Verdes rechazan de entrada. Otros temas de debate podrían ser la propuesta demócrata-cristiana de suspender *sine die* el derecho a la reagrupación familiar para los refugiados que solamente hayan obtenido la protección subsidiaria y la de los liberales de que todos los refugiados sirios, con independencia de

sus estatus, tengan que retornar una vez que haya mejorado la situación en su país de origen.

Verdes y FDP piden una **ley de inmigración** basada en el modelo canadiense (inmigración por un sistema de puntos) mientras que la CDU se resiste a reconocer explícitamente con esa ley que Alemania se ha convertido en un país de inmigración. Mientras que parte de la CDU quieren revisar la normativa que regula la doble nacionalidad, Verdes y liberales defienden este modelo.

La prensa cree que en este conjunto de temas caben propuestas de consenso que permitan llegar a un acuerdo. En opinión de algunos comentaristas una solución podría consistir en acordar un reparto de competencias: los demócrata-cristianos asumirían funciones relacionadas con la protección de las fronteras y la seguridad interior, los Verdes se encargarían de los temas relacionados con la integración y los liberales de afrontar la falta de trabajadores especializados.

En **materia laboral**, liberales y demócrata-cristianos quieren desburocratizar el SMI, reduciendo considerablemente las obligaciones de las empresas a la hora de documentar la jornada laboral, los Verdes rechazan esta propuesta ya que opinan que dificultaría el control del cumplimiento del SMI. Verdes y CDU proponen crear empleo subvencionado, los liberales quieren subvencionar los salarios bajos que puedan percibir los beneficiarios de las prestaciones no contributivas. Estos recibirían un salario que se rige por su productividad, que sería complementado por el estado.

Los liberales proponen flexibilizar el **acceso a la jubilación** a partir de los 60 años, los Verdes incluyen en su programa una jubilación parcial a partir de esa edad, pero también proponen estabilizar la tasa de reposición de las pensiones, lo que a su vez rechazan los liberales. En materia de pensiones, el programa electoral de la CDU no incluye propuestas concretas. En materia de **sanidad**, los Verdes quieren fusionar los seguros privados con los públicos y crear un organismo único. El FDP defiende el sistema privado, también la CDU es reacia a cambiar la actual estructura.

En **materia fiscal**, los Verdes quieren incrementar la presión fiscal sobre los ingresos altos, volver a introducir el impuesto sobre el patrimonio y reformar el impuesto de sucesiones. CDU/CSU y FDP rechazan cualquier subida de impuestos, los liberales incluso quieren lograr una reducción de impuestos de 30.000 millones de euros.

En lo relativo al **presupuesto público**, los Verdes quieren incrementar las inversiones públicas, la CDU proponen aprovechar "los márgenes

presupuestarios” para realizar inversiones, mientras que los liberales abogan por un tope de gastos para la Seguridad Social y frenar el gasto público en inversiones.

En materia de **medio-ambiente**, todos los partidos defienden el Acuerdo climático de París pero los liberales quieren impulsar el comercio de emisiones. Los Verdes quieren evitar que el precio de las emisiones siga cayendo, proponen introducir un precio mínimo, lo que rechazan demócrata-cristianos y liberales. Los Verdes quieren cerrar a partir del año 2020 las 20 centrales termoeléctricas de carbón que más polución producen, lo que podría encontrar el rechazo de los liberales. Los Verdes quieren eliminar todas las trabas que se encuentra la energía eólica, mientras que los liberales proponen aplicar de forma más estricta la normativa de protección de paisajes. La CDU sigue apostando por los motores de combustión y los Verdes quieren renunciar a este tipo de combustión a partir de 2030, mientras que los liberales optan por no dar prioridad a ningún tipo de motor.

En **asuntos europeos**, CDU y Verdes quieren crear un fondo monetario europeo y apuestan por seguir profundizando la zona euro en estrecha colaboración con Francia. Los liberales quieren introducir una vía de salida de la zona euro, quieren mantener el rumbo de austeridad presupuestaria en el conjunto de la UE y rechazan todas las propuestas del Presidente francés. En materia de **libre comercio**, CDU y el FDP apuestan por los tratados ya firmados, mientras que los Verdes son contrarios a ratificar el Acuerdo de Libre Comercio entre la UE y Canadá (CETA).

En lo relativo a los **derechos ciudadanos**, Verdes y FDP coinciden en rechazar la conservación de datos y la ampliación de la video-vigilancia en los espacios públicos propuestas por la CSU.

La prensa cree que, en caso de llegar a un acuerdo de gobierno, la cúpula liberal apenas encontraría resistencias internas debido a la predominancia de su líder, Christian Lindner. En el caso de los Verdes, la situación es distinta. El resultado electoral ha quedado por detrás de las expectativas y en el partido siguen existiendo fuertes corrientes de opinión que podrían oponerse a un acuerdo. A pesar de las diferencias programáticas, la prensa se muestra optimista, aunque algunos comentaristas no descartan la opción de que CDU/CSU formen un gobierno en minoría.

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

RESULTADOS ELECTORALES

El escrutinio final de los votos de las elecciones alemanas confirmó la victoria del bloque conservador liderado por la canciller, Angela Merkel, con un importante retroceso, y el estreno del ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) en el Parlamento como tercera fuerza: CDU/CSU 32,9% (-8,6), SPD 20,5% (-5,2), AfD 12,6% (+7,9), FDP 10,7% (+5,9), La Izquierda 9,2% (+0,6), Los Verdes 8,9% ((+0,5), Otros 5% (-1,2), participación electoral: 76,2% (2013: 71,5%).

Un gobierno con mayoría parlamentaria exigiría la reedición de la gran coalición entre conservadores y socialdemócratas que lideró Merkel en la pasada legislatura, pero que el presidente del SPD, Martin Schulz, rechazó una vez conocidos los resultados. Por lo tanto, de momento, y salvo que el SPD reconsidere su postura, la única alternativa posible es la formación de un tripartito entre demócrata-cristianos, liberales y verdes, la llamada coalición jamaicana. Se trata de una alianza inédita a nivel federal, si bien existen antecedentes a nivel regional. Las negociaciones serán difíciles ante las diferencias programáticas.

Esa constelación responde al exótico nombre de "Jamaica" porque los colores con que se identifica a esos partidos -negro para la CDU, amarillo para FDP y verde para los ecopacifistas- corresponden a los de la bandera de ese país. Sus líderes, el liberal Christian Lindner y el verde Cem Özdemir, se mostraron ayer dispuestos a intentar forjar el tripartito, aunque destacaron los abismos programáticos existentes en aspectos clave de sus respectivos programas. A las diferencias entre esos dos posibles socios menores -uno identificado con los intereses de la industria y el otro con el ecopacifismo- se suman la antipatía mutua entre los Verdes y los conservadores bávaros. La prensa de hoy detalla las dificultades que podrían presentarse para que demócrata-cristianos, Verdes y liberales puedan formar gobierno.

En **materia de inmigración** la CSU reclama un tope anual del número de refugiados de 200.000 personas, propuesta que los Verdes rechazan de entrada. Otros temas de debate podrían ser la propuesta demócrata-cristiana de suspender *sine die* el derecho a la reagrupación familiar para los refugiados que solamente hayan obtenido la protección subsidiaria y la de los liberales de que todos los refugiados sirios, con independencia de sus estatus, tengan que retornar una vez que haya mejorado la situación en su país de origen.

Verdes y FDP piden una **ley de inmigración** basada en el modelo canadiense (inmigración por un sistema de puntos) mientras que la CDU se resiste a reconocer explícitamente con esa ley que Alemania se ha convertido en un país de inmigración. Mientras que parte de la CDU quieren revisar la normativa que regula la doble nacionalidad, Verdes y liberales defienden este modelo.

La prensa cree que en este conjunto de temas caben propuestas de consenso que permitan llegar a un acuerdo. En opinión de algunos comentaristas una solución podría consistir en acordar un reparto de competencias: los demócrata-cristianos asumirían funciones relacionadas con la protección de las fronteras y la seguridad interior, los Verdes se encargarían de los temas relacionados con la integración y los liberales de afrontar la falta de trabajadores especializados.

En **materia laboral** liberales y demócrata-cristianos quieren desburocratizar el SMI, reduciendo considerablemente las obligaciones de las empresas a la hora de documentar la jornada laboral, los Verdes rechazan esta propuesta ya que opinan que dificultaría el control del cumplimiento del SMI. Verdes y CDU proponen crear empleo subvencionado, los liberales quieren subvencionar los salarios bajos que puedan percibir los beneficiarios de las prestaciones no contributivas. Estos recibirían un salario que se rige por su productividad, que sería complementado por el estado.

Situación de la economía alemana

El **grupo independiente de expertos que por encargo del Gobierno publica cada semestre un informe sobre la economía alemana pronostica la continuidad del crecimiento de la economía alemana**, que podría situarse en el 1,9% en 2017 y el 2% en 2018. Los principales impulsos provienen del consumo interno, del sector de la construcción y del aumento de las exportaciones. Los expertos creen que el IPC se podría situar en el 1,7% en ambos años. Advierten de que la construcción podría estar llegando al límite de su capacidad y de la falta de trabajadores, mientras que riesgos externos como el brexit o la situación de la economía de EE.UU. al menos de momento no han tenido un efecto negativo. Sin embargo, según informó la prensa ayer, el índice de confianza empresarial Ifo ha caído 0,7 puntos en comparación al mes anterior, situándose en 115,2. Los expertos afirman que los empresarios esperan una ralentización de la actividad económica.

La Oficina Federal de Estadística informó que los **pedidos de la industria** cayeron en julio un 0,7% en comparación al mes anterior. La facturación del comercio al por mayor aumentó un 0,6% en términos desestacionalizados. La **venta de materia primas, bienes intermedios**

y equipos, indicador de la producción industrial y de las exportaciones, cayeron un 0,5%. El coste laboral aumentó un 2,3% en el segundo trimestre del año, en términos desestacionalizados, lo supone un incremento del 0,3% en comparación al trimestre anterior.

En términos interanuales las **exportaciones alemanas** aumentaron un 8% en julio de 2017 mientras que las importaciones lo hicieron un 9,4%. El balance comercial registró un superávit de 19.500 millones de euros, 100 millones de euros más que hace un año. Este superávit equivaldría al 7,9% del PIB alemán, muy superior al 6% aprobado por la CE. Los expertos creen que un instrumento para evitar este superávit posiblemente excesivo podría ser incrementar las inversiones públicas, aunque resultará difícil que éstas puedan alcanzar un volumen suficiente. Por otra parte, el Instituto para la economía mundial (IfW) adelanta un crecimiento económico del PIB del 2% en 2017, del 2,2% en 2018 y del 2,1% en 2019 y advierte de un sobrecalentamiento de la economía, opinión secundada por el instituto de estudios económicos IWH que recomienda un incremento de los precios.

Discurso Macron

El discurso del presidente francés ha sido bien acogido por destacados políticos alemanes. El ministro de Asuntos Exteriores Sigmar Gabriel (SPD) y la canciller Angela Merkel (CDU) afirman que apoyan la iniciativa de Macron. La prensa recuerda que Alemania y Francia hace tiempo han iniciado el diálogo para homogeneizar la normativa fiscal, pero también señala que el gobierno formado por CDU/CSU, Verdes y liberales podría frenar algunas de las propuestas. La CSU podría rechazar las propuestas relacionadas con la emigración y los liberales critican la creación de nuevas instituciones e instrumentos financieros y presupuestarios para la zona euro.

Presupuestos públicos

El Gobierno ha presentado al Parlamento el **plan presupuestario** que avanza las líneas generales hasta 2021. Ingresos y gastos pasarán de 329.100 millones en 2017 a 356.800 millones en 2021, la deuda pública caerá del 66,25% al 57%. La partida más importante es la aportación estatal al seguro de pensiones que pasará de 91.000 millones de euros a 103.300 millones. El Gobierno pronosticó un crecimiento medio del PIB del 1,5% y una situación estable del mercado de trabajo.

Según informa el Ministerio de Hacienda en su boletín mensual, la **recaudación de impuestos de las AAPP** (excluidos los municipios municipales) en los primeros ocho meses del año se situó en 427.000 millones de euros, en agosto incluso alcanzó los 48.000 millones. En lo

que va de año, la recaudación aumentó un 6,8% en términos interanuales, en julio el incremento fue del 9,2% y en agosto un 6,8%.

La Oficina Federal de Estadística informó el 21.9 que, a finales del primer semestre de 2017, la **deuda pública** se situó en 1.977,8 billones de euros, una reducción del 2,9% en comparación interanual. La deuda comprometida por el Estado central cayó un 3,3% (1.244 billones), mientras que fue menor la contracción de la deuda de los gobiernos regionales (-2,4%, total: 592,2 billones) y entes municipales (-1,8%, total: 140,5 billones).

El informe sobre la unidad alemana

El informe del Gobierno sobre la unidad alemana analiza la situación en la parte oriental del país y llega a la conclusión de que la economía en esa parte del país sigue siendo débil debido al enorme peso de la PYME y al hecho de que apenas existen grandes empresas. Llama la atención la diferencia salarial del 15% y el hecho de que la recaudación de impuestos de los gobiernos regionales solamente alcanza el 64% de la recaudación en la parte occidental. El rendimiento económico por persona en la parte oriental es del 73,2% en comparación con la parte occidental. Otro punto que preocupa es que la población haya caído un 15% entre 1990 y 2015. En alguna región, como Sajonia-Anhalt, la contracción del número de habitantes incluso fue del 22%.

El Gobierno identifica el riesgo de que se produzca una polarización entre núcleos con un desarrollo económico positivo y otras zonas, sobre todo rurales, en las que se produzca un estancamiento. Entre los aspectos positivos destaca el nivel de satisfacción de la población, que ha aumentado considerablemente en los últimos diez años, posiblemente debido a que la tasa de desempleo haya caído considerablemente y que también haya aumentado el atractivo de las grandes ciudades.

Seguridad Social

El último consejo de ministros de esta legislatura aprobó las **nuevas bases máximas de cotización** que determinan el umbral a partir del que los trabajadores pueden decidir si mantener la afiliación voluntaria a los seguros públicos o pasar a los seguros privados. La base máxima de cotización del seguro de pensiones pasa de 6.350 euros (salario mensual íntegro) a 6.500 en Alemania Occidental y de 5.700 a 5.800 euros en la parte oriental. Las bases de cotización de los seguros de enfermedad y dependencia pasan de 4.350 a 4.425 euros en toda Alemania. Esta modificación todavía tiene que obtener el visto bueno de la segunda cámara pero no del parlamento.

Alemania y Albania han intercambiado el 19.9.2017 los documentos de **ratificación del Convenio en materia socio-laboral** que entrará en vigor el 1.12.2017. Coordina las prestaciones en materia de pensiones haciendo posible sumar los períodos cotizados. Especifica las condiciones laborales aplicables a los trabajadores que se desplazan al otro país a trabajar y limita a 24 meses la duración máxima de los períodos de desplazamiento.

En su conjunto, **los autónomos adeudan un total de 7.045 millones de euros a los 113 seguros de enfermedad**. Desde 2007 existe la obligación universal de contar con un seguro de enfermedad. En caso de no abonar regularmente la cuota, se acumula una deuda y el asegurado solamente tiene derecho a la atención absolutamente necesaria. Aproximadamente 5.000 millones de euros de esta deuda corresponde a autónomos que no pueden pagar su cotización, cuyo importe mínimo mensual es de 350 euros, salvo en los casos excepcionales que puede ser reducido a 270 euros. La problemática radica en que cerca de 2/3 de los autónomos no cuentan con empleados y tampoco disponen de medios para poder pagar la cotización. En algunos casos, los autónomos con una facturación muy baja tienen que destinar el 46% de sus ingresos al seguro médico.

Mercado de trabajo

En agosto el **número de desempleados** aumentó en 27.000 situándose en 2.540.000, y la tasa de desempleo se situó en el 5,7% (+0,1%). El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, se mostró satisfecho con estos datos ya que el aumento ha sido inferior a los años anteriores y la cifra de desempleados es la menor desde la reunificación. Scheele mencionó el impacto de los refugiados en las cifras de desempleo, señalando que en agosto aproximadamente 500.000 ciudadanos de los principales países de origen de los solicitantes de protección se encontraban en esa situación, mientras que el número de ocupados pasó de 55.000 en 157.000 en comparación interanual. La Agencia registró un total de 765.000 vacantes en agosto, 80.000 más que el año anterior. El número de puestos de trabajo sujetos a cotizaciones superó los 32 millones el de las personas ocupadas los 44,4 millones.

La Oficina Federal de Estadística ha publicado los resultados de la **encuesta de la población activa**. En agosto de 2017 el número de personas ocupadas se situó en 44,3 millones, un incremento de 687.000 (+1,6%) en comparación interanual, en comparación al mes anterior el incremento fue 61.000 personas, el mayor de los últimos cinco años. 1,6 millones de personas se encontraban en situación de desempleo, 65.000 más que en julio (+4,6%). En términos desestacionalizados el número de desempleados fue de 1,57 millones, 18.000 menos que el mes anterior. La

tasa de desempleo desestacionalizada se situó en el 3,6%. Según esta encuesta en 2016 un total de 5,4 millones de personas habrían deseado trabajar o trabajar más tiempo. Este colectivo estaba compuesto por 1,8 millones de desempleados, 1 millón de personas en la denominada reserva oculta y 2,6 millones de personas ocupadas (12,6% de los trabajadores a jornada parcial y 4,0% de los trabajadores a jornada completa).

Según informa la Oficina Federal de Estadística el 18.9, en julio el **empleo en la industria** aumentó un 1,8% en comparación interanual situándose en aproximadamente 5,5 millones trabajadores. Esta cifra, que solo recoge el empleo en empresas con más de 50 trabajadores, es la más elevada desde 2005.

Un **informe publicado por la OCDE** a mediados de septiembre fue ampliamente comentado por la prensa alemana. Los autores confirman que sigue aumentando el número de jóvenes que inician estudios en carreras claves para la industria alemana. Cuatro de cada diez jóvenes elige una carrera técnica (matemáticas, informática, ciencias naturales y técnica) y nueve de cada diez licenciados de una de estas carreras encuentran un empleo. Los autores creen que uno de los aspectos positivos del sistema alemán es la FP dual y que el porcentaje de los NEETs sea solamente del 10,8%. No obstante, el informe critica que Alemania continua siendo uno de los países en los que muy pocos jóvenes, cuyos padres no hayan estudiado, opten por unos estudios académicos. Otros puntos negativos son el que el porcentaje de personas con poca formación se mantenga estable en el 13% y que el gasto en educación sea del 4,3% del PIB y, por lo tanto, inferior a la media del 5,2%.

En junio de 2017 un total de **7,47 millones de personas contaban con un miniempleo**, modalidad que prevé una retribución máxima de 450 euros y exime a los trabajadores de las cotizaciones a la Seguridad Social y del pago de impuestos por estos ingresos. 2,7 millones de personas compaginan un miniempleo con un trabajo regular. Demócratas y liberales quieren potenciar esta modalidad laboral incrementando el tope salarial en función de la evolución general de los salarios. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) denuncia que el 34,4% de estos trabajadores afirma no poder disfrutar de las vacaciones que por ley les corresponden, el 31% no recibe el salario en caso de causar baja por enfermedad y el 14% recibe un salario inferior a los 8,50 euros por hora estipulados por el SMI. Además la DGB advierte que el 70% de los miniempleados entre 25 y 65 años son mujeres y muy pocos trabajadores logran acceder a un trabajo regular.

El Gobierno y el sindicato del metal han acordado el 5.9 impulsar un **proceso de diálogo tripartito para evaluar el impacto de la crisis del sector sobre el empleo en el sector del automóvil y estudiar posibles perspectivas**. La Canciller quiere dejar constancia que piensa involucrar a los representantes de los trabajadores en este proceso. Estos temen enormes pérdidas de puestos de trabajo a medida que se vaya imponiendo la movilidad eléctrica. Diversos estudios concluyen que la desaparición del motor de combustión podría afectar a 620.000 puestos de trabajo y directamente poner en peligro 130.000 puestos. Los representantes de los trabajadores quieren forzar a las empresas del sector a que impulsen la fabricación de baterías, pero estas son reacias debido a los enormes costes energéticos. También preocupa que las empresas están comenzando a deslocalizar la producción de coches eléctricos.

Un informe del Banco estatal de crédito KfW publicado el 27.8 concluye que **el número de jóvenes que cursan una FP en 2016 se situó en 1.320.000, la cifra más baja desde la reunificación**. Esto se debe a la caída del número de jóvenes y al incremento de la cifra de estudiantes universitarios. Es especialmente preocupante la contracción del número de pequeñas y medianas empresas en la parte oriental del país que ofrecen un puesto de FP, apenas el 10% comparado con el 17% en la parte occidental.

Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

El **sindicato de la construcción** inicia la negociación colectiva para los 600.000 trabajadores del sector de la limpieza de edificios reclamando una subida de un euro por hora trabajada, una paga extra de navidad y la equiparación de salarios en ambas partes del país hasta 2019. Por lo tanto, el salario mínimo sectorial en Alemania Occidental se situaría en 11 euros para limpieza interior y en 14,25 euros para la limpieza externa y en Alemania oriental 10,05 euros y 12,53 euros respectivamente. La patronal ofrece una subida del 4,5% y afirma que la reivindicación sindical es poco realista. Las partes tienen que lograr un acuerdo antes de final de año, en caso contrario el sindicato podría convocar huelgas.

La Oficina Federal de Aduanas, competente para controlar el cumplimiento del SMI, informa que en el primer semestre del año se **han detectado un mayor número de empresas que pagan salarios inferiores al SMI** o a los regulados por los convenios colectivos. En parte se debe al incremento del número de controles realizados por este organismo que ha pasado de 19.564 en el primer semestre del 2016 a 27.323 en 2017. Durante el primer semestre de 2017 fueron iniciados 2.433 procedimientos, un incremento del 40% en comparación al año anterior. En total se impusieron multas por importe de 19 millones de euros (2016:

11,4 millones). La oposición critica que el número de controles continúa siendo inferior al de 2014 y que la dotación del organismo sigue siendo insuficiente ya que 900 de las 7.200 plazas siguen vacantes. El jefe del sindicato de los funcionarios de aduana y hacienda reclama 2.500 nuevos funcionarios.

Según comunica la Oficina Federal de Estadística el 21.9 en el segundo trimestre de 2017 **los salarios netos** aumentaron un 1,2% en comparación al trimestre anterior. Esta evolución de los salarios se debe sobre todo a las fuertes subidas salariales acordadas en la negociación colectiva para los empleados públicos (+4,5%) y el sector de la educación (+3,6%).

La **patronal del metal y de la industria electrónica presentó ayer un informe sobre la situación del sector del automóvil** en el que advierte del efecto negativo que podría tener una subida salarial excesiva. El sector genera una facturación de 1.100.000 millones de euros si se suma la producción de las empresas suministradoras, aproximadamente el 20% del PIB. En 2016 las exportaciones se situaron en 610.000 millones de euros, un incremento del 90% en comparación al año 2000. Las empresas del sector emplean al 15% del conjunto de los trabajadores y aportan el 17% de la masa salarial. La patronal critica que la evolución salarial es muy superior a la productividad. Desde 2008, en la negociación colectiva se han acordado incrementos salariales del 20% mientras que la productividad aumentó un 2%. La patronal también especificó sus reivindicaciones para el próximo Gobierno: flexibilizar la normativa que regula la jornada, conceder a las empresas un mayor margen de decisión para afrontar la digitalización y evitar que las cotizaciones sociales suban por encima del 40%.

La publicación de este documento coincide con la convocatoria de las comisiones regionales del sindicato del metal que preparan la negociación colectiva que se iniciará en diciembre y que afectará a 3,9 millones de trabajadores. Las siete conferencias regionales del sindicato del metal decidieron el jueves reclamar una subida salarial alrededor del 6% y el derecho de los trabajadores a reducir la jornada laboral a 28 horas semanales por un máximo de dos años con una reducción del salario no equivalente a la reducción. La patronal ha reaccionado calificando de desmedida la tabla reivindicativa.

La Oficina Federal de Estadística presentó el 6.9 un **informe sobre la calidad en el trabajo** según el que el 11 % de los trabajadores con un jornada completa trabaja más de 48 horas a la semana, la media se situó en 35,1 horas y con ello por debajo de la media europea de 37,1 horas. Ha descendido el porcentaje de trabajadores con una jornada parcial, de los que solo uno de cada diez afirma que le gustaría trabajar a jornada

completa. En los últimos años, ha aumentado el porcentaje de empleos que requieren un elevado grado de especialización que pasó del 37% en 1996 al 45% en 2016. Los autores creen que aumenta la presión en el trabajo, sobre todo entre los mayores de 55 años (14%), mientras que uno de cada tres directivos y la mitad de los autónomos afirma trabajar más de 48 horas. Ha descendido el porcentaje de trabajadores con una jornada parcial, de los que solo uno de cada diez afirma que le gustaría trabajar a jornada completa. En los últimos años, ha aumentado el porcentaje de empleos que requieren un elevado grado de especialización que pasó del 37% en 1996 al 45% en 2016.

Por otra parte, una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria refleja el **incremento de la temporalidad**. El 45% de las nuevas contrataciones registradas en 2016 fueron temporales (2015: 41%). El 11,3% de los trabajadores tienen un contrato temporal que se da sobre todo en las AA.PP. donde el 57% de las nuevas contrataciones son temporales.

Asuntos Sociales y Servicios Sociales

Según el **Informe sobre las familias** presentado el 15.9 por la Ministra para familias Katarina Barley (SPD) sigue aumentando el número de niños en riesgo de pobreza a pesar de los logros de las políticas estatales destinadas a las familias. Barley apuesta por seguir ampliando la atención de menores. Preocupa además que el número de niños en hogares monoparentales haya pasado de 1,9 millones en 1996 a 2,3 millones en 2016. Este es un colectivo con un riesgo de pobreza especialmente alto con un 44% frente al 10% de los niños en hogares biparentales. En total 2,8 millones de niños y jóvenes se encontraban en riesgo de pobreza, un 19,7%, 1,9 puntos más que en 2010.

La Oficina Federal de Estadística informa el 28.8 que **la tasa de pobreza** ha aumentado debido a la entrada masiva de refugiados. La tasa de pobreza de los ciudadanos extranjeros aumentó del 33,7% al 35,5%, mientras que la de los ciudadanos alemanes pasó del 13,8% en 2015 al 13,3% en 2017. Este factor podría explicar también el incremento de la tasa de pobreza de los menores que pasó del 19,7% al 20,2%. La tasa de pobreza de los jóvenes sin origen migratorio pasó del 13,5% al 13,3% mientras que la de los jóvenes con origen migratorio aumentó considerablemente del 48,8% al 54,2%.

El 6.9 el Consejo de Ministros ha acordado que en 2018 el **importe de la prestación no contributiva por desempleo** pasará de 409 a 416 euros. El Gobierno ha aplicado el incremento general del IPC y de los salarios. La Ministra de Trabajo y Asuntos Andrea Nahles (SPD) rechaza la reclamación de diversas organizaciones del Tercer Sector que exigen subir

esta prestación hasta los 550 euros. Los beneficiarios de esta prestación reciben además ayudas para pagar el alquiler y la calefacción además de otras prestaciones. Los seis millones de beneficiarios de la prestación generan un gasto anual de 21.000 millones de euros.

A pesar de la ley que restringe considerablemente el **acceso de los ciudadanos europeos a las ayudas sociales** aprobada por el Parlamento el pasado mes de diciembre, el Tribunal Federal de lo Social acaba de dar la razón a una ciudadana húngara que no estaba dispuesta a abandonar el país por no encontrar empleo y depender por ello de la ayuda social. Los jueces remiten a la Constitución alemana y obvian la nueva normativa lo que, en opinión de algunos expertos, podría hacer necesario comprobar la constitucionalidad de la ley. Asimismo, la sentencia quiere unificar el criterio del conjunto de los Tribunales Sociales que en algunos casos están aplicando la nueva norma de una forma muy restrictiva

Migraciones

Respondiendo a una pregunta formulada por el grupo parlamentario de La Izquierda, el Gobierno informa el 18.9 que retoma las **deportaciones de refugiados a Grecia**, que habían sido suspendidas por las pésimas condiciones de los centros de acogida. El 20.9 el Gobierno informó al Parlamento que en el segundo trimestre del año **1.322 solicitantes obtuvieron la protección internacional, 35.731 fueron reconocidos como refugiados en aplicación de la normativa nacional y otros 28.823 obtuvieron protección subsidiaria**, mientras que a 13.225 personas les fue concedida una protección contra la deportación. Por nacionalidades, destacan los ciudadanos sirios (25.042), afganos (16.555) e iraquíes (11.847). La duración media de la tramitación fue 7,1 meses, dos meses más que en 2015.

En su tradicional rueda de prensa de verano, el 29.8 la canciller Merkel hizo referencia al **plan compartido por Francia, España, Alemania e Italia para regular el flujo migratorio en coordinación con Libia, Níger y Chad**, y recordó que "ningún país puede resolver solo" el drama migratorio. "No podemos aislarnos frente a la llegada de inmigrantes. Hay que ayudar sobre el terreno, desde los países de origen, para que la gente no tenga que huir", apuntó antes de denunciar que Europa no había respondido con la solidaridad y la cohesión deseable ante esa emergencia humanitaria. El 29.8 la prensa italiana afirma que la Canciller podría estar dispuesta a reformar el acuerdo de Dublin. Según estas fuentes, Merkel podría haber dado luz verde a que no sean los jefes de Estado los que tengan que aprobar la reforma. Dado que es probable que Austria y los nuevos Estados miembro impongan su veto, Alemania podría trasladar

dicha decisión a los Ministros de Interior, que solamente tendrían que obtener una mayoría.

Alemania celebró la sentencia del TJUE del 6.9, que **confirma que la reubicación obligatoria de solicitantes de asilo acordada a nivel comunitario** es acorde con el derecho europeo y llamó a los países del Este de la UE a cumplir en consecuencia y sin demora lo pactado. "Podemos esperar ahora, y lo exigimos, que todos los socios europeos del este cumplan con la sentencia e implementen sin más demora lo acordado", declaró el ministro de Exteriores, Sigmar Gabriel (SPD), en un comunicado. Recordó, además, que siempre le ha dicho a los socios comunitarios del Este que, en caso de dudas, es correcto aclararlas por la vía judicial. "El dictamen del TJUE es claro y unívoco" dijo, y agregó que "ahora también ha quedado aclarado judicialmente y de manera concluyente que la solidaridad europea acordada por el Consejo no es sólo acorde a nuestros valores europeos, sino también en su totalidad con el derecho europeo", afirmó.



BELGICA

LAS 20 CIFRAS CLAVE DEL BALANCE DE GOBIERNO A MITAD DE LEGISLATURA¹

Tasa de endeudamiento

La tasa de endeudamiento de Bélgica era de 106,7% del PIB en 2014. Debería descender al 104,8% del PIB en 2017.

Desempleo

(Fuente: Informe anual de la Oficina Nacional de Empleo, marzo de 2017). El número de solicitantes de empleo no ha sido tan bajo desde hace 25 años.

- El desempleo entre los jóvenes menores de 25 años ha pasado de 98.000 a 92.000 en un año (-6.000), entre marzo de 2016 y marzo de 2017.
- El desempleo entre personas mayores de 25 años ha disminuido en 19.000 unidades en un año, entre marzo de 2016 y marzo de 2017.
- La tasa de desempleo armonizada ha pasado del 8,1% de la población activa al 7% en un año, entre marzo de 2016 y febrero de 2017.
- El desempleo sigue disminuyendo en mayo de 2017: un 10,7% menos que hace un año. En mayo, la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) registraba 363.604 desempleados con prestación, es decir, un 10,7% menos que en mayo de 2016 (-43.746). El desempleo a tiempo completo disminuyó más rápido para los hombres (-25.743 unidades, -11.4%) que para las mujeres (-18.003 unidades, -10.0%).
- El coste del desempleo disminuye en 445 millones de euros.

Empleo interno, creación de empleo empleo y tasa de empleo

(Fuente: Instituto de Cuentas Nacionales y Banco Nacional de Bélgica).

- El empleo interno (media trimestral desestacionalizada del número de asalariados y trabajadores por cuenta propia) aumentó en 127.200 unidades entre el tercer trimestre de 2014 y el cuarto trimestre de 2016, pasando de 4.560.300 a 4.687.500.
- Desestimamos las previsiones más favorables de la Oficina Federal de Planificación y del Banco Nacional, que se basan en supuestos de crecimiento internacional más favorables.

¹ Fuente: Comunicado del Primer Ministro de 25/07/2017

<http://www.premier.be/fr/les-20-chiffres-cl%C3%A9s-du-bilan-du-gouvernement-%C3%A0-mi-l%C3%A9gislature>

- Según el Banco Nacional, se crearán 140.000 nuevos empleos en 2018.
- La tasa de empleo de personas de entre 15 y 64 años aumentó un 1,4% entre el tercer trimestre de 2014 y el cuarto trimestre de 2016, pasando del 62% al 63,4%.
- Después de cinco años de estancamiento, la tasa de empleo de personas de entre 20 y 64 años en Bélgica ha pasado del 67,2% en 2015 al 67,7% en 2016.
- De acuerdo con las perspectivas económicas de la Oficina Federal de Planificación del 20 de junio de 2017, se crearán no menos de 262.000 empleos en Bélgica entre 2017 y 2022. Una evolución que llevaría la tasa de desempleo al nivel más bajo desde los años ochenta.

Poder adquisitivo

Por primera vez desde 2009, el poder adquisitivo de los ciudadanos se ha fortalecido y ha vuelto a subir (+ 0,5%). Están, por un lado, los efectos de la reforma fiscal (tax shift), que en promedio permiten aumentar el salario medio neto en 80 € al mes. A ello se suman los aumentos salariales producidos como consecuencia de la concertación social y el mecanismo de indexación automática de los salarios.

(Fuente: Banco Nacional de Bélgica).

- Sobre un salario bruto mensual de 1.500 euros, el salario neto aumentó en 83 euros como consecuencia del tax shift, en 28,5 euros por acuerdos alcanzados mediante negociaciones interprofesionales y en 15 euros a través del mecanismo de indexación. Es decir, un aumento neto total, en 2017, de 126,5 euros al mes.
- Sobre un salario bruto mensual de 3.000 euros, el salario neto aumentó en 51 euros debido al tax shift, en 51 euros por acuerdos interprofesionales y 33 euros mediante el mecanismo de indexación, lo que equivale a un aumento neto total, en 2017, de 146,7 euros al mes.

Aumento de la renta disponible de los hogares

Según la Oficina Federal de Planificación, la renta real disponible de las personas físicas creció un 0,9% el año pasado. Se espera un crecimiento más sostenido en 2017 (1,2%) y aún más en 2018 (1,9%).

Aumento de las pensiones

- La pensión mínima para un trabajador con una vida laboral completa asciende a 1.212,45 euros a partir del 1 de septiembre de 2017, lo que supone un aumento de más de 150 € al mes para un autónomo y un aumento de casi 90 euros al mes para un asalariado, en relación con los importes existentes al inicio de la legislatura.
- A partir del 1 de septiembre de 2017, los importes de la Garantía de Ingresos para Personas Mayores (GRAPA) se incrementan en un 0,9%. En concreto, el baremo para un cohabitante pasará de 701,72 € a 708,03 € y de € 1.052,58 a 1.062,05 € para una persona sola.
- La paga de vacaciones se revaloriza de nuevo para todos los pensionistas del régimen de trabajadores asalariados. El aumento, que tiene lugar en el mes de mayo, será del 2,25%, tanto en 2017 como en 2018. Esta medida afecta a 1.950.000 jubilados.
- Las pensiones que entraron en vigor entre el 1 de enero de 1995 y el 1 de diciembre de 2004, se incrementan un 1% a partir del 1 de septiembre de 2017. Las pensiones que entraron en vigor en 2013 se incrementarán un 2% a partir del 1 de enero de 2018 y las concedidas en 2012, a partir del 1 de septiembre de 2017.
- Por último, el tope salarial utilizado para calcular la pensión de los asalariados se incrementa en un 1,7%

Confianza del consumidor

Entre 2014 y 2017, la confianza de los consumidores aumentó 5 puntos (situación económica en general, desempleo, situación financiera y capacidad de ahorro).

(Fuente: Banco Nacional de Bélgica, 18 de mayo de 2017)

Confianza de las empresas

La confianza de los empresarios belgas va en aumento.

(Fuente: Banco Nacional de Bélgica)

Crecimiento de la economía belga

La Oficina Federal de Planificación prevé un crecimiento de la economía belga de 1,6%, tanto en 2017 como en 2018.

- El empleo aumentará un 1,2% en 2017 y un 1,0% en 2018, lo que representa una creación neta de unos 105.000 puestos de trabajo en esos dos años.
- El número de empleados en el sector comercial aumentará en 89.000. El número de trabajadores autónomos también continuará aumentando (en 19.000).

- La tasa de desempleo también disminuirá del 8,5% en 2015 al 6,6% en 2018.

Atractivo internacional

La Cámara de Comercio Americana informa de que el 51% de las compañías internacionales más grandes de Estados Unidos con presencia en Bélgica esperan invertir en estos tres próximos años (por solo un 24% de ellas en 2014).

(Fuente: AMCHAM)

La medida "cotización cero", un éxito

En 2016, 16.393 autónomos que habían iniciado una actividad en solitario se decidieron a crear nuevos empleos, lo que supone un aumento del 54% en comparación con 2015.

(Esta medida supone la exoneración de la cotización patronal para aquellos autónomos que contratan por primera vez a un trabajador)

Creación de empresas

La creación de empresas nunca ha sido tan alta en los últimos diez años: 88.963 empresas creadas en 2015 y 100.108 empresas creadas en 2016. Es el mayor crecimiento desde 2017.

Número de trabajadores autónomos

El número de trabajadores autónomos asciende en la actualidad a 1.050.402. Hay 1.051 nuevos autónomos a título de actividad principal por mes.

- A modo de comparación, durante el año 2013, el incremento fue de sólo 267 nuevos trabajadores autónomos por mes, 4 veces menos que en la actualidad.

(Fuente: INASTI).

- En 2015 y 2016, se produjo un aumento de 23.000 trabajadores autónomos.

Quiebras

El número de quiebras nunca ha sido tan bajo desde 2010. En 2016, 10.066 empresas tuvieron que cerrar en Bélgica, una disminución del 5,1% respecto a 2015.

(Fuentes: Servicio Público Federal de Economía y Servicio de Estudios GRAYDON)

Balanza comercial

La balanza comercial belga abandona los números rojos por primera vez después de 10 años. Las exportaciones aumentaron un 5,4% en 2016, frente al 3,2% de las importaciones. La balanza comercial belga terminó el año 2016 con un ligero superávit

(Fuente: Banco Nacional de Bélgica)

Inversiones

El crecimiento del volumen de inversión empresarial ha alcanzado un 6,2% este año. Esto se debe principalmente a unos tipos de interés relativamente bajos, pero también al aumento de la confianza empresarial.

(Fuente: Banco Nacional de Bélgica)

Competitividad

Bélgica ha mejorado por primera vez en cinco años en la clasificación establecida por el Foro Económico Mundial (WEF) en materia de competitividad, de acuerdo con el Informe de Competitividad Global. Con un aumento de 5,25 puntos, el país alcanza ahora el 17º lugar en el mundo y el 9º en Europa.

Presión fiscal y parafiscal

Entre 2014 y 2017, la presión fiscal y parafiscal general pasó del 37,1% al 36,7% del PIB. Las medidas adoptadas han permitido disminuir la fiscalidad y la parafiscalidad general en 1.500 millones de euros durante el período. Durante el mismo período, la presión fiscal y parafiscal sobre el trabajo pasó del 26,3% al 25,8%. Se ha reducido la presión fiscal y parafiscal sobre el trabajo en 2.200 millones de euros desde el inicio de la legislatura.

(Fuente: SPF Finanzas, SPF Seguridad Social, INASTI - SPF BOSA cálculos)

Tasas de empleo vacante

En el primer trimestre de 2017, 123.690 empleos se encontraban vacantes en Bélgica. Por primera vez, la tasa de vacantes superó el 3% (3,19%).

(Cifras de la D.G. de Estadística del SPF de Economía)

Top Reformer

El 20 de junio de 2017, la OCDE reconoció los esfuerzos realizados por Bélgica para aplicar sus recomendaciones.

La Organización considera al país como un "Top Reformer". En particular, en las reformas en materia de pensiones y en materia fiscal dirigidas a reducir las retenciones sobre el trabajo.



FRANCIA

COMPRENDER LA DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN FRANCIA²

Desde el final de los años noventa, Francia, como la mayoría de las economías europeas, sufrió una marcada disminución del crecimiento de su productividad laboral por hora y un alejamiento en relación con la de los Estados Unidos, el líder tecnológico mundial desde 1950.

La comparación con los Estados Unidos pone de manifiesto que las empresas francesas no se han incorporado plenamente a la era digital. En relación con sus colegas americanas, las empresas francesas no han invertido suficientemente en las tecnologías de la información y la comunicación. Otra diferencia: mientras que una parte importante de las ganancias de productividad en los Estados Unidos se realizó a través de la renovación del tejido productivo (desaparición de las empresas menos productivas y crecimiento de las más productivas), Francia no ha conocido esa intensidad en su proceso de destrucción creativa.

Paradójicamente, la constatación del desenganche francés puede transmitir un mensaje de esperanza. A la imagen de lo que se produjo en los EUA, la adopción y la difusión más amplias de lo digital y la renovación del tejido productivo francés, si llegaran a producirse, aportarían un excedente al crecimiento de la productividad por hora, que podría ser del orden de medio punto porcentual anual a lo largo de un período de diez años.

La realización de tal situación no es automática, ya que supone la aplicación políticas favorables a la productividad. Habida cuenta de las características de la economía francesa y de las enseñanzas de la literatura académica, se proponen tres orientaciones:

- 1) Reforzar el nivel de competencias de la población activa, que hoy soporta un déficit de calificación importante.
- 2) Favorecer el crecimiento de las empresas más productivas y de las más innovadoras.
- 3) Fomentar la movilidad de los trabajadores activos sin aumentar la precariedad en el mercado laboral.

Introducción

Las ganancias de productividad son el principal motor del crecimiento económico. En un contexto de incertidumbre en relación con las perspectivas de evolución de la productividad, en particular en los EUA,

² France Stratégie. La note d'analyse n° 38.

este análisis se interesa específicamente por Francia. Vuelve de nuevo, ante todo, a la evolución de la productividad francesa desde hace treinta años, distinguiendo las evoluciones tendenciales de las vinculadas a la crisis de 2008.

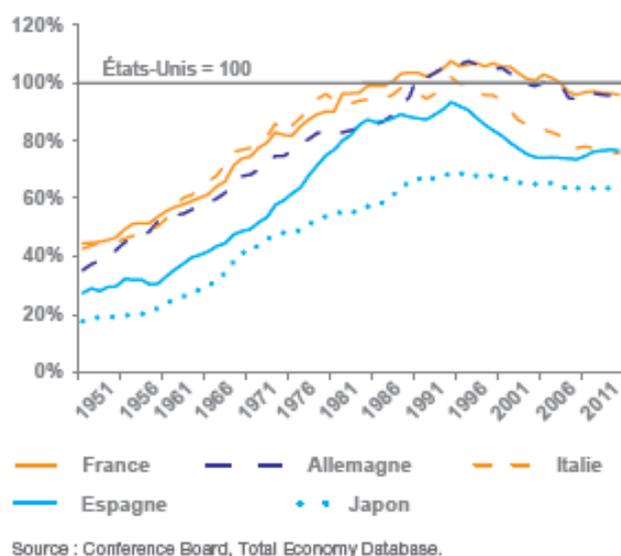
A continuación, a partir de una comparación con los Estados Unidos, define el origen del desenganche relativo de la productividad francesa desde el final de los años noventa. Finalmente, propone grandes orientaciones de la política pública, susceptibles de favorecer el rebote de la productividad en Francia en los próximos años.

El desenganche de la productividad

1.- Un desenganche empezado antes de la crisis

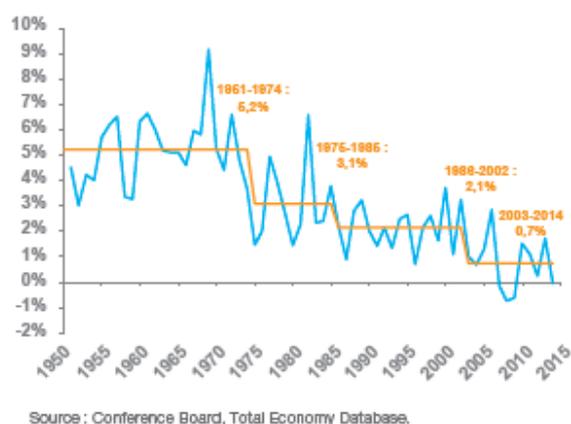
Desde el final de la 2ª Segunda Guerra Mundial hasta mediados de los años noventa, Francia ha conocido una fase de recuperación económica caracterizada por elevados índices de crecimiento de la productividad por hora trabajada. Mientras que el nivel de la productividad por hora sólo representaba un 50 % del nivel americano en 1950, Francia había alcanzado a los Estados Unidos a partir de finales de los años ochenta (gráfico 1a). Aunque estos niveles de productividad no son perfectamente comparables a causa de efectos de composición no desdeñables (encuadre 1), la tendencia general a la recuperación era clara.

Graphique 1a - Productivité horaire du travail 1950-2014 (données en PPA)



A medida que Francia se acercó a la frontera tecnológica (en este caso, a los EUA), el crecimiento de su productividad por hora se ha ido retrasando de manera progresiva (gráfico 1b): superior al 5 % anual en los años 1950-1960, se redujo al 3 % - 4 % en los años setenta, luego al 2 % - 3 % en los años ochenta, entre el 1,5 % y un 2% en la década de 1990 y la

Graphique 1.b. - Évolution de la productivité horaire en France depuis 1950



mitad en los años 2000, para pasar finalmente por debajo del nivel del 1 % a partir de la crisis.

La productividad de los Estados Unidos conoce un rebote de una decena de años a partir de la mitad de la década de 1990. A la excepción de Suecia, las economías europeas, incluida Francia, no han conocido tales desarrollos. Por el contrario, se han descolgado de los EUA y no han recuperado el retraso acumulado en el período 1995-2005.

2.- Una disminución cíclica desde la crisis

Como la casi totalidad de las economías avanzadas (encuadre 2), Francia ha experimentado una disminución suplementaria de sus ganancias de

Encuadre 1 - POLÍTICAS DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN FRANCIA

Desde los años noventa, Francia estableció muchas medidas destinadas a reducir el desempleo, en particular aumentando la intensidad del crecimiento del empleo. Estas políticas influyen directamente sobre el nivel de productividad incorporada de una economía.

Sin hacer una lista exhaustiva ni una estimación precisa, este cuadro recoge las medidas más emblemáticas e indica la señal esperada de sus efectos sobre la productividad.

Medidas / Efectos	Sobre el empleo	Sobre la composición de la población activa	Sobre la productividad por hora	Sobre el nivel de productividad
Reducción de las cotizaciones y CICE	+	Entrada de no cualificados (NC)	Neutro	-
35 horas	+	Neutro	++	+
Subida del SMIC	--	Salida NC	Neutro	++
Estatuto de auto-emprendedores	+	Entrada NC	Neutro	
Empleos ayudados	+	Entrada NC	Neutro	

La instauración de las 35 horas a partir de 2000 tuvo un efecto ambiguo sobre la productividad: por una parte, la reducción del tiempo de trabajo aumentó la productividad por hora de las personas empleadas (rendimiento marginal decreciente del trabajo); por otra parte, pudo aumentar la intensidad del crecimiento del empleo y en consecuencia reducir de la productividad. La subida continua del SMIC desde hace 15 años ha podido aumentar el nivel de la productividad aparente del trabajo, reduciendo el acceso al empleo de los menos cualificados. Las reducciones de las cargas sociales y el CICE han tenido el efecto opuesto. La creación del estatuto de autoempleado o los empleos apoyados han tenido un efecto positivo sobre el empleo de los menos cualificados, pero uno negativo sobre la productividad.

productividad laboral desde la crisis financiera de 2008. Se ha pasado de un crecimiento anual medio del 1,8 % entre 1995 y 2007 a un crecimiento de un 0,8 % entre 2010 y 2014. La pérdida acumulada de productividad desde esta fecha es del orden de un 5 % y de un 8 % en relación con la recesión de 1992 o con la tendencia anterior a la crisis, respectivamente. Esta ralentización podría ser en gran parte de carácter cíclico, debido al

fenómeno de retención de la mano de obra: ante una disminución de la actividad que se considera temporal, las empresas no ajustaron sus efectivos a la baja tanto como su producción, provocando de manera mecánica una reducción de la productividad laboral.

Encuadre 2 - PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO EN LAS ECONOMÍAS AVANZADAS DESDE 2008

A partir de 2008, la productividad del trabajo y el empleo han conocido trayectorias muy diferenciadas en los distintos países. Pueden distinguirse dos casos extremos:

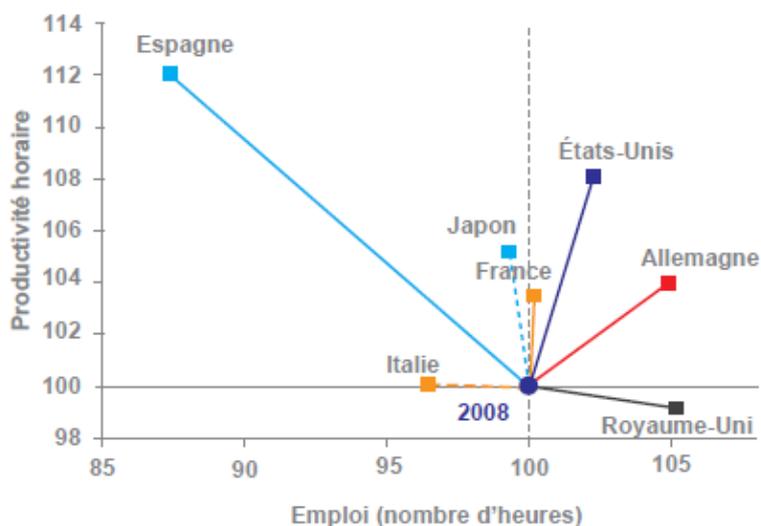
- España experimentó una fuerte contracción del empleo y una subida significativa de la productividad aparente del trabajo.
- El Reino Unido registró una sensible recuperación del empleo desde 2010, sin una recuperación de la productividad.

Los EUA y Alemania se beneficiaron de una reanudación al mismo tiempo fuerte y equilibrada, mientras que Francia y Japón conocieron reanudaciones más escasas en términos de empleo, sobre todo, y de productividad. Por fin, sin un verdadero arranque tanto del empleo como de la productividad, Italia constituye un caso aparte.

¿Cómo dar cuenta de estos desarrollos tan contrastados?

Una parte no desdeñable de los cambios de la productividad se explica por efectos de composición. En España, por ejemplo, la destrucción masiva de empleo en los sectores menos productivos de la economía (construcción e inmobiliario) permitieron aumentar mucho la productividad agregada de la economía (*cleansing effect*). El hecho de que la destrucción de empleo haya afectado mayoritariamente a los jóvenes y a los menos cualificados explica también esta subida aparente de la productividad. Al contrario, en el Reino Unido, la escasa recuperación de la productividad se explica, en parte, por la incorporación masiva al empleo de los trabajadores menos cualificados (jóvenes, trabajadores mayores, trabajadores a tiempo parcial o trabajadores independientes) y por fenómenos de retención de mano de obra. A priori, estas evoluciones, que son cíclicas en parte, deberían desaparecer a largo plazo.

Graphique 2 - Productivité et emploi en sortie de crise, 2008-2014



Source : Conference Board, Total Economy Database.

¿Cuál es la amplitud de este efecto cíclico sobre la productividad por hora? A partir de una ecuación de empleo, Ducoudré y Plane (2015) calculan que el exceso de personal en Francia, en el segundo trimestre de 2015, alcanza la cifra de 100 000 trabajadores. El rebote cíclico de la productividad debería por lo tanto aportar -cuando se produzca- 0,6 puntos de crecimiento suplementario. Hay que tener en cuenta que del

lado del empleo, este fenómeno de exceso temporal de mano de obra implica una reanudación más lenta de la creación de empleo cuando el crecimiento vuelve a producirse (las empresas absorben este exceso de personal antes de contratar nuevos trabajadores).

Más allá de esta evolución cíclica, la productividad francesa se caracteriza por una disminución tendencial pronunciada y por un descuelgue en relación con los Estados Unidos. Este descuelgue representa un coste sustancial en términos de crecimiento del PIB: si Francia recuperara en diez años el retraso acumulado con relación a los EUA en términos de productividad laboral por hora, y manejando la hipótesis de un efecto nulo sobre el número de horas trabajadas, podría ver su PIB crecer 0,4 puntos porcentuales suplementarios al año (durante diez años) con relación a una situación sin recuperación.

¿De dónde viene el descuelgue?

1.- De un retraso en la inversión en las TIC y en lo digital

La descomposición de la productividad laboral por hora entre profundización de las existencias de capital y productividad global de los factores (PGF) pone de manifiesto que el descuelgue francés a finales de los años noventa se explica tanto por la debilidad de la inversión de las empresas en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación como por un menor crecimiento del PGF.

Desde los años noventa, Francia presenta un retraso importante en términos de difusión de las TIC en su tejido productivo, si la comparamos con los Estados Unidos. Cette y otros (2014³) estiman la evolución de las existencias de capital TIC en varias economías avanzadas desde 1970. Según sus cálculos, en 2012, las existencias de capital TIC francés serían inferiores en cerca de un cuarto a las existencias de los Estados Unidos, situándose aproximadamente al nivel de las existencias americanas de final de los años ochenta (exactamente antes de su auge de inversión en TIC).

En general, las empresas francesas todavía no han realizado su plena conversión digital. En efecto, en 2014, sólo un 63 % de ellas disponen de un portal en Internet, cuando esta cifra sobrepasa el 75 % en la mayoría de las economías avanzadas y un 90 % en los países nórdicos. Del mismo modo, sólo un 17 % de las empresas francesas utiliza las redes sociales para relacionarse con los clientes, frente al 25 %, por término medio, en

^{3 3} Cette G., Clerc C. et Bresson L. (2015), "Contribution of ICT Diffusion to Labour Productivity Growth: The United States, Canada, the Eurozone and the United Kingdom, 1970-2013", International Productivity Monitor, N° 28, spring.

la OCDE. Para finalizar, los datos de la International Federation of Robotics ponen de manifiesto que en 2013 el tipo de equipamiento de las empresas en robótica es dos veces más escaso en Francia que en los EUA y en Alemania.

Este retraso en la introducción de las TIC y de lo digital en el tejido productivo francés, ¿se debe a la baja capacidad de inversión de las empresas? No parece ser este el caso; las empresas francesas mantuvieron un nivel de elevada inversión desde los años noventa. Es más bien en la composición de la inversión donde se sitúa el problema: Francia parece sufrir más un problema de mala inversión que uno de bajo nivel de inversión.

2.- Destrucción creativa insuficiente

Un segundo desglose útil para comprender el descuelgue de la productividad por hora es el que describe las evoluciones de la productividad de los grandes sectores de la economía. La descomposición sectorial propuesta por Fernald (2014⁴), distingue, en particular, los sectores productores de las TIC, de los sectores usuarios de las TIC. Así pone de manifiesto que el descuelgue francés a partir de mediados de los años noventa viene de un menor crecimiento de la productividad en el sectores usuarios de las TIC, es decir, los servicios a empresas, la distribución y el comercio, los transportes y alguna de sus industrias manufactureras.

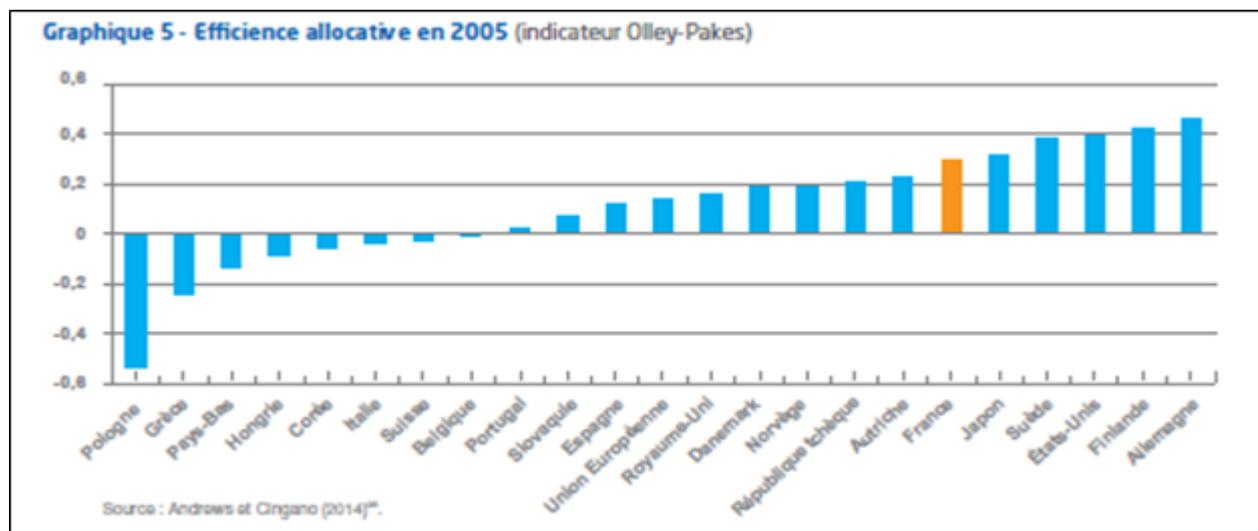
¿Por qué en Francia no se han producido ganancias de productividad comparables a las de los EUA en estos sectores?

Además de la menor inversión en las TIC, los estudios empíricos hacen hincapié en la menor intensidad del proceso de destrucción creativa en Francia. En efecto, en los Estados Unidos, una parte importante de las ganancias de productividad producidas en el sector usuario de las TIC se ha realizado a través de la desaparición de empresas de pequeño tamaño y poco productivas, en favor de grandes empresas productivas. Es el *efecto Walmart*, que proviene del nombre de la cadena de distribución americana que registró un fuerte crecimiento en los años noventa.

Este fenómeno denominado de 'eficiencia en la asignación', que consiste en lo que las empresas más productivas crecen atrayendo capitales y trabajadores, mientras que las menos productivas ven disminuir su peso relativo o incluso desaparecen, es una fuente de productividad

⁴ Fernald J. (2014), "Productivity and Potential Output Before, During, and After the Great Recession", in NBER Macroeconomics Annual.

incorporada principal. Foster, Haltiwanger y Krizan (2006⁵) ponen de manifiesto que en los Estados Unidos, desde los años noventa, la reasignación del factor trabajo de las empresas débilmente productivas hacia las más productivas ha sido responsable del 50 % del crecimiento de la productividad en el sector manufacturero y del 90 % en el comercio minorista.



¿cómo ha evolucionado en estos últimos años? Según recientes trabajos realizados por la OCDE, si bien la eficiencia de Francia está por encima de la media, queda muy por debajo de la de los EUA, Alemania, Suecia o Finlandia (gráfico 5). En lo que se refiera a la dinámica, Fontagné y Santoni ⁶indican que la asignación del factor trabajo entre las empresas del sector manufacturero sería incluso menos eficiente en 2008 de lo que lo era a principios de los años 2000. Las empresas más productivas no habrían crecido lo suficiente mientras que las menos productivas tendrían un tamaño excesivo. Por otra parte, Ben Hassine (2016⁷) muestra que la reducción de la productividad de las empresas francesas en el período posterior a la crisis (2008-2012) en comparación con la del período previo a la crisis (2004-2008) se explica principalmente por una disminución de la productividad media de las empresas y también por los menores efectos de la reasignación.

⁵ Foster L., Haltiwanger J. et Krizan C.J. (2006), "Market Selection, Reallocation, and Restructuring in the U.S. Retail Trade Sector in the 1990s", Review of Economics and Statistics, novembre, Vol. 88(4), p. 748-758.

⁶ Fontagné L. et Santoni G. (2015), « Firm Level Allocative Inefficiency: Evidence from France », CEPII Working Paper, n°2015-12, juillet.

⁷ Ben Hassine H. (2016), « Croissance de la productivité et réallocation des ressources en France : le processus de destruction créatrice », document de travail à paraître, France Stratégie.

Ganancias potenciales de productividad importantes

De manera prospectiva, el descuelgue de Francia desde hace veinte años apunta a que existen reservas potenciales de productividad todavía sin explotar. Si se produjesen una mayor difusión de la tecnología digital y la recomposición de una parte del tejido productivo se podría garantizar un rebote no desdeñable de la ganancia de productividad por hora. En los EUA, la ola de productividad de la década 1995-2004 permitió un excedente de productividad por hora de 0,5 puntos porcentuales al año con relación a la década precedente.

¿Cómo garantizar que las empresas francesas inviertan más en lo digital y cómo reforzar el dinamismo empresarial del tejido productivo francés? La literatura es unánime sobre la complementariedad entre nuevas tecnologías y capital humano.

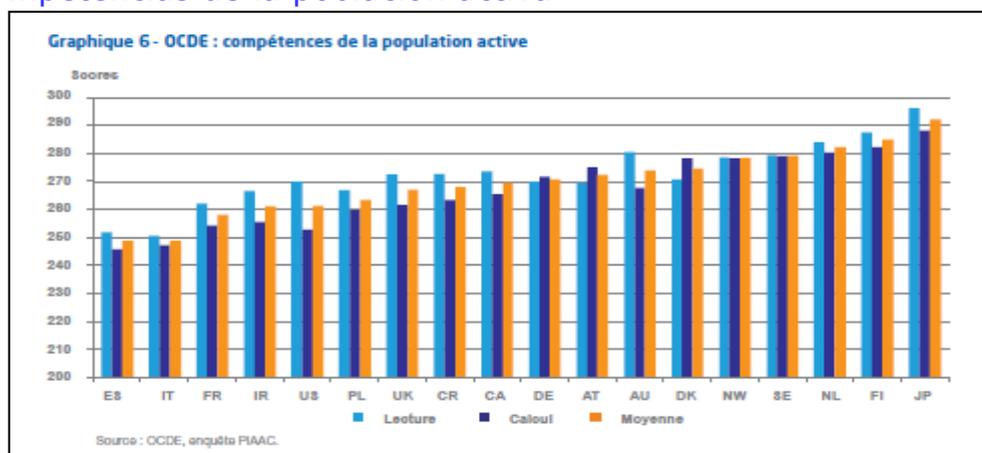
Para invertir en las nuevas tecnologías, las empresas necesitan una mano de obra cualificada capaz de adaptarse y de controlar estas nuevas herramientas. Del mismo modo, la literatura pone de manifiesto que el dinamismo empresarial se fomenta con un medio ambiente reglamentario favorable al desarrollo de las empresas más productivas así como con una elevada movilidad de la mano de obra.

Habida cuenta de las características de la economía francesa, tres ámbitos de intervención pública parecen prioritarios para favorecer el incremento de la productividad:

- Reforzar las competencias de la población activa.
- Facilitar el desarrollo de las empresas más productivas y más innovadoras.
- Desarrollar la movilidad del trabajo.

1.- Reforzar las competencias de la población activa

Según la investigación PIIAC⁸ de la OCDE, Francia está bastante mal situada en cuanto a capital humano, con un nivel de competencias de su población



⁸ Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC).

activa inferior al de la mayoría de los países de la OCDE (gráfico 6).

Este déficit de cualificación de la población activa tiene diferentes orígenes:

- Hasta los años ochenta, Francia acusaba un retraso educativo importante materializado con tasas de matriculación escasas en los estudios superiores. Incluso habiendo conocido, con posterioridad, un fenómeno de masificación de la enseñanza superior, el bajo nivel de educación de las cohortes de activos con mayor edad sigue pesando sobre el nivel global de calificaciones.
- Aunque la subida del nivel de estudios de las nuevas generaciones va a aumentar las competencias de los activos, la calidad de la oferta de formación inicial corre el riesgo de seguir pesando sobre el resultado productivo de la economía francesa. En efecto, mientras que ellos ya estudian por un período igual de largo que en los demás países, los jóvenes francés salen de sus estudios con un nivel de calificación inferior.
- Finalmente, los estudios de la OCDE revelan también una obsolescencia rápida de las competencias adquiridas por los franceses en su formación inicial. Este *descualificación*, una vez se entra en la vida activa, pone en evidencia un problema en la formación continua que beneficia poco a las personas que tienen más necesidad de la misma: en 2013, un 36 % de la población activa adulta francesa participaba cada año en una actividad de formación frente al 50 %, por término medio, en la OCDE y un 70 % en los países nórdicos. Mientras que un 56 % de los licenciados de la enseñanza superior participa en formaciones, esta proporción sólo es del 17 % en los trabajadores que sólo alcanzaron el segundo ciclo educativo.

Así pues, si la subida futura del nivel de escolarización de los activos debería tener un efecto beneficioso sobre la productividad, sigue siendo esencial mantener una política de educación ambiciosa, que combine el aumento de los medios financieros y las reformas estructurales. *A fortiori*, mientras que los efectos de las políticas educativas necesitan, inevitablemente, tiempo para materializarse (el tiempo para que las jóvenes cohortes se integren en el mercado laboral), una actuación sobre la formación continua y sobre la de los desempleados puede tener efectos beneficiosos rápidamente. Finalmente, reforzar el resultado productivo a través del capital humano implica también tener una reflexión sobre la calidad de la dirección dentro de las empresas.

2.- Ayudar a las empresas más productivas y más innovadoras

Francia se caracteriza por un tipo de rotación de sus empresas (la suma de las creaciones y de las destrucciones de empresas) especialmente

débil, que resulta sintomática de una economía en la que el proceso de destrucción creativa no es intenso. Por otra parte, tiene una demografía de empresas atípica, donde predominan las pequeñas empresas viejas y escasean las empresas de tamaño medio dinámicas. Los estudios recientes sobre la productividad ponen de manifiesto que el cruce entre el tamaño y la edad de las empresas es precisamente el factor explicativo determinante: las jóvenes empresas, o son productivas y crecen, o no lo son y desaparecen (“*up-or-out*”).

Ahora bien algunas rigideces legales y reglamentarias limitan el desarrollo de las empresas más productivas. La complejidad administrativa y fiscal, y la falta de competencia en algunos sectores son otros obstáculos al crecimiento de las nuevas empresas. El dinamismo empresarial de una economía depende también de las barreras de salida que pueden proteger de manera excesiva a las empresas existentes. El derecho de quiebra francés, que protege de manera desproporcionada a los accionistas de las empresas o que da un peso desproporcionado a la conservación del empleo a corto plazo -en las decisiones de reanudación-, hace menos eficaz la reestructuración de las empresas que se encuentran en dificultades. Eso daña, a largo plazo, la productividad y el empleo global.

Por otra parte, la innovación es un factor importante en la renovación del tejido productivo y es, en sí, generador de ganancias de productividad. Si Francia se ha dotado de una política de innovación ambiciosa, y si algunas de sus industrias son líderes mundiales en sus ámbitos (la aeronáutica y algunos segmentos del sector farmacéutico, por ejemplo), las clasificaciones internacionales sobre la innovación revelan una posición intermedia que coloca al país detrás de líderes como Alemania o Suecia. En respuesta a estos obstáculos, Francia debe proseguir la mejora del su marco reglamentario (simplificación y reformas que favorezcan la competitividad) y, de manera más general, los dispositivos de ayuda podrían ser orientados más hacia las jóvenes empresas en crecimiento, que ser calibrados en función del tamaño de las mismas, a fin de evitar ayudar a las empresas existentes que son poco productivas.

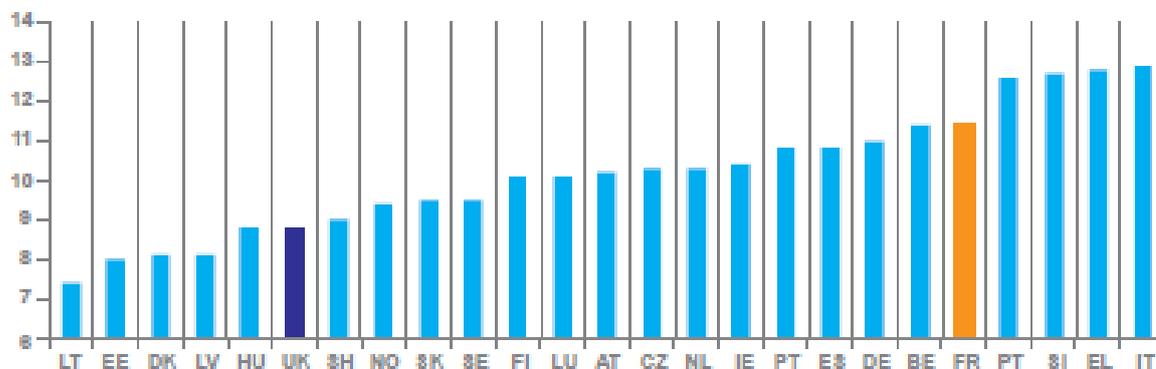
3.- Fomentar la movilidad del trabajo

El segundo factor que limita la intensidad del proceso de destrucción creativa en Francia es la baja movilidad del factor trabajo. Los activos franceses conservan el mismo empleo mucho más tiempo que en la mayoría del resto de los países europeos: en 2014, un francés permanecía, por término medio, 11,4 años con el mismo empresario, frente a una media europea de 10,1 años y solamente 9 años en el Reino Unido (en el gráfico 8a, los datos de Francia y del Reino Unido corresponden a las columnas de color naranja y morado). Esta debilidad se observa también en los índices de reasignación de empleos (suma de

las creaciones y de las destrucciones de empleos, menos creaciones netas de empleos).

Graphique 8a - Ancienneté moyenne des travailleurs en 2014

Nombre d'années



Source : Labour Force Statistics, OECD.stat.

El mercado laboral ha experimentado en Francia un fuerte desarrollo de la flexibilidad "al margen", con el crecimiento de formas atípicas de empleo (CDD, cada vez más cortos, y contratos de interinidad). Ello ha resultado en una creciente segmentación con, por una parte, personas en empleos precarios (multiplicación de los CDD, de la interinidad y de las idas y vueltas entre empleo y desempleo) y, por otra, una baja movilidad de las personas con CDI (contratos indefinidos). Este dualismo del mercado de trabajo genera, al revés de lo que sería deseable, una inestabilidad excesiva en los empleos poco cualificados (en detrimento de la formación y de la inversión en capital humano) y una movilidad insuficiente en el campo de los empleos más productivos (cuya asignación más dinámica garantizaría incrementos en la productividad).

¿Cómo fomentar por lo tanto la movilidad? Dispositivos como la cuenta personal de actividad, que mejoran la portabilidad de los derechos sociales, debería reducir las barreras que frenan la movilidad. El aumento de la movilidad pasará, en efecto, por la construcción de una verdadera protección de los recorridos profesionales, en particular, a través de una mejora de la formación continua. De manera más general, se trata de reducir la dualidad del mercado laboral y, de esta manera, la precariedad de los menos cualificados, disminuyendo al mismo tiempo el incentivo a la falta de movilidad de las personas con empleo estable.

Conclusión

En términos de ganancias de productividad, Francia se ha descolgado relativamente de los Estados Unidos en estos veinte últimos años. Es una tendencia perdurable y que no puede imputarse, por lo tanto, tan solo a los efectos de la crisis financiera y económica.

Mientras que, en los Estados Unidos, está vivo el debate sobre el posible agotamiento de las ganancias de productividad, la constatación del descuelgue francés lleva, paradójicamente, a un mensaje de esperanza: Francia goza todavía de una importante reserva de ganancias de productividad, sólo se trataría de un efecto de recuperación.

A imagen de lo que sucedió en los EUA, a partir de mediados de los años noventa, la adopción y la más amplia difusión de la técnica digital, durante los próximos años, en el seno la economía francesa y la renovación del tejido productivo podrían aportar un excedente de crecimiento de la productividad por hora del orden de medio punto porcentual al año, durante una decena de años.

Para obtener tal incremento de la productividad, Francia deberá llevar una serie de reformas para reforzar, de manera particular, las competencias de su población activa y hacer más ágil su tejido productivo.



GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En su discurso en la Conferencia Regional para la Reorganización Productiva, en Heraclion, Creta, el primer ministro, Alexis Tsipras, se mostró optimista en cuanto a la desvinculación de Grecia de la tutela de los acreedores internacionales y calificó de objetivo prioritario la tarea de propagar a la sociedad entera el crecimiento justo y sostenible, señalando a la vez que, ante todo, la reorganización consta del incremento tanto de la capacidad productiva, como del empleo estable y fijo.

En este contexto, Tsipras resaltó que la meta nacional en el próximo quinquenio es invertir el proceso de "brain drain" en "brain gain", es decir, convencer que vuelvan a Grecia a los jóvenes griegos altamente cualificados que abandonaron el país en los años de la crisis.

Se trata de un proceso que se implementa paso a paso recalcó Tsipras, que a la par señaló que la ventaja comparativa de nuestro país es su capital humano y la forma de invertir en las generaciones jóvenes y las infraestructuras.

A finales de mes visitó Atenas el Presidente del eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, para entrevistarse con el presidente de la República, Prokopis Pavlópulos, el primer ministro, Alexis Tsipras y los ministros competentes de asuntos económicos, de cara al inicio de la tercera evaluación del programa de rescate de la economía griega.

En una entrevista en el diario ateniense "Ta Nea", el jefe del eurogrupo reconoce los avances realizados por la economía griega, pero añade que "es importante asegurar que haya condiciones de estabilidad política y económica en el futuro y promover las reformas, tanto a lo largo del programa pactado, como después".

Al mismo tiempo, Dijsselbloem resaltó que Grecia seguirá bajo supervisión económica incluso después de agosto de 2018, cuando concluya el actual programa de apoyo.

En su discurso en una conferencia organizada por la Brookings Institution, el comisario europeo de Asuntos Económicos y Financieros, Pierre Moscovici, se mostró optimista por la trayectoria de las finanzas griegas, señalando a la par que el país posiblemente esté en condiciones de volver a los mercados, una vez concluido el plan de rescate.

Por su parte, el vicepresidente de la Comisión Europea, Valdis Dombrovskis, en una entrevista en el canal griego SKAI TV, calificó de "calendario ideal" a un eventual cierre de la tercera evaluación para finales del año en curso.

"En todo caso, lo que determinará este cierre sería el avance de la parte griega en la implementación de ciertas medidas", matizó el funcionario europeo, quien agregó que "actualmente hay 95 requisitos que han de ser aplicados, pero en realidad se trata de la implementación de medidas ya votadas y aprobadas".

El gobierno ha aprobado a finales de mes, para presentarlo, ante la Cámara de Diputados, el borrador de los presupuestos generales del año 2018, que prevé una tasa de crecimiento de 2,4 por ciento y un superávit primario de 3,5 por ciento.

Los objetivos de los principales aspectos presupuestarios concuerdan con los del Plan de Estrategia Financiera a Medio Plazo.

En el borrador se refleja la superación del objetivo fijado para 2017, que se estima que oscilará alrededor del 2,2 por ciento del PIB, en vez del 1,75 por ciento que era el objetivo del programa de política económica.

En cuanto a la tasa de crecimiento, el Gobierno heleno considera que este año ascenderá al 1,8 por ciento, que es el objetivo del programa de política económica.

Para el próximo año, está prevista una aceleración de la tasa de crecimiento del PIB de 2,4 por ciento.

Asimismo, el borrador incluye la previsión de que en 2018 el desempleo descenderá al 19 por ciento, que de esta forma contribuirá con un 1,7 por ciento en el aumento del empleo.

Situación económica

En una entrevista televisada, el Ministro de Finanzas, Efclidis Tsakalotos ha sostenido que el FMI ha cambiado su postura sobre los bancos griegos y no insiste ya en un nuevo control de la calidad de sus activos. El ministro afirmó que las pruebas de resistencia se llevarán a cabo durante el próximo año en todos los bancos europeos, tal y como estaba previsto, pero sus resultados se anunciarán con cierta antelación, antes de que se acabe el programa griego en verano de 2018.

Tsakalotos se mostró optimista de que en los próximos años se producirá un aumento de las inversiones en Grecia, pronosticando un crecimiento de dos por ciento para el año en curso y aún más alto en 2018.

Sobre la carga tributaria excesiva a los ciudadanos y el incremento de las deudas vencidas al Estado, el funcionario reiteró que él mismo ya había admitido que algunos impuestos afectan más a ciertos grupos de la población, pero matizó que en el Marco a Medio Plazo se prevén alivios fiscales de 3,5 mil millones de euros para 2022, mientras que la reducción de la renta exenta de impuestos se compensa mediante descuentos tributarios, como es el caso del impuesto sobre bienes inmuebles.

Durante su intervención en el evento anual "Roadshow" de la Bolsa de Atenas en Londres, titulado en la edición de este año "Grecia vuelve al camino del crecimiento", el ministro de Economía y Desarrollo, Dimitris Papadimitríu, sostuvo que Grecia está en una fase de recuperación como ya ha sido reconocido por los mercados y se refleja mediante el descenso de los bonos y el emprendimiento de grandes proyectos de inversión.

El ministro subrayó que actualmente nuestro país ofrece varias oportunidades inversionistas, tras un largo período en que las inversiones brillaban por su ausencia.

Hay sectores que pueden resultar particularmente rentables para los eventuales inversores, como el turismo rural, el turismo médico, los balnearios, el turismo cultural y religioso, la logística, la producción agroalimentaria, los productos farmacéuticos, los ensayos clínicos, la informática, las comunicaciones, las infraestructuras de transporte y la energía, destacó el funcionario griego.

Asimismo, en su discurso Papadimitríu presentó las iniciativas del Gobierno heleno para consolidar un entorno favorable a las inversiones.

Según el informe elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial, en el ranking internacional de competitividad, Grecia ha llegado a ocupar el puesto 87 sobre 137 países. La puntuación total que ha reunido Grecia a base de datos de 2016 es de 4,02 en una escala de 7 puntos, que es ligeramente superior de los 4 obtenidos el año pasado.

Los países más competitivos según el ranking publicado son Suiza, Estados Unidos y Singapur. En concreto, los puestos de Grecia en los 12 ejes de evaluación son los siguientes:

Instituciones (puesto 87), infraestructuras (38), entorno macroeconómico (117), salud y educación elemental (48), educación superior y formación (44), eficiencia del mercado de productos (93), eficiencia del mercado laboral (110), mercado financiero (133), preparación tecnológica (50), dimensión del mercado (58), creatividad empresarial (73), innovación (75).

Situación social

En un comunicado del Ministerio de Trabajo se informa de que el empleo no declarado bajó en Grecia al 13,39%.

Según los datos disponibles, el empleo no declarado se disparó al 31,61 por ciento en 2013, como consecuencia de la disolución de las relaciones laborales y de la degradación de los mecanismos de control, mientras que en 2014 se moderó al 19,17 por ciento. En 2015, el índice cayó al 16,48 por ciento y en 2016 descendió aún más, al 13,39 por ciento”, resalta el documento, que a la par señala que por primera vez se controla el empleo subdeclarado por parte de los mecanismos públicos de inspección laboral.

Maria Karamessini, presidenta y gobernadora de la Agencia de Empleo de Grecia (OAED) y profesora de Economía Laboral y Economía del Estado de Bienestar de la Universidad de Panteion, ha dado una entrevista al semanario “Epohi”(18/09/2017).

Karamessini dice que el principal objetivo del gobierno ahora es reducir rápidamente el desempleo, observando que en los últimos dos años, con un crecimiento cero, el desempleo se ha reducido en un 1,5% al año. Destaca que si se tiene en cuenta el curso positivo actual de la economía, la reducción constante del desempleo y los programas ejecutados por la OAED, reducir el desempleo en un 20% en 2018, es un objetivo factible (el desempleo es actualmente del 21,1%).

A continuación se reproduce el extracto de la entrevista publicado en español por el portal “Panorama griego”, de la Secretaría General de medios de Comunicación, de la Presidencia del Gobierno griego.

EL RETO DEL EMPLEO EN GRECIA

Entrevista a la presidenta del Organismo para el Empleo de la Mano de Obra (OAED), publicada por el Semanario Epohi, 18.09.2017

En su discurso sobre el estado de la economía hace unas semanas en Tesalónica, el primer ministro Alexis Tsipras subrayó que reducir el desempleo es un objetivo social y político central para un gobierno de izquierda. ¿Es factible esta meta?

El derecho al trabajo y al pleno empleo ha sido siempre una parte importante del proyecto político de la izquierda. Especialmente en Grecia, bajo los memorandos, cuando el desempleo causó pobreza en una escala masiva, estas cuestiones eran centrales al programa de SYRIZA. Al principio del primer gobierno de SYRIZA, la prioridad era lidiar con la crisis humanitaria y aliviar los estratos sociales afectados. Ahora un segundo objetivo ha llegado a ser en primer plano: reducir rápidamente el

desempleo. Con la ayuda de la economía y la muy buena evolución del empleo, el gobierno puede establecer metas alcanzables sobre las tasas de desempleo, mientras que también trata de abordar la cuestión de la calidad de los puestos de trabajo.

Durante los dos últimos años, el Ministerio de Trabajo y la Agencia de Empleo de Grecia (OAED) hicieron todos los esfuerzos posibles para frenar el desempleo, pero hasta hace poco los resultados no eran visibles; esto se debe a que el empleo se determina principalmente por la inversión y el crecimiento económico. Sin embargo, los programas de empleo pueden afectarlo, en la medida en que contribuyen a la creación de nuevos puestos de trabajo y emplean categorías específicas de desempleados que el mercado no absorbe, o que tienen bajos ingresos y cargas familiares. Para combatir el desempleo, la pobreza y la exclusión social, no basta con dejar las cosas a los automatismos de mercado.

¿Cómo ha ido hasta ahora este esfuerzo?

Lo realmente impresionante, incluso paradójico que sucedió, fue que tuvimos un aumento del 4% en el empleo durante 2015-2016, cuando la economía estaba en estancamiento. Los sectores que más contribuyeron a ese aumento fueron los servicios de alimentos y bebidas, alojamiento, entretenimiento, comercio, manufactura, administración pública y salud. La agricultura, la construcción, los servicios de limpieza y el sector financiero contribuyeron negativamente al empleo.

La oposición sostiene que el aumento del empleo se debe principalmente al aumento del empleo a tiempo parcial.

De hecho, el 50% de los empleos anunciados por los empleadores en ERGANI (base de datos de OAED) son a tiempo parcial. No quiero subestimar el fenómeno, pero tengo una pequeña reserva sobre el porcentaje real, porque el trabajo está siendo sub-declarado. Es decir, para evitar multas por el trabajo no declarado, los patrones lo declaran y tienen menores costos de seguro. También estoy discutiendo este fenómeno con los servicios de OAED en todo el país y los sindicatos, y estamos de acuerdo en su alcance.

Hay que señalar que, en general, de acuerdo con ELSTAT (Autoridad Estadística Griega), el empleo a tiempo parcial ha aumentado de 9,3% en 2014 a 9,8% en 2016.

¿En qué se diferencian los programas de trabajo de OAED en comparación con el pasado, qué ha cambiado?

Los programas de servicios comunitarios se diseñan en el Ministerio de Trabajo y la Subsecretaria, Sra. Antonopoulos, ya ha analizado los principales cambios que se han producido. Una característica notable es que estos programas tienen en cuenta la vida laboral futura de los

participantes, por lo que incluyen la posibilidad de formación. Además, la duración media del empleo ha aumentado de 5 a 8 meses; esto significa que los participantes tienen después derecho a las prestaciones por desempleo, lo que es muy importante. Estos programas también se dirigen a grupos de difícil colocación, como las personas mayores que no son fáciles de contratar y los trabajadores que tienen cargas familiares a largo plazo (como hogares monoparentales, padres con hijos que no trabajan, etc.).

En cuanto a los planes de empleo para el sector privado, ha habido enormes cambios en su diseño de OAED. En primer lugar, hemos puesto fin a la práctica que era estándar hasta ahora, que era que los patrones tenían un amigo o pariente que ya estaba trabajando para ellos, pero no declarado, por lo que quería registrarlo en el programa. Así que esencialmente, el patrón había pre-decidido a quién contrataría, y vendría a OAED simplemente para obtener el dinero.

Ahora, los participantes en los planes de empleo del sector privado están obligados a permanecer en los registros de desempleo durante mucho tiempo. Además, todos los patrones pueden acceder a la base de datos de OAED y buscar calificaciones específicas -sin ver datos personales, y elegir entre los currículos (CV) que correspondan a sus requisitos, hasta diez candidatos. Luego, los consejeros de trabajo del OAED contactan a estos candidatos y sugieren que pasen por la entrevista. Esto también funciona como un incentivo para que los desempleados se registren en OAED, para que puedan ser seleccionados por los empleadores.

¿Hasta ahora, OAED estaba siendo marginada?

Hasta ahora, ningún desempleado venía a OAED para encontrar un trabajo. Ellos se dirigían a sus familiares, amigos o conocidos. Queremos incrementar, para los desempleados, la oportunidad de encontrar trabajo a través de OAED y cambiar su concepción de la organización. Nuestro objetivo es poder ofrecer más y más vacantes y programas de trabajo. También estamos pidiendo a los empleadores que busquen personal a través de nuestro registro de desempleados, siempre y cuando ofrezcan vacantes. Este es un cambio radical en nuestra política, que tiene que combinarse con los cambios organizacionales, y se necesita mucho esfuerzo para lograrlo.

¿Es factible el objetivo oficial de reducir el desempleo por debajo del 20% en 2018?

Sí, es posible. En los últimos dos años, con un crecimiento cero y una multitud de incertidumbres, hemos reducido el desempleo en un 1,5% por año. 2016 terminó con una tasa de desempleo de 23.5% sobre una base anual. Si este año alcanzamos el 1,8%, el crecimiento, la tasa de desempleo es probable que disminuya en dos puntos porcentuales o más,

y se cierre en 21,5% sobre una base anual. De acuerdo con estos datos, y sobre la base de estimaciones de tasas de crecimiento aún más altas, el objetivo del 20% se puede lograr en 2018.



ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La reanudación de la actividad política después del verano se inicia habitualmente en Italia con las intervenciones y declaraciones de representantes del mundo político y económico en el Foro económico Ambrosetti, que tiene lugar todos los años durante la primera semana de septiembre en Cennobio, junto al Lago de Como.

Este año el Foro contaba, entre sus invitados, con el diputado del Movimiento 5 Estrellas (M5S) que pocos días después iba a resultar vencedor de las primarias de su partido para ser candidato a primer ministro frente a siete candidatos desconocidos que se presentaron poco antes del cierre del plazo establecido para ello. Se trata de Luigi di Maio, de 31 años, actual portavoz del grupo en la Cámara de Diputados. Era la primera vez que el Movimiento asistía a un foro de este tipo, en el que se da cita el "stablishment" económico y político de Italia. El M5S, surgido desde la indignación contra la clase política, pretende consolidarse como proyecto de futuro para gobernar el país, teniendo en cuenta, además, que encabeza las encuestas de intención de voto para las próximas elecciones que se deberían celebrar a principios de 2018, momento en que se acaba la presente legislatura. En la actualidad, el Movimiento cuenta con 45 alcaldías, 92 diputados y 36 senadores. Desde la creación del Movimiento, en 2013, el cómico Beppe Grillo, que no es ni ha sido diputado ni senador, ha ejercido un liderazgo fuerte y autoritario y ha centrado a menudo su discurso en contra de las políticas económicas de la UE. Su sucesor ha comenzado su liderazgo moderando su discurso antieuropeo y acercándose a los protagonistas económicos del país.

En el centro derecha, Silvio Berlusconi sigue con la intención de recuperar la posibilidad de ser candidato a las elecciones (se recuerda que Silvio Berlusconi tuvo que dejar el Senado en 2013 por la condena en el caso Mediaset que le imposibilita presentarse a las elecciones). Desde que tuvo que dejar su escaño en el Senado, Silvio Berlusconi ha intentado encontrar un sucesor para liderar su partido y para unir un centro derecha actualmente dividido, que obtendría, según Berlusconi, la mayoría en el Parlamento en el caso de presentar un candidato común. A pesar de proponer, incluso, a figuras como la del actual presidente del Parlamento europeo, Antonio Tajani, sus propuestas no han contado con el beneplácito de la Liga Norte o de Hermanos de Italia, posibles partidos aliados, situados más a la derecha de Forza Italia y que por falta de acuerdo se presentaron por separado en la últimas elecciones regionales. Ante la imposibilidad de encontrar sustituto, el expremier, reivindicando para sí

mismo el "cetro" del centro derecha está preparando, junto con sus abogados, una solicitud de rehabilitación penal y su caso está pendiente de audiencia plenaria en el Tribunal de Derechos Humanos, prevista para el 22 de noviembre.

Mientras tanto, este mes de septiembre, también el líder de la Liga Norte, Matteo Salvini, se ha presentado como el candidato a primer ministro. Durante un mitin, el líder de la Liga Norte se presentaba con una sudadera en la que se podía leer: "Salvini premier (primer ministro)", lema también del acto. De esta manera, el líder de ese partido reiteraba a sus posibles aliados en una coalición de centroderecha su intención de ser el candidato a presidente del Gobierno. Criticando unas recientes disposiciones judiciales que han bloqueado las cuentas corrientes del partido después de la condena al exlíder Umberto Bossi por apropiación de los fondos dedicados a la financiación de la Liga Norte, Matteo Salvini prometía que los jueces serán elegidos por los italianos. También prometía que anulará la norma que no permite la propaganda fascista que acaba de ser aprobada en el Parlamento, que dará "manos libres" a la Policía ante la degradación de las ciudades y la criminalidad y que reintroducirá el delito de inmigración clandestina. En relación a la elección de una candidatura común con el partido de Silvio Berlusconi, le recordaba a este último que serán los ciudadanos los que elijan.

Siguiendo con la situación de los partidos, el Partido Democrático (PD), al que pertenece la mayoría del gobierno, sigue contando con la oposición no solo del centro derecha por parte de Forza Italia y la Liga Norte, sino también de los movimientos escindidos del PD que hacen peligrar algunas propuestas que el Ejecutivo debe presentar en el Parlamento antes de la finalización de la legislatura.

En el pasado mes de julio, el exalcalde de Milán, Giuliano Pisapia, reunía a varias organizaciones de la izquierda, contrarias al avance de la derecha y, al mismo tiempo, desilusionadas con las políticas del Partido Democrático. Pisapia participaba en el acto con su propio movimiento que se ha llamado Campo Progresista. Junto a él, otras importantes figuras que han dejado el Partido Democrático como Pierluigi Bersani o el exprimer ministro Massimo D'Alema, unidos en el Movimiento Democráticos y Progresistas, pretenden construir una fuerza política que responda a sectores que no se sienten cómodos con las políticas del PD, teniendo en común que una negociación futura con el PD solo se producirá con un líder diferente a Matteo Renzi. Sin embargo, hasta ahora, los intentos de unir a la izquierda del partido del gobierno no están dando sus frutos. Desde Campo Progresista, Pisapia es partidario de negociar algunas medidas con el gobierno, y en este sentido se ha reunido con Gentiloni antes de que se apruebe en el Parlamento el acuerdo de desviación del déficit y al Documento de Economía y Finanzas. Por su parte, MDP, que cuenta con

16 senadores, se muestra más crítico con el ejecutivo y en el caso concreto de estos dos proyectos económicos, ha advertido de que no tiene garantizados sus votos para la Ley de Presupuestos. Este aviso se ha producido después de que la mayoría parlamentaria haya aplazado para más adelante la votación de la norma del "Ius Soli" (nacionalidad italiana para los nacidos en Italia de padres extranjeros).

Con este mapa político, en este mes de septiembre, el Partido Democrático ha presentado una nueva ley electoral conocida como "Rosatellum Bis", en la que no hay premio a la lista más votada, como en la anterior presentada por Renzi en enero de 2016. Ahora se trata de un sistema mixto, mayoritario pero con prevalencia del proporcional que beneficia las coaliciones. Con este diseño, es más difícil que un partido obtenga la mayoría absoluta. Tanto la Liga Norte como Forza Italia han manifestado que apoyarán la ley. En contra se ha pronunciado el Movimiento 5 Estrellas, que ha declarado en numerosas ocasiones que se presentarán solos a las elecciones, sin coaligarse con nadie. Tampoco están de acuerdo los grupos a la izquierda del PD. A primeros del mes de octubre la ley se tramitará en el Parlamento.

Situación económica

El segundo trimestre de 2017 llega con buenas noticias para el PIB italiano. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) reflejan un aumento del 0,4 por ciento con respecto al trimestre anterior y del 1,5 por ciento en comparación con el segundo trimestre de 2016. La nota de ISTAT, confirma las previsiones publicadas el 16 de agosto. Por tanto se puede afirmar que Italia ha crecido de forma continua durante los diez trimestres anteriores, es decir, desde los primeros tres meses de 2015. La tendencia al aumento del PIB en el segundo trimestre de 2017, con un 1,5 por ciento interanual, es la más alta registrada por ISTAT desde hace seis años. De hecho, como se ha señalado con las estimaciones de mediados de agosto, para encontrar un valor tan alto hay que volver al primer trimestre de 2011.

La última revisión al alza llegó de Moody's, agencia que habitualmente ha sido bastante dura con Italia. Sus analistas han subido el crecimiento previsto del PIB transalpino para este año del 0,8 al 1,3 por ciento, sumándose a las recientes revisiones del Banco de Italia (1,4 por ciento), Fondo Monetario Internacional (1,3 por ciento), OCDE (1 por ciento) y de la patronal Confindustria (1,3 por ciento). El Gobierno de Paolo Gentiloni, que en abril había indicado un objetivo del 1,1 por ciento, también ha actualizado la cifra al 1,5% en el Documento de Economía y Finanzas. Sin embargo, la recuperación de la economía va más allá de las previsiones ya que en cualquier caso, incluso si el crecimiento se parara en el último trimestre de 2017, Italia ya ha adquirido un progreso del PIB del 1,2 por

ciento en lo que va de año, un nivel que hace meses parecía inalcanzable. El resultado "regala" a las arcas vacías del Estado italiano buenos recursos para cuadrar las cuentas de los Presupuestos para 2017. De hecho, las previsiones de Moody's indican un aumento del PIB de poco menos de 8.000 millones de euros. Si se considera que la carga tributaria media en Italia roza el 39 por ciento, el Ministerio de Hacienda italiano se encontraría con 3.000 millones de euros adicionales. Los analistas de la agencia de rating, de todas formas, subrayan los riesgos, relacionados con el reforzamiento del euro, para una economía -como la transalpina- dependiente de las exportaciones.

Además del PIB, hay más datos que indican como, después de tanto tiempo, la economía italiana está cambiando de rumbo. En septiembre se ha conocido también a través del ISTAT que la confianza empresarial recuperó, en agosto, el nivel de hace 10 años, un progreso parecido al de los consumidores. Los dos índices aumentaron en este mes a 107 y 106,9 puntos. El incremento del indicador relativo al clima de confianza empresarial fue de 1,4 respecto al mes anterior. Por su parte, la confianza entre los consumidores creció 3,9 puntos en comparación con julio, con una mejoría en todos los componentes, tanto económicos como personales, presentes y futuros. Mientras tanto el balance de percepciones concernientes a las expectativas sobre el desempleo descendió de 37,1 a 32,3. En el mismo mes el índice de confianza económica elaborado por la Comisión Europea creció en Italia unos 3,6 puntos, el avance más grande de la eurozona. El titular de Economía Pier Carlo Padoan lo celebró así en su cuenta de Twitter: "Datos sobre la confianza muy positivos. Nos animan a seguir en el camino elegido hasta convertir la recuperación en crecimiento estructural".

Siguen siendo positivos los datos sobre producción industrial en Italia que en julio ha aumentado el 4,4% con respecto al mismo mes de 2016 (+0,1% con respecto a junio de 2017) y desde agosto del año pasado refleja un ritmo constante de crecimiento, con la excepción de enero de 2017. Los incrementos se han producido en los subsectores de maquinaria industrial (+5,9% de subida en un año), y de los automóviles (+9,1% en un año). Figuran en negativo la fabricación de instrumentos electrónicos y ordenadores. El Ministro de Industria ha atribuido estos buenos datos al programa del gobierno "Industria 4.0. Para el Primer Ministro estos datos eran impensables hace solo dos años. Desde fuera de Italia, el "Financial Times" ha manifestado que en Italia ya está en marcha la recuperación económica.

En cuanto a la facturación industrial, en julio, el dato muestra una leve caída con respecto a junio (-0,3%). Los pedidos registran, sin embargo un modesto aumento, del 0,2%. En términos interanuales, la facturación industrial ha aumentado el 3,8% y los pedidos un 10,1%. Arrastra las

subidas el mercado exterior tanto en la facturación (+2,3% en un mes, +7,1% en un año) como en los pedidos (+6,4% en un mes, +16,2% en un año). El mercado interior, sin embargo, refleja para la facturación una disminución del 1,7% en un mes y del 2,2% en un año y en el caso de los pedidos, disminuyen el 4,2% en un mes y aumentan el 6,2% en un año.

Peores son los datos sobre evasión fiscal, ya que según el último informe de la Comisión Europea la brecha entre los ingresos previstos de IVA y lo realmente recaudado ha sido de 35.000 millones de euros en 2015, el más alto de toda la UE en valor absoluto, aunque la situación ha mejorado: en 2014, la brecha era de 38.000 millones y en 2011 de 41.000 millones.

Ante estos datos, el gobierno ha anunciado que tiene intención de volver a incluir medidas de lucha contra la evasión fiscal en la ley de presupuestos para 2018. Maria Elena Boschi, subsecretaria de la Presidencia del Consejo de Ministros, ha elogiado los resultados obtenidos recientemente: 11.000 millones cuando gobernaba Monti, para después aumentar hasta los 15.000 millones en 2015, los 19.000 millones en 2016, hasta superar los 20.000 como se estima para 2017. Maria Elena Boschi, que fue ministra de Reformas Institucionales en el Gobierno de Matteo Renzi, ha hablado también de extender el proceso de regulación fiscal y de insistir en la factura electrónica. El ejecutivo estaría, por tanto, dispuesto a hacer aflorar el dinero negro ofreciendo ventajas fiscales.

Por último, según el Índice de Competitividad Global que calcula el Foro Económico Mundial, Italia sube un escalón en la clasificación de los países más competitivos y se sitúa en su mejor puntuación. Figure en el puesto número 43 entre los 137 países de la lista. Mejora el mercado de bienes y los estudios superiores y la formación. Por el contrario, "no obstante las recientes reformas, el mercado de trabajo y los mercados financieros siguen siendo puntos débiles. Según la organización helvética, en Italia mejoran la eficiencia del mercado de bienes (puesto número 60), y la educación superior y la formación (puesto 41). Se mantienen los puntos fuertes italianos en la capacidad de innovación (puesto 323), sofisticación de las empresas (25) y en las infraestructuras (27). A pesar de que Italia mejora un escalón en la clasificación sigue estando entre los últimos del G7 y a mucha distancia de los grandes europeos. Desde el Tesoro han hecho notar los aspectos metodológicos por los que estos estudios tienen que ser contextualizados y en concreto se subraya el peso de las opiniones en la clasificación, que alcanza el 60%. En particular, tres de los cuatro pilares del análisis en los que Italia figura en peor situación se basan principalmente en encuestas de opinión. Y la muestra a la que se suministra el cuestionario, por otro lado, es muy pequeña. Sobre 1.000 encuestas enviadas, se recibe alrededor del 8 o 10%.

Situación social

Mejora el panorama de las contrataciones. El saldo resultante entre nuevos contratos activados y contratos finalizados en un año ha resultado positivo en 571.000 desde julio de 2016, según el Observatorio del Instituto Nacional de Previsión Social. De este total, 18.000 son indefinidos, 52.000 de aprendizaje y 501.000 temporales. El gobierno tiene intención de incluir en la ley de presupuestos nuevas bonificaciones a la contratación indefinida de jóvenes.

Según ha explicado el Ministro de Trabajo, Giuliano Poletti, en la Cámara de Diputados, la intención del gobierno es la de introducir en la Ley de Presupuestos una reducción del 50% en las cotizaciones para la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años. El Ministro ha explicado también que están considerando que el Anticipo de Pensión Social (préstamo bancario sin costes para el pensionista), pase a ser una medida estructural.

Entre las medidas previstas, está la de incentivar las contrataciones de jóvenes, sobre todo los "desalentados" y los que viven en el Sur, ofreciendo a las empresas una serie de descuentos. Que, en caso de aprendizaje queden ser de hasta seis años.

El denominado "paquete empleo" que el Gobierno pretende introducir en la próxima Ley de presupuestos, también gracias a los fondos europeos podría costar mucho menos de lo previsto, poco más de quinientos mil millones de euros para el año 2018.

Los ejes portantes son cuatro:

- Bonificación de las cotizaciones para los menores de 29 años
- Refinanciación de la Garantía Juvenil
- Refinanciación del denominado "bonus Sud"
- Aprendizaje incentivado

La medida principal sigue siendo la reducción permanente en la mitad de las cotizaciones durante tres años para las empresas que ofrezcan un "contrato con tutela creciente" (el que antes se denominaba "contrato por tiempo indeterminado") a jóvenes menores de 29 años. La idea de subir la edad a 32 años no está totalmente descartada, pero es cada vez menos probable, puesto que debe ser autorizada por Bruselas.

Gracias al "bonus sud" se garantiza una bonificación al 100% durante un año (hasta un máximo de 8.060 euros) a las empresas del "Mezzogiorno" que contraten como fijos a menores de 24 años o desempleados con más de seis meses como demandantes de empleo.

En cuanto al aprendizaje, se prevé bajar el coste total para la empresa al 17% (contra el 40% general).

PAISES BAJOS

PUNTOS MÁS DESTACABLES DEL ACUERDO GUBERNAMENTAL PARA LA LEGISLATURA 2017-2021⁹

El acuerdo de coalición Rutte III después de 209 días de formación está listo. Intenta unir dos mundos políticos totalmente diferentes. Los partidos LiberalVVD, Demócrata Cristiano CDA, Demócratas D66 y Unión Cristiana CU no tenían otra opción.

El acuerdo de legislatura de Rutte III es el más largo de la historia. Con 68 páginas numeradas no parece el más extenso, pero cuenta con más de 40.000 palabras por lo que es un poco más largo que el Acuerdo Púrpura II de 1998 que contaba 97 páginas numeradas.

El mercado de trabajo es el tema que tiene una mayor atención en el Acuerdo Rutte III, el 15 por ciento del texto. El estado de bienestar ocupa el segundo lugar seguido por el tema de la inmigración y la integración.

A continuación se detallan los puntos más importantes de este acuerdo de coalición en Agricultura y Medio Ambiente, Migración e Integración Hacer Trabajo Educación Física Medicina Seguridad y la ética Ley exterior y de defensa financiera Movilidad política de Infraestructura y Agricultura y la Alimentación de gas de extracción Deportes.

Clima y energía

Más de lo que Europa exige. Es sorprendentemente ambicioso, la política energética forme parte del acuerdo gubernamental. En el año 2030 las emisiones deben ser casi la mitad menos que en el año 1990. El 49 por ciento, para ser exactos. Es más de lo que Europa está reclamando actualmente. El almacenamiento de CO2 es la segunda gran operación del nuevo gobierno para deshacerse de los gases de efecto invernadero. También se ha dado un primer paso en la liberación "eficiencia energética" de las viviendas para que no dependan del gas. El gobierno pretende liberar entre 30.000 y 50.000 viviendas al año.

Para las emisiones de gases de efecto invernadero mediante la reducción de la mitad en Holanda a gran escala en las fábricas de la industria pesada, el gobierno ha recibido muchas críticas a sus planes por las limitaciones que implicarían "En realidad estás colgando una especie de capucha por encima de la industria. Hay formas más inteligentes", dicen las asociaciones empresariales.

⁹ Fuente: NRC Haldelsblad, 12.10.2017

Migración e integración

Se prevén requisitos más estrictos para los recién llegados. El gobierno quiere estimular la acogida de personas en su propia región de origen, limitando así el flujo de migrantes a Europa. Según el nuevo gabinete, los solicitantes de asilo ya no tendrán acceso a asistencia legal. Quien haya sido deportado de forma permanente tiene que salir de los Países Bajos más rápido. Para los que no lo hagan, se ponen en marcha Centros de acogida nacionales. Los que puedan permanecer en el país no tendrán un acceso inmediato al estado de bienestar.

Cuidado y prestaciones para los ancianos

Al igual que en el gobierno anterior (Rutte II), atención médica especializada, salud mental, atención de enfermería y atención sanitaria de barrio estarán sujetas a un techo de gastos. Además, el gobierno hará más restrictiva la compra de medicamentos. No sólo la gente pagará más por sus medicamentos, sino que el Ministerio de Salud, Bienestar y Deporte también quiere endurecer la compra de drogas. A veces, el ministerio debe decidir no reembolsar medicamentos caros para pacientes específicos.

Las aseguradoras de salud mantienen su papel de árbitro en los cuidados de salud. Esto, a pesar de la opinión muy en contra de los partidos PVV de Wilders y el Partido Socialista SP.

El Gabinete Rutte III quiere poner freno a los costes sanitarios. Mucho dependerá de las cualidades negociadoras del nuevo ministro.

Mercado de trabajo

Principales reformas laborales: el mercado de trabajo está de nuevo en movimiento. Por lo tanto, el despido se hace más fácil y la tasa de despido de las personas que han sido empleados durante mucho tiempo se reducirá.

Por otra parte, los empleados con un contrato temporal, desde el primer día tendrán derecho a indemnización por despido. Ahora es sólo a partir de los dos años.

Los trabajadores autónomos sin personal pueden seguir haciendo "una elección consciente" para asegurarse o ahorrar para su jubilación. Finalmente, el gobierno quiere reformar el sistema de pensiones de manera que tenga largo alcance.

Educación

Los maestros obtienen más. La educación primaria y secundaria está luchando con una creciente escasez de maestros. Para el aumento del salario de los maestros de la escuela primaria, 270 millones adicionales serán liberados cada año. Además, hay 450 millones de euros para reducir la carga de trabajo.

La prueba de cálculo para la educación secundaria introducida en 2013 ya debe tener lugar en el año escolar 2019-2020 y dará paso a una alternativa.

El gobierno quiere luchar contra las "desigualdades". Habrá más "amplias clases- puente" para los niños que quieren aplazar su elección final del tipo de escuela. Y "escuelas intermedias" para la transición gradual de la escuela primaria a la escuela secundaria. También hay experimentos con las siguientes clases en un nivel de escuela superior. El gobierno quiere más rendimiento en la educación superior y menos limitaciones de admisión.

La educación recibe 1,9 mil millones, pero los principales problemas se están haciendo a pesar de ello más críticos. Por ejemplo, la palabra "escasez de maestros" no aparece en el acuerdo de coalición ni una sola vez.

Asuntos médicos y éticos

Selección del género en embriones. Los padres que corren el riesgo de transmitir una enfermedad hereditaria muy grave a sus hijos tienen la oportunidad de elegir entre dar a luz a un niño o una niña en un tratamiento de FIV.

Hay un estudio científico del grupo de personas que posiblemente harían uso de una "Ley de Vida Completada". Además, el acuerdo gubernamental sigue las conclusiones de la Comisión de Investigación-Vida Completada, que el año pasado dirigió Paul Schnabel, y escribió que la ley actual de la eutanasia (2002) podría ser interpretada de manera mucho más extensa.

Seguridad y derecho

Más seguridad policial y cibernética. El nuevo gabinete endurecerá las penas para cualquiera que intente socavar el estado de derecho, de alguna manera. A los simpatizantes sirios, por ejemplo, que se unieron al Estado Islámico ISIS, se LES podrá procesar más fácilmente.

En el futuro, los inmigrantes deben tener que optar sobre su nacionalidad. Los Inmigrantes de primera generación podrán conservar todavía dos nacionalidades.

El gobierno quiere que las compañías se hagan responsables de la seguridad del software que venden. Algunos fabricantes de software no actualizan su antiguo software con el tiempo, lo que puede hacer que las computadoras sean vulnerables a los hackers o al malware.

Extranjero y Defensa

Más dinero para Defensa. Después de la educación, la defensa es la segunda que obtiene más recursos. El gasto ascenderá a más de 1.500 millones de euros al año en 2021 en los próximos años.

En lugar de la actual Estrategia de Seguridad Internacional, el nuevo gabinete desea formular una nueva estrategia de seguridad combinada en la que, además de las amenazas externas, se incluyan amenazas internas como el terrorismo. El Acuerdo del Gobierno subraya además que cualquier nueva misión debe ser "amplia" y "suficiente".

También se presta atención al conflicto en el Oriente Medio y se quiere que los partidos de la coalición busquen una forma alternativa de cooperación entre la Unión Europea y Turquía en lugar de la plena adhesión de Turquía a la UE.

Además, en virtud del acuerdo gubernamental, el gobierno debe reforzar la vigilancia relacionada con la UE en los presupuestos nacionales.

Política financiera

Rutte III está aprovechando el espacio creado en el Gabinete Rutte II. El enorme superávit presupuestario encontrado por el nuevo gabinete no está siendo abordado, pero para el futuro esto supone un riesgo en el presupuesto. Tasas mínimas para los trabajadores autónomos e independientes sin personal (zzper's) e indemnización por despido para los trabajadores flexibles. Cargas más altas para las empresas y control las empresas - buzones de correo. Más dinero para la educación y la cooperación para el desarrollo. Y una serie de medidas fiscales medioambientales "verdes" bajo el lema de "quien contamina paga".

Bajo Rutte III, la tasa del IVA sube del 6 por ciento al 9 por ciento. Una "amplia coalición" de partidos de izquierda y patronales de la industria se opone al aumento de la tasa de IVA reducido (para alimentos y productos básicos).

Rutte III viene con muchos planes fiscales, desde dos tramos en impuestos a la renta hasta "impuestos climáticos" y cerco a los paraísos fiscales. Esto impone altas exigencias a la Administración Tributaria, que ya es difícil.

Rutte III quiere hacer algo con respecto a las bajas tarifas por hora y a la mala posición negociadora de los trabajadores autónomos sin personal. Es por ello que el acuerdo gubernamental ha incluido un salario mínimo para los trabajadores autónomos, que debe ser entre 15 y 18 euros por hora. Los economistas se preguntan cómo se va a hacer esto en la práctica.

Movilidad e Infraestructura

Dos mil millones para la movilidad, con objeto de crear más competencia en el tráfico ferroviario. A partir de 2030 sólo se pueden vender vehículos nuevos que no contengan emisiones. Se introduce un impuesto para el tráfico de mercancías. Habrá más competencia en el sistema ferroviario al aumentar el número de servicios que pueden ser licitados públicamente.

Habrán un total de 2 mil millones de euros disponibles para las inversiones ferroviarias, viarias y marítimas durante los próximos tres años.

El gobierno está investigando la introducción de una tasa sobre aviones ruidosos y transportes contaminantes. Si esto no es suficiente, se cobrará un recargo en los billetes para cada pasajero que salga de un aeropuerto holandés.

Agricultura y Seguridad Alimentaria

Más dinero para los ganaderos porcinos y para la Autoridad Holandesa de Alimentos y Mercancías NVWA. El dinero está disponible para las provincias donde hay tanto ganado que esto entraña riesgos de salud para los residentes.

Para dar a los agricultores una posición más fuerte en relación, por ejemplo, con los supermercados, las normas de competencia se relajan, por lo que los agricultores pueden colocar sus productos más fácilmente. Además, la Autoridad de Mercado y Consumidor (ACM) se asegurará de que los agricultores obtengan precios más altos para productos donde, por ejemplo, los productores de alimentos formulan demandas especiales y legales.

Extracción de gas

La extracción de gas se reduce al mínimo. La extracción de gas disminuye paso a paso a lo largo de todo el período legislativo, pasando de 21.600 millones de m³ anuales a alrededor de 20.000 millones. Eso no es mucho

tiempo como esperaba el norte del país. Las expectativas eran altas, pero ha habido reducciones estructurales. Sin embargo, habrá un fondo público de daños con el cual se pagarán las reclamaciones. La provincia de Groninga juega un papel importante en la transición energética. Se supone que Groninga será el lugar donde se utilizarán nuevas fuentes de energía, incluyendo un nuevo fondo regional que representa el 2,5 por ciento de los ingresos de gas natural.

Cultura

Dinero adicional para el arte. El sector cultural está respondiendo positivamente a la parte cultural del acuerdo gubernamental. El nuevo gobierno ha reexaminado el valor del arte, e invierte en él, de acuerdo con las organizaciones interesadas.

Habrá 25 millones de euros para la cultura en 2018. La cantidad aumentará a 50 millones en 2019. Y a partir de 2020 habrá 80 millones de contribuciones estructurales para las artes en el próximo período de gabinete.

Deporte

El deporte ha salido de la formación como uno de los ganadores. El deporte recibirá muchos millones en los próximos años, tanto para los mejores atletas como para el desarrollo de nuevos talentos. También habrá más dinero para los grandes eventos.

PAÍSES BAJOS REFUERZA SU POSICIÓN COMO LA ECONOMÍA MÁS COMPETITIVA DE LA UE¹⁰

Los Países Bajos consolidan su cuarto lugar en el ranking de las economías más competitivas del mundo este año. Con una mejor puntuación que en 2016, los Países Bajos conservan la posición de economía más competitiva de la Unión Europea. En todo el mundo, sólo Suiza, Singapur y los EE.UU. están todavía en los Países Bajos. Esto es evidenciado por el ranking anual líder del Informe de Competitividad Global preparado por el Foro Económico Mundial.

Ministro Kamp, Asuntos Económicos: "Es una buena noticia que Holanda sea la economía más competitiva de la Unión Europea por segundo año consecutivo. Nuestra infraestructura y función gubernamental permanecen de acuerdo con el informe de clase mundial. El WEF también señala que la

¹⁰ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Economía, 27.09.2017

capacidad holandesa de innovación ha mejorado significativamente. Este excelente resultado se debe a los esfuerzos de nuestros empresarios e instituciones de conocimiento con el apoyo de los gobiernos. La política seguida ha desempeñado un papel importante en la mejora de la competitividad. El ranking también muestra que otros países de Asia, por ejemplo, no son silenciosos y están desarrollando cada vez más nodos innovadores. Por lo tanto, tendremos que seguir invirtiendo en privado en innovación para mantener y fortalecer nuestra posición competitiva".

Desafíos

En el futuro también, necesitamos encontrar una respuesta a los nuevos desafíos que nos llegan. La búsqueda de personal adecuadamente capacitado determinará cada vez más el ritmo del crecimiento económico futuro. Por ejemplo, el Pacto de Tecnología invierte en Los Países Bajos en un mejor mercado de trabajo y en su economía del conocimiento.

Esto es necesario porque las economías emergentes en Asia cambian el campo de juego internacional. Estos países desarrollan su economía del conocimiento a un ritmo elevado y, por lo tanto, aumentan la competencia por los Países Bajos.

Sin embargo, el ranking actual muestra que los Países Bajos tienen una buena posición inicial para afrontar esta competencia.

Los Países Bajos forman parte de los diez primeros

Los Países Bajos han permanecido ininterrumpidos entre los diez primeros de las economías más competitivas del mundo desde 2005. El gobierno se fijó la ambición de anclar y fortalecer la posición de los Países Bajos en las cinco principales economías más competitivas. Con un punto fortalecido cuatro en el índice, esa ambición es re-realizada. La lista completa consta de 137 países.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Economía

Según el viceprimer ministro Mateusz Morawiecki, en el tercer trimestre del año **las inversiones crecieron entre un 4% y un 5%** y el 4º trimestre van a crecer entre un 8% y un 9%. En 2018, la economía podría mantener esta dinámica o incluso superarla. En 2017, el crecimiento de la economía polaca será superior al 3,6%, según Morawiecki.

Según los datos publicados por la GUS (Oficina Central de Estadísticas), en agosto el **sector de la construcción y montaje** creció un 23.5% en tasa anual respecto a un +19.8% registrado en julio. Paralelamente, las ventas minoristas aumentan un 6,9% en tasa interanual tras un aumento de un 6,8% el mes anterior. Julio fue el tercer mes consecutivo con déficit en el intercambio comercial de Polonia. Y no será el último a pesar de un fuerte incremento de las exportaciones.

En julio, las **exportaciones polacas** en euros aumentaron un 10,7% en tasa interanual, mientras que el mes anterior el incremento registrado fue del 8,7%. Paralelamente, la dinámica de las exportaciones en el tercer trimestre ha crecido respecto al trimestre anterior. Al mismo tiempo, en julio las importaciones aumentaron un 12,5% en tasa interanual (+15% en junio). A pesar de ello, el valor de las importaciones superó en 547 millones de euros el valor de las exportaciones.

En septiembre **Moody's revisó al alza su anterior previsión de crecimiento para Polonia** porque, según explica, le han sorprendido positivamente los resultados de la economía polaca en el 2º trimestre del año cuando el PIB creció un 3,9% en tasa interanual así como los buenos resultados fiscales. Después de julio los presupuestos generales registraron un superávit de 2.400 millones de zlotys (unos 571 millones de €). A juicio de Moody's, la buena coyuntura continuará en lo que queda de año. Los principales impulsos proceden del consumo, la aportación de las inversiones es más moderada ya que en el segundo trimestre del año apenas crecieron un 0,8%.

Presupuesto público

“El gasto social del estado crecerá hasta situarse en 75.000 millones de zlotys mientras que aún hace un par de años, bajo el anterior gobierno, estaba en 19.000 millones”, dijo ayer el viceprimer ministro Mateusz Morawiecki después de que el gobierno aceptara su **proyecto de presupuestos generales** para 2018. Morawiecki, al igual que la primera

ministra Beata Szydlo, subraya que es un proyecto pro-social e inclusivo, facilitando la participación social de las familias que viven en pobreza. El gasto en pensiones de invalidez y de jubilación va a aumentar en 14.000 millones, debido en parte a la inminente reducción de la edad de jubilación y a al aumento de las pensiones en un 2,7%. El gasto en el programa 500+ y otras prestaciones destinadas a la familia crecerán en 2.100 millones de zlotys.

El presupuesto asignará unos 1.100 millones para aumentar los salarios del profesorado y otros 500 millones para mejorar los salarios de jueces. Las fuerzas de seguridad recibirán aumentos salariales que suman 560 millones. Pero el gasto destinado a las administraciones públicas va a reducirse en comparación con 2017, por lo que, por ejemplo, los salarios de los funcionarios de las oficinas de delegados del gobierno (voivodas) solo crecerán 8 décimas y los del resto de funcionarios solo el 1,4%. El techo del déficit de los presupuestos del estado será de 41.400 millones, y el del conjunto de las AA.PP. de 50.000 millones, el 2,7% del PIB. La deuda del sector de los gobiernos locales y del Gobierno central se situará en total en el 54,2% del PIB (2017: 53,8%).

Según los datos más recientes, a finales de **agosto los ingresos del Estado ascendían a 235.000 millones de zlotys** (unos 55.952 millones de €) y los gastos a 230.100 millones (unos 54.786 millones de €). La recaudación de impuestos alcanza los 208.890 millones de zlotys (unos 49.736 millones de €), un aumento del 15,5% en tasa interanual, con lo que ya se ha alcanzado un 70% de los ingresos previstos para todo el ejercicio. Los expertos comentan que el resultado también se debe a que los gastos han sido excepcionalmente bajos y no llegan a alcanzar el 60% previsto para todo el año. A la vista del crecimiento cada vez más dinámico de la producción industrial y del sector de la construcción así como de las ventas minoristas, el segundo semestre podría cerrar con resultados incluso mejores. Los economistas pronostican para el tercer trimestre un crecimiento del PIB entre el 4,5 y el 4,7%. En el actual trimestre además se observa un importante repunte de las inversiones, lo que apunta a un crecimiento más equilibrado.

Seguridad social

Próximamente, el Gobierno remitirá al parlamento un **proyecto de ley sobre planes de pensiones capitalizadas de los trabajadores (PPK)** mientras que la reforma de los OFE, que convertiría los fondos de pensiones abiertos (OFE) en el tercer pilar del sistema de pensiones, anunciada en repetidas ocasiones por el viceprimer ministro Mateusz Morawiecki, de momento continua suspendida. La ley de los PPK supone que las empresas tendrán que crear planes capitalizados para las pensiones de jubilación de sus trabajadores ingresando a ese fondo cuotas

iguales a cargo del trabajador y por parte de la empresa y correspondientes al menos al 3,5% del salario. El trabajador podrá renunciar a tener un plan de capital. Los que los tengan, podrán cobrar el dinero acumulado cuando se jubilen o antes, por ejemplo, para adquirir una vivienda.

La congelada reforma de los OFE suponía que un 25% del dinero acumulado en esos fondos pasaría a formar parte del Fondo de Reserva Demográfica y el restante 75% se quedaría en las cuentas individuales de los futuros pensionistas, el denominado tercer pilar.

Políticas sociales

Los recientes datos publicados por GUS apuntan que **en julio pasado nacieron 35.000 niños, un 11% más que hace un año**. “Eso rebate a todos los que decían que nuestro programa 500+ no impulsa la natalidad. Además de la buena situación en el mercado laboral, es llamativo que el incremento de la cifra de nacimientos se hizo notar a partir de noviembre pasado, es decir, al cabo de varios meses desde la entrada en vigor del programa”, ha declarado la ministra de Familia y Trabajo, Elzbieta Rafalska. La prensa informa que está mejorando la situación económica de matrimonios con tres o más hijos. La diferencia entre sus ingresos y la media nacional disminuyó en un 10,7% en 2016, informa GUS.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El **salario medio polaco** sigue estando 640 euros por debajo del salario medio alemán. Según el instituto sindical ETUI la diferencia de salarios en Europa occidental y oriental sigue siendo considerable incluso tomando en consideración las diferencias del poder adquisitivo y es incluso superior si se tiene en cuenta factores como la estructura de la economía, la formación de los trabajadores, etc. En puesto de trabajo equivalente un alemán gana 669 euros más que un polaco. El instituto analizó salarios en 11 estados de la región oriental europea. Los salarios en Lituania son los que presentan menor diferencia, mientras que los de Rumanía son los más bajos en comparación con el resto de los países europeos.

Migraciones

En 2017 **Polonia aportará 50 millones de euros a la Iniciativa de Apoyo Económico del Banco Europeo de Inversiones**, ha comunicado el ministerio de Finanzas. Esta iniciativa quiere paliar las consecuencias de la crisis migratoria y el titular del departamento, Mateusz Morawiecki, ha subrayado que Polonia quiere ofrecer apoyo directamente en el lugar de las crisis. Polonia está entre los primeros países comunitarios que han declarado su apoyo al BEI.

La **nueva Ley de Extranjería** permitirá controlar la entrada de trabajadores extranjeros a Polonia. Podrán fijarse techos para los permisos de residencia y de trabajo, lo que sobre todo afectará a los ciudadanos ucranianos. Hace unos días fue remitido al Sejm un proyecto de ley que permitirá al ministro del Interior Mariusz Blaszczak fijar límites anuales para los permisos de residencia y trabajo. Los límites se anunciarán mediante una disposición administrativa, después de haber consultado a los ministros de Trabajo y Desarrollo. Podrán imponerse diferentes límites en función de la región, la profesión y del sector en el que opere la empresa que quiera contratar a un extranjero.

A juicio de los autores del proyecto, la nueva ley permitirá proteger al mercado polaco contra los fenómenos indeseados, como por ejemplo. "el empleo excesivo en ciertas profesiones eliminando de ellas a los ciudadanos polacos". Los techos de empleo y de residencia, no solo afectarán a quienes vengán a Polonia por su propia cuenta en busca de un trabajo, sino también a quienes sean desplazados por sus empresas. Los principales afectados serán los ciudadanos ucranianos. El año pasado, las oficinas provinciales de empleo registraron un total de 1.200.000 ofertas legales de contratación y fueron concedidos un total de 100.000 permisos de trabajo. La nueva ley introducirá la categoría de los trabajadores con cualificaciones para profesiones de difícil ocupación sin especificar de cuales se trata. Transcurridos cuatro años de residencia legal en el país, estos trabajadores podrán solicitar una residencia permanente.

El **presidente de Polonia se reunió en septiembre con representantes de la diáspora polaca** en Kazakstán y entregó condecoraciones polacas a varias personas. Unos 34.000 ciudadanos de Kazakstán declaran tener raíces polacas. Principalmente se trata de ciudadanos polacos deportados por la URSS en 1936, y sus descendientes. Entre 15.000 y 20.000 descendientes polacos declaran estar dispuestos a trasladarse a Polonia. El gobierno no ha organizado este año ninguna acción de repatriación, la última operación con un total de 153 participantes tuvo lugar en diciembre de 2016. La primavera pasada el presidente dudó firmó una reforma de ley de repatriación. El mayor cambio consiste en que ahora es el estado, y ya no los gobiernos locales, el encargado de prestar asistencia a los repatriados.

Europa

En el ámbito económico, el **presidente de la Comisión Europa en su discurso del estado de la Unión** ha presentado al menos seis propuestas importantes, de las que dos podrían ser aceptables para el gobierno polaco, mientras que las otras cuatro pueden ser conflictivas. Una de las propuestas de Juncker, reforzar la eurozona, podría resultar

perjudicial para Polonia al incluir el presupuesto de la eurozona en el presupuesto general comunitario, lo que podría ser considerado como un gesto hacia los países contribuyentes netos que no están dispuestos a ingresar más dinero. Por otro lado, ya no quedarían más recursos para los países que no pertenecen a la eurozona. Aunque esto último podría evitarse entrando en la Zona Euro, no parece probable por parte del gobierno polaco del PIS.

Otra propuesta conflictiva para el gobierno polaco sería que las decisiones sobre el IVA, las bases imponibles para las empresas y de transacciones financieras se tomaran en la UE por una mayoría cualificada y no por unanimidad.

Por otra parte, la directiva de trabajadores desplazados y el principio del mismo sueldo por el mismo trabajo también resultaría motivo de disputa con el gobierno polaco. Sin embargo, la propuesta consistente en dotar a los gobiernos nacionales de un instrumento contra los consorcios internacionales que ofrecen productos de distinta calidad entre los países occidentales y los orientales de la UE, podría ser bien acogida por Varsovia.

La prensa polaca remite a un estudio del Instituto Bruegel para refutar la afirmación de que los trabajadores desplazados impulsan el dumping social. Sólo una tercera parte de los desplazados proceden de los estados europeos con remuneraciones menores a los países con remuneraciones mayores. Polonia es el país que más trabajadores envía (un 22,7% de todos). Pero en el segundo lugar está Alemania (11,7%) y en el tercer Francia (6,9%). Son sobre todo los estados ricos los que desplazan sus trabajadores a países con un nivel salarial similar (34,4% de todos los desplazamientos). Por lo tanto, el desplazamiento en buena parte se produce entre países con salarios elevados. Así por ejemplo, el 44% de los desplazados que trabajan en Francia proceden de los estados con remuneraciones altas y sólo un 23% de los estados más pobres. En opinión de la prensa europea, este informe también refuta otro mito: la opinión de que los trabajadores desplazados de Europa del Este trabajan por debajo de las tasas establecidas por la legislación de países receptores. Los estudios muestran que los polacos cobran más que el salario mínimo y reciben por término medio 10 euros netos por hora.

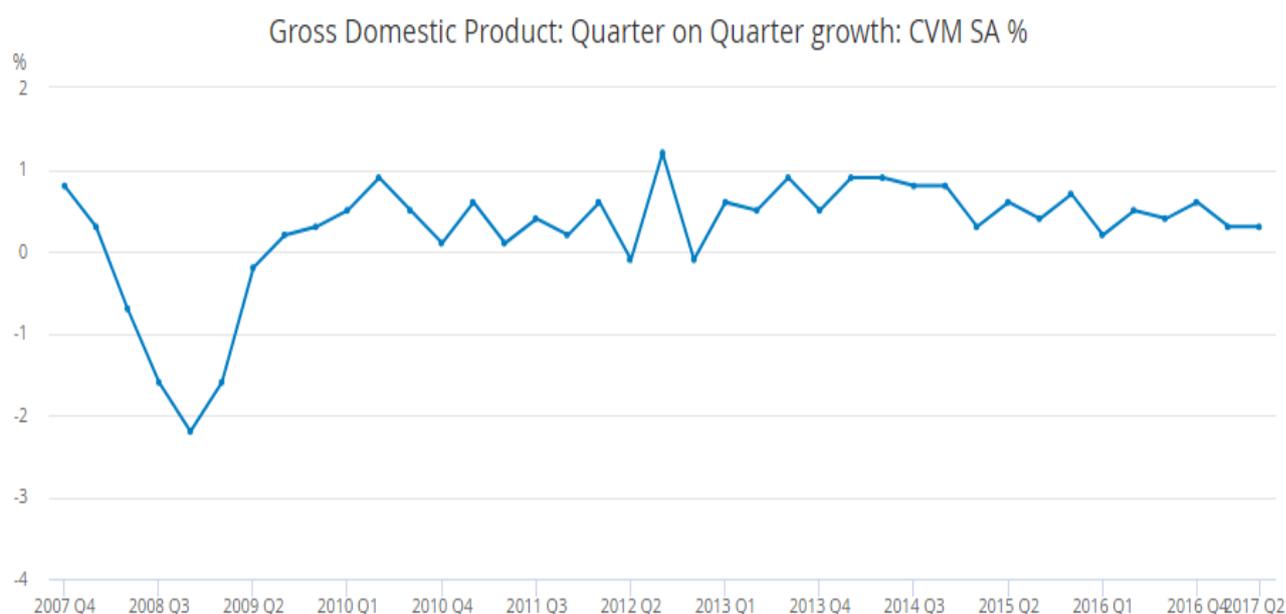
REINO UNIDO

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 de la *Office for National Statistics*. Entre el año 2015 y el 2016 el PIB se incrementó un 1,8%.

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



Fte: *Office for National Statistics*

En el mes de agosto de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** se ha incrementado en una décima, alcanzando el **2,7%**. El aumento de los precios del vestido y los combustibles ha sido el principal factor para la subida del IPC. 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: August 2007 to August 2017



Fte: *Office for National Statistics*

Negociaciones Brexit: Ejecución y resolución de conflictos

El pasado 23 de agosto el Gobierno británico publicó su posición en relación con la ejecución y resolución de conflictos tras el Brexit. La salida de Reino Unido de la UE pondrá fin a la jurisdicción directa del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) por lo que ambas partes necesitan alcanzar un acuerdo sobre cómo las disposiciones, tanto del acuerdo de salida como de una futura relación, deben ser controladas e implantadas y sobre cómo los conflictos surgidos de ellas deben ser resueltos.

Principios Rectores

Reino Unido quiere acordar una salida ordenada y establecer una nueva relación profunda y especial con la UE. En este sentido, Reino Unido ha dejado claro que, con el objetivo de evitar una situación de vacío legal, tanto los ciudadanos como las empresas de ambas partes deberían beneficiarse de un periodo de transición para una implementación suave y ordenada de los nuevos acuerdos, específicamente en aquellas materias en que sea necesario.

Para el diseño de esta nueva relación, los objetivos de Reino Unido son:

- Maximizar la seguridad para empresas e individuos.

- Asegurar que pueden hacer valer sus derechos efectivamente de manera oportuna.
- Respetar la autonomía de los sistemas legales de la UE y Reino Unido a la vez que se retoma el control de sus propias leyes.
- Continuar cumpliendo con sus obligaciones internacionales.

Aplicación de los acuerdos

Reino Unido considera que, en caso de que el Acuerdo de Salida o los acuerdos para una futura relación entre ambas partes susciten derechos u obligaciones para los individuos o las empresas que operen dentro de Reino Unido, a estos se les dará efecto, cuando sea apropiado, a través de una ley nacional. Estos derechos y obligaciones serán ejecutados por los juzgados británicos y en última instancia por el Tribunal Superior de Justicia de Reino Unido. Los individuos y compañías británicas que operen dentro de la UE deberían ser protegidos por la normativa comunitaria y a través de los juzgados de los 27 Miembros de la UE.

Los individuos y empresas, tanto de Reino Unido como de la UE, podrán hacer valer sus derechos y obligaciones dentro de los ordenamientos jurídicos internos de Reino Unido y de la UE, respectivamente. Este sería el caso respecto al Acuerdo de Salida, incluyendo los derechos de los ciudadanos, y de la futura relación.

La terminación de la jurisdicción directa del TJUE sobre Reino Unido no minará los derechos de los individuos ni pondrá en entredicho el compromiso británico con el cumplimiento de sus obligaciones conforme a los acuerdos internacionales.

Resolución de conflictos

El establecimiento de una nueva relación con la UE requerirá un nuevo mecanismo de resolución de conflictos para solventar las discrepancias entre Reino Unido y la UE tanto en materia de interpretación como de aplicación. Es de interés para ambas partes alcanzar un acuerdo en este asunto. Existen varios escenarios en los que pueda derivar una disputa surgida entre Reino Unido y la UE:

- Implementación: una parte considera que la otra no ha implementado el acuerdo de manera apropiada.
- Acciones posteriores: una parte considera que la legislación posterior o las actuaciones ejecutivas o las decisiones de la otra son incompatibles con las obligaciones contraídas en el acuerdo.
- Discrepancias: la forma en que el acuerdo o la legislación que lo regula es interpretada por los respectivos tribunales u organismos

ha diferido en áreas donde las partes acordaron evitar discrepancias.

Los mecanismos para la solución de conflictos son comunes dentro de los acuerdos internacionales. Por ello, Reino Unido deja claro que en dichos acuerdos, incluidos los de la UE con un tercer país, los tribunales de una de las partes no tienen jurisdicción directa sobre los de la otra para resolver las disputas entre ambas. Existen diferentes modelos que podrían ser utilizados para resolver las disputas entre Reino Unido y la UE e incluso se podrían combinar varios de ellos:

- **Un Comité Conjunto:** compuesto por igual número de representantes de cada parte a nivel gubernamental o diplomático. Sus funciones no tendrían por qué restringirse a la solución de conflictos sino que podrían incluir también las de supervisión y control del adecuado funcionamiento del acuerdo así como lidiar con circunstancias no previstas en el mismo.
- **Arbitraje:** Además de los comités conjuntos muchos acuerdos internacionales, en especial aquellos que se centran en la cooperación económica y de comercio, cuentan con modelos de arbitraje como forma de solucionar disputas.
- **Referencia a decisiones del TJUE anteriores al acuerdo:** En los acuerdos entre la UE y terceros países que reproduzcan el mismo lenguaje, cuyo contenido sea idéntico al de la legislación comunitaria, se puede acordar que esos términos sean interpretados y aplicados conforme a cualquier interpretación del TJUE que preceda al acuerdo. En Reino Unido, la Ley de Derogación considerará vinculante la jurisprudencia del TJUE anterior a la salida para asegurar de esta forma una salida suave y ordenada.
- **Referencia a decisiones del TJUE posteriores al acuerdo:** En los acuerdos entre la UE y terceros países, en los que la cooperación se facilita a través de un lenguaje que es idéntico en su contenido a la legislación comunitaria, se puede decidir tomar en consideración las decisiones del TJUE cuando se interpreten dichos conceptos, incluso aunque estas sean posteriores al acuerdo.
- **Provisión para referencias voluntarias al TJUE para la interpretación:** En los acuerdos que utilicen conceptos propios de la legislación comunitaria, uno de los métodos adoptados es hacer referencia a las interpretaciones del TJUE. El resultado de esta mención será una determinación vinculante. Este enfoque se puede aplicar respecto tanto a los modelos de solución de conflictos judiciales como políticos.

- **Soluciones finales:** Se incluye la capacidad de adoptar medidas de salvaguarda para mitigar los efectos negativos por el no cumplimiento por parte de la otra parte así como la opción de suspender todo o una parte del acuerdo. La posibilidad de que la Comisión Europea o el TJUE imponga sanciones imponer sanciones, multas por no cumplir con la normativa europea dentro del sistema legal comunitario sería excepcional.

Conclusión

Los acuerdos de salida y para una futura relación entre Reino Unido y la UE cubrirán una amplia gama de ámbitos de cooperación. Dichos acuerdos deberán fijar de manera clara los términos en que los éstos deben ser implementados y ejecutados en Reino Unido y la UE. Además, deberán establecer un mecanismo para la resolución de conflictos generados por estos acuerdos, lo cuales deben:

- Maximizar la seguridad para empresas e individuos.
- Asegurar que puedan hacer valer sus derechos efectivamente de manera oportuna.
- Respetar la autonomía de los sistemas legales de la UE y Reino Unido a la vez que se retoma el control de sus propias leyes.
- Continuar con el cumplimiento con sus obligaciones internacionales.

No existen precedentes ni obligación en la UE, Reino Unido o el derecho internacional, que exijan que la ejecución o la resolución de disputas de un futuro acuerdo entre Reino Unido y la UE se sometan a la jurisdicción directa del TJUE. Los modelos examinados anteriormente en este documento demuestran que existen numerosas formas para solucionar estos conflictos.

Reino Unido se compromete a negociar de manera constructiva un enfoque para la ejecución y la solución de conflictos que cumpla con los objetivos principales tanto de Reino Unido como de la UE, favoreciendo así el establecimiento de una relación profunda y especial entre ambas partes.

Discurso de Theresa May sobre el establecimiento de la futura relación Reino Unido- UE

El pasado 22 de septiembre la primera ministra británica, Theresa May, pronunció su esperado discurso en el que ha mostrado su postura ante la futura relación de Reino Unido con la UE una vez se produzca su salida de Europa.

May comenzó estableciendo el deseo británico de Reino Unido de abandonar la UE y convertirse en una nación de libre comercio a nivel mundial. Asimismo, señaló que espera que Reino Unido se convierta en el más fuerte socio y amigo para la UE y que, aunque se marchen de la UE, no lo hacen de Europa.

El discurso de May, de marcado tono optimista, planteó que la particular relación de Reino Unido con la UE necesita de un nuevo y específico acuerdo, dejando claro que ninguno de los existentes entre la UE con otros países (Canadá, Suiza, Noruega) resulta adecuado. En este sentido afirmó que llegará un momento en el que la implementación de la nueva relación no sufra escollos.

Las propuestas presentadas por May se ajustan, fundamentalmente, a las adelantadas a los miembros de su Gabinete. Los principales puntos a destacar son:

Establecimiento de un período de transición

Se establecerá un período de tiempo de implementación en el que se permanecería ligado a las reglas comunitarias de manera que ciudadanos y empresarios puedan ir ajustándose a los nuevos acuerdos. May planteó su deseo de mantener el acceso a los mercados europeos durante este período.

El período sería limitado en el tiempo, considerándose una duración de dos años. En este particular May declaró que, por mutuo interés, sería conveniente llegar a un acuerdo lo antes posible.

Situación de los ciudadanos comunitario residentes en Reino Unido

May alabó la contribución de los trabajadores comunitarios al país y manifestó su deseo de que permanezcan en Reino Unido, asegurando que las garantías que se les ofrecen son reales.

En cuanto a la situación tras el Brexit, May señaló que la libre circulación se seguirá respetando durante el período de transición pero, en ese período, se establecerá un sistema de registro para aquellos que lleguen al país.

Compromiso económico

May insistió en que no quiere que los presupuestos de ninguno de los países comunitarios se vean perjudicados durante el período de negociación por lo que Reino Unido contribuirá a los presupuestos

comunitarios hasta 2020, aunque no barajó cantidad alguna (se barajaba 20 millones de euros).

También se continuará con las aportaciones a proyectos que sean beneficiosos para ambas partes, como los relativos a ciencias y seguridad.

Seguridad

Reino Unido mantiene el compromiso incondicional de mantener la seguridad europea con un nuevo tratado, de gran calado, en seguridad y justicia. Además, se compromete a mantener la calidad de la cooperación y valores comunes estableciendo un nuevo marco de trabajo para un acuerdo de seguridad con estrategias audaces.

Relación con Irlanda

May dejó claro que no se van establecer fronteras físicas con Irlanda, insistiendo en el compromiso de proteger el acuerdo del Viernes Santo y la Zona de Circulación Común.

Papel del Tribunal de Justicia Europeo

Los tribunales británicos tendrán en cuenta las decisiones del TJE en aquellas decisiones que afecten a ciudadanos comunitarios.

May señaló, asimismo, que no se puede pretender mantener todas las ventajas del mercado único sin ninguna de las desventajas y que tampoco desea interponerse en el camino de una unificación más profunda en el seno de la UE.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El Gobierno Tudose, proclamado en junio de este año, ya ha empezado, en septiembre, a mostrar señales de crisis, con el cese del Ministro de Defensa y una moción de censura –superada– contra el Ministro de Educación.

A mediados de mes el socialdemócrata Adrian Tutuianu dimitió del cargo de ministro de Defensa a solicitud del primer ministro Mihai Tudose tras unas declaraciones sobre salarios de los dependientes del Ministerio y a partir de las cuales parte de la prensa y la oposición de derecha habían sacado la conclusión de que el Ministerio se encuentra en una situación de déficit y por lo tanto sin dinero para pagar los sueldos de los militares.

El primer ministro reprochó a Tutuianu la comunicación defectuosa: «Hablamos de un elemento importante de seguridad nacional», ha declarado Tudose, «hablamos del ejército de Rumanía, país miembro de la OTAN y en este contexto es inadmisibles transmitir semejante mensaje». Mihai Tudose ha asegurado que el presupuesto del Estado tiene suficiente dinero para el Ministerio de Defensa, al cual se ha asignado un 2% del PIB. Por otra parte, los analistas económicos temen a que el malentendido del Ministerio de Defensa nacional podría ser un síntoma de la verdadera carencia de fondos, a pesar de un crecimiento económico récord. Como Ministro de Defensa ha sido nombrado el exministro de Economía, Mihai Fifor.

En cuanto a la moción simple a través de la cual se pedía la dimisión del ministro de Educación, Liviu Pop, fue rechazada por el Senado. Denominada “Una Rumanía sin educación de calidad es una Rumanía pobre”, la moción fue presentada por las principales formaciones de la oposición, el Partido Nacional Liberal y la Unión Salvad Rumanía. Los firmantes han reprochado al ministro Pop que el año académico 2017-2018 ha empezado sin los manuales de quinto grado y sin autorizaciones de funcionamiento para la mayoría de las escuelas y declaran que la tasa de abandono escolar ha alcanzado un nivel récord. Liviu Pop ha afirmado en el pleno del Senado que realizó un informe sobre las realidades del sistema rumano de enseñanza tal como pidieron de hecho los iniciadores de la moción.

En cuanto a política internacional, se señala la visita del Presidente Klaus Iohannis a Estados Unidos con motivo de su participación en la sesión de la Asamblea General de la ONU. En el discurso pronunciado en el pleno de

la Asamblea, en Nueva York, el jefe del Estado rumano ha destacado que hace falta reforzar e incrementar la eficiencia de la ONU con miras a hacer frente a los desafíos actuales. Rumanía, ha dicho el presidente, aplaude la reforma de los mecanismos de la ONU en la lucha contra el terrorismo y las gestiones de esta organización para hacer de esta lucha un elemento clave de su agenda de prevención. Iohannis ha abogado a favor de la necesidad de crear un tribunal internacional contra el terrorismo.

La agenda de Iohannis en los seis días de visita ha estado muy repleta. El jefe del Estado ha participado también en reuniones a alto nivel organizadas por Rumanía junto con otros países y en una serie de reuniones bilaterales con el secretario general de la ONU, con el presidente de la Asamblea General, y con homólogos de otros Estados.

Iohannis también se ha reunido con los rumanos de Philadelphia, a quienes ha rogado que sigan contribuyendo al buen estado de las relaciones entre Rumanía y EE. UU. Ha dicho que el Acuerdo de Asociación Estratégica entre Rumanía y Estados Unidos ha cobrado una nueva dimensión, tras la visita del jefe del Estado a Washington este año.

En otro orden de cosas, la Presidencia y el Gobierno de Bucarest han aplaudido el discurso sobre el futuro de la Unión Europea pronunciado en el Parlamento Europeo de Estrasburgo por el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker. El alto mandatario europeo ha propuesto que la ciudad de Sibiu albergue el próximo 30 de marzo de 2019 una cumbre especial de los líderes de la Unión en que expresen públicamente su unidad después de que el Reino Unido abandonara el bloque comunitario. Jean-Claude Juncker ha anunciado también el lanzamiento de un nuevo instrumento de la Comisión Europea que apoye técnicamente a los estados que todavía no son miembros de la eurozona, incluida Rumanía. Juncker ha dicho que hace falta que el Espacio Schengen se abra de inmediato para Rumanía y para Bulgaria. No en último lugar, ha afirmado que es inaceptable que en Europa haya todavía niños que mueren a causa de enfermedades erradicadas hace mucho tiempo. Los niños de Rumanía o de Italia deben tener acceso a la vacuna contra el sarampión al igual que los niños de los demás países miembros – ha dicho el presidente de la Comisión Europea.

Situación económica

A solicitud del principal partido de oposición de Rumania, el PNL, el primer ministro socialdemócrata, Mihai Tudose, ha presentado en el pleno del Parlamento el estado de la economía de Rumanía. El jefe del Gobierno ha subrayado que este año, Rumanía ha registrado un incremento económico del 5,8%, el mayor alcanzado en Europa en este período, y que las inversiones son mayores en comparación con el año anterior. En el sector

privado ha sido creado un número mayor de puestos de trabajo y todas las medidas adoptadas en plano el ámbito presupuestario y fiscal han tenido en cuenta los compromisos externos de Rumanía, ha añadido Mihai Tudose, mencionando al mismo tiempo que los salarios y las pensiones han aumentado.

Los socialdemócratas declaran han declarado que el actual Gobierno está invirtiendo en el desarrollo y que se asume un programa que ofrece una imagen muy realista acerca de las reformas que se aplicarán en los próximos años. Por otra parte, los representantes de la oposición han impugnado cuestionado la manera en que el Gobierno está gestionando la economía del país. La Oposición declara que la situación económica real no corresponde a los datos presentados por el PSD, y que para enmarcarse en el déficit presupuestario asumido, el Ejecutivo sacrificará una serie de medidas del programa de gobierno.

El Gobierno de Bucarest ha aprobado el primer reajuste del presupuesto para 2017, manteniendo el déficit por debajo del 3% del PIB. El ministro de Finanzas Ionuț Mișa ha puntualizado que la rectificación es positiva en las condiciones en que en el primer semestre, Rumanía ha registrado un crecimiento económico en un 5,8%, mayor de lo previsto inicialmente. Según el Gobierno todas las instituciones públicas tienen los fondos necesarios para cubrir los gastos de funcionamiento. Los Ministerios de Agricultura, de Sanidad, del Interior o de Negocios, Comercio y Empresariado recibirán más fondos. Se han operado recortes en principal en los Ministerios de Desarrollo Regional, de Transportes y de Comunicaciones y Sociedad Informacional. A partir de esta semana ha subido el impuesto especial sobre los carburantes y a partir del próximo 1 de octubre subirá aún más. El Gobierno espera que esta medida aumente los ingresos al presupuesto. Los transportistas están preocupados por la eventual subida de los precios de los carburantes, pero los gobernantes aseguran que ello no va a ocurrir, si el precio del petróleo sigue igual.

Situación social

A finales de mes en Rumanía han tenido lugar acciones de protesta en varias ciudades del país contra la reforma prevista por el Gobierno sobre cotizaciones a la Seguridad Social.

Miles de personas participaron en la manifestación convocada por una de las principales confederaciones sindicales de Rumanía, Cartel Alfa.

El Gobierno y los sindicatos están debatiendo sobre la propuesta del Gobierno de pasar algunas cuotas sociales del empresario al trabajador. Según los sindicatos, así como según algunos expertos, la medida podría reducir el ingreso neto de los empleados en un 20%, lo que anularía

Íntegra o parcialmente los aumentos de salarios aprobados por el Gobierno para algunas categorías de funcionarios públicos.

En la lista de reivindicaciones también figura la ley de los salarios en el sistema público y la ley de diálogo social.

Una delegación compuesta por representantes de la policía, la sanidad, los transportes, la educación y la administración pública ha iniciado una ronda de negociaciones con el Gobierno. Al final de la reunión, el líder de Cartel Alfa, Bogdan Hossu, ha declarado que las autoridades analizarán la propuesta de no pasar las contribuciones sociales del empleador al empleado y que se están buscando soluciones para anular esta medida. Por su parte, el primer ministro Mihai Tudose ha declarado que no ha renunciado a la idea, pero que el Ejecutivo intentará compensar el pago de las contribuciones a través del aumento del salario bruto

Los sindicatos de la sanidad han anunciado que continuarán las protestas y que quieren iniciar una huelga general. También piden eliminar el umbral máximo del 30% para los incentivos y aplicar todos los aumentos para los empleados del sistema sanitario y de asistencia social, a partir del 1 de marzo de 2018.

Los profesores denuncian la escasa financiación de la educación, así como el nivel reducido de los salarios. En su lista de problemas, también figuran la anulación del aumento de los salarios en un 25%, los retrasos en el pago de los salarios, el cálculo incorrecto de los incentivos y el bajo nivel de las pensiones para los empleados del sistema de educación.

SUECIA

INICIATIVAS DEL MINISTERIO DE EMPLEO EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO 2018¹¹

El Gobierno opina que todos los que puedan trabajar, deberían trabajar y contribuir al bienestar común. Por eso, en el proyecto de presupuesto, el Gobierno está invirtiendo en el fortalecimiento de las medidas del mercado laboral y la integración de los recién llegados. El Gobierno está reformando el sistema de empleo subsidiado e introduciendo una nueva medida de apoyo uniforme: "trabajos introductorios". El Gobierno también está fortaleciendo los esfuerzos para una vida laboral sostenible mediante el establecimiento de una nueva agencia para concienciar sobre el ambiente de trabajo y la asignación de fondos para el desarrollo de métodos para combatir la competencia desleal.¹²

Además, el Gobierno está invirtiendo en medidas para continuar creando un sistema de recepción sostenible y asegurar la integración efectiva de los inmigrantes recién llegados. Los caminos hacia el empleo se verán reforzados a través de un nuevo marco regulatorio para *Arbetsförmedlingen*¹³ (el servicio público de empleo sueco) sobre la integración de los recién llegados y la introducción de una obligación de educación y formación.

El proyecto de presupuesto para 2018 se basa en un acuerdo entre el Gobierno y el Partido de Izquierda y se presentó el 22 de septiembre de 2018.

Integración de los recién llegados

Los mismos requisitos para los recién llegados que para los demás solicitantes de empleo

La integración de los inmigrantes recién llegados en la vida laboral y en la sociedad sueca debe ser más efectiva. Por lo tanto, una nueva normativa para su integración en la vida laboral y la sociedad sueca entrará en vigor el **1 de enero de 2018**. Los cambios normativos armonizarán la normativa de dicha integración con las regulaciones que se aplican a otros solicitantes de empleo.

¹¹ Fuente: Gobierno sueco, Ministerio de Empleo.

¹² Gobierno sueco, Ministerio de Empleo. <http://www.government.se/articles/2017/09/ministry-of-employment-initiatives-in-the-budget-bill-for-2018/>

¹³ Arbetsförmedlingen. <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/Espanol-spanska.html>

Esta armonización significará que será eliminado el derecho a un plan de introducción y reemplazado por una referencia a un programa de política del mercado laboral, que presentará un sistema proporcional de medidas para los recién llegados correspondiente a lo que actualmente se aplica a otros solicitantes de empleo, y el procesamiento del beneficio de introducción se trasladará de *Arbetsförmedlingen* a *Försäkringskassan* (la agencia sueca de seguro social).¹⁴

Obligación de educación y formación para recién llegados

A partir del **1 de enero de 2018**, el Gobierno introducirá requisitos más estrictos para que todas las personas desempleadas que se consideran necesitadas de educación y capacitación perciban la capacitación ofrecida en la política del mercado laboral. El Gobierno también introduce una obligación de educación y capacitación para los inmigrantes recién llegados. La obligación de educación y capacitación significa que todos los inmigrantes recién llegados involucrados en las medidas de introducción de *Arbetsförmedlingen* y que se consideran necesitados de educación y capacitación para encontrar un trabajo, pueden recibir instrucciones para solicitar y llevar a cabo la educación y la capacitación.

La obligación de educación y formación deja en claro la responsabilidad del individuo, en el marco de su introducción, de obtener las habilidades necesarias para adaptarse a un trabajo o para tomar parte en las medidas de política del mercado laboral o continuar estudiando.

El Gobierno considera que los municipios deben recibir fondos para satisfacer mejor las necesidades de educación y capacitación de los inmigrantes recién llegados y, por lo tanto, tiene la intención de aumentar la compensación estándar para la recepción de los inmigrantes recién llegados en 2018. Este financiamiento adicional asciende a 301 millones de coronas (SEK)¹⁵ en 2018, 467 millones en 2019 y 378 millones de SEK a partir de 2020.

Capacitación laboral mejorada como medida dentro del programa de introducción

En relación con la introducción de las nuevas normas para la integración el **1 de enero de 2018**, el Gobierno quiere ofrecer una capacitación laboral mejorada disponible para los participantes en el programa de introducción también. En el presupuesto de otoño, se asignaron 54 millones de coronas

¹⁴ Försäkringskassan (en español). <https://www.forsakringskassan.se/sprak/spanska>

¹⁵ € = 9,5951 SEK. 18.10.2017. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

para 2018, 39 millones para 2019 y 36 millones, a partir de 2020, para mejorar la capacitación laboral.

Aumento de los recursos para la información cívica dentro de las medidas tempranas

La información sobre cómo funciona la sociedad sueca es crucial para quienes recién llegan a Suecia. Es importante que los solicitantes de asilo reciban información lo más rápido posible sobre los principios básicos del sistema sueco, la igualdad de género y lo que se aplica con respecto a los derechos y obligaciones del individuo. Por lo tanto, el Gobierno propone que los fondos para las medidas tempranas se incrementen en 39 millones de coronas en 2018, 39 millones en 2019 y 38 millones de coronas en 2020.

Aumento en fondos de promoción para programas de "vías rápidas"

El Gobierno quiere que los inmigrantes recién llegados a Suecia encuentren rápidamente un trabajo que sea relevante para la educación y la experiencia del individuo. Al mismo tiempo, hay escasez de mano de obra en muchos sectores. Estos sectores están recibiendo ayuda para encontrar las habilidades que necesitan gracias a la cooperación entre *Arbetsförmedlingen*, la parte social y la industria en "vías rápidas".

Para aumentar los recursos para el trabajo de las partes sociales en los programas de "vías rápidas", el Gobierno propone que los fondos para medidas especiales de promoción y desarrollo se incrementen en 20 millones de coronas en 2018 y 35 millones de coronas en 2019.

Mercado laboral

El objetivo del Gobierno es que Suecia tenga la tasa de desempleo más baja en la Unión Europea en 2020. Según el Gobierno, el mercado laboral sueco se está desarrollando con fuerza. El número de personas en el empleo ha aumentado en más de 200.000 desde que este Gobierno entró, en 2014, y el desempleo juvenil está en su nivel más bajo desde 2003. Las reformas del Gobierno han contribuido a un fuerte crecimiento, un rápido aumento del empleo y una disminución del desempleo y esto continuará en 2018. En 2018, se espera que el desempleo sea inferior al 6 por ciento.

Trabajos introductorios: apoyo al empleo más simple y eficaz

El empleo subsidiado es una manera eficiente de hacer que las personas con vínculos más débiles con el mercado laboral entren en el trabajo. Para que este apoyo funcione de manera efectiva, debe adaptarse a las

necesidades de los solicitantes de empleo y empleadores. Por lo tanto, el Gobierno propone que se fusionen y simplifiquen las formas actuales de apoyo al empleo. Cinco formas de apoyo se convertirán en una sola: *trabajos introductorios*.

Esta reforma hará que el procesamiento sea más sencillo y elimine las diferencias innecesarias. También habrá menos administración para los empleadores. Los *trabajos introductorios* brindan un apoyo más efectivo para quienes tienen las mayores necesidades. Este apoyo se puede combinar de manera flexible con la educación y la capacitación. Al mismo tiempo, los techos para el apoyo y los trabajos introductorios se armonizarán en un salario bruto de 20.000 coronas al mes, lo que representa un aumento considerable en comparación con la ayuda que se reemplaza. Los programas como los nuevos *trabajos de inicio* y los *trabajos adicionales* permanecerán en vigor.

Incremento gradual del techo de los subsidios salariales

Desde que el Gobierno asumió el poder, se está trabajando para elevar el techo de los subsidios salariales. El primer aumento se introdujo a principios de año. En el proyecto de presupuesto para 2018, se propone que el techo de los subsidios salariales se incremente aún más. El Gobierno tiene la intención de elevar el techo actual de 17.100 coronas al mes a 18.300 coronas. En 2019 el techo se elevará a 19.100 y se elevará a 20.000 en 2020. Esta es la misma cantidad que los techos que se perciben para las otras medidas laborales como los *trabajos introductorios*, los *trabajos adicionales* y los nuevos *trabajos de inicio*. La propuesta también incluye un aumento correspondiente para trabajos en un empleo protegido con empleadores del sector público.

500 millones de coronas para los municipios y las diputaciones provinciales

Los *trabajos adicionales* (o trabajos extras) han otorgado a los municipios, las diputaciones provinciales y los proveedores privados de atención médica y social la oportunidad de obtener un recurso adicional para apoyar sus actividades. Las personas desempleadas de larga duración y los inmigrantes recién llegados también pueden ser empleados en ciertas actividades culturales, deportivas y sociales. Para alentar aún más a los municipios y diputaciones provinciales a emplear desempleados de larga duración e inmigrantes recién llegados, el Gobierno asigna un apoyo municipal especial de 500 millones de coronas en el presupuesto de otoño para apoyar a aquellos que tienen una gran responsabilidad al contratar personas más alejadas del mercado laboral.

Fondo de seguro de desempleo más seguro

El Gobierno está mejorando aún más la protección de las personas que se quedan sin trabajo. En el proyecto de presupuesto, el Gobierno destina fondos para reducir el número de días "calificatorios"¹⁶ iniciales en el seguro de desempleo de siete a seis días. El Gobierno asigna 30 millones de coronas en el proyecto de presupuesto para 2018, seguido de 60 millones para 2019 y 2020, respectivamente.

Aumento de fondos para Samhall – empleos protegidos

*Samhall*¹⁷ tiene un papel importante en el empleo de las personas con discapacidades y que no pueden encontrar trabajo de otra manera o con otras medidas. El Gobierno tiene la intención de aumentar los fondos para la compañía para mejorar la posibilidad de cumplir con el mandato de la política del mercado laboral y crear más transiciones al empleo fuera de la empresa, y aumentar la cantidad de empleos en el sector de empleos protegidos.

El apoyo aumentado¹⁸ a la actividad para los jóvenes con discapacidades se suprimirá

Actualmente hay una forma de apoyo que permite a los jóvenes con discapacidades recibir un mayor apoyo a las actividades si han participado en un programa por un cierto período de tiempo. Este aumento en la compensación después de más tiempo en el programa se desvía de otros sistemas de compensación y corre el riesgo de alargar el período de desempleo. La evaluación del Gobierno es que esto no es adecuado para el propósito. Por ello, el Gobierno propone que el aumento del apoyo a la actividad para jóvenes con discapacidad se elimine gradualmente al no otorgar este derecho a un mayor apoyo a la actividad de las personas nuevas una vez que se haya implementado el cambio.

Préstamos para lecciones de conducir

Para mejorar las oportunidades de ingresar al mercado laboral, el Gobierno pretende introducir la posibilidad de contratar un préstamo para lecciones de conducir para una licencia de conducir de categoría B.¹⁹ El préstamo financiará lecciones de conducir en escuelas de conducir aprobadas y está destinado en la primera fase para ciertas personas desempleadas entre 18 y 47 años de edad. Para ayudar a mejorar las tasas de finalización de la educación secundaria superior, el Gobierno

¹⁶"Qualifying days"

¹⁷ Samhall. <https://samhall.se/in-english/>

¹⁸ Increased Activity Support.

¹⁹ Driving license in Sweden. https://en.wikipedia.org/wiki/Driving_licence_in_Sweden

propone, en la segunda fase, ampliar la oportunidad en 2019 para incluir a las personas de 19 a 20 años que hayan completado su educación secundaria superior.

Vida laboral

[Nueva agencia de entorno laboral se ubica en Gävle](#)

Para fortalecer los esfuerzos en el entorno laboral a nivel nacional e internacional, el Gobierno ha decidido establecer una nueva agencia para el conocimiento del entorno laboral. El mandato de la nueva agencia será recopilar y difundir el conocimiento sobre el entorno de trabajo. La agencia también evaluará y analizará la política del mercado laboral, se centrará en cuestiones de salud ocupacional y apoyará al Gobierno en los esfuerzos internacionales en materia de trabajo. La nueva agencia estará operativa el 1 de junio de 2018 y se ubicará en la ciudad de *Gävle*.

SEGURIDAD SOCIAL



FINLANDIA

LA REFORMA SANITARIA Y SOCIAL "SOTE"²⁰

El Gobierno de *Juha Sipilä* ha sido acosado por disputas y debates sobre la reforma del sistema de salud y asistencia social de Finlandia. La reforma, llamada "SOTE" (por su abreviación en finlandés) involucra a nuevas autoridades regionales para supervisar los servicios y un papel más importante para los proveedores privados.²¹

La semana del 16 de octubre, el modelo de apertura de servicios a proveedores privados pasó al escrutinio parlamentario, y hubo grandes problemas de desacuerdo entre el partido del Centro y el partido de la Coalición Nacional (NCP)²², dos de los socios de gobierno. Las prolongadas negociaciones previas a un eventual acuerdo supuestamente tensaron las relaciones entre los dos grupos parlamentarios al borde del colapso.

No obstante, ambos grupos parlamentarios anunciaron, el 19 de octubre, que habían llegado a un compromiso largamente anticipado sobre una ley para aumentar la libertad de elección de los clientes sobre los proveedores de servicios de salud y sociales.

Antti Kaikkonen, presidente del Grupo Parlamentario del Centro, estimó que es probable que los grupos parlamentarios gobernantes deban seguir trabajando en la reforma y recordó que los expertos y otras partes interesadas están dispuestos a comentar el compromiso en los próximos días y semanas. "*El proyecto de ley no está completamente sin problemas*", dijo, resumiendo los sentimientos de sus compañeros de partido. "*Es por eso que exigimos que los comentarios se tomen en consideración y que se hagan revisiones si es necesario*".

El principal argumento en las negociaciones fue la elegibilidad de los cupones de servicio²³.

La Coalición Nacional exigía un "*derecho subjetivo*" a los clientes para solicitar cupones de servicio, si prefieren obtener los servicios sociales y atención médica que necesitan de un proveedor de servicios alternativo. El Centro, por otro lado, estaba preocupado de que tales derechos expansivos permitirían a los proveedores de servicios privados acaparar

²⁰ Fuente: Helsinki Times, YLE News – Uutiset, Gobierno de Finlandia, Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud.

²¹ Este tema ha sido tratado en AIS 190, de mayo 2015, pag. 61.

²² Yle News-Uutiset .19.10.2017.
https://yle.fi/uutiset/osasto/news/thursdays_papers_government_crisis_sexual_harassment_and_winter_cycling/9890688

²³ Service Vouchers.

una parte excesiva del mercado. El compromiso prescribe que los gobiernos regionales están obligados a presentar los cupones de servicio, pero solo los ofrecen a los clientes que cumplen con ciertos criterios.

Los cupones de servicio deben presentarse por etapas y los cupones para los procedimientos quirúrgicos no urgentes se otorgarán a partir de principios de 2022 y los cupones por los servicios prestados por los centros de atención médica a partir de principios de 2020.

El periódico *Kauppalehti* informó, el 19 de octubre, que la propuesta revisada para aumentar la libertad de elección de los clientes ofrecerá a los proveedores privados de servicios sociales y de atención de la salud el acceso a un mercado de aproximadamente 5.750 millones de euros.²⁴

El nuevo proyecto de ley sobre la Ley de Libertad de elección de proveedor de servicios de sanidad y sociales, en finlandés, se publicó en el sitio web de la reforma del gobierno regional, salud y servicios sociales el 19 de octubre. El proyecto de ley se enviará para su consulta a las autoridades competentes a finales de **octubre y noviembre**.²⁵

Una propuesta del Gobierno para la Ley de Libertad de Elección se presentará al Parlamento en **febrero y marzo de 2018**. Está previsto que la Ley entre en vigor el **1 de enero de 2020**, cuando las nuevas regiones se hagan cargo de la organización de los servicios sociales y de salud. De acuerdo con el proyecto de ley, las oportunidades del cliente para elegir sus servicios de salud y sociales se extenderán por etapas durante 2020-2022. Los clientes podrían, más ampliamente que hoy, elegir un proveedor de servicios público o privado.

El proyecto de ley incluye los cambios que la Comisión de Derecho Constitucional del Parlamento requirió en la primavera, así como las pautas y notas explicativas del grupo de trabajo ministerial de reformas del Gobierno.

Crítica sobre la atención sanitaria – los últimos pasos en los planes de reforma del servicio social y de atención médica del Gobierno

Parte de las reformas del servicio social y la asistencia sanitaria del Gobierno incluyen planes para reformar la forma en que el país responde a las necesidades de los ciudadanos. Las noticias sobre el tema han aparecido nuevamente, tras aprobarse el Proyecto de Ley sobre la Libre

²⁴Helsinki Times. 20.10.17. <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/politics/15090-centre-and-national-coalition-reach-compromise-on-freedom-of-choice.html>

²⁵ Ministry of Social Affairs and Health. http://stm.fi/en/artikkeli/-/asset_publisher/valinnanvapauslain-luonnos-on-valmis

Elección de proveedores de la sanidad y los servicios sociales, el 19 de octubre.

Desde la oposición dicen que los planes no simplificarán las cadenas de servicio, sino que las harán más complicadas. Mientras, el Gobierno dice que los finlandeses podrán elegir sus propios centros de servicios personales cuando el nuevo sistema se implemente en octubre de 2020.

Las diferencias no son sólo entre la oposición y el Partido del Centro, el cual está muy en pro de la reforma del SOTE, ya que el Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL²⁶) dice lo mismo, concentrándose en los cupones de servicio planificados. *"Las regiones rurales deberán mantenerse dispuestas a ofrecer servicios, incluso si se cubren principalmente con cupones de servicio, lo que significa que estos centros tendrían una capacidad doble"*, dice el jefe de THL, *Juhani Eskola*.²⁷ *"Es probable que este nuevo cambio genere más costes, no menos"*.

De acuerdo con los nuevos planes, las personas podrán elegir entre centros de salud públicos, privados o de tercer sector. Para 2022 todos los centros de salud finlandeses incluirían servicios especializados y personal en al menos las áreas de medicina interna, geriatría y enfermedades oculares.

Ahora viene una ronda de consulta para la propuesta renovada, pero las reacciones inmediatas muestran que es poco probable que sea el paso final de esta la reforma.

Breve descripción sobre el fondo de la reforma sanitaria y social "SOTE"

La semana que empezó el 16 de octubre de 2017, el Gobierno pasó por un "fuerte temporal" y se hablaba de una crisis y sobre un "posible colapso" del Gobierno. No sería la primera vez que hubiera una crisis del Gobierno por la reforma del "SOTE", ya la hubo en 2016 y en 2014.

Los políticos finlandeses han estado hablando de 'Sote' durante años, pero pocas personas comunes comprenden lo que quieren decir. La abreviatura se refiere a los términos finlandeses para la atención médica y social y la "saga" de reformar esos servicios. Aquí se explica en breve lo que está en juego.

Actualmente, Finlandia organiza la asistencia sanitaria y social a través de sus 295 municipios (excluida la provincia autónoma de archipiélago de

²⁶ THL – National Institute for Health and Welfare. <https://www.thl.fi/en/web/thlfi-en>

²⁷ Profesor Juhani Eskola.

http://www.who.int/immunization/sage/members/bio_eskola/en/#

Åland), que se encargan de proporcionar servicios de atención a los residentes. Son más municipios que los 290 que dispone Suecia para servir casi el doble de la población y parece una forma relativamente ineficiente para administrar la salud y la asistencia social.²⁸

Las Estadísticas de Finlandia estima que para el año 2030, aproximadamente el 26 % de la población tendrá más de 65 años, en comparación con un poco menos del 20% actual. Como las personas mayores usan más servicios de salud y asistencia social, la necesidad de una reforma pronto se agudizará.

Los últimos tres primeros ministros han tratado de impulsar la reforma 'sote', pero el Gobierno actual ha avanzado más que sus predecesores.

Regeneración regional

El modelo del Gobierno transfiere la responsabilidad de estos servicios a **18 autoridades regionales elegidas**, el establecimiento de las cuales es un objetivo largamente acariciado del predominantemente rural Partido del Centro, del Primer Ministro, *Juha Sipilä*.

Los expertos sugirieron que el nuevo sistema sería más eficiente con cuatro o cinco organismos regionales, pero que la reforma debería aportar un máximo de 12. El Partido del Centro, que se espera dominará las elecciones en las 18 autoridades establecidas por su propuesta, se aferró a la capa más amplia del gobierno regional.

Al mismo tiempo, la propuesta contempla la "libertad de elección" para los pacientes, que podrán elegir entre una variedad de proveedores (públicos y privados) para su atención en **2019**. Esta libertad de elección ha sido un objetivo largamente acariciado del Partido Nacional de la Coalición que es pro mercado y de centro derecha, que tiene la cartera del Ministro de Finanzas en gobierno actual.

Los defensores señalan a la vecina Suecia como un ejemplo de reforma de salud y asistencia social que produce servicios mejorados. La idea es que los proveedores privados busquen eficiencias y recorten los costes más rápido que los organismos públicos, ahorrando así el dinero de los contribuyentes, incluso si algunos terminan como ganancias para las empresas privadas. Los parlamentarios opositores de la izquierda expresaron su escepticismo sobre este efecto, señalando que en Suecia los costes totales han aumentado después de las reformas.

28

Yle

News-Uutiset.

20.03.2017.

https://yle.fi/uutiset/osasto/news/yle_news_explains_what_is_sote/9516700

Los altos funcionarios públicos de los ministerios encargados de implementar la propuesta han sugerido que la introducción de la libertad de elección para **2019** podría resultar demasiado desafiante. Otros expertos afirmaron que, de acuerdo con la propuesta, los proveedores privados podrán canalizar a los pacientes, hacerse cargo de los jóvenes y sanos y transmitirles a aquellos que necesitan cuidados especializados caros para que su tratamiento sea financiado por el sector público.

FRANCIA

4º DICTAMEN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE LAS PENSIONES. UN INFORME INUTIL

Con la 4ª edición del informe del Comité de seguimiento de las pensiones (CSR) se plantea, una vez más, la cuestión de la conducción del sistema de pensiones francés, del que hay que recordar que representa la cuarta parte del gasto público. Las proyecciones del Consejo de orientación de las pensiones (COR) de junio pasado ya sembraron cierta confusión con sus perspectivas mucho más sombrías que las de 2016 y que hicieron que los responsables políticos declarasen que las pensiones estaban a salvo.

En este nuevo opus, el Comité llama al Gobierno a actuar para que el sistema recobre el equilibrio, mientras que su dictamen anterior concluía, el año pasado, con estas palabras: "Estas evoluciones pueden fortalecer la confianza global en el sistema, que sin duda es más sólido hoy financieramente y no menos equitativo, de lo que a menudo piensan los franceses". ¿Durante cuánto tiempo van a ignorar el necesario retraso de la edad legal de jubilación a los 65 años el Comité de seguimiento de las pensiones (CSR), el Consejo de orientación de las pensiones (COR) y el Gobierno?

El 13 de julio, el Comité de seguimiento de las pensiones publicó su dictamen anual. En las tres ediciones anteriores, el Comité no formuló ninguna recomendación, pero en esta última, teniendo en cuenta las nuevas proyecciones del COR, ha finalizado su informe de la manera siguiente:

"En virtud de las disposiciones del decreto de 20 de junio de 2014, el Comité recomienda al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el sistema recobre una trayectoria equilibrada. Sin embargo, el Comité no hace ninguna recomendación concreta sobre calendario, que depende de los diversos arbitrajes que recaen en el Gobierno."

Una llamada al orden que fue ampliamente anticipada por el Gobierno desde la publicación de las perspectivas financieras del COR, el 20 de junio pasado, que dejan entrever que el sistema de pensiones francés va a permanecer en números rojos de manera duradera.

Por ello, este 4.º informe ha sido poco comentado por el Primer ministro, Edouard Philippe, quien, en un comunicado de prensa indica: "El primer ministro recuerda que el Gobierno iniciará la reforma del sistema de pensiones para hacerlo más justo y transparente y, al mismo tiempo, preservar su equilibrio financiero.

Por lo que respecta al seguimiento que piensa dar a la recomendación del CSR, el Gobierno informará al Parlamento en el ámbito del proyecto de ley relativo a la Financiación de la Seguridad Social para 2018”.

Cabe recordar que el CSR fue instituido por la reforma de las pensiones de 2014, presentada por el Gobierno de Jean-Marc Ayrault, que defendió la ministra de Asuntos Sociales, Marisol Touraine. El sitio de Internet de la dirección de la Seguridad Social explica que “para restaurar la confianza de los franceses en las pensiones, la ley de 20 de enero de 2014 ha creado un dispositivo de *pilotaje* destinado a garantizar, a largo plazo, el respeto de los objetivos de equilibrio financiero y de justicia del sistema de pensiones. El Comité de seguimiento de las pensiones se sitúa en el centro de este mecanismo”.

En la práctica, antes del 15 de julio este Comité entrega cada año su dictamen sobre el respeto de los objetivos de equidad y de sostenibilidad del sistema de pensiones, teniendo en cuenta los análisis del Consejo de orientación de las pensiones (COR) y después de consultar con un jurado ciudadano. Si considera que el sistema se aleja de sus objetivos de modo significativo, el Comité de Seguimiento de las pensiones transmite recomendaciones públicas al Gobierno, al Parlamento y a los distintos regímenes de jubilación.

Pero si se estudian detalladamente los consejos preconizados por el CSR dirigido por cinco expertos del sistema de pensiones francés, se constata que las recomendaciones están tan equilibradas que son inoperantes y reenvían, la mayoría de las veces, a la pericia del COR.

¿El alargamiento de la esperanza de vida? Podría justificar medidas destinadas a restablecer la equidad entre las generaciones respecto a la duración de la jubilación. Pero el Comité agrega que “sin embargo, esta perspectiva no es urgente ya que los aumentos de la edad de la jubilación pueden surtir efectos transitorios sensibles sobre la tasa de paro.”

¿El deterioro del saldo anunciado? El Comité sugiere que “una sobre indexación de las pensiones permitiría realizar ahorros rápidamente y repercutiría en los años siguientes. No obstante, podría plantear dificultades de aceptación en el momento del aumento de la CSG (contribución social generalizada).”

¿Otras medidas de ahorro? El Comité no va a revisarlas, y principalmente la supresión de las categorías activas de la función pública. Pero agrega que “por el contrario, en el caso de ciertas categorías de afiliados existen ventajas particulares cuyo mantenimiento no está necesariamente justificado.”

¿Los beneficios de la tasa de empleo de los séniors? “El ejemplo de países extranjeros muestra que esta tasa está vinculada a diversos factores y no únicamente a medidas relacionadas con la edad de jubilación. Tal y como ya existía en otros tiempos, acciones concertadas con los interlocutores sociales pueden facilitar la adaptación del mundo del trabajo al aumento de la edad media de los activos.”

¿El futuro del Fondo de reserva de las pensiones? “En la actualidad, las perspectivas están mal definidas puesto que este Fondo dispone de fondos previstos, en su origen, para ayudar a superar la curva demográfica.”

¿La gran dependencia del sistema de las pensiones del crecimiento y la importancia de mejorar la transparencia del sistema? “El Comité no ha iniciado una reflexión concreta sobre las diversas opciones posibles de reforma. Esta reflexión habría sido tanto más delicada cuanto que no ignora las dificultades reales de los cambios importantes.”

Total, nada en concreto. Pero el informe se detiene en varios debates metodológicos hasta el punto de que nos preguntamos sobre la utilidad de un proceso que conduce a un comité a pronunciarse sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones basado en indicadores que él mismo estima discutibles.

Así, toda la primera parte, titulada “Objetivo de permanencia financiera del sistema de pensiones” retoma ampliamente el tema del saldo de los regímenes de jubilación, proyectado según las distintas hipótesis del COR para los próximos 25 años. En esta parte, un largo desarrollo metodológico está consagrado a los convenios seleccionados para proyectar el equilibrio financiero del sistema de pensiones, del que no sale gran cosa si no es que las perspectivas demográficas pasan al segundo plano, ya que el CSR prefiere detenerse en las hipótesis relativas a la función pública que han sido revisadas.

Lo que conduce al CSR a esta conclusión sorprendente: “La degradación del saldo del sistema de pensiones sería así, en parte, la contrapartida de los ahorros presupuestarios. Más concretamente, tales hipótesis comportan para el Estado y las colectividades ganancias netas importantes sobre la masa salarial pero, a cotizaciones constantes, generan una necesidad de financiación de los regímenes concernidos y, por lo tanto, de la totalidad del sistema. Al final, la operación beneficia al presupuesto del Estado y de las colectividades, que financian estas cotizaciones, pero se muestra como una necesidad de financiación de las pensiones (con el convenio del COR). En resumen, el CSR quiere decir que si el Estado y las colectividades locales contratan cada vez más funcionarios, sus presupuestos serían cada vez más deficitarios, pero la

situación financiera de sus cajas de jubilación mejoraría gracias a las cuotas abonadas.

La segunda y la tercera parte retoman los objetivos del sistema de pensiones respecto de la cuantía de las pensiones y del trato justo entre jubilados. Estos dos pasajes vuelven sobre los inconvenientes de los indicadores que se han seleccionado. Así, explican que la justicia va a medirse mediante la tasa de sustitución, pero que ésta no es un buen indicador; explican que la tasa de cotización es un mal indicador pues no significa necesariamente que hay una diferencia de esfuerzo contributivo, pero se refiere a los trabajos del COR relativos a la tasa de cotización (que muestra que, a pesar de todo, existe una diferencia); finalmente, se explica que existe convergencia de las edades medias de jubilación pero que el acuerdo sobre las pensiones complementarias, con haber introducido un *bonus/malus* podría introducir una divergencia, etc.

- ▶ En tercer lugar, el Comité observa que el equilibrio del sistema de pensiones dependerá, a largo plazo, de la evolución de un elemento: la tasa de sustitución, que la diversidad de los regímenes y de sus parámetros convierte en algo difícil de controlar de manera global. De manera simplificada, existen tres grandes modos de cálculo de las pensiones: en anualidades y en función del salario de referencia de los 25 mejores años (para los asalariados del sector privado; la pensión de base con indexación sobre los precios), sobre el último salario –sin contar las primas– (regímenes públicos), y sobre la carrera profesional con la suma de los puntos indexados de manera variable (regímenes complementarios de los asalariados del sector privado y de los regímenes ajustados al mismo, régimen de las profesiones liberales). Se entiende que aunque las armonizaciones realizadas entre los regímenes han sido numerosas, el mantenimiento a largo plazo de niveles próximos a la tasa de sustitución no se podrá garantizar.
- ▶ En efecto, la gran disparidad de las estructuras de los recursos de que disponen los regímenes vuelve inoperante la única comparación de los tipos de cuotas sociales (salariales y patronales). Efectivamente, numerosos regímenes están integrados financieramente en el régimen general o disponen de recursos fiscales, de subvenciones del Estado o de transferencias (especialmente a título de compensación demográfica). Por otra parte, la divergencia de las bases de cotización, particularmente grande por lo que respecta a las profesiones independientes o las funciones públicas (no se tienen en cuenta las primas) crea una segunda dificultad pues un tipo de cuota más alto en un régimen no significa necesariamente un esfuerzo contributivo superior de sus asegurados si este tipo se aplica a una base menor.
- ▶ A partir de ahora, las normas relativas a la edad de jubilación –con excepción de los militares, de las categorías de los activos de la función pública y de los regímenes especiales–, los periodos de cotización y los tipos de la cuota salarial están ampliamente armonizados. Subsisten no obstante diferencias sustanciales en materia de derechos familiares y conyugales. Por su parte, el anexo 1 del informe detalla las normas relativas a las jubilaciones anticipadas en los distintos regímenes. Sin embargo, hay que subrayar que el acuerdo AGIRC-ARRCO (regímenes complementarios de jubilación de los cuadros y asalariados del sector privado) de octubre de 2015, podría contribuir, a largo plazo, al resurgimiento de una diferencia entre la edad efectiva de jubilación entre los sectores público (sedentarios) y privado. Dicho acuerdo, al crear un dispositivo de *bonus/malus* destinado a animar a los asalariados a retrasar la liquidación de su pensión del régimen complementario, podría empujar a parte de dichos asalariados a mantenerse en actividad y así posponer la fecha de liquidación de su pensión del régimen de base (página 46 del informe).

El informe indica que el COR ha efectuado nuevas proyecciones, ya que la parte de primas del caso típico del funcionario de categoría B era más alta de lo que se suponía. Por lo tanto, la diferencia es todavía mayor puesto que, en realidad, sólo cobra el 63% en el sistema público frente al 73% con la normativa del privado. Y el Comité concluye sobre la injusticia que penaliza violentamente a los funcionarios, *olvidando* mencionar que esta cifra se calcula con relación a una remuneración con las primas incluidas, sobre las que los funcionarios no cotizan.

Aun así, a pesar de la diferencia, el Comité no asume la declaración del presidente de la República sobre la uniformización de las normas de cálculo de la pensión y la creación de un sistema universal, y más bien recomienda continuar con los estudios... De paso, el Comité subraya que las pensiones de los asalariados del sector privado también corren el riesgo de disminuir.

La indexación sobre los precios tiene como consecuencia aumentar, de manera acumulativa, año tras año, las diferencias entre los derechos adquiridos y tenidos en cuenta, y las rentas de actividad; estas diferencias son tanto más importantes cuanto que los escenarios económicos son favorables y las rentas de actividad dinámicas.

Teniendo en cuenta las modalidades de cálculo de la tasa de sustitución en el momento de la liquidación (sobre los seis últimos meses de sueldo) esta tasa no es sensible a la indexación de los salarios tenidos en cuenta -contrariamente al sector privado- y, por lo tanto, a los distintos escenarios del COR en materia de evolución de la producción del trabajo.

El pasaje que menos comentarios suscita es el referido a la casi superación del techo de cotización: en 2014 se dijo que para ser sostenible las cotizaciones no deben superar el 28 % del tope anual de la Seguridad Social (PASS); este año, las cotizaciones alcanzan el 28% pero no se realiza ninguna advertencia particular.

Finalmente, las recomendaciones del Comité caen en saco roto. Sus preconizaciones más que prudentes se limitan a acercar los derechos familiares a las pensiones de reversión (cosa que el Tribunal de Cuentas ya había recomendado en otoño pasado en su informe sobre las pensiones de la función pública). Va a haber que *mojarse* un poco más y decir claramente (y lo más rápido posible) que hay que posponer la edad de las jubilación a los 65 años. Si no, va a ser imposible equilibrar las cuentas del sistema de pensiones en los próximos años. Imposible también de alcanzar los objetivos de ahorro del Gobierno.

MARRUECOS

LA CNSS PREPARA SUS NUEVAS FRONTERAS. EL ORGANISMO EN CIFRAS²⁹

204.000 empresas declarantes
3,28 millones de asalariados declarados
518.940 pensiones concedidas
130.9 billones de DH de masa salarial declarada
15,6 billones de DH de cotizaciones
47,2 billones de DH de fondos de reserva
Número de oficina de CNSS: 102

Mantener el rumbo, consolidar los logros y fortalecer la cultura de la empresa. Ese fue el lema de la Convención del personal de la agrupación de empresas de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), que tuvo lugar en Marrakech el fin de semana pasado.

El objetivo era compartir los logros, pero también preparar los recursos para los nuevos desafíos de la Caja, especialmente la cobertura social y médica para los trabajadores por cuenta propia.

Los 500 colaboradores del grupo de empresas tienen como misión es aplicar el Reglamento, la recogida de cotizaciones y el control de los derechos de los asegurados.

El encuentro de Marruecos fue también una ocasión para volver a hablar de los logros y las perspectivas. Desde aquellos años a ahora, el número de asalariados cubiertos ha aumentado del 6% al 7%. Al final del año 2016, había en torno a 3,28 millones de asegurados contra los 3,1 millones del 2015, mientras que la población susceptible de ingreso en el Seguro Obligatorio de Enfermedad (AMO) ha pasado los 6 millones de personas y el montante de las cotizaciones es de 6 billones de DH. *“Es el fruto de los esfuerzos constantes en materia de organización, de control y de sensibilización”*, indican los directivos de la CNSS.

La Dirección de Inspección y Control ha revisado completamente su gobernanza, estableciendo un plazo de 8 años para más mejoras. La Caja, por otro lado, ha procedido a hacer un análisis minucioso de su cartera por sectores, a fin de conocer mejor su objetivo de población y llevar mejor sus campañas de inspección.

²⁹ Fuente: *L’Economiste* 10-10-2017

Su sistema ha sido igualmente ampliado y en la actualidad consta de 102 agencias, sin contar una decena de agencias móviles lanzadas en 2013 y 10 quioscos de proximidad, tres oficinas de enlace, un centro de control médico y una decena de oficinas de recaudación.

La CNSS ha desarrollado su oferta multicanal con el fin de consolidar la virtualización de la relación con sus clientes. Esta virtualización se ha centrado en el concepto de diversificación de los soportes y canales utilizados. Así está el portal *Damancom* cuyo número de empresas afiliadas ha aumentado a 100.000, el centro de llamada *Allodamane*, la web y, muy recientemente, la aplicación de smarphone "Ma CNSS". Otros productos también están en curso, indica **Saïd Ahmidouch**, director general de la Caja.

Pero el proyecto de más envergadura es sin duda la cobertura social y médica de los trabajadores por cuenta propia. Un proyecto que permitirá a una franja importante de la población beneficiarse de una cobertura básica.

Toda la dificultad a nivel de este régimen es la identificación de las personas susceptibles de protección, sobre todo en el caso de aquellas actividades que no están organizadas. Para ello, deberá constituirse la obligación de un intercambio de datos entre la CNSS y los Colegios Profesionales, las Asociaciones, los Sindicatos, las Cámaras de Comercio, de la pesca así como las cooperativas.

Lo mismo para toda la estructura de encuadramiento o del control de los sectores de actividad de los trabajadores independientes. Los ingresos globales serán negociados con cada categoría y fijados por vía reglamentaria, siempre teniendo en cuenta el equilibrio del sistema.

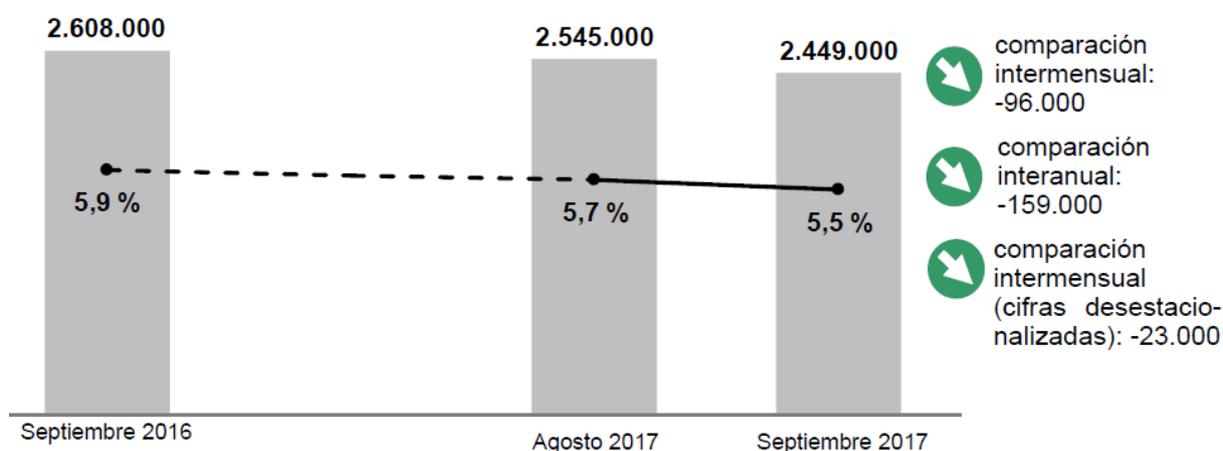


MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN SEPTIEMBRE**

La evolución del mercado laboral sigue siendo muy positiva. La activación del mercado laboral propia de otoño fue más intensa de lo habitual. Se produjo un mayor descenso del desempleo, la ocupación siguió creciendo y la demanda de personal por las empresas aumentó intensamente, acentuó el presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Detlef Scheele, al presentar las cifras mensuales registradas por el mercado laboral en septiembre.

El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en septiembre en 96.000 personas frente al mes anterior (-23.000 parados en términos desestacionalizados). El número total de parados alcanzó la cifra de 2.449.000. En comparación interanual había 159.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se situó en el 5,5% (-0,2%).

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (septiembre de 2017)

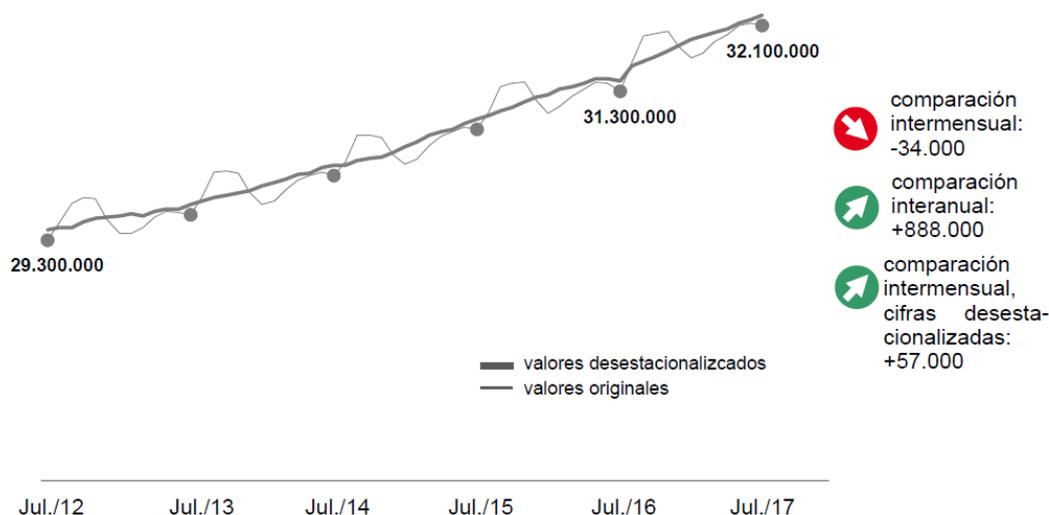
El **subempleo**, que comprende, junto a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 20.000 personas en términos desestacionalizados. En total, se cifró en 3.406.000 el número de personas subempleadas en septiembre, es decir 118.000 menos que hace un año. Con ello, el subempleo registró un descenso mucho menor en comparación interanual que el desempleo, lo que hay que atribuirlo

principalmente a la ampliación de las medidas 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 agosto se registró una cifra de desempleo de 1.600.000 personas y una tasa de desempleo de 3,7%.

Continuó registrando un notorio crecimiento la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó de julio a agosto en 64.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 44.500.000 ocupados, 692.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye ante todo al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación de trabajadores** a la Seguridad Social aumentó de junio a julio en 57.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 32.150.000 personas afiliadas, se registró un aumento de 888.000 personas en comparación interanual. En esta última cifra hay que tener en cuenta que se encuentra sobrevalorada ya que el valor del año pasado resultó menor (según estimaciones en unos 120.000) debido a errores cometidos en el procesamiento de datos.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN, (julio de 2017)



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En septiembre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 773.000 puestos de trabajo vacantes, 86.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 11.000 en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de

demanda de mano de obra, alcanzó en junio los 244 puntos, creciendo 4 puntos frente a agosto y 24 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

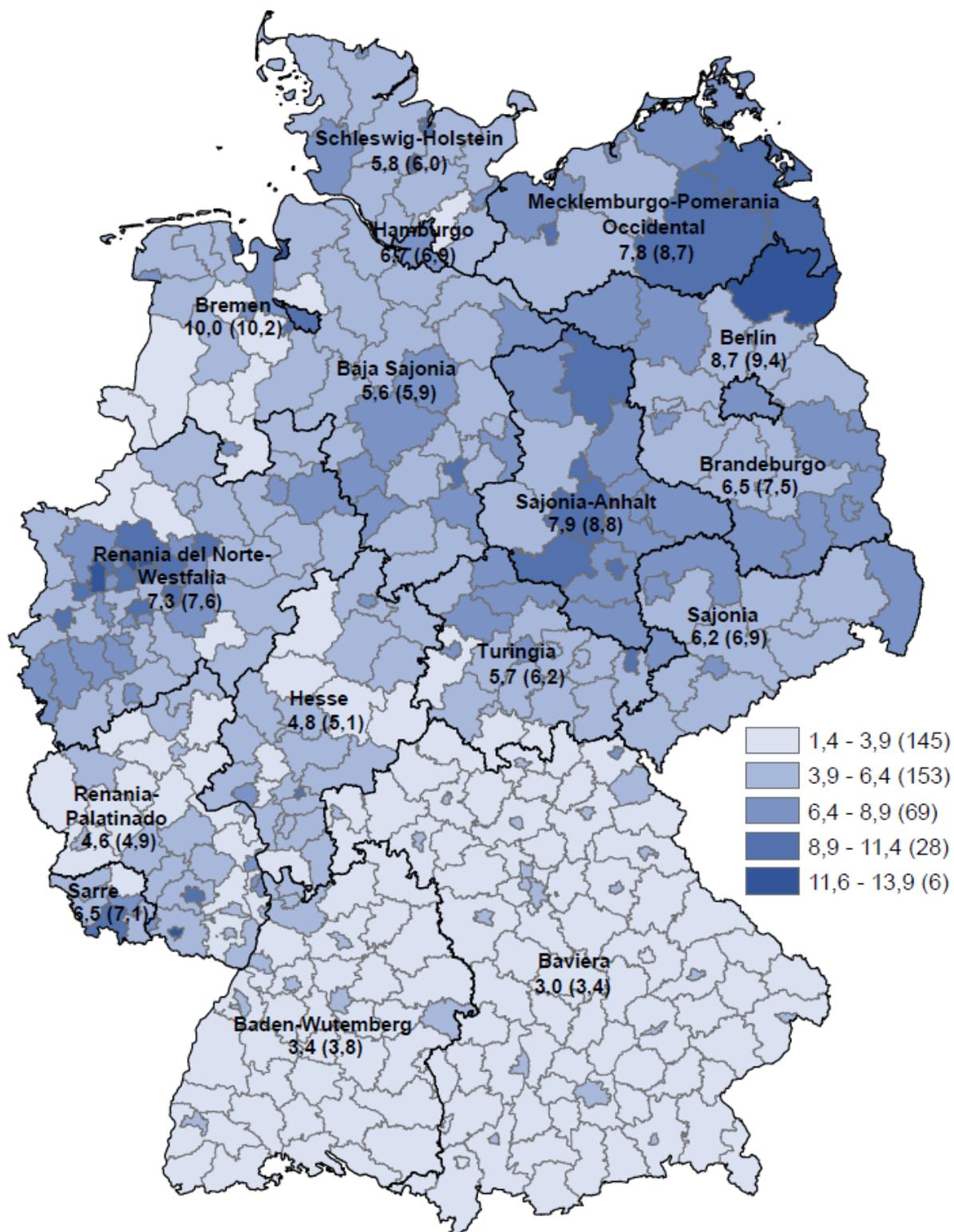
EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a septiembre de 2017)



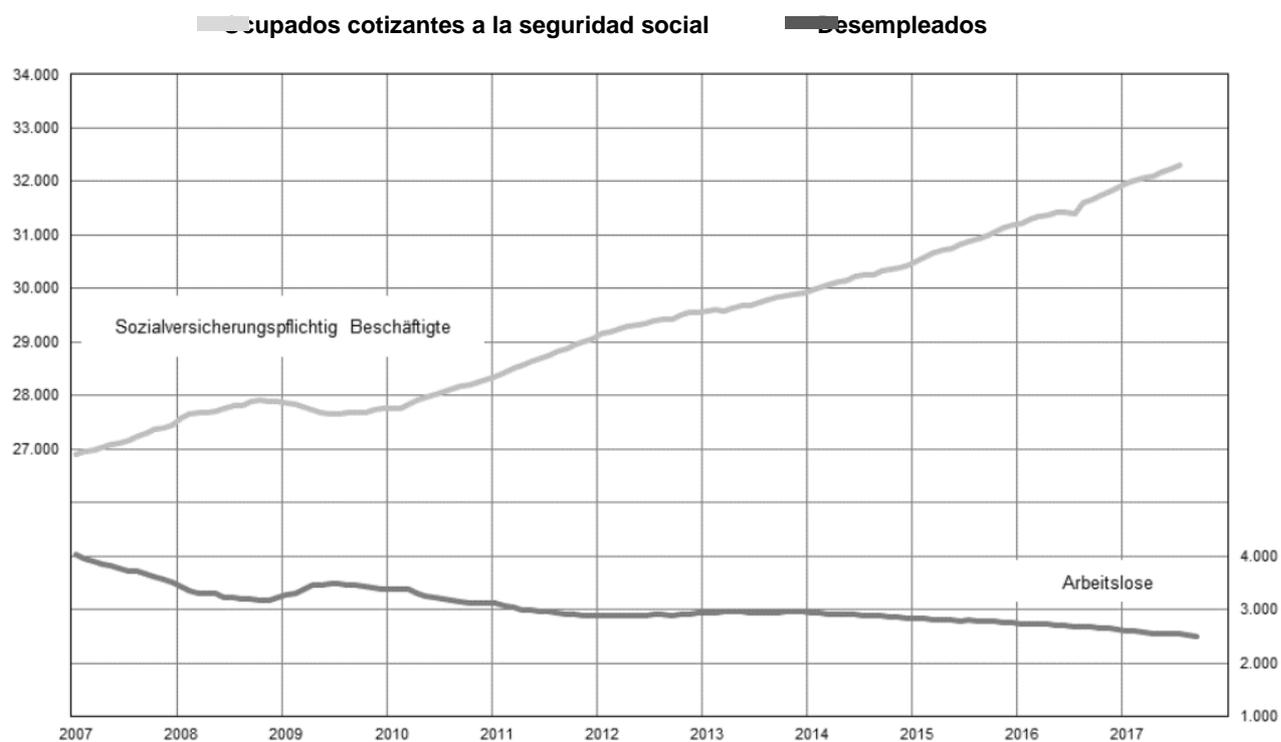
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 684.000 personas percibieron en el mes de septiembre la prestación contributiva por desempleo, 42.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.337.000 personas, 31.000 más en comparación interanual. Con ello, un 8,0% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

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

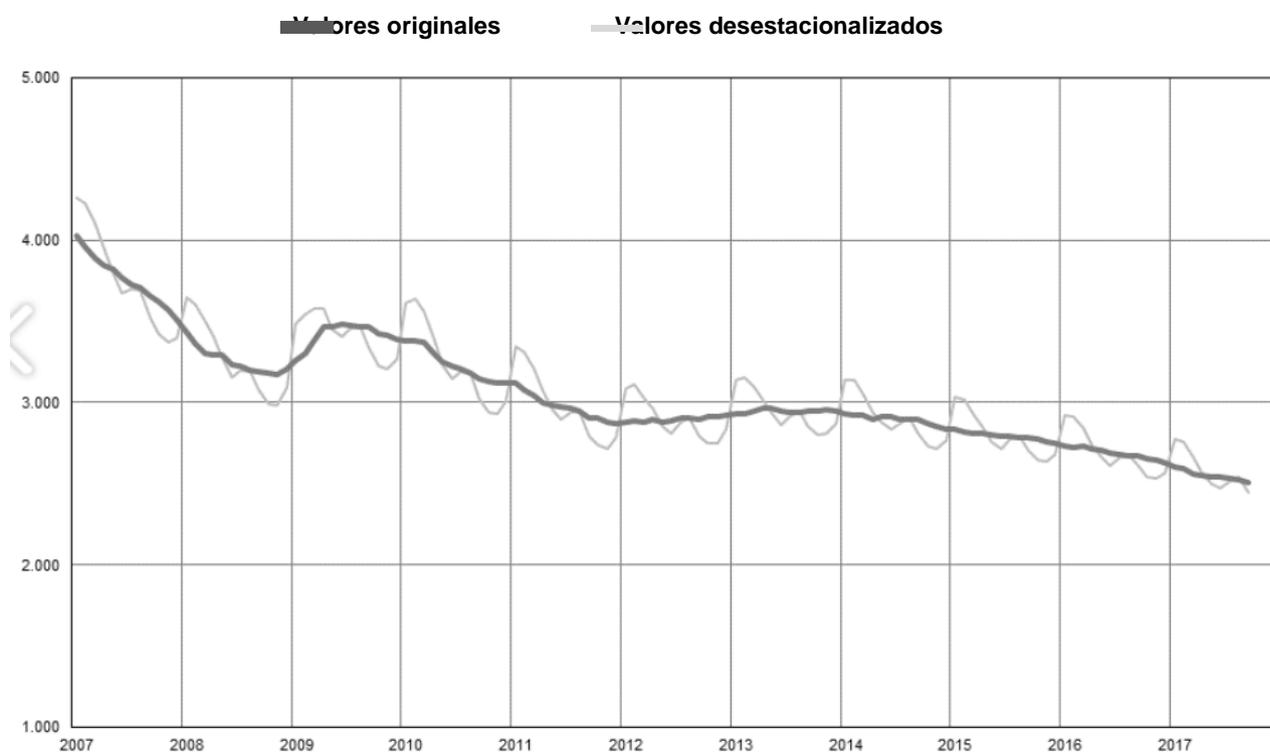
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
SEPTIEMBRE DE 2017 (comparación interanual)**



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



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



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

JUNIO 2017	2017				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo:valores del año anterior)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Abril	
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.164.000	43.981.000	43.818.000	1,5	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.025.700	31.924.000	2,3
DESEMPLEO REGISTRADO	2.472.642	2.497.718	2.568.612	2.662.111	-141.575	- 5,4	- 6,2	- 6,4
De ellos: 32,2% en el Código Civil III	795.891	810.132	861.454	935.147	42.064	5,6	4,7	5,4
67,8% en el Código Civil II	1.676.751	1.687.586	1.707.158	1.726.964	-183.639	- 9,9	- 10,7	- 11,4
54,9% hombres	1.358.510	1.377.315	1.424.259	1.494.839	-76.922	- 5,4	- 6,2	- 6,1
45,1% mujeres	1.114.130	1.120.402	1.144.343	1.167.268	-64.652	- 5,5	- 6,3	- 6,7
8,8% ≥15 y <25 años	217.252	215.403	225.530	238.775	-9.311	- 4,1	- 4,9	- 3,9
1,7% de ellos. ≥15 y <20 años	42.628	42.550	44.571	47.037	-3.043	- 6,7	- 7,1	- 4,6
21,1% ≥55	521.357	527.104	535.749	552.888	-23.719	- 4,4	- 4,9	- 6,0
26,1% extranjeros	645.796	648.760	661.996	675.186	30.186	4,9	4,7	5,8
73,6% alemanes	1.820.467	1.842.729	1.900.189	1.980.235	-172.735	- 8,7	- 9,6	- 10,1
6,5% con severa discapacidad	161.103	162.011	163.642	166.183	-7.581	- 4,5	- 5,0	- 5,6
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,5	5,6	5,8	6,0	5,9	-	6,0	6,3
hombres	5,8	5,8	6,1	6,4	6,2	-	6,3	6,5
mujeres	5,3	5,3	5,5	5,6	5,7	-	5,7	5,9
≥15 y <25 años	4,8	4,8	5,0	5,3	5,0	-	5,0	5,2
≥15 y <20 años	3,2	3,2	3,4	3,6	3,5	-	3,5	3,7
≥55 y <65 años	6,1	6,2	6,5	6,7	6,6	-	6,7	7,2
extranjeros	14,0	14,1	15,7	16,0	14,6	-	14,7	16,1
alemanes	4,6	4,6	4,8	5,0	5,0	-	5,1	5,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,1	6,2	6,5	6,7	6,6	-	6,7	7,0
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.860.631	2.894.566	2.970.634	3.056.132	-139.354	- 4,6	- 4,5	- 3,9
Subempleo en sentido estricto	3.469.368	3.503.808	3.575.199	3.647.458	-25.208	- 0,7	- 0,6	0,2
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.495.569	3.529.564	3.601.028	3.672.981	-26.001	- 0,7	- 0,6	0,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,7	7,8	8,0	8,2	7,9	-	7,9	8,1
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	684.860	697.370	747.898	817.276	-41.025	- 5,7	- 7,2	- 5,5
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.423.599	4.428.629	4.429.258	4.428.109	106.017	2,5	2,5	2,4
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.713.903	1.708.758	1.705.824	1.700.797	106.400	6,6	6,4	6,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,1	8,1	8,1	8,1	7,9	-	8,0	8,0
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	195.368	199.707	207.961	210.008	1.866	1,0	2,3	10,5
- Nuevas desde inicios de año	1.188.149	992.781	793.074	585.113	50.348	4,4	5,1	5,9
- Total de ofertas	730.802	714.398	705.949	691.924	65.930	9,9	9,1	10,3
Índice de empleo BA-X	235	232	231	228	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	922.937	940.578	942.237	937.120	30.190	3,4	8,0	11,7
de ellos: Activación y reinserción profesional	227.346	236.486	242.428	247.882	5.430	2,4	16,2	30,3
Orientación y formación profesional	195.739	201.283	202.894	203.278	3.610	1,9	1,7	1,4
Formación continua	173.030	178.074	177.803	177.968	2.111	1,2	4,2	4,1
Inicio de una ocupación	138.140	137.263	136.165	130.475	11.775	9,3	12,9	17,5
Medidas especiales para discapacitados	67.193	67.568	67.250	67.022	272	0,4	0,2	- 0,5
Medidas de creación de empleo	107.187	105.148	100.787	95.661	7.362	7,4	9,8	12,7
Otros tipos de fomento	14.302	14.756	14.910	14.834	-370	- 2,5	4,0	9,2
Datos desestacionalizados	Junio/17	Mayo/17	Abril/17	Marzo/17	Febr./17	Enero/17	Dic./16	Nov./16
Población ocupada	...	36.000	33.000	44.000	56.000	81.000	68.000	73.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	37.000	44.000	57.000	63.000	80.000	80.000
Desempleados	7.000	-7.000	-14.000	-27.000	-15.000	-24.000	-20.000	-8.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	7.000	-9.000	7.000	-13.000	-6.000	-20.000	-11.000	-4.000
Ofertas de trabajo notificadas	9.000	6.000	10.000	2.000	0	8.000	7.000	3.000
Cuota desempleo en relac. con total de población act.	5,7	5,7	5,8	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0
Cuota de desempleo según OIT	...	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0

BELGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN SEPTIEMBRE

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de septiembre de 2017 había 532.444 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 18.545 personas en base intermensual y un descenso de 32.060 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 10,4 %, lo que supone un descenso del 0,3 % en términos intermensuales y un descenso del 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 septiembre hubo 420.742 ciudadanos belgas, 50.460 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.612 españoles) y 61.242 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 7,3 % en el mes de agosto de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

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

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN SEPTEMBRE 2017

dont

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	115.064	113.965	1.286	48.851	277.880	-5.247	-16.928
Femmes	102.246	107.041	1.237	45.277	254.564	-13.298	-15.132
Total	217.310	221.006	2.523	94.128	532.444	-18.545	-32.060
- 1 m.	-10.572	-8.055	-344	+82	-18.545		
- 12 m.	-12.417	-15.478	-351	-4.165	-32.060		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	28.483	25.053	253	5.524	59.060	+2.281	-4.701
Femmes	20.857	22.486	225	4.928	48.271	-1.600	-4.796
Total	49.340	47.539	478	10.452	107.331	+681	-9.497
- 1 m.	-2.501	+2.091	-125	+1.091	+681		
- 12 m.	-4.318	-4.118	-99	-1.061	-9.497		

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

Hommes	36.090	44.789	435	23.545	104.424	-1.162	-5.158
Femmes	29.195	37.827	435	20.854	87.876	-1.317	-3.647
Total	65.285	82.616	870	44.399	192.300	-2.479	-8.805
- 1 m.	-692	-999	-30	-788	-2.479		
- 12 m.	-1.881	-5.033	-65	-1.891	-8.805		

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

Hommes	11.500	18.333	123	2.878	32.711	+2.443	-432
Femmes	9.294	16.807	123	2.899	29.000	+362	-555
Total	20.794	35.140	246	5.777	61.711	+2.805	-987
- 1 m.	-1.974	+3.812	-49	+967	+2.805		
- 12 m.	-1.950	+1.494	-63	-531	-987		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

Situation du mois de Septembre 2017 Pays

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	217.169	30.128	203.573	26.410	420.742	56.538
Autriche	30	2	40	1	70	3
Bulgarie	1.460	97	1.756	79	3.216	176
Chypre	5	0	12	2	17	2
République Tchèque	217	16	213	17	430	33
Allemagne	629	41	711	25	1.340	66
Danemark	30	2	30	2	60	4
Espagne	2.692	109	1.920	83	4.612	192
Estonie	5	0	27	3	32	3
Finlande	20	1	50	1	70	2
France	4.228	266	5.046	365	9.274	631
Grande Bretagne	429	16	292	14	721	30
Grèce	512	10	452	13	964	23
Croatie	52	3	58	3	110	6
Hongrie	134	7	173	2	307	9
Irlande	62	4	53	4	115	8
Italie	5.976	172	4.309	196	10.285	368
Lituanie	37	2	90	1	127	3
Luxembourg	85	9	78	5	163	14
Lettonie	16	0	56	1	72	1
Malte	7	0	3	0	10	0
Pays-Bas	3.749	210	3.981	175	7.730	385
Pologne	1.485	71	1.598	90	3.083	161
Portugal	1.412	98	1.198	86	2.610	184
Roumanie	1.617	124	2.272	175	3.889	299
Slovaquie	507	28	516	32	1.023	60
Slovénie	14	0	27	2	41	2
Suède	43	3	46	2	89	5
TOTAL ETRANGERS U.E.	25453	1291	25007	1379	50460	2670
TOTAL U.E.	242622	31419	228580	27789	471202	59208
Suisse	39	2	50	3	89	5
Congo (Rép. démocratique)	1.810	79	2.323	99	4.133	178
Algérie	1.293	23	625	27	1.918	50
Maroc	6.913	163	4.377	216	11.290	379
Macédoine	397	16	300	25	697	41
Norvège	18	1	22	1	40	2
Serbie + Monténégro	502	28	407	33	909	61
Tunisie	634	8	309	12	943	20
Turquie	2.413	63	1.538	63	3.951	126
Réfugiés et apatrides	2.328	172	1.411	86	3.739	258
Autres nationalités hors U.E.	18.911	737	14.622	646	33.533	1.383
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.258	1.292	25.984	1.211	61.242	2.503
TOTAL ETRANGERS	60.711	2.583	50.991	2.590	111.702	5.173
TOTAL GENERAL	277.880	32.711	254.564	29.000	532.444	61.711



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
30/09/2017	532.444	107.331	425.113			
31/08/2017	550.989	106.650	444.339	7,3	9,1	7,6
31/07/2017	544.643	99.934	444.709	7,3	9,1	7,7
31/06/2017	502.267	80.685	421.582	7,2	9,1	7,7
31/05/2017	504.017	81.720	422.297	7,3	9,3	7,8
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	7,4	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	7,6	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7,7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,5	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,2	9,6	8,2
30/11/2016	540.553	102.628	437.925	7,2	9,8	8,3
31/10/2016	551.088	108.413	442.675	7,2	9,8	8,3
30/09/2016	564.504	116.828	447.676	7,5	9,9	8,4
31/08/2016	579.777	115.028	464.749	7,8	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

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

Fte. :

Banco

Nacional

de

Bélgica

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE SITÚA EN EL 6,2%³⁰

La tasa de desempleo en Canadá no sufre, en el mes de septiembre, grandes cambios con respecto al mes de agosto, pues únicamente se incrementa el número de personas empleadas en aproximadamente 10.000, lo que supone un incremento mínimo con respecto al mes anterior que hace que la tasa de desempleo continúe constante e inalterada, situándose, como el mes de agosto, en el 6,2%. Esto supone una cifra total 18.454.000 personas ocupadas, y arroja una cifra de 1.214.100 desempleados en el país.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 319.700 (+1,8%), con respecto al mismo mes del año anterior (septiembre 2016).

Los incrementos que se producen a lo largo de septiembre en el ámbito del empleo a tiempo completo (+112.000) se ven eclipsados por las pérdidas de puestos de trabajo a tiempo parcial (-102.000), ya que en agosto hubo un descenso del número de personas que trabajaban a tiempo completo y un aumento de aquellos empleados que prestan una relación de servicio a jornada parcial, que ahora se ven disminuidos nuevamente coincidiendo con la finalización del periodo estival.

Distribución del empleo en septiembre

Empleo público, privado y autoempleo

En septiembre, el número de trabajadores autónomos desciende en 800 personas aunque, en términos interanuales, el autoempleo continúa registrando un incremento de 55.100 (+2%). El sector privado pierde 15.500 (-0,1%) empleos con respecto a agosto, pero esto no es óbice para que el empleo en el sector privado siga registrando, en términos interanuales, un incremento de 161.800 empleos (+1,4%) con respecto a septiembre de 2016. Finalmente, el sector público con 26.200 empleos más (+0,7%), también registra un incremento de empleo este mes. En términos interanuales, este sector ha ganado 102.700 puestos de trabajo (+2,8%).

³⁰ Fuente: *Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily")* de Statistics Canada de 6 de octubre de 2017.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

Como ya se indicó anteriormente, en septiembre, el aumento experimentado por el empleo a tiempo completo (+112.000 o +0,8%) compensa las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo parcial (-102.000 o -2,8 %). En términos interanuales, tanto el empleo a tiempo completo (+288.600 o +2 %) como el empleo a tiempo parcial (+31.100 o +0,9%) registran un incremento, muy especialmente el empleo a tiempo completo, donde el incremento es significativo.

Distribución por sexo y edad

En septiembre, el empleo de los jóvenes de entre 15 y 24 años aumenta en 1.800 puestos de trabajo. Una vez más, los puestos de trabajo que se ganan a tiempo completo se ven descompensados por la pérdida de empleos a tiempo parcial, que afecta muy especialmente a este colectivo, al coincidir con la finalización de muchos empleos de la temporada de verano. No obstante, el resultado sigue siendo positivo, en un pequeño margen testimonial del +0,1 %.

Los hombres de entre 25 y 54 años de edad, con 15.600 puestos de trabajo menos, también pierden empleo este mes. La tasa de desempleo de este colectivo se ha visto disminuida en septiembre en un -0,2% y se sitúa en el 5,6%. Esto no impide, sin embargo, que este colectivo haya ganado, en términos interanuales, un incremento total de 150.800 puestos de trabajo con respecto al mes de septiembre de 2016, lo cual supone un avance del +1,8% del que se beneficia este colectivo en los últimos doce meses.

Por su parte, el colectivo de mujeres de entre 25 y 54 años de edad, sí obtiene un rendimiento positivo, pues la tasa de empleo se incrementa en 19.300 ocupaciones, lo que significa un +0,2% con respecto al mes de agosto de 2017. A estos datos hay que añadir el constante ascenso en términos de empleo para este grupo específico, que obtiene entre septiembre de 2016 y septiembre de 2017, una evolución positiva que se cifra en 151.600 puestos de trabajo, lo cual supone un +1,9% en términos interanuales. Un dato significativo a tener en consideración, asimismo, es que la tasa de empleo aumentó a un ritmo más acelerado entre las mujeres (+3,5%) que entre los hombres (+1,8%).

Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes registra un incremento de 10.500 puestos de trabajo (+0,3%) gracias, fundamentalmente, al sector de la construcción que gana 7.400 empleos este mes. El subsector de la agricultura, en cambio, pierde 1.700 (-0,6%) empleos con respecto al

mes anterior. El subsector de los recursos naturales también experimenta una ganancia de 3.100 puestos de trabajo. En términos interanuales, el sector productos de bienes registra un incremento de 53.900 puestos de trabajo, entre los que destaca, una vez más en términos interanuales, tanto el área de la construcción (+23.000 puestos) como el área manufacturera y de fabricación (+35.900 puestos).

El sector servicios, pierde 500 puestos de trabajo en septiembre, rompiendo así la tendencia alcista de los últimos meses. No obstante, en términos interanuales, este sector registra un importante incremento de 265.900 empleos (+1,9 %). El subsector comercial, por su parte, presenta un avance de +16.600 empleos más y es, junto por detrás del sector académico y educativo (+ 20.000) el que presenta un mayor incremento. Otros incrementos dignos de mención se producen en el ámbito del transporte y del almacenamiento (+3.600) y en el ámbito de la administración pública (+4.500). Estos datos tan positivos contrastan, sin embargo, con los datos que otras áreas del sector servicios: el ámbito financiero e inmobiliario (-2.200), el ámbito científico-técnico (-6.300) y el ámbito sanitario y socio-asistencial (-10.400). Por tanto, con respecto a agosto de 2017, dado que las ganancias y pérdidas entre los diferentes subsectores se relativizan, la pérdida global de empleos dentro de este sector no es significativa (-500), lo cual no conlleva una modificación de la tasa de desempleo de este sector, que permanece inalterada.

Distribución territorial

A continuación se pasa a comentar los datos del empleo más significativos.

En septiembre, Ontario gana 34.700 puestos de trabajo, bajando la tasa de desempleo del 5,7% al 5,6%, con respecto al mes anterior. El significativo incremento que experimenta la provincia en trabajos a tiempo completo (+78.000) se ve descompensado por la pérdida de empleos a jornada parcial (-43.000). Con carácter general, este incremento en el empleo se debe a las buenas cifras que arroja el sector de ventas, así como los empleos del sector educativo, que también se ven beneficiados en este sentido. En términos interanuales, la Provincia de Ontario presenta unos buenos datos, pues la tasa de empleo se ha incrementado en +2,4%, que supone una cifra de +170.000 trabajadores (entre septiembre de 2016 y septiembre de 2017).

Manitoba, sin embargo, experimenta un descenso de 5.500 empleos en septiembre, la gran mayoría de ellos empleos a tiempo parcial. Este es el mayor descenso en la Provincia desde abril de 2016. A pesar de esta cifra negativa mensual, Manitoba no ha evolucionado negativamente en

términos interanuales, lo que hace que la tasa de desempleo provincial se sitúe actualmente en el 5,5%.

La Isla del Príncipe Eduardo también vuelve a perder empleo este mes y registra 700 puestos menos que en agosto, siendo este su segundo descenso en tres meses. Como en el caso de Manitoba, a pesar de estos dos descensos consecutivos, el comportamiento del mercado laboral de la Isla no puede definirse como negativo ya que, a pesar de la escasa población en edad de trabajar, este territorio registra un aumento de +1.700 puestos de trabajo desde septiembre del año 2016. La tasa de desempleo, no obstante, sigue siendo elevada, en comparación con la tasa general a nivel nacional, pues se sitúa en un 9,5%.

Para Quebec, y por tercer mes consecutivo, se puede decir que ha habido pocos cambios en lo que a su mercado laboral se refiere. El descenso de empleos a tiempo parcial (-25.000) se ve compensado por un aumento de empleos a jornada completa (+17.300).

Comentarios a estos datos

Como conclusión, se puede afirmar que en septiembre el número de empleos se ve incrementado entre el colectivo de personas a partir de los 55 años de edad, mientras que se observa un descenso del empleo entre los hombres de entre 25 y 54 años. Por segundo mes consecutivo, Ontario es la única provincia en la que se produce un incremento notable de empleo. Este incremento afecta mayormente a los ámbitos de la educación y ventas. El descenso, por su parte, afecta de manera más enfática a los sectores de la información, cultura y el ocio y entretenimiento.

El sector público también experimenta un cierto ascenso, mientras que el sector privado, por su parte, se mantiene prácticamente sin modificaciones, al igual que el número de empleados autónomos o por cuenta propia, que también continúa estable.

DINAMARCA

NUEVAS MEDIDAS SOBRE LA ECONOMÍA COLABORATIVA³¹

El Gobierno ha presentado 22 nuevas medidas cuyo objetivo es hacer que Dinamarca sea pionera en economía colaborativa³². El ministro de Negocios ha dicho que el ejecutivo pretende convertir los nuevos modelos de negocios en un impulso para el crecimiento y la innovación.

Entre las nuevas iniciativas, cabe destacar, por una parte, el establecimiento de una nueva página Web -donde los ciudadanos y las empresas podrán obtener respuestas rápidas a las preguntas relacionadas con la economía colaborativa- y, por otra parte, el aumento de la cuantía de las rentas de alquiler, exentas de impuestos, de 24.000 coronas/año (aprox. 3.200 €) a 36.000 coronas/año (aprox. 4.800 €) para los propietarios que alquilen sus viviendas a través de una agencia que facilite los datos a la Agencia Tributaria danesa, SKAT, como Airbnb.

El ministro de Hacienda ha dicho: "Las medidas facilitarán las condiciones de las empresas y de los usuarios y, al mismo tiempo, se garantizarán los pagos de los impuestos. La economía colaborativa comprende un potencial de crecimiento y bienestar para Dinamarca y, por eso, se requiere que la normativa fiscal lo apoye. La solución es hacer más simple y rentable el uso de las plataformas de economía colaborativa que colaboren con las autoridades fiscales."

El Ministro de Negocios ha manifestado: "La estrategia mejora las condiciones para los ciudadanos y las empresas. Hay un enorme potencial de crecimiento en la economía colaborativa y, por eso, la estrategia del gobierno garantizará que los nuevos modelos económicos avancen en Dinamarca. Necesitamos más y mayores empresas basadas en economía colaborativa. Y tenemos que aumentar el número de ciudadanos que se beneficien de las nuevas oportunidades. Esto creará desarrollo y crecimiento que favorecerá al medio ambiente, a la sociedad y al individuo. La economía colaborativa aportará nuevas alternativas y posibilidades para ganar dinero, como por ejemplo, a través del alquiler de las viviendas o de los coches. No obstante, es importante que los daneses que participen en la economía colaborativa paguen los impuestos correctamente. Por eso, el gobierno establecerá una plataforma digital para que las empresas basadas en economía colaborativa comuniquen los ingresos de sus usuarios a la Agencia Tributaria. "

³¹ **Fuentes:** Traducción del texto del acuerdo publicado en la Web del gobierno.

³² <http://expansion.hyperwallet.com/denmark/>

El Ministro de Transportes, Construcción y Vivienda ha dicho: "La vivienda es uno de los medios más utilizados en la economía colaborativa, si bien hay muchos ciudadanos que desconocen las condiciones para los alquileres de corta duración. Por eso, el gobierno adoptará normas específicas que contribuirán a hacer más atractivos los alquileres de corta duración y que, al mismo tiempo, apoyen la comunicación sistemática de datos a efectos del pago de impuestos."

Las 22 medidas son las siguientes:

Iniciativas que incentiven la confianza en los modelos de negocio:

Un solo acceso a las autoridades públicas

1. Se establecerá un solo servicio dónde las empresas puedan dirigirse para plantear sus cuestiones sobre la economía colaborativa ante cualquier autoridad y donde se recogerán las instrucciones sobre las normas en una página Web.
2. Un panel de economía colaborativa informará al Ministro de Negocios sobre la situación de los retos y posibilidades en cada momento.
3. Se intentará que se adopten medidas en la UE para aumentar la cooperación a efectos de clarificar las normas para las empresas basadas en economía colaborativa en otros Estados miembros.

Seguridad y confianza para los usuarios

4. Se elaborará información para las empresas y los usuarios.
5. Habrá un diálogo con las aseguradoras y las plataformas que necesiten aclaración de las normas y las condiciones de seguro en la economía colaborativa.

Medidas que garantizarán las contribuciones fiscales de forma correcta y simple en la economía colaborativa

6. El gobierno desarrollará sistemas digitales que puedan ser utilizados a través de plataformas o modelos de pago, para declarar los ingresos de los usuarios a la Agencia Tributaria.

Deducciones fiscales en el marco de la economía colaborativa

7. El gobierno incrementará y simplificará las cuantías de las rentas exentas de impuestos por el alquiler de casas de verano o viviendas principales, de manera que los propietarios no pagarán impuestos de 36.000 coronas/año (aprox. 4.800 €) - la cuantía hasta ahora ha sido de 24.000 coronas/año (aprox. 3.200 €). Esto requiere que los

propietarios alquilen sus viviendas a través una agencia (por ejemplo, una plataforma digital) que facilite todos los datos e ingresos de los usuarios a la Agencia Tributaria danesa, SKAT.

8. Se introducirá una nueva cuantía exenta de impuestos por rentas de alquiler de coches y barcos equivalente a 5.000 coronas/año (aprox. 667 €). De igual forma que en el alquiler de viviendas, se requiere que el arrendador utilice una agencia (por ejemplo, una plataforma digital) que facilite todos los datos e ingresos de los usuarios a la Agencia Tributaria danesa, SKAT.

Medidas que faciliten la participación de los desempleados en la economía colaborativa

Nuevas medidas en el mercado de trabajo

La economía colaborativa contribuye a modificar el mercado de trabajo, ya que cada vez más personas son autónomos, autoempleados o freelance. Por otra parte, los nuevos modelos económicos suponen un reto a los roles laborales, debido a que una vida laboral flexible puede estar integrada por distintas funciones y modelos de ingresos laborales.

También puede haber incertidumbre respecto a si los marcos del mercado laboral son los adecuados para asegurar que los trabajadores de las nuevas plataformas tengan cubiertos los accidentes de trabajo, las pagas de vacaciones y los planes de pensiones.

El Gobierno desea que la economía colaborativa contribuya a un mercado laboral que ofrezca mejores posibilidades de vida laboral flexible, compatible con el modelo laboral danés. De igual forma, la economía colaborativa también puede abrir paso a la colocación de las personas que tienen un escaso vínculo con el mercado de trabajo, ayudándolas a conseguir empleo ordinario. En esta línea, el gobierno propone las siguientes medidas:

9. El Consejo de "Disrupción"³³ del Gobierno abordará el efecto de la economía colaborativa en el mercado laboral.
10. Se investigarán las posibles armonizaciones/simplificaciones de los conceptos "empleadores y consumidores" en determinadas áreas.
11. Se prestará asesoramiento a los seguros de desempleo y a las oficinas de empleo sobre la economía colaborativa y las normas sobre las prestaciones, etc.

³³<http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/in-focus-2017/sharing-economy-2017/article.2017-05-18.0607954247>

Medidas destinadas a preparar al país para hacer frente a la economía colaborativa del futuro

Medidas marco para compartir servicios

12. Se impulsarán soluciones digitales que incorporen el transporte público en los servicios de taxis y coches compartidos.
13. La introducción de un nuevo tope para los alquileres de corta duración que será de 90 días/año siempre y cuando se utilice una plataforma digital que facilite todos los datos e ingresos de los usuarios a la Agencia Tributaria danesa, SKAT. Si se utiliza una plataforma que no facilite datos de interés fiscal de forma automática, sólo se permitirán alquileres de corta duración durante un período máximo de 30 días. En ambos casos, el municipio podrá incrementar los períodos máximos.
14. Modificación de las normas relacionadas con el alquiler de embarcaciones de recreo.

Soluciones innovadoras

15. Se desarrollará la plataforma existente, denominada challenges, para impulsar el acceso de las autoridades públicas a soluciones innovadoras.
16. El primer proyecto piloto de economía colaborativa se ha establecido en 2017 en la segunda mayor ciudad del país, Aarhus.

Condiciones favorables para el crecimiento de las plataformas internacionales de economía colaborativa

17. Se adoptarán iniciativas para impulsar una normativa de digitalización en el marco de la UE que considere los modelos de negocios que ofrece la economía colaborativa.
18. Se adoptarán iniciativas para desarrollar buenos marcos europeos para las plataformas on-line.
19. Se adoptarán iniciativas para armonizar la recopilación de datos en el marco de la UE y para tener una definición común de la economía colaborativa.
20. Se promoverá el diálogo con las plataformas a efectos del intercambio de datos con las autoridades públicas.
21. Se harán mejores mediciones sobre la evolución y el efecto de la economía colaborativa.
22. La evolución de la economía colaborativa se someterá a seguimiento periódico.

EE.UU.

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN SEPTIEMBRE

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense perdió 33.000 puestos de trabajo en septiembre.*
- *Los efectos de los huracanes lastraron los datos de creación de puestos de trabajo.*
- *Se registró un descenso de 331.000 desempleados y la tasa de paro bajó dos décimas, al 4,2%, su nivel más bajo en 15 años.*
- *Se produjo la incorporación al mercado de trabajo de un elevado número (575.000) de personas. La tasa de actividad creció dos décimas, subiendo al 63,1%.*
- *Los salarios crecieron doce céntimos de dólar a la hora, y registran un aumento interanual del 2,9%.*

Datos generales y metodología

DATOS GENERALES

Según publicó el día 6 de octubre Departamento de Trabajo, la creación de empleo se vio afectada por los efectos de los huracanes Irma y Harvey y sufrió un retroceso de 33.000 puestos de trabajo. La cifra se situó por debajo de las expectativas de los analistas, que habían vaticinado un incremento de 80.000. El informe, además, incluye una revisión a la baja del dato de creación de empleo en julio (-51.000) y una al alza del de agosto (+13.000). Hay que tener en cuenta que los condados afectados por los huracanes totalizan 11,2 millones de empleos, aproximadamente el 7,7% del total de puestos de trabajo del país.

La tasa de desempleo descendió dos décimas de punto, situándose en el 4,2 por ciento en septiembre, el dato más bajo desde marzo de 2001. En los últimos doce meses la tasa ha descendido siete décimas de punto, desde el 4,9% de septiembre de 2016. En cifras, el número de desempleados descendió en 331.000, bajando a un total de 6.801.000. El

dato interanual de parados ha descendido en más de 1,1 millones, puesto que en septiembre de 2016 se situaba en 7.904.000.

La cifra de activos en septiembre fue de 161.146.000, tras registrar un fortísimo incremento de 575.000 personas. En septiembre de 2016 el dato se situaba en 159.830.000. La tasa de actividad creció dos décimas en septiembre, subiendo al 63,1%, y también registró un incremento interanual de dos décimas 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 septiembre se crearon 906.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de septiembre el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 7.000 trabajadores con respecto a la cifra de agosto, situándose en 1.733.000. El registro refleja un descenso interanual de 230.000 personas. El 25,5 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 menos de cinco semanas aumentó en 4.000, mientras que se registraron sendos aumentos en la cifra de parados durante entre cinco y catorce semanas (-141.000) y en la de desempleados entre 15 y 26 semanas (-92.000).

Aproximadamente 1,6 millones de personas (100.000 más que en agosto) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de septiembre 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, 420.000 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 8,3 por ciento, dato que refleja un descenso de tres décimas de punto con respecto al mes de agosto y uno interanual de 1,4 puntos.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en agosto se perdieron en total 33.000 puestos de trabajo, con el sector privado destruyendo 40.000. El sector industrial perdió mil empleos tras dos meses de buenos resultados. Por su parte, la construcción suavizó fuertemente su ritmo, realizando solamente 8.000 contrataciones.

Las pérdidas se concentraron en el sector servicios, particularmente en la hostelería, que registró una pérdida de 111.000 puestos de trabajo como consecuencia de los huracanes. Las principales ganancias se produjeron en sanidad (23.000), transporte (21.000) y ETTs (13.000). Las administraciones públicas crearon 7.000 empleos, la mayor parte en las administraciones locales (condados y municipios).

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO E POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

Todos los grupos de población registraron descensos de sus tasas de desempleo. Las de dos grupos, los trabajadores de raza negra y los menores de 20 años registraron descensos del 0,7%, situándose sus tasas generales en el 7% y el 12,9%, respectivamente. Otros dos grupos, los varones adultos y las personas de raza blanca, experimentaron descensos del 0,2%, bajando sus tasas generales respectivas al 4,2% y el 3,7%. Los grupos restantes, los trabajadores de origen hispano y las mujeres, registraron sendos descensos del 0,1%, contrayéndose sus tasas generales al 5,1% y el 3,9 por ciento.

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 aumento del 0,5% en la tasa de paro de los trabajadores que no finalizaron la enseñanza secundaria, subiendo su tasa de desempleo al 6,5%. El mayor descenso (0,8 puntos) benefició a los trabajadores que tras el bachillerato no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de paro al 4,3%. Se produjo también un descenso menor (dos décimas de punto) en la tasa de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, descendiendo su tasa al 3,6%. La tasa de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) descendió una décima de punto, situándose en el 2,3% 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 agosto que el número de puestos de trabajo aumentó en el mes de agosto en seis estados, descendió en tres y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 41 y en Distrito Federal de Columbia. La mayor creación de empleo tuvo lugar en Georgia (20.000), Maryland (14.000) y Massachussets (11.000). Asimismo, el informe refleja la tasa de desempleo aumentó en ocho estados, descendió en uno y se mantuvo sin cambios en los otros 41 estados. Solamente tres estados y el Distrito Federal registran una tasa de paro superior al 6%. Dakota del Norte y Colorado cuentan con la tasa de desempleo más baja del país, con el 2,3%, mientras que el 7,2% de Alaska es la más alta.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 29 estados y en el Distrito Federal, manteniéndose el resto sin cambios significativos. Asimismo en 21 estados ha bajado la tasa de desempleo y sólo ha subido en uno, Dakota del Sur.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.674.730 durante la semana que terminó el 16 de septiembre, con una tasa de percepción de prestaciones del 24,62 por ciento.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado permaneció sin cambios en el mes de septiembre, en 34,4 horas. En el sector industrial la jornada media semanal se mantuvo sin variaciones en 40,7 horas. También se mantuvo estable, en 33,6 horas semanales, la de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado experimentó un fuerte aumento de doce céntimos de dólar, subiendo a 26,55 dólares y registrando un aumento interanual de un 2,9%. La media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó nueve céntimos de dólar, situándose en 22,23 dólares por hora.

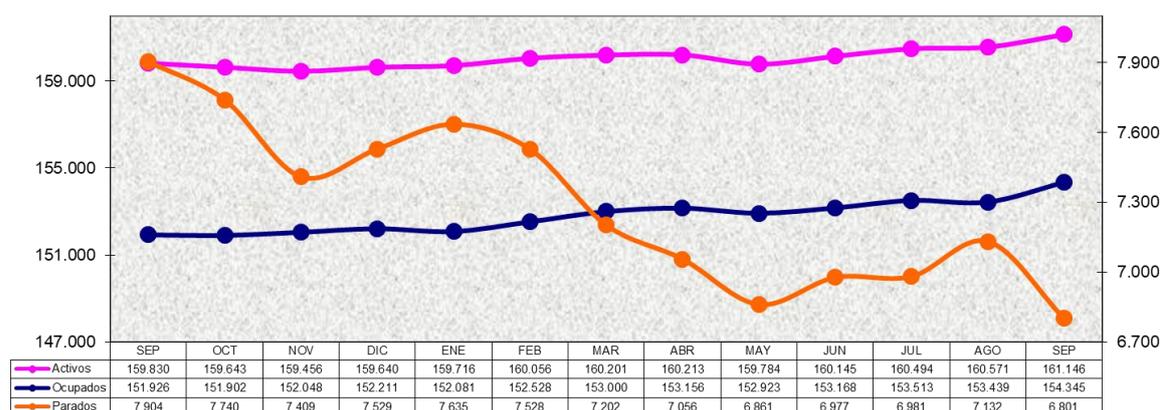
Consideraciones finales

A pesar de la contracción –la primera en siete años-- del número de empleos en las nóminas empresariales, los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo no se pueden considerar como negativos, debido a que el descenso deriva de los efectos de los huracanes Irma y Harvey sobre las áreas que afectaron, concentrándose las pérdidas de puestos de trabajo principalmente en la hostelería.

Los efectos de los huracanes continuarán afectando los datos de empleo al menos otro mes. Descontando dichos efectos, el mercado laboral mantiene una fortaleza considerable, especialmente a la vista de que el país se encuentra en el noveno año consecutivo de expansión económica.

La escasez de trabajadores parece haber comenzado a impulsar los salarios, aunque el efecto no se generalice a todos los sectores. Asimismo, la escasez de trabajadores cualificados está impulsando a las empresas a buscar trabajadores entre grupos no tradicionales, como los jubilados, las amas de casa y las personas con discapacidades. Asimismo, las compañías están incrementando la formación dentro de la empresa para incrementar la cualificación de sus propios trabajadores y a ofrecer programas de aprendizaje para atraer trabajadores. Otras empresas están recortando los procesos de contratación para mejorar sus probabilidades de contratar los trabajadores que necesitan.

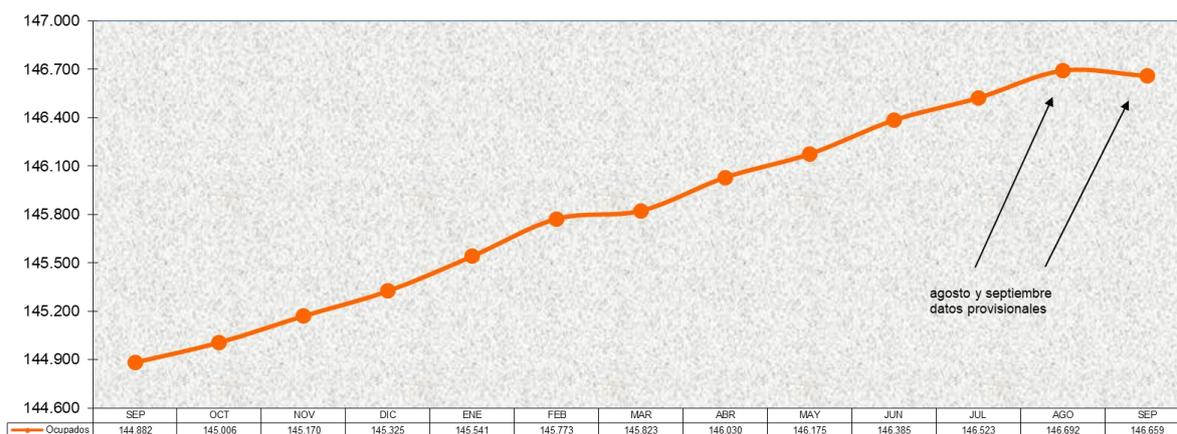
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Septiembre 2016 - Septiembre 2017
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

EMPLEO, DESEMPLEO, RENTAS DEL TRABAJO

La edición 2017 del INSEE, "Referencias Empleo, Desempleo, Rentas del trabajo", presenta un conjunto de análisis e indicadores relativos al mercado laboral actual francés.

Este informe propone en primer lugar una sinopsis que pone en perspectiva, a lo largo de varios años, la evolución reciente del empleo, la población activa o los ingresos.

Los cuatro expedientes que se citan a continuación analizan diversos temas en profundidad:

- El primero estudia el empleo y el salario de los descendientes de inmigrantes magrebíes en comparación con los demás asalariados.
- El segundo trata de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, analizando las diferencias entre las empresas y en el seno de las empresas.
- El tercer caso se refiere a la evolución del aprendizaje en la enseñanza secundaria.
- El último expediente establece la segmentación de las personas según las formas de empleo.

Una treintena de fichas sintéticas, que presentan datos esenciales y comparaciones europeas, completan este panorama sobre el mercado laboral.

Por su interés, a continuación se elabora un resumen de los tres últimos expedientes.

LAS CIFRAS CLAVE DE LOS EXPEDIENTES

Desde 1995, las desigualdades de salario por hora trabajada según el sexo se han reducido ligeramente.

En 2014, las mujeres asalariadas del sector privado ganan de promedio un 14,4 % menos a la hora que sus homólogos masculinos.

Entre 2008 y 2014, el número anual de alumnos de 3º de la ESO que se encaminan hacia la enseñanza profesional ha disminuido en 30 000.

Las personas con un empleo (casi) continuo y con jornada (casi) completa constituyen el segmento primario, que está compuesto por 21 millones de personas.

De entre los 11 millones de personas que se encuentran fuera del sector primario, 4 millones lo están porque limitan su oferta de trabajo (estudios, problemas de salud, suficiente nivel de vida, etc.)

Panorama general

Principales evoluciones del mercado laboral desde hace 10 años

EN 2016 SE CONFIRMA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO

1. Desde hace dos años, el empleo asalariado apoya la recuperación del empleo

En el año 2016, el empleo se acelera claramente con un alza de 255 000 puestos de trabajo creados (después de 124 000 en 2015). Como consecuencia de la crisis económica, que comenzó a mediados de 2007, el empleo retrocedió para alcanzar su nivel más bajo del decenio en 2009. A partir de 2010, se reanudó el crecimiento, apoyado por la actividad y el enriquecimiento del crecimiento en empleos que permitieron las medidas de desgravación del coste del trabajo. Desde 2013, el empleo supera de nuevo su nivel de 2007.

En alza moderada en el momento de la crisis de 2008-2009, el empleo no asalariado aceleró de una manera clara hasta final de 2013. En efecto, hasta 2013 se benefició del establecimiento del estatuto de auto-emprendedor (creado en 2009). Su aumento ha apoyado el empleo no asalariado durante varios años. Desde 2013, es prácticamente estable.

El empleo asalariado disminuyó considerablemente durante la crisis económica de 2008-2009. Posteriormente volvió a aumentar y a acelerarse significativamente en 2015 y 2016. En 2016, conoce su mayor incremento desde 2008. Esto se une a las evoluciones del costo del trabajo. El coste del trabajo, medido con el índice del costo del trabajo (salarios y cargas), ha ralentizado: hasta 2012, su evolución media se acercaba a un + 3,0 % anual.

Después de haber disminuido bruscamente en 2013 (+ 0,5 %), el costo del trabajo sólo aumenta, desde entonces, un poco más del 1 % anual. En efecto, desde 2013, diferentes medidas-(Crédito fiscal para la Competitividad y Empleo (CICE)-, Pacto de Responsabilidad y Solidaridad (PRS), prima para la contratación en las medianas empresas, han reducido la progresión del costo del trabajo y favorecido el enriquecimiento del crecimiento en puestos de trabajo.

2. Desde 2015, recuperación del empleo con mayor número de CDD, una subida de la interinidad y un ligero retroceso del subempleo

Desde 2007, la parte de subempleo ha progresado: ha aumentado en 0,9 puntos (en Francia metropolitana). La parte de activos ocupados con un contrato de duración indefinida entre los asalariados, ha disminuido entre

2007 y 2016 tras un decenio de estabilidad. Tres cuartas partes de este descenso lo han sido en beneficio de contratos de duración determinada. La pluriactividad se ha desarrollado, principalmente bajo los efectos de la creación del estatuto de auto-emprendedor: después de un alza continua entre 2008 y 2011, la parte de los pluriactivos ha quedado estabilizada desde entonces. En Francia metropolitana, la jornada a tiempo parcial ha ganado un punto entre 2007 y 2014, y desde entonces continúa estable. Es esencialmente la jornada a tiempo parcial masculina la que ha progresado, aunque no alcance el nivel de la de las mujeres.

3. Más séniores y menos jóvenes en el mercado laboral

Desde 2007, la tasa de actividad de los trabajadores entre 15 y 64 años de edad ha experimentado un alza de 2,0 puntos en Francia metropolitana. En Francia, esta tasa alcanza el 71,4 % de la población activa en 2016.

La población activa se recompone: la tasa de actividad de los trabajadores de 15-24 años de edad, próxima a la de los 55-64 años en 2007, en Francia metropolitana, ha venido disminuyendo desde 2009, hasta alcanzar un 36,9 % en 2016 (o sea, en Francia metropolitana 1,2 puntos menos que en 2007). En 2016, la tasa de actividad de las personas comprendidas entre 55 y 64 años de edad alcanzó un 53,7 % en Francia (o sea, en Francia metropolitana 13,7 puntos más que en 2007), vinculada con las reformas sucesivas de las pensiones y las restricciones de acceso a los dispositivos de cese anticipado de actividad.

EN 2016, PRIMERA BAJA DE LA TASA DE PARO ANUAL DESDE 2009

En 2016, 3 000 000 de personas en término medio se encontraban en paro en Francia, en el sentido de la OIT, y la tasa de paro se establecía en un 10,1 % de la población activa. El año 2016 conoció la primera baja de la tasa de paro anual desde 2009. Entre 2007 y 2016 aumentó en 2,1 puntos (y en 3 puntos entre el punto bajo de 2008 y el punto alto de 2015).

En 2016, el paro de larga duración (un año o más) afecta a 1,3 millones de personas, o sea, a un 4,6 % de la población activa. En 10 años, el paro de larga duración ha aumentado; desde 2014 se mantiene prácticamente estable.

Una parte de las personas inactivas desea trabajar, pero no satisface los criterios de la OIT para ser clasificada como desempleada. Así, en 2016, en Francia la parte de personas de 15 a 64 años de edad que se

encuentran en el *halo*³⁴ del paro de entre las de esa misma edad, era de un 3,8 %, en alza en 0,1 puntos con relación a 2015. Desde 2007, este segmento ha aumentado en 0,7 puntos en Francia metropolitana.

Entre diciembre 2007 y diciembre 2016, el número de personas inscritas en *Pôle emploi* y que estaban obligadas a buscar empleo (categorías A, B y C), aumentó en 2,5 millones. En 2016, esta cifra se estabilizó. Al igual que la del paro y la del *halo*, esta evolución resulta de la crisis y de la recuperación coyuntural. El concepto de demandante de empleo inscrito en *Pôle emploi* es, sin embargo, distinto del concepto de paro en el sentido de la OIT; la evolución puede diferir, especialmente la de los demandantes de empleo que puede sufrir el impacto de la evolución de la normativa relacionada con las condiciones de inscripción.

LAS RENTAS DE ACTIVIDAD VUELVEN A AUMENTAR EN 2014

1. El salario neto medio aumenta en 2014

En 2014, en el sector privado, el salario neto medio equivalente a una jornada completa (EQTP) asciende a 2 230 euros / mes. Aumenta un 0,5 % en euros constantes. Este incremento es la continuación de cuatro años de estabilidad o de descenso. En 2014, con independencia de su categoría profesional (funcionarios, contratados, beneficiarios de contratos subvencionados, etc.), un asalariado EQTP gana, por término medio, 2 480 euros netos al mes en la función pública del Estado (FPE), 2 230 euros en la función pública hospitalaria (FPH) y 1 880 euros en la función pública territorial (FPT). En 2014, en un año, el salario neto medio aumenta un 0,8 % en euros constantes en la FPT y un 0,3 % en la FPH. Por el contrario, baja un 0,2 % en la FPE (+ 0,2 % sin contar los contratos subvencionados). El rebote del salario neto medio en la función pública tiene lugar después de tres años de descenso, que vinieron a interrumpir la progresión de los 10 años anteriores.

2. En 2014, por primera vez desde 2010, la renta salarial anual aumenta en euros constantes

La renta salarial, suma de todos los salarios netos percibidos por un individuo en el transcurso de un año dado, tiene en cuenta no sólo el salario equivalente a una jornada completa (EQTP), precio por unidad de trabajo asalariado, sino también el volumen de trabajo realizado a lo largo

³⁴ El *halo* en torno al paro está compuesto por personas inactivas en el sentido de la OIT, pero cercanas al mercado laboral: se trata de personas que buscan empleo pero que no están disponibles para trabajar en las dos semanas que preceden, y personas que desean trabajar pero que no han efectuado una búsqueda de empleo de manera activa en el mes anterior, ya estén disponibles o no.

del año. En 2014, en la totalidad de los asalariados del sector privado y de la función pública ésta alcanza 20 670 euros, en alza en un 1 % con relación a 2013. El aumento del volumen de trabajo anual ha ampliado el alza de los salarios EQTP. Este alza de 2014 es la continuación de cuatro años de retroceso: de 2009 a 2013, la renta salarial disminuyó en promedio anual en un 0,3 %, reflejando así, en el momento de la crisis, los efectos del recurso, por parte de las empresas, a una mayor flexibilidad en términos de intensidad de trabajo en el año (aumento del paro parcial y reducción de las horas extras) y de política salarial (ajuste de los elementos variables de la remuneración).

3. En 2014, la renta media de actividad de los no asalariados "clásicos" ha aumentado en euros constantes, tras una disminución marcada en los dos años anteriores

En 2014, los no asalariados denominados "clásicos" (no se cuenta a los autos emprendedores) han percibido, por término medio, una renta de 3 260 euros mensuales por su actividad. En 2014, ésta aumenta en un 1,6 % en un contexto de mejora de la coyuntura: en particular, el monto de los dividendos percibidos por los gerentes de sociedades, que aumentan tras haber disminuido considerablemente en 2013. Esta alza es la continuación de fluctuaciones importantes desde la crisis: después de una baja importante en 2008, aumenta entre 2009 y 2011, antes de retroceder en 2012 y 2013.

Expedientes

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EMPRESAS Y EN EL SENO DE LA EMPRESA: MUJERES Y HOMBRES, ¿COBRAN EL MISMO SALARIO?

Las mujeres siguen estando menos remuneradas que los hombres en el mercado laboral a pesar del aumento, en los últimos decenios, de su nivel de estudios y de su experiencia profesional. ¿Porque tienden a ser utilizadas con mayor frecuencia que los hombres en las empresas menos rentables (segregación inter-empresas)? ¿O porque en el seno de una misma empresa, las mujeres y hombres con productividad comparable no tienen el mismo nivel de salario (desigualdad intraempresa que pueda estar vinculada, entre otras cosas, a una negociación diferenciada)?

1. Las desigualdades de salario / hora según el sexo se reducen pero continúan siendo importantes

En 2014, las mujeres trabajadoras del sector privado ganan a la hora de promedio un 14,4 % menos que los hombres. La diferencia disminuye lentamente -en 1995 era del 16,8 %- . Una parte de esta diferencia es denominada "explicada" por características observables, otra es

"inexplicada" pues refleja una menor valoración de determinadas características observables.

2. Las desigualdades de salario por hora según el sexo se reducen pero siguen siendo importantes

En 2014, seis puntos de la diferencia de salario medio / hora provienen del hecho de que las mujeres no tienen, en término medio, las mismas características que los hombres -se trata de la diferencia "explicada", que se mantiene estable desde 1995-. Ésta procede de las diferencias individuales (nivel de cualificación, diploma, experiencia profesional, antigüedad, edad, etc.) o del empleador (sector de actividad y magnitud de la empresa).

En efecto, las mujeres ocupan puestos directivos o profesiones intelectuales superiores, generalmente los mejor remunerados, con menos frecuencia que los hombres, y están más representadas que los hombres en los sectores de actividad donde los salarios medios son más bajos, como por ejemplo la hotelería y la restauración. Así, las diferencias sectoriales representan más de la mitad de la diferencia "explicada". El resto corresponde a las diferencias entre mujeres y hombres en términos de categoría socioprofesional (3 puntos) y de experiencia profesional (1 punto), teniendo las mujeres, en término medio, menos experiencia que los hombres, en particular debido a interrupciones de carrera más frecuentes.

3. Una menor valoración de la experiencia profesional en el caso de las mujeres

Si hombres y mujeres tuviesen características idénticas, todavía quedarían 8 puntos de diferencia salarial entre ellos. Esta diferencia "inexplicada" está vinculada, en gran parte, a una menor valoración de la experiencia profesional de las mujeres que la de los hombres. Dicha diferencia disminuye lentamente. Así, desde 1995 la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres es debida esencialmente a la disminución de la diferencia "explicada". La valoración de las características observadas (o no) entre las mujeres y hombres ha tendido a acercarse durante este período.

4. A productividad igual de los trabajadores, ¿desigualdad entre empresas o desigualdad en el seno de la empresa?

Más allá del sector y de las características productivas de los asalariados, las empresas contribuyen de dos maneras a las diferencias salariales entre los sexos. Estas diferencias pueden provenir de una concentración de las mujeres en las empresas menos rentables (segregación interempresas) o

aparecer en el seno de una misma empresa cuando ésta no remunera de igual manera a sus empleados mujeres y hombres con productividad idéntica (desigualdad intraempresas).

5. Más mujeres en las empresas menos remuneradoras, pero no en el caso de los directivos

Al igual nivel de productividad, los hombres están empleados por empresas que pagan salarios más altos. La diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduciría un 10,6 % si las mujeres estuviesen repartidas entre las empresas en la misma proporción que los hombres. El efecto de segregación interempresas es más reducido en el caso de los directivos (un 4,1 %).

6. Las mujeres directivas menos remuneradas que los hombres con la misma productividad en la misma empresa

La desigualdad intraempresas es baja en el conjunto de los asalariados (un 2,9 % de diferencia en el salario medio / hora entre hombres y mujeres). Estas diferencias internas de la empresa se refieren a las prácticas de remuneración. Son denominadas "efecto de negociación", pero son debidas a varios fenómenos.

Así, pueden corresponder a una diferencia de poder de negociación entre las mujeres y los hombres en el reparto de la riqueza producida en el seno de una misma empresa. Pueden reflejar una mayor presencia de los hombres en los puestos mejor remunerados de la empresa, aunque tienen en cuenta al máximo la productividad del trabajador. También pueden dar cuenta de actitudes discriminatorias de la empresa en contra las mujeres.

En el caso de los directivos, entre los cuales las posiciones profesionales son más homogéneas y los salarios suelen ir mucho más allá del SMI, el efecto de negociación es más importante. La mitad de la diferencia de salario medio / hora entre mujeres y hombres directivos proviene de esas desigualdades intraempresas.

En total, salvo en el caso de los directivos, se constata que las empresas desempeñan un papel limitado en las desigualdades salariales.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE LA DISMINUCIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA?

Este estudio tiene por objeto analizar las causas de la disminución del aprendizaje en la enseñanza secundaria (formación profesional de 1er. grado -CAP- y bachillerato profesional) que se observa desde 2008. El artículo tiene por objeto determinar si esta disminución está más

vinculada a factores de oferta (reducción del número de candidatos) o de demanda (reducción de las intenciones de contratación de aprendices por parte de las empresas).

1. La entrada de aprendices en la escuela secundaria baja desde 2009

La entrada en el aprendizaje disminuyó un 9 % desde 2008; sin embargo, este reflujo oculta evoluciones muy distintas según el nivel de estudios. Mientras que el aprendizaje en la enseñanza superior continúa creciendo (+ 48 % entre 2008 y 2015), las entradas en el nivel secundario descienden (- 24 % en el mismo período).

2. Los estudiantes se orientan cada vez menos hacia las ramas profesionales

Desde hace varios años, los alumnos que salen de 3º de la ESO se orientan cada vez menos hacia las ramas profesionales. En 2014, son sólo un 33,8 % los que eligen un instituto profesional o un centro de formación de aprendices, frente a un 37,8 % en 2006, lo que representa una disminución del número anual de aproximadamente 30 000.

Las razones de este fenómeno son múltiples. La disminución del número de repeticiones de curso desde hace veinte años es uno de los factores principales. La gran mayoría de los alumnos de 3.º tiene ahora 14 o 15 años, edad en la cual la continuación de los estudios en la enseñanza general parece a menudo preferible para los jóvenes que no poseen necesariamente la madurez o las ganas de entrar rápidamente en la vida laboral.

3. El deterioro del empleo de los jóvenes en los sectores tradicionales del aprendizaje explica, en gran parte, la disminución del número de aprendices en la enseñanza secundaria

Si se restringe a los principales oficios de entre los más importantes ejercidos por los aprendices de la enseñanza secundaria, la cuota de aprendices en el número total de trabajadores jóvenes (de 16 a 28 años) ascendía, en 2009, a un 19 %. Entre 2009 y 2014, este segmento ha variado poco.

O dicho de otra manera, el ligero descenso del número de aprendices en estos sectores se explica principalmente por el contexto del empleo juvenil en esos oficios, el mismo en relación con el contexto de empleo, con independencia de la edad.

Sin embargo, la situación no es la misma en todas las profesiones. El segmento de aprendizaje en el empleo de los jóvenes disminuye en los

oficios de la industria (- 3 puntos), la construcción (- 2 puntos), la peluquería y la estética (- 5 puntos). En estos oficios, las razones de la disminución del aprendizaje son, en parte, distintas: aunque el contexto del empleo de los jóvenes puede explicar una gran parte, también hay que tener en cuenta causas más específicas del aprendizaje. Por ejemplo, factores vinculados a la inadecuación de aprendices demasiado jóvenes en el manejo de maquinaria peligrosa o bien la pérdida del atractivo de ciertas profesiones, son utilizados con frecuencia por los profesionales de la industria.

TRES SEGMENTOS PARA DESCRIBIR MEJOR EL MERCADO LABORAL

Las teorías de la segmentación oponen un sector primario con empleos estables, salarios relativamente altos y perspectivas de carrera, a un sector "secundario" con características opuestas.

El estudio describe esta segmentación en Francia cruzando dos dimensiones, por un lado, el carácter continuo o no del empleo y su intensidad, y el carácter obligado o no de la situación del empleo, por otro lado. En él se describen los dos segmentos habituales y se identifica un tercero en el seno del segmento secundario, que corresponde a las personas que limitan su propia "oferta de trabajo", sin estar obligadas por la "demanda" de los empleadores.

El enfoque que se aplica aquí se refiere a la situación laboral en el transcurso de un año, y las personas seleccionadas en el ámbito del estudio son las que han estado empleadas al menos una vez en el año.

1. 7 millones de personas en el segmento secundario

En Francia metropolitana, un poco más de 32 millones de personas ocuparon un empleo al menos una vez al año en 2012. Dos tercios de éstas, es decir, 21 millones de personas, pertenecen al segmento primario: estuvieron empleadas de manera casi continua y con jornada parcial o completa, con una cuota de al menos el 80 %.

7 millones de personas pertenecen al segmento secundario. Éstas experimentan limitaciones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral.

Por último, 4 millones de personas pertenecen al tercer segmento: su no inclusión en el segmento primario se debe a razones distintas de las que experimentan las del segmento secundario, es decir que, dentro de su situación, no experimentan limitaciones. Se habla entonces de una situación de "oferta (de trabajo) limitada".

2. Razones para limitar su oferta de trabajo

Aproximadamente la mitad de los 4 millones de personas del tercer segmento ("oferta de trabajo limitada") son estudiantes o jubilados; este estatuto explica el por qué estas personas no ocupan un empleo continuo con jornada completa. Se trata a menudo del ejercicio de "pequeños trabajos" por personas que no están forzosamente en actividad. Las personas que trabajan de manera continua pero con jornada parcial "elegida", lo hacen a menudo por razones vinculadas a su estado de salud o porque viven en un hogar sin dificultades financieras.

3. En el caso de los jóvenes no estudiantes, la autonomía residencial va de la mano con el acceso al mercado primario

La presencia en uno u otro de los tres segmentos aparece muy vinculada al ciclo de la vida, tanto para los hombres como para las mujeres. El hecho de limitar su oferta de trabajo principalmente a los extremos de la vida activa: por un lado, a los estudiantes, y a las personas que se acercan a la jubilación o que ya están jubilados, por el otro.

Vivir fuera del domicilio parental va a la par con el acceso al segmento primario: la parte de jóvenes en el segmento secundario es considerablemente más baja cuando ya no viven con sus padres (a una edad dada, 20 puntos menos). Es decir, el acceso al segmento primario de los adultos jóvenes que han terminado sus estudios, o sea, a una situación de trabajo continuo con jornada completa, parece ser una de las condiciones para independizarse residencialmente hablando.

4. Más de la mitad de las personas del segmento secundario son adultos de edad mediana

A los treinta años, el proceso de una primera inserción en el mercado laboral suele estar casi terminado. Sin embargo, una persona de cada seis de mediana de edad (entre 30 y 59 años) se encuentra en el segmento secundario: este tramo de edad agrupa a más de la mitad de las personas de este segmento. Esto afecta, por ejemplo, al ámbito de los servicios a los particulares, en el que el porcentaje del segmento secundario es el más alto (el 37 %) y que emplea relativamente a pocos jóvenes.

La probabilidad de encontrarse en el segmento secundario cuando se tiene entre 30 y 59 años de edad es más fuerte en el caso de las mujeres (21 % frente al 13 % en el caso de los hombres), los inmigrantes (28 %) y los descendientes de inmigrantes (22 %), y de los no graduados (28 %). Estos factores son acumulativos: el 45 % de las mujeres inmigrantes sin diploma forman parte del segmento secundario, principalmente en situación de empleo continuo con jornada a tiempo parcial y con un

empleo fragmentado, frente sólo al 7 % de los hombres diplomados superiores, que no son ni inmigrantes ni descendientes de inmigrantes.

5. Una persona de cada cinco del segmento secundario pertenece a un hogar pobre

Entre las personas que han trabajado al menos una vez en el año, que tienen menos de 60 años y que han terminado sus estudios, las personas del segmento secundario tienen con frecuencia rentas de actividad bajas: un 75 % de ellas tienen una renta de actividad inferior al 60 % de la mediana, frente a sólo el 7 % de las del segmento primario. Esta diferencia se reduce cuando se tiene en cuenta la totalidad de los ingresos del hogar en el que vive la persona (prestaciones por desempleo, otros ingresos de sustitución, ingresos de otras personas, etc.), así como la composición del hogar. Un total del 20 % de las personas del segmento secundario vive en un hogar "pobre" frente al 4 % en el segmento primario.

6. Estatuto del empleo y segmentación: un vínculo fuerte pero no total

Una misma persona puede trabajar en el año con estatutos distintos, calificados de estándar (CDI, autónomos -con independencia de los autoemprendedores-, o administración pública), o de no estándar (principalmente: CDD, interinidad y autoemprendedor). Aunque el 81 % de las personas que están principalmente bajo estatuto estándar pertenecen al segmento primario, éste no es el caso del 21 % de las que están sujetas al régimen no estándar.

Sin embargo, el 35 % de las personas del segmento secundario **están principalmente bajo estatuto estándar**: es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras del hogar, a menudo con un CDI, y en la hostelería y la restauración, donde las rupturas *precoces* de CDI son frecuentes.

7. El encadenamiento de contratos muy cortos muy pocas veces permite la pertenencia al segmento primario

Menos de una persona de cada 10, principalmente asalariada, trabaja exclusivamente con un contrato de muy corta duración (CDD o misión de interinidad de un mes como máximo). Estos contratos muy cortos son el principal factor de aumento de la rotación de la mano de obra, y las posibilidades de volver a contratar permiten, en teoría, estar trabajando de forma continua y obtener así unos ingresos salariales correctos. De hecho y exclusivamente entre las personas con un contrato de trabajo muy corto, menos de una de cada 10 ha acumulado suficientes contratos para clasificarse en el segmento primario, y una de cada cuatro pertenece a un hogar pobre.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE JULIO

En julio de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 21,0%, frente al 21,3% de junio (dato revisado) y al 23,4% de julio de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.796.318 personas, mientras que el número de desempleados fue de 1.009.610 y el de inactivos 3.204.700. El número de empleados aumentó en 93.392 personas (+2,5%) en comparación con julio de 2016 y en 13.283 personas en comparación con junio de 2017 (+0,4%). Los desempleados disminuyeron en 119.010 personas en comparación con julio de 2016 (-10,5%) y en 12.661 personas en comparación con junio de 2017 (-1,2%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, bajó en 9.120 personas en comparación con julio de 2016 (-0,3%) y en 3.039 personas en comparación con junio de 2017 (-0,1%).

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

	JULIO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Empleados	3.653.334	3.494.924	3.554.918	3.620.924	3.702.926	3.796.318
Desempleados	1.237.181	1.354.903	1.274.166	1.198.916	1.128.620	1.009.610
Inactivos	3.353.028	3.331.876	3.303.502	3.264.592	3.213.820	3.204.700
Tasa de paro	25,3	27,9	26,4	24,9	23,4	21,0

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

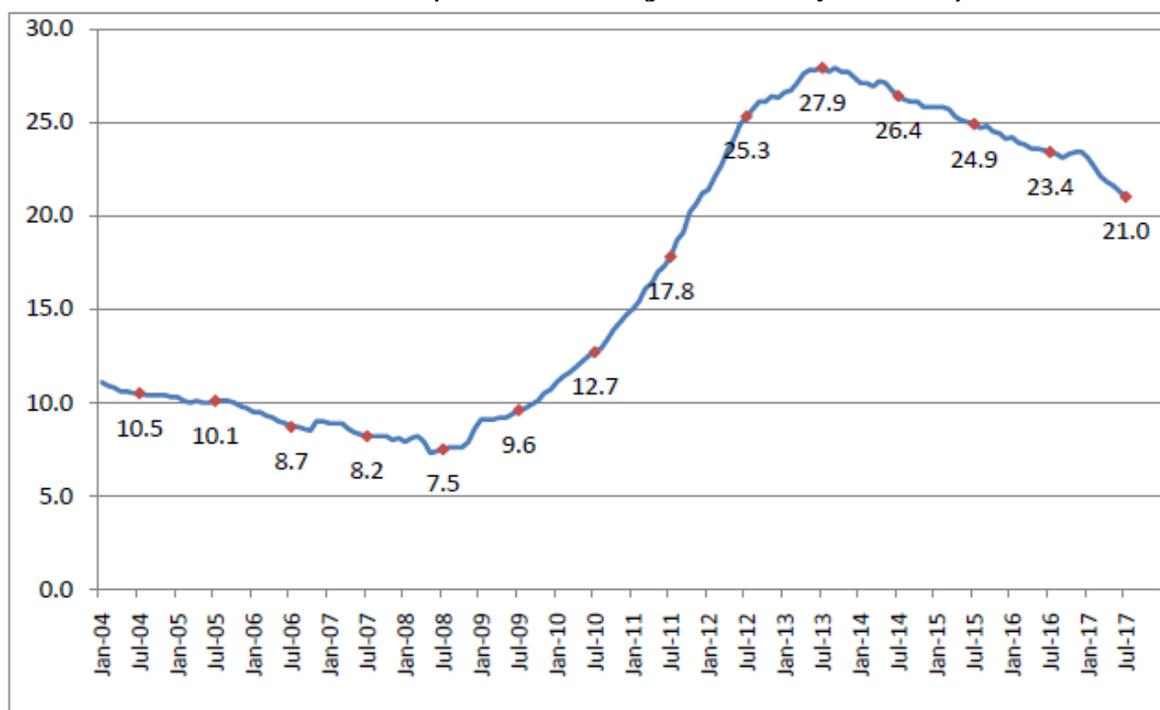
Género	JULIO					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Hombres	22,4	25,1	23,5	21,7	19,6	17,5
Mujeres	29,0	31,6	30,0	28,8	28,0	25,3
Total	25,3	27,9	26,4	24,9	23,4	21,0

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

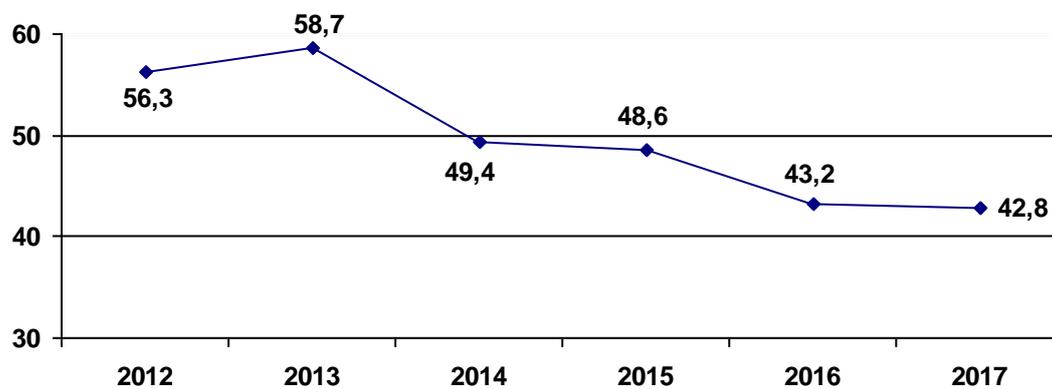
Tramos de edad	JULIO					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	56,3	58,7	49,4	48,6	43,2	42,8
25-34 "	32,2	36,5	35,1	31,6	29,7	26,1
35-44 "	21,5	24,4	22,8	22,1	20,4	18,8
45-54 "	18,6	21,1	20,4	19,8	19,3	16,6
55-64 "	14,0	15,2	16,5	17,0	18,4	18,1
65-74 "	4,0	9,1	10,7	13,5	13,3	11,6
Total	25,3	27,9	26,4	24,9	23,4	21,0

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (julio 2004 – julio 2017)



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

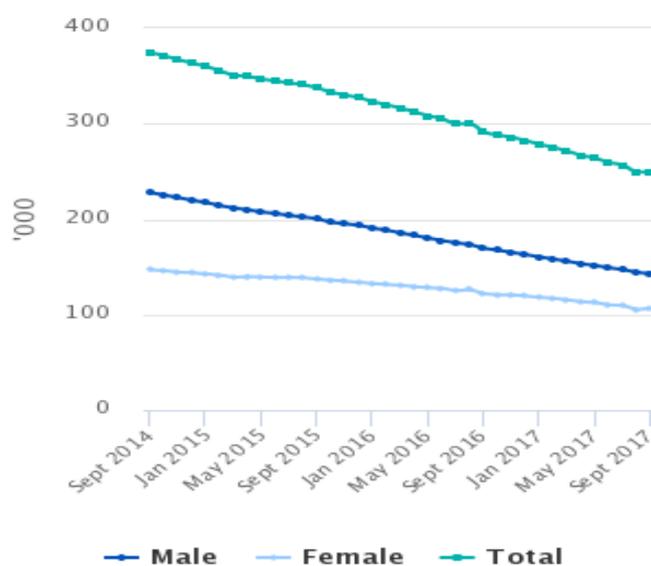


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de septiembre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 249.200, 300 menos que en el mes anterior, el nivel más bajo registrado desde septiembre de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,6%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 105.339, lo que supone una caída del 19,3% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años ha descendido un 17,5% en términos anuales, alcanzando los 28.471.

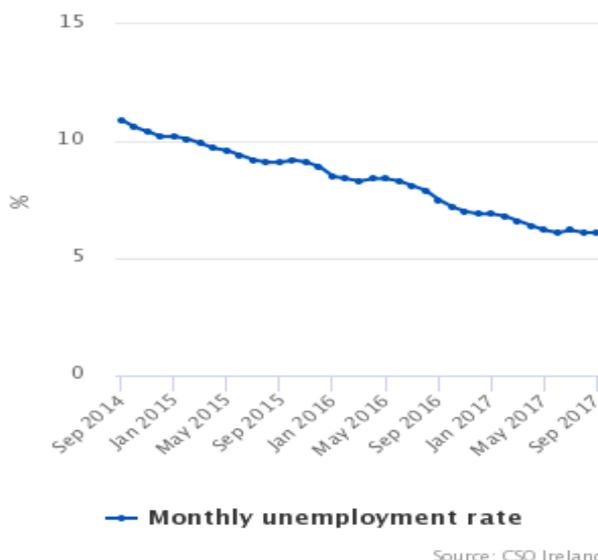
Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en septiembre se ha reducido en dos décimas, situándose en el 6,1%, el nivel más bajo desde junio de 2008, justo antes del comienzo de la crisis financiera. En este gráfico puede verse la evolución de la misma desde el año 2014:

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



Action Plan for Jobless Households

El pasado 25 de septiembre la ministra irlandesa de Empleo y Protección Social, Regina Doherty, anunció la publicación de un plan de acción para familias desempleadas, *Action Plan for Jobless Households*. Este plan cumple con el compromiso adquirido en el programa de Gobierno y se integra dentro de la Estrategia *Pathways to Work 2016-2020*. Además, responde a la preocupación planteada en numerosas ocasiones por la UE en las Recomendaciones Específicas para Irlanda sobre el porcentaje de hogares con todos sus miembros en paro

El foco principal del programa será las familias desempleadas. Los adultos que forman parte de hogares con todos sus miembros sin un trabajo no siempre son desempleados per se (en búsqueda de empleo y en disposición de trabajar), sino que en algunos casos se incluyen personas que no pueden buscar un empleo debido, bien a una discapacidad, bien por tener personas a su cuidado. Por tanto, el plan contiene medidas dirigidas a ampliar los servicios de activación a aquellos que no se encuentran trabajando, pero que no se encuadran dentro de la definición tradicional de desempleado. En particular, se centra en mejorar la tasa de empleo de las familias con hijos, tanto tradicionales como monoparentales.

Para alcanzar esta meta se han establecido una serie de iniciativas y acciones, entre las que se encuentran:

- Ampliación de la participación activa con los servicios de empleo Intreo a nuevos grupos de adultos en edad de trabajar y económicamente inactivos, a través de:

Extensión del programa de Transición para desempleados (*Jobseeker's Transitional Payment*³⁵) a adultos que figuren como adultos dependientes en una solicitud de prestación por desempleo y tengan la capacidad de trabajar. Esto significará que los miembros de dicho grupo deberán comprometerse a participar en el proceso de activación, aunque no se les requiera cumplir con los requisitos de disponibilidad para el trabajo y en búsqueda de empleo para percibir las prestaciones. En aquellas familias con hijos mayores de 14 años se requerirá que los adultos dependientes se registren como desempleados en búsqueda activa de empleo, en el ejercicio de su propio derecho, y por tanto quedarán sujetos a los requisitos anteriormente mencionados.

Reconfiguración de las prestaciones de enfermedad y discapacidad para introducir un principio de intervención temprana con el fin de asegurar mejores resultados laborales entre las personas que a pesar de tener una discapacidad podrían desempeñar un trabajo si cuentan con la ayuda apropiada.

- Mejora de los incentivos y eliminación de barreras para las personas que pasan del sistema de prestaciones al empleo, mediante:

Conclusión de la fase de implementación de la Prestación de Ayuda a la Vivienda (*Housing Assistance Payment*) sustituyendo el programa Complemento al Alquiler (*Rent Supplement scheme*).

Introducción de un paquete de reforma para programas de bienestar social con el fin de asistir a las familias trabajadoras.

Ampliación del acceso al cuidado de menores gratis o subvencionado para reducir el gasto de las familias asociado a la reincorporación al mundo laboral.

Con el objetivo de impulsar acciones para atajar el desempleo de estos hogares, el progreso en cada una de las medidas se controlará e informará de manera trimestral al Comité del Gabinete sobre Economía y Empleo, publicándose sus resultados anualmente.

³⁵ Prestación para apoyar el retorno al mundo laboral de progenitores de familias monoparentales mientras tienen a su cargo a hijos menores.

El plan fija dos nuevos objetivos a alcanzar para 2020:

- Reducción del porcentaje de familias desempleadas al 13% o menos (en 2015 se situaba en el 18%).
- Reducción del porcentaje de la población de entre 18-59 años que forma parte de esta clase de hogares a menos del 8% (desde el 12% de 2015).

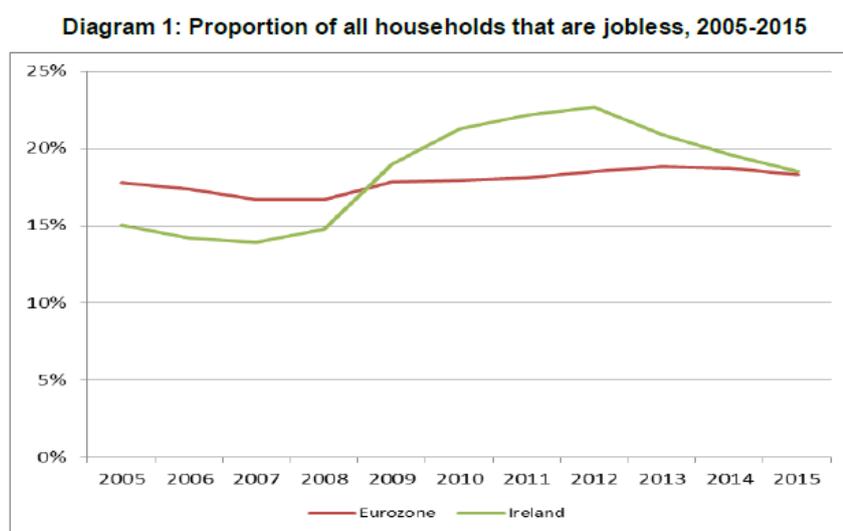
En términos generales, el sistema de bienestar social, y en particular los servicios de empleo, tienden a centrarse en el individuo en lugar de en la unidad familiar. Por ello, en este plan se utilizará un enfoque basado en la familia que contendrá los siguientes elementos:

- Identificación de los hogares a los que se dirige: inicialmente, parejas con hijos en las que uno de sus miembros es perceptor de la prestación por desempleo y el otro es un adulto dependiente incluido en la reclamación, y donde ninguno de ellos está realizando ningún tipo de trabajo.
- Invitación a la pareja para que acudan conjuntamente a las oficinas de empleo Intreo.
- Identificación de las posibles vías de acceso al empleo para uno o ambos, teniendo en cuenta factores como responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, sus respectivas cualificaciones y perspectivas de cada uno de acceder al mercado laboral local. Ello podría implicar, por ejemplo, establecer que las posibilidades de encontrar un empleo son mayores para el adulto dependiente que para el solicitante principal.
- Desarrollo de un plan general de evolución con respecto al empleo para todos los adultos desempleados del hogar, incluyendo el acceso a la formación necesaria o a programas de empleo así como ofrecerles las ayudas necesarias para facilitarles el acceso a estas oportunidades (por ejemplo, para el cuidado de los hijos).
- Contacto regular y continuado con la familia para asistir en la implementación del plan de progreso.
- Implicación de otras agencias además de Intreo, en caso de que sea necesario, para ayudar a solucionar múltiples problemas en función de las familias. Esta medida se basará en el Proceso de Alta Asistencia (High Support Process, HSP) anteriormente utilizado para desempleados con graves obstáculos para su empleabilidad. HSP está formado por un equipo de varias agencias, incluye representantes de Intreo, Servicios locales de empleo, Servicio de Salud, Comités de Educación y otros proveedores de servicios, que trabajan conjuntamente para ayudar a las familias a superar barreras como problemas de alfabetización, habilidades numéricas, problemas de salud o abuso de sustancias, etc.

Perspectiva general

Según los datos de Eurostat, en 2015 había en Irlanda 1,43 millones de hogares, de los cuales 265.000 (18%) tenían a todos sus adultos en desempleo. Del total de hogares, en 1,17 millones el cabeza de familia tenía de entre 18-59 años, de los cuales 176.000 (15%) estaban desempleados.

A continuación se muestra un gráfico con la evolución del número de hogares desempleados en Irlanda y la media de la Eurozona desde 2005:



Source: Eurostat, LFS

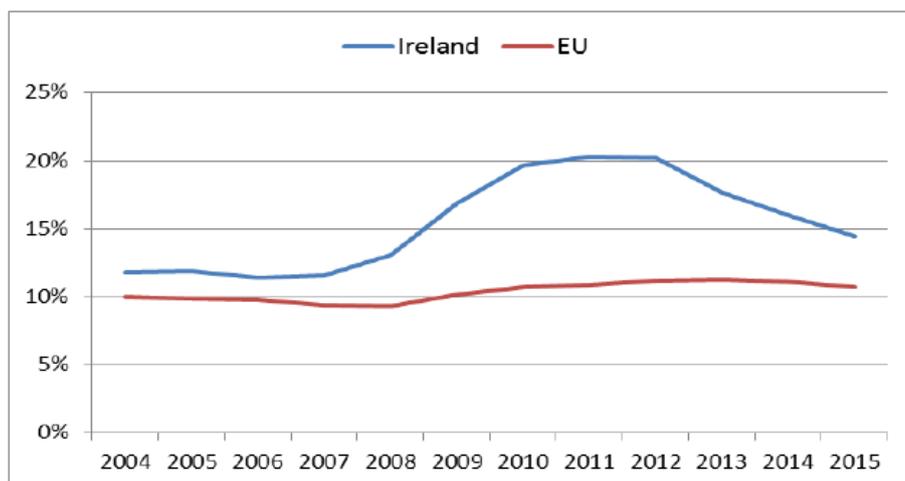
Entre 2005 y 2008, la tasa de hogares con todos sus miembros desempleados en Irlanda oscilaba entre el 14-15%, situándose por debajo de la media de la Eurozona. Durante la recesión este índice aumentó drásticamente hasta alcanzar casi el 23% en 2012 mientras que en la Eurozona se incrementó mucho menos. La caída de la tasa irlandesa como resultado de la recuperación económica la ha vuelto a poner en línea con la Zona Euro.

Los hogares desempleados normalmente cuentan con menos adultos que otros tipos de hogares, por lo que la proporción de adultos viviendo en hogares con todos sus miembros en paro tiende a ser más baja que el porcentaje de hogares. Mientras que, en el período 2005-2015 la media de hogares con todos sus miembros en paro era el 18,5%, solo un 12% de los adultos entre 18 y 59 años pertenecía a este tipo de hogares.

A pesar de que en el periodo anterior a la crisis, Irlanda tenía una tasa de hogares desempleados inferior a la media de la Eurozona, el porcentaje de niños pertenecientes a este tipo de hogares alcanzaba el 12%, dos puntos por encima de la Zona Euro. Esta tendencia refleja el alto número de hogares con familias monoparentales existentes en Irlanda. La tasa de

niños en hogares desempleados aumentó hasta el 20% en 2011-2012 antes de descender al 14% en 2015, aunque se ha ido reduciendo sustancialmente en relación con la media de la Eurozona.

Diagram 3: Proportion of child (<18) population in jobless households (%), 2004-2015



Source: Eurostat, LFS

Datos principales:

- En 2015, cerca del 18% de los hogares irlandeses tenían a todos sus miembros en paro en consonancia con la media de la Eurozona. De ellos, en un 15% el cabeza de familia tenía entre 18-59 años.
- El predominio de los hogares desempleados ha estado por debajo de los estándares europeos hasta 2008, para aumentar considerablemente durante la recesión y volver a caer a la media europea en 2015 como resultado de la recuperación económica.
- La tasa de hogares desempleados ha sido por noma general relativamente alta para las familias monoparentales.
- La proporción de adultos pertenecientes a hogares desempleados se incrementó por encima de la media europea durante la crisis, para volver a situarse en torno a dicha media en 2015.
- El porcentaje de niños residentes en hogares con todos sus miembros en paro ha estado generalmente por encima de la media de Europa, aunque esta diferencia se ha ido reduciendo significativamente desde 2012.
- Casi un 60% de los hogares desempleados con sus miembros en edad laboral solo cuenta con un adulto, un 16% de los hogares desempleados cuentan con varios adultos sin hijos mientras que un 28% son hogares con varios adultos e hijos a cargo.
- Casi un tercio de los cabeza de familia de los hogares desempleados con sus miembros en edad de trabajar eran desempleados, un tercio

por dedicarse al cuidado de familiares y un 20% que no podía trabajar debido a una discapacidad.

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE AGOSTO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de agosto de 2017, el número de desempleados (2.903.000) registra un descenso del 1,4%, (equivalente a -42.000 desempleados) a nivel mensual y del 2,0% (-60.000) respecto a agosto de 2016. La tasa de desempleo, del 11,2%, baja en 2 décimas respecto al mes anterior y en 4 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado en 2 décimas a nivel mensual y en 2,2 puntos respecto a agosto de 2016, cifrándose en un 35,1%. Los desempleados de este tramo de edad son 557.000, es decir 2.000 menos que en julio (-0,4%) y 22.000 menos que en agosto del año pasado (-3,8%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.124.000, es decir 36.000 más que el mes anterior (+0,2%) y 375.000 más (+1,6%) que en agosto de 2016. La ocupación sigue aumentando, confirmando la persistencia de la tendencia positiva ya observada en los últimos meses. El crecimiento coyuntural del empleo afecta a todos los tramos de edad excepto a la que va entre los 35 y los 49 años y se debe totalmente al componente femenino. La tasa de empleo se sitúa en el 58,2%, una décima más que en julio y un punto más que en agosto del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, también en agosto, como en el mes anterior, se registra una disminución (-0,1%, equivalente a 9.000 personas menos). La disminución se debe a las mujeres y al tramo de edad entre los 15 y 34 años, mientras aumenta entre los hombres y los mayores de 35. La tasa de inactividad queda estable en el 34,3%.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (agosto 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,2	-0,2	-0,4
Tasa de desempleo juvenil	35,1	-0,2	-2,2
Tasa de empleo	58,2	+0,1	+1,0
Tasa de inactividad	34,3	0,0	-0,9

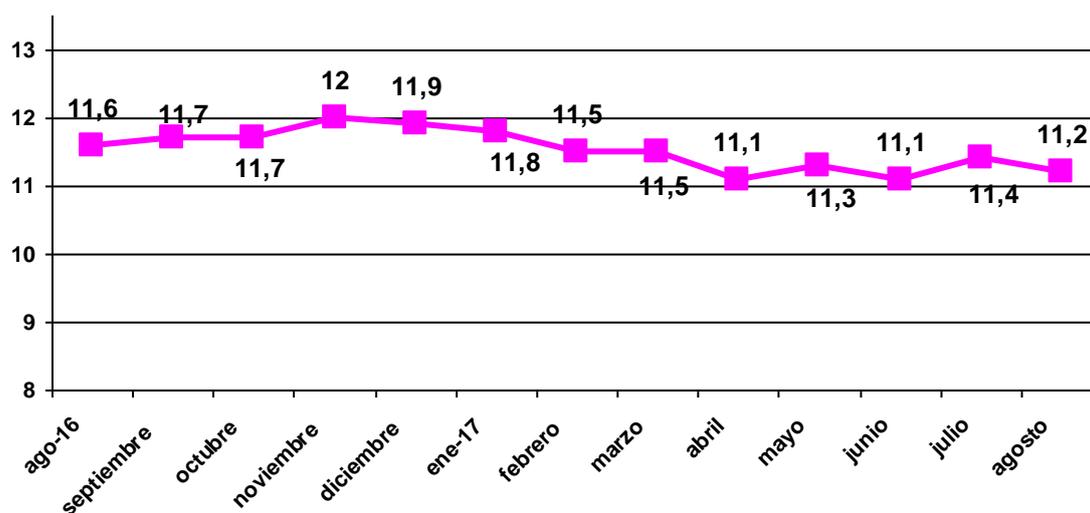
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre julio 2017)		Variación interanual (sobre agosto 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.124	+36	+0,2	+375	+1,6
Por cuenta ajena	17.788	+43	+0,2	+417	+2,4
• Fijos	14.988	- 2	0,0	+ 66	+0,4
• Temporales	2.800	+45	+1,6	+350	+14,3
Autónomos	5.336	- 7	- 0,1	- 42	-0,8

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

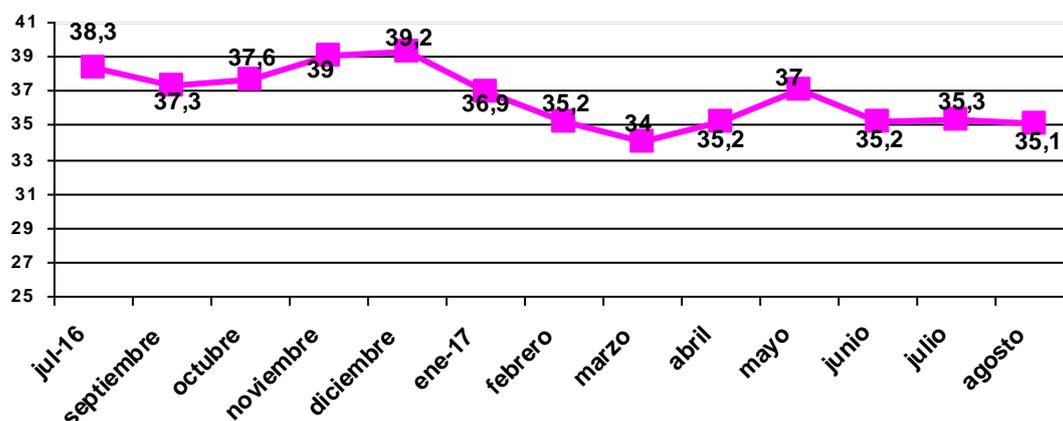


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (agosto 2017)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	557.000	- 2.000	-0,4	-	-3,8
Empleados	1.029.000	+ 8.000	+0,7	+56.000	+5,8
Inactivos	4.291.000	- 7.000	-0,2	-	-1,4

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	35,1	-0,2	-2,2
Tasa de empleo	17,5	+0,1	+1,0
Tasa de inactividad	73,0	-0,1	-0,7

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



Los datos del segundo trimestre

En el segundo trimestre del año continúa el crecimiento del empleo mientras que desciende el desempleo. Según el ISTAT, una vez descontada la estacionalidad, el número de personas ocupadas asciende a 22.985.000, con un incremento de 78.000 trabajadores (+0,3%) con respecto al trimestre anterior. El número de trabajadores por cuenta ajena ha aumentado en 149.000, el 0,9%. Entre ellos, ocho de cada diez ha suscrito un contrato temporal (+123.000, +4,8%). Con respecto al mismo trimestre de 2016, hay 153.000 trabajadores más empleados, todos por cuenta ajena (+356.000, +2,1%) y más de tres cuartas partes de ellos con contratos temporales (+278.000, +11,2%).

Disminuye el número de trabajadores por cuenta propia el 1,3% (-71.000). La tasa de desempleo es del 11,2%

MARRUECOS

¿CÓMO LA CGEM QUIERE DESPERTAR EL MERCADO DE EMPLEO?³⁶

***El trabajo a tiempo parcial y a distancia hacen su entrada
La Patronal recomienda la proporcionalidad de las sanciones
El paquete de medidas será presentado el lunes 9 de octubre en la
reunión de Diálogo Social***

En la reunión de Diálogo social, prevista para el lunes 9 de octubre, la CGEM defenderá sus propuestas para la flexibilización del trabajo. El paquete consta de una serie de medidas que el Grupo Parlamentario de la Confederación Patronal en la Segunda Cámara del Parlamento decidió poner encima de la mesa para su discusión en lugar de hacer una proposición de ley.

Las propuestas de la Confederación Patronal se articulan alrededor de la flexibilidad de los contratos de trabajo, los horarios laborales y los procedimientos disciplinarios.

Recuperación de los 18 meses de la duración del trabajo temporal

La CGEM desea alargar la duración de los contratos de trabajo temporal de 3 a 6 meses, con la posibilidad de prórroga de 2 veces, en lugar de una solamente como en la actualidad, lo que supone que los contratos pueden llegar a 18 meses de duración en lugar de un año como ocurre ahora.

Algunos podrían sugerir que eso equivaldría a precarizar el empleo. La CGEM barre esta idea de un plumazo. *“vez Al contrario, la prolongación de la duración de los contratos de trabajo temporales permitirá mejorar la contratación de jóvenes licenciados, cuya carencia de experiencia constituye siempre un freno al empleo. La medida permitirá igualmente mejorar las condiciones de trabajo de algunos trabajadores en situación de precariedad a causa de la duración de los contratos, limitados a 3 meses, renovables por una sólo”,* explica HIcham Zouanat, Presidente de la Commission de Empleo y Relaciones Sociales de la CGEM, que lidera el proyecto de mejora de la flexibilización del empleo.

La CGEM propone encuadrar la temporalidad del trabajo

El artículo 16 del Código de Trabajo prevé el principio de temporalidad del trabajo. Salvo que un Decreto deba ser publicado para determinar las

³⁶ Fuente: *L'Economiste* 05-10-2017

actividades o los sectores afectados por los contratos de duración determinada y prevenir así los abusos.

Se piensa ya en los centros de embalaje, las fábricas de transformación de los productos de pesca, las unidades agrícolas... varias zonas de la industria registran un aumento de trabajo durante una temporada, como por ejemplo las fábricas de elaboración de zumo ligadas a la campaña agrícola o de producción de leche durante el mes del Ramadán. La CGEM propone acelerar la elaboración de este texto que necesitará el aval, además de la patronal, de las organizaciones sindicales. En este sentido, la confederación propone integrar en el mismo decreto un nuevo tipo de contrato que lleva mucho tiempo siendo reclamado por algunos sectores. Se trata del contrato de obra, de proyecto o de misión. Así, una sociedad de promoción inmobiliaria o de BTP podría contratar empleados sobre la base de un CDD y que la duración sea en función de un proyecto de construcción de un inmueble, una autopista, un embalse, un puente...

Reestructuración de la jornada de trabajo

Para la patronal, es momento de revisar las disposiciones del artículo 184 del Código de Trabajo sobre la fijación de la duración de la jornada.

EL objetivo es "facilitar la utilización de la anualidad de la jornada de trabajo", pero "suprimiendo las condiciones de consulta de los Agentes Sociales y estableciendo un planing provisional".

Para la patronal, el principio consiste en flexibilizar las condiciones en las cuales el empleador puede proceder a una reorganización de la jornada de trabajo de manera automática. Concretamente, la medida permitirá organizar la jornada de trabajo según la temporada baja o la temporada alta manteniendo al mismo tiempo el mismo nivel de remuneración mensual, y el empleado puede cobrar sin tener que trabajar durante una ausencia en la actividad.

A final de año, el empleado debería haber trabajado un total de 2.288 horas, que son las 44 horas semanales previstas por la ley.

200 Horas suplementarias por año en lugar de 80

La otra propuesta de la CGEM concierne al aumento del techo de las horas extraordinarias para establecerlas en 200 en lugar de 80 por año. Lo que sin duda hará muy felices a los trabajadores. La remuneración de las horas extraordinarias están en efecto fijadas en el 25% después de las 18:00h, el 50% después de las 22:00h y el 100% los domingos y festivos. A esta solicitud se unen las expectativas de los trabajadores.

Sanciones proporcionadas

EL paquete de la CGEM por la flexibilidad, afecta igualmente a la sustitución de la graduación de las medidas disciplinarias por el principio de proporcionalidad.

Actualmente, en caso de falta grave, el artículo 37 prevé la obligación de infligir al trabajador un aviso, una primera amonestación, después una segunda y después una tercera o el traslado a otro servicio... Esto quiere decir que el empleador no puede, por ejemplo, infligir la suspensión de un trabajador por falta grave sin haber pasado por todas las etapas previstas por el artículo 37.

En la práctica, estas sanciones tienen una duración de "validez" de un año, por tanto, si después de un año, el empresario quiere sancionar a un trabajador por falta grave, tiene que empezar desde el principio, porque las cuentas están a cero. De ahí los abusos de algunos trabajadores. Esta es la razón por la que la patronal propone integrar en el código de trabajo las sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, sin pasar por las diferentes etapas previstas por el artículo 37.

Un marco reglamentario para el trabajo a tiempo parcial

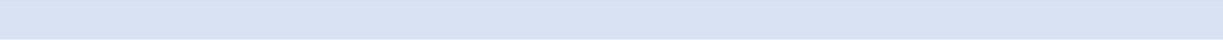
La CGEM propone igualmente reglamentar por fin el trabajo a tiempo parcial. *"La tasa de actividad de las mujeres en Marruecos apenas alcanza el 26%. Entre los factores, hay que citar las dificultades encontradas por las mujeres, ya que las jornadas de trabajo no están adaptadas a sus necesidades. Además algunas empresas que necesitan contratar para 2 o 3 días por semana no pueden hacerlo"*, explica el Presidente de la Comisión de Empleo y Relaciones Sociales.

Además de trabajo a tiempo parcial, la CGEM desea igualmente introducir la noción del teletrabajo. Esta disposición interesa a un buen número de empresas que prefieren el trabajo a distancia por razones de flexibilidad y porque esta forma de trabajo responde mejor a sus necesidades.

Armonización de las indemnizaciones por despido

Para la CGEM, la flexibilidad del empleo establece también la clarificación de las disposiciones relativas a la no acumulación de indemnización por despido. El debate siempre ha estado centrado en la suspensión de las indemnizaciones acordadas por el juez a los trabajadores. La patronal desea regular estas disposiciones porque, en la práctica, algunos jueces acuerdan indemnizaciones extraordinarias, otros no, y otros incluso fijan las cuantías netas mientras otros colegas suyos hablan de cuantías brutas. Habrá que clarificar las diferencias.

La CGEM quiere igualmente simplificar los procedimientos y reducir los retrasos de los despidos por faltas graves. *“En el esquema actual, es imposible despedir a un empleado por falta grave sólo con que haya un vicio de forma en el procedimiento. En algunos casos, incluso, puede tratarse de una falta muy grave sin que por ello el empleador pueda poner fin a su contrato”*, señala Zouanat.



REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 13 de septiembre, referentes al trimestre mayo-julio 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un descenso del número de desempleados y una caída de la tasa de inactividad³⁷.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*³⁸, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,14 millones de personas trabajando**, 181.000 más que en el periodo entre febrero-abril 2017 y 379.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**³⁹ fue del **75,3%**, la más alta desde que se contabiliza este dato.

Por su parte, hubo **1,46 millones de personas desempleadas**, 75.000 menos que en el trimestre febrero-abril de 2017 y 175.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**⁴⁰ fue del **4,3%** 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**⁴¹ fue **8,74 millones**, 107.000 menos que en el trimestre febrero-abril 2017 y 96.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21,2%**, ligeramente inferior que hace un año (21,6%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**⁴² 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 0,4%** incluyendo las bonificaciones salariales **y un 0,4%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

³⁸<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

³⁹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

⁴⁰ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

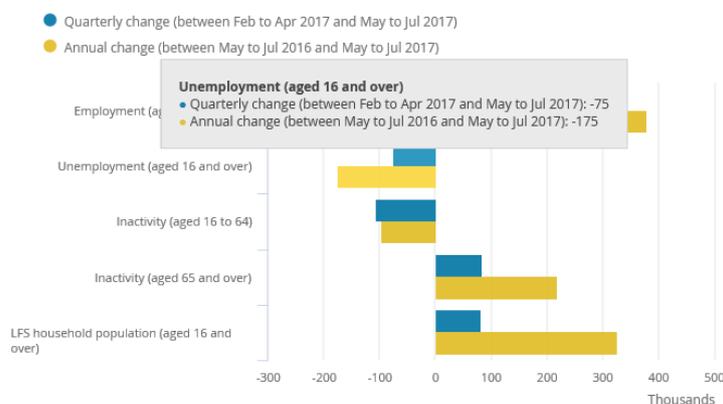
Table 1: Summary of UK labour market statistics for May to July 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Feb to Apr 2017	Change on May to Jul 2016	Headline Rate (%)	Change on Feb to Apr 2017	Change on May to Jul 2016
Employed	32,136	181	379			
Aged 16 to 64	30,974	228	408	75.3	0.5	0.8
Aged 65 and over	1,162	-46	-29			
Unemployed	1,455	-75	-175	4.3	-0.2	-0.5
Aged 16 to 64	1,429	-88	-182			
Aged 65 and over	26	13	7			
Inactive	19,176	-25	121			
Aged 16 to 64	8,743	-107	-96	21.2	-0.3	-0.3
Aged 65 and over	10,433	83	218			

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.

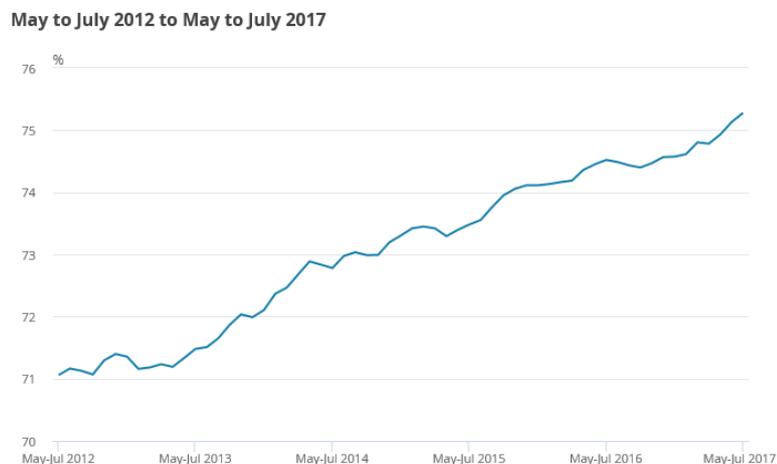
Figure 1: Quarterly and annual changes in the number of people in the UK labour market, seasonally adjusted



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

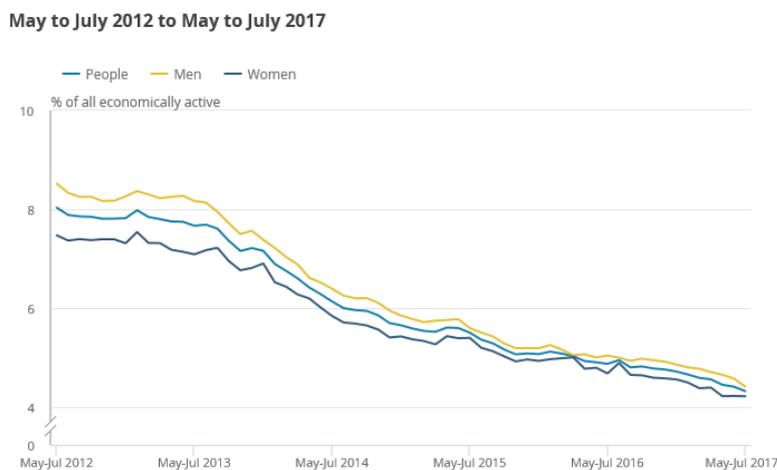
A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo para el trimestre diciembre-febrero en los últimos cinco años.

1. TASA DE EMPLEO



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO



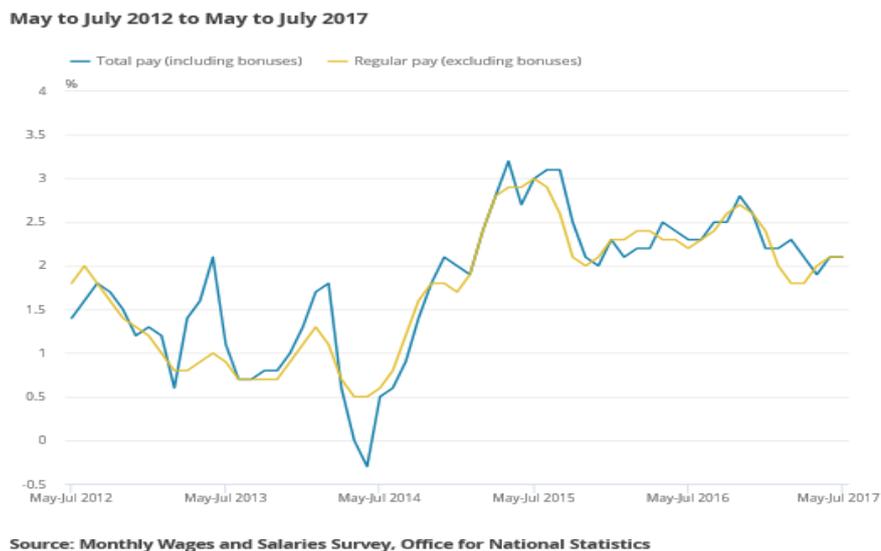
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de julio 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 julio de 2016 fue de 465 libras.

- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 505 libras semanales brutas. Un año antes era de 498 libras.

Está gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre mayo-julio de los últimos cinco años, con ajuste estacional.

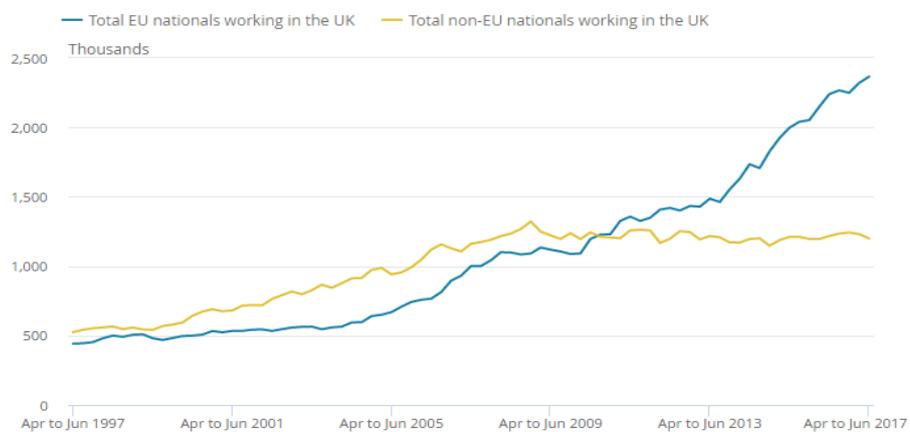


Por último, desde el pasado mes de febrero las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen. Según los mismos, entre abril-junio de 2016 y abril-junio de 2017 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 126.000, hasta alcanzar los 2,37 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

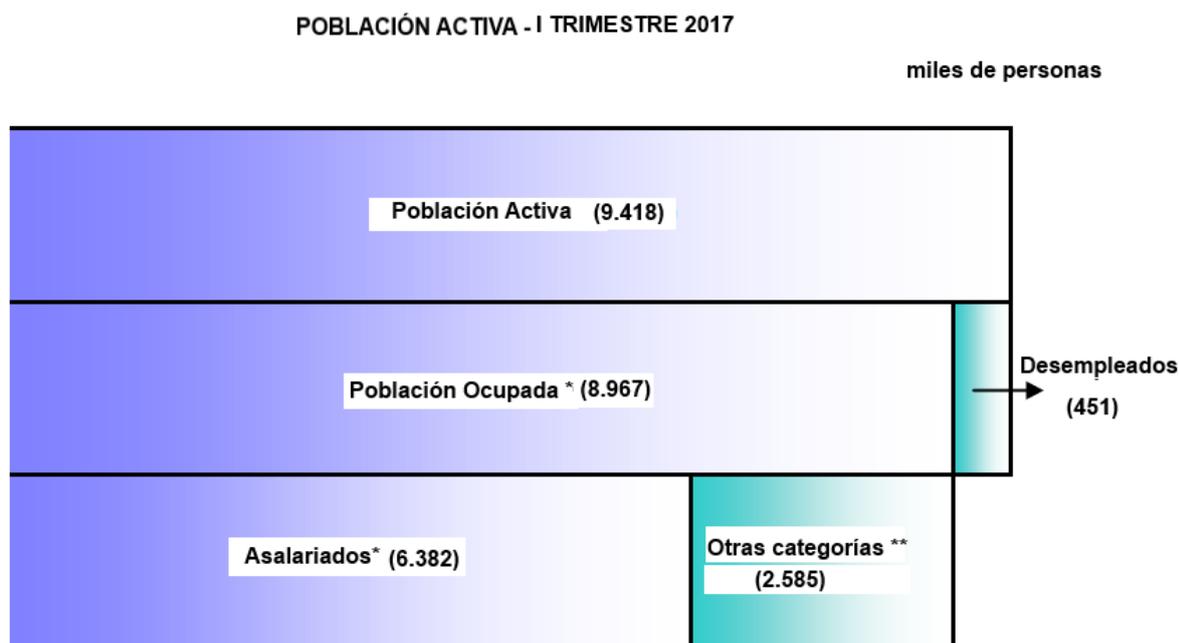


Source: Labour Force Survey: Office for National Statistics

RUMANÍA

POBLACIÓN ACTIVA. LOS DATOS DEL II TRIMESTRE

En el segundo trimestre de 2017, la población activa de Rumanía estaba constituida por 9.418.000 personas, de las cuales 8.967.000 estaban ocupadas y 451.000 desempleadas.



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

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

La tasa de desempleo fue del 4,8%, es decir 7 décimas menos que en el trimestre anterior (5,5%). Por género, la diferencia es de 2,1 puntos, siendo la tasa masculina 5,7% y la femenina 3,6%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) es del 15,4%.

La tasa de empleo de la población entre los 20 y los 64 años fue del 70,5%, es decir 5 puntos más del objetivo del 70% previsto por la estrategia europea 2020.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue

65,5%, es decir 4,3 puntos más que en el trimestre anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (73,2% y 57,7% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 27,3%.

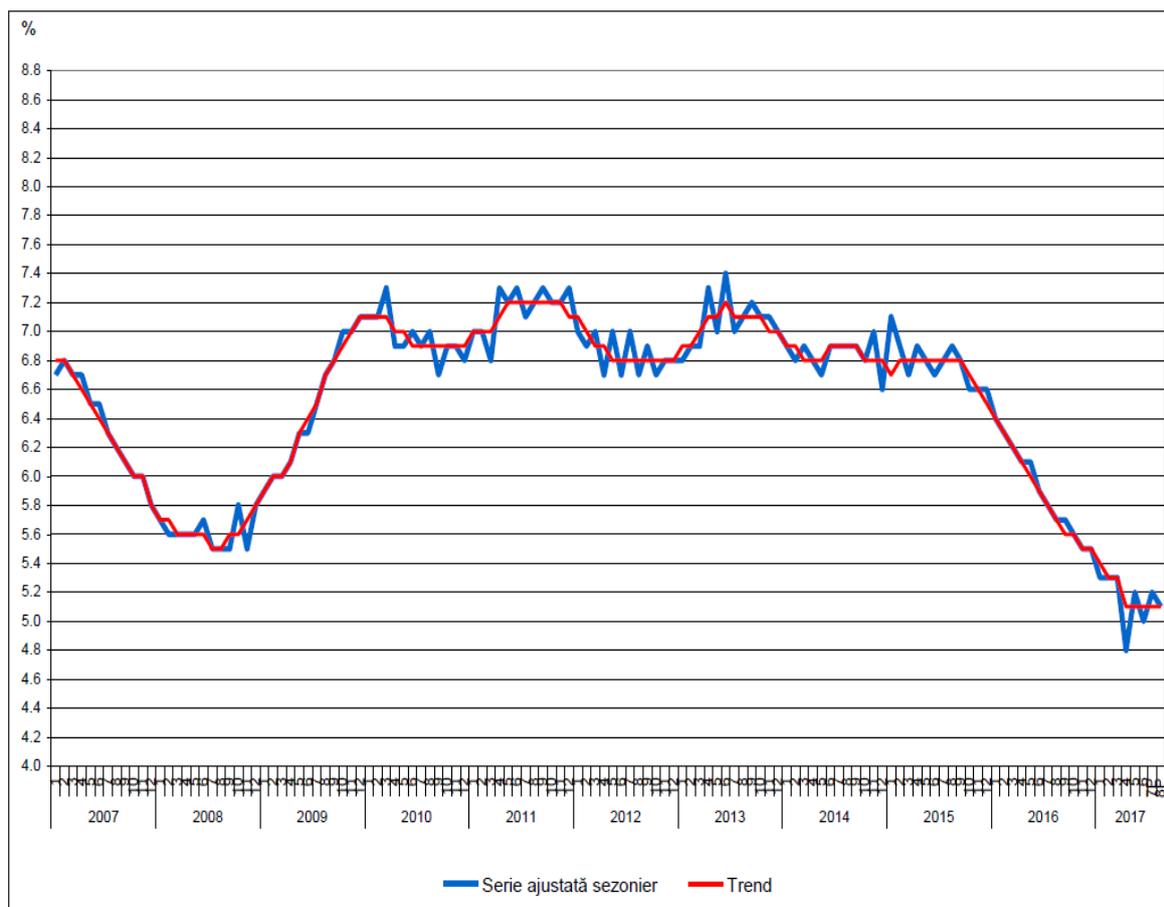
Desempleo en agosto

En agosto de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 5,1%, una décima menos que en el mes anterior.

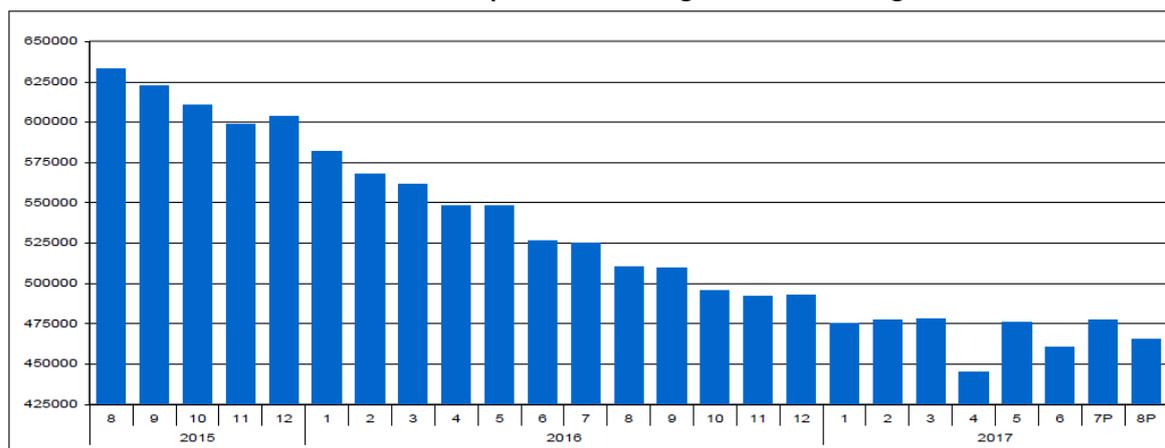
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de agosto de 2017 fue de 465.000 personas, frente a las 478.000 de julio y las 510.000 de agosto del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 2,4 puntos a la de las mujeres (respectivamente 6,1% y 3,7%).

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 agosto 2015 a agosto 2017



Los datos de de julio y agosto son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de junio y agosto son provisionales

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ⁴³

Este informe recoge los principales resultados de varios estudios sobre la formación profesional en Alemania publicados recientemente. El informe anual sobre la educación de la Oficina Federal de Estadística refleja la importancia de la formación profesional en el sistema educativo alemán. Un estudio del Instituto para la investigación del mercado laboral y la formación de la Agencia Federal de Empleo analiza la transición de la formación al mercado de trabajo. Por último, un informe de la Fundación Bertelsmann y una nota del banco estatal KfW tratan la importancia de la PYME para la formación profesional dual.

La situación de la formación profesional

Según el informe anual sobre la educación de la Oficina Federal de Estadística Alemania en 2016 el 61% de los jóvenes de 18 a 24 años estaban realizando una formación (mujeres: 62%, hombres: 61%), nueve puntos más que la media de la OCDE (mujeres: 55%, hombres: 50%). El 38,6% de este colectivo no se encontraba una formación, el 28,6% por estar trabajando. El informe destaca que existen grandes diferencias regionales. En Mecklemburgo-Pomerania Occidental el 50% de los jóvenes entre 18 y 24 años no estaban en formación, en Sajonia-Anhalt el 39% mientras que en Bremen solamente fue el 32%, en Berlín y Hesse el 34%. En 11 de las 16 regiones alemanas el porcentaje de mujeres que realizan una formación es superior al de los hombres mientras que p. ej. en Bremen el 79,2% de los hombres jóvenes realizaban una formación pero solamente el 53,7% de las mujeres.

⁴³ Destatis, 2017: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationale/Bildungsindikatoren1023017177004.pdf?__blob=publicationFile

Bertelsmann Stiftung, 2017: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. Nuremberg: IAB <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2017.pdf>

KfW, 2017: Anzahl der Azubis weiter auf Tiefstand – Bundesländer mit grossen Unterschieden. KfW Research – Volkswirtschaft Kompakt, 143, 28.8.2017 <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2017/VK-Nr.-143-August-2017-Azubis.pdf>

En Alemania el 15,8% de los jóvenes se encontraban realizando una formación profesional dual, un porcentaje superior en Brandemburgo (21,3%) y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (19,5%). Mientras que el porcentaje de mujeres que realiza una formación es superior al de los hombres, la situación en la formación dual es diferentes: salvo en Hamburgo en todas las demás regiones el porcentaje de hombres que realizan una FP dual es superior al de las mujeres.

El porcentaje de jóvenes que no trabajan, no están realizando una formación o están desempleados es especialmente bajo en Baviera (6,3%) y Sajonia (6,8%) y muy elevado en Mecklemburgo-Pomerania Occidental (19,4%). También son considerables las diferencias en lo que se refiere a la participación de los jóvenes en el mercado laboral. En Baviera el 36,1% tiene un trabajo, en Berlín solamente el 19,5%. Diez de las regiones presentan una tasa de empleo masculino mucho mayor que el femenino, la diferencia alcanza 12,8 puntos en Hamburgo y 11,4 puntos en Mecklemburgo-Pomerania Occidental.

Situación de los jóvenes, 2016								
	En formación				No en formación			
	FP dual	Otra actividad laboral	Desempleado	Total	Empleado	Desempleado	No a disposición del mercado laboral	Total
Baden-Wurtemberg	14,9	15,1	31,1	61,1	30,5	3,7	4,7	38,9
Baviera	14,6	12,5	30,5	57,6	36,1	1,8	4,5	42,4
Berlín	12,3	14,4	39,5	66,2	19,5	6,2	8,1	33,8
Brandeburgo	21,3	9,4	30,5	61,2	26,2	6,3	6,4	38,8
Bremen	16,4	18,2	33,1	67,7	20,2		10,7	32,3
Hamburgo	11,4	13,3	32,6	57,3	26,6		12,2	42,7
Hesse	15,3	16,8	33,7	65,8	24,4	4,6	5,2	34,2
Mecklemburgo-Pom. Occ.	19,5	7,6	23,2	50,2	30,4		12,6	49,8
Baja-Sajonia	17,8	12,7	30,2	60,7	27,0	4,1	8,1	39,3
Renania del Norte – W.	16,7	13,8	32,6	63,2	25,5	3,8	7,6	36,8
Renania Palatinado	14,0	13,8	32,0	59,8	31,8	2,9	5,4	40,2
Sarre	17,3	12,1	31,7	61,1	29,9			38,9
Sajonia	14,8	12,6	38,4	65,8	27,4	3,4	3,3	34,2
Sajonia-Anhalt	15,8	9,9	27,9	53,6	34,0	7,1	5,3	46,4
Schleswig-H.	18,8	11,9	32,6	63,4	24,7	4,2	7,7	36,6
Turingia	17,6	14,1	28,7	60,4	28,7	5,7	5,1	39,6
Alemania	15,8	13,6	32,0	61,4	28,6	3,7	6,3	38,6
Media OCDE		14,6	36,0	52,5	32,2	6,8	8,5	47,5

Oficina Federal de Estadística, 2017

Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación buen parte de la formación profesional dual pertenece al segundo ciclo de la educación secundaria (ISCED 3), mientras que en otros países de la OCDE las titulaciones profesionales se obtienen en el sistema universitario. No extraña por lo tanto que en Alemania solamente el 39% de los jóvenes cuentan con una titulación del ámbito de la educación terciaria mientras que en la media de la OCDE este porcentaje asciende al 49%. Dado que

en el cálculo del coste del segundo ciclo de la educación secundaria se incluye el gasto de la formación dual resulta que el gasto medio por alumno asciende en Alemania a 9.000 euros, un importe superior a la media de la OCDE de 7.800 euros.

El acceso al empleo de los titulados en la formación profesional dual

El informe de la Oficina Federal de Estadística refleja que el sistema formación profesional alemana facilita el acceso al empleo. En la OCDE la tasa media de empleo de las personas que han cursado una formación profesional es del 76,5% mientras que en Alemania alcanza el 82,0%. También es llamativa la diferencia con la tasa de empleo con personas que solamente tienen una titulación escolar no profesional del segundo ciclo de la educación secundaria. Mientras que en la OCDE la tasa de empleo de las personas con una formación profesional es 4,8 puntos superior a la de las personas que solamente cuentan con una formación escolar, en Alemania esta diferencia es de 19,1 puntos. También aquí las disparidades regionales son considerables oscilando entre los 15,2 puntos en Berlín y los 28,3 puntos en Turingia.

La formación dual alemana es por lo tanto una de las vías principales de acceso al mercado laboral para los jóvenes. Un informe del Instituto de Investigaciones de la Agencia Federal de Empleo analiza la transición de la FP dual al mercado de trabajo.

A pesar de que en los últimos años ha aumentado el peso la formación académica, la FP dual sigue siendo una opción prioritaria para muchos jóvenes, el año pasado se firmaron 520.000 nuevos contratos de formación. Una de las grandes ventajas de este tipo de formación es que su anclaje en la realidad empresarial es un factor decisivo para que la transición al empleo sea directa y mucho más fácil que en la formación solamente teórica o los estudios universitarios.

En lo relativo a la distribución por género, las diferencias son llamativas. Los hombres suelen optar por una formación industrial, técnica y comercial, si bien las 10 profesiones más comunes solamente representan el 37,1% sobre el total mientras que las mujeres se centran en profesiones relacionadas con el comercio, tareas de oficina, sanidad y atención a la dependencia. Las 10 profesiones más usuales suman el 55% sobre el total.

10 principales profesiones de la formación profesional, hombre y mujeres			
Hombres		Mujeres	
Profesión	% sobre el total	Profesión	% sobre el total
Técnico automóviles	6,5	Secretariado y oficinas	10,4
Técnico maquinaria y equipos	5,2	Enfermería	9,0
Venta	4,0	Economía comercial o técnica	6,1
Secretariado y oficinas	3,3	Venta	6,0
Economía comercial o técnica	3,2	Asistente médica	6,0
Almacenes	3,2	Asistente odontológica	4,2
Construcción metal	3,0	Atención a la dependencia	3,9
Calor, frío	2,9	Comercial banca	3,4
Eléctrica construcción	2,9	Peluquería	3,2
Comercio al por mayor/externo	2,8	Hostelería	3,0
Total	37,1	Total	55,2
Oficina Federal de Estadística, 2017			

El informe del IAB concluye que el 97% de los jóvenes que habían finalizado su formación en el año 2013 y el 95% de los que lo habían hecho en 2014 habían encontrado un empleo en 2015. Aproximadamente el 60% fue contratado directamente por la empresa en la que había realizado su formación, si se incluye no solo la empresa sino también las sucursales de la misma, este porcentaje incluso aumenta al 68%. El 21% de los jóvenes que han realizado una formación cambió de empresa sin pasar por una situación de desempleo, el 14% estuvo en desempleo entre uno y tres meses entre la finalización de la formación y el inicio de una relación laboral y el 6% por un período de cuatro meses y superior. En la parte oriental del país, solamente el 55% de los jóvenes encuentra empleo en la empresa en la que fueron formados (Alemania occidental: 60%), el 25% está en desempleo antes de encontrar su primer empleo (18%).

El cambio de empresa aumenta la probabilidad de que el primer empleo pertenezca a un grupo profesional del que se ha obtenido la titulación lo que afecta al 27% del conjunto de los jóvenes que han realizado su formación profesional. Solamente el 11% de los jóvenes contratados por la empresa en la que se formaron cambio de tarea profesional, mientras que esto afecta al 42% de aquellos que cambian de empresa sin estar en desempleo, al 52% de los que están en desempleo hasta tres meses y al 71% de los que están en desempleo por un período de cuatro meses y superior.

Sin embargo, el cambio de perfil profesional no conlleva automáticamente una reducción salarial. El 53% de los jóvenes encuentran su primer empleo sin cambiar de empresa y mantienen el mismo perfil profesional obtienen un salario mensual íntegro de 2.070 euros, aquellos que

permanecen en la misma empresa pero cambian de perfil reciben un salario de 2.577 euros. El 12% que cambia de empresa sin modificar su perfil y que además no pasan por una situación de desempleo obtienen un salario mensual medio de 2.278 euros, mientras que el 9% que cambia de empresa y modifican su perfil reciben una media de 2.121 euros. Las situaciones de desempleo antes de que encontrar el primer empleo tienen un efecto negativo sobre los salarios. Si la duración de la situación de desempleo es corta, el salario medio se sitúa en 1.726 euros, si es de cuatro meses o incluso superior es de 1.622 euros.

El riesgo de caer en situación de desempleo después de finalizar la formación profesional dual varía considerablemente en función de las profesiones. En el caso de las mujeres es especialmente elevado en el sector de la hostelería y la peluquería, en el de los hombres en de los pintores y laquistas, técnicos de automóviles, logística, gastronomía y ventas. Esto se debe a que estos jóvenes suelen realizar la formación en una PYME que a menudo ofrece un número de puestos formación superior al de sus vacantes. Llama la atención que los sectores en los que el riesgo de desempleo después de finalizar la formación dual es especialmente elevado, son aquellos que pagan las retribuciones más bajas a sus aprendices. Así p.ej. un aprendiz de cocinero recibe una retribución media de 737 euros y un primer salario medio de 1.562 euros, mientras que la retribución para la FP en las AAPP es de 949 euros y el primer salario de 2.348 euros. Una vez finalizada la formación solamente el 44% de los cocineros es contratado por la misma empresa y el 34% pasa a una situación de desempleo, mientras que el 74% de los técnicos de la administración es contratado por el mismo organismo y solamente el 12% pasa al desempleo. El riesgo de desempleo es menor en sectores con una alta demanda de trabajadores como la atención a la dependencia, la banca y parte de la industria. Por sectores destacan las AAPP, que contratan al 74% de sus aprendices, la construcción de maquinaria (75%) y la construcción de metal (81%).

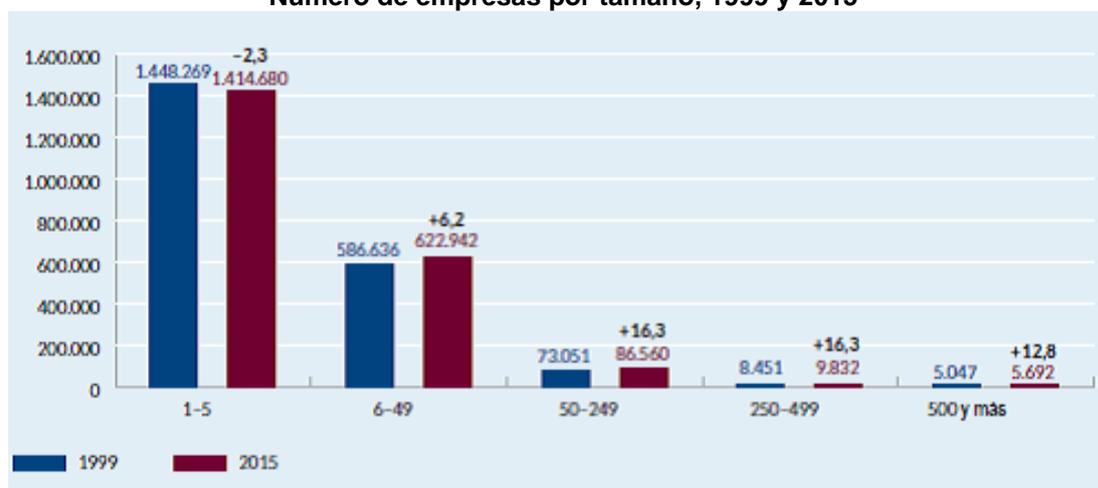
Hemos visto que el hecho de no encontrar empleo inmediatamente después de finalizar la formación profesional se traduce en salarios inferiores a la media. Otros factores que potencian estas diferencias salariales son tamaño de la empresa ya que la PYME paga salarios sensiblemente inferiores a las grandes empresas. El nivel educativo alcanzado antes de iniciar la formación dual, el sexo y la nacionalidad son otros factores que explican estas diferencias.

La formación profesional dual y la PYME

La PYME representa entre el 97% y el 99,5% de las empresas alemanas, las empresas con un máximo de 250 trabajadores generan aproximadamente 2/5 partes de la facturación del conjunto de las

empresas. Dos tercios de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores, el 30% tiene entre 6 y 49 trabajadores, el 4% entre 50 y 249 trabajadores y, finalmente el 0,7% más de 250 trabajadores. La empresa muy pequeña da trabajo a aproximadamente 12 millones de trabajadores, las empresas medianas (50 a 249) 8,7 millones, las empresas grandes 3,4 millones (50-249), las empresas muy grandes (250-459) un total de 3,4 millones y las empresas muy grandes 7 millones. Las empresas con 6 a 249 trabajadores suman el 57% de los trabajadores. El 70% de los jóvenes que realizan una formación profesional dual lo hacen en una PYME con una plantilla entre 6 y 500 trabajadores, el 10% en empresas de 1 a 5 trabajadores y el 20% en la gran empresa con más de 500 trabajadores.

Número de empresas por tamaño, 1999 y 2015



Fundación Bertelsmann, 2017

La Fundación Bertelsmann analiza lo que considera uno de los principales retos de la formación profesional dual: el desacoplamiento de la evolución del empleo, que sigue creciendo, de la de la FP dual.

El número de trabajadores ha crecido el 12,1% entre 1999 y 2015, mientras que el número de aprendices cayó el 6,7% en ese mismo período. Este proceso de desacoplamiento es especialmente llamativo en la PYME. Las empresas con hasta 5 trabajadores perdieron el 3,2% de los trabajadores y el 33,3% de los aprendices. Las empresas de 6 a 49 empresas aumentaron sus plantillas un 9,1%, el número de aprendices se contrajo un 11,2%. Solamente las empresas con 50 a 249 aprendices aumentó un 11,3%, el de trabajadores un 19,3%.

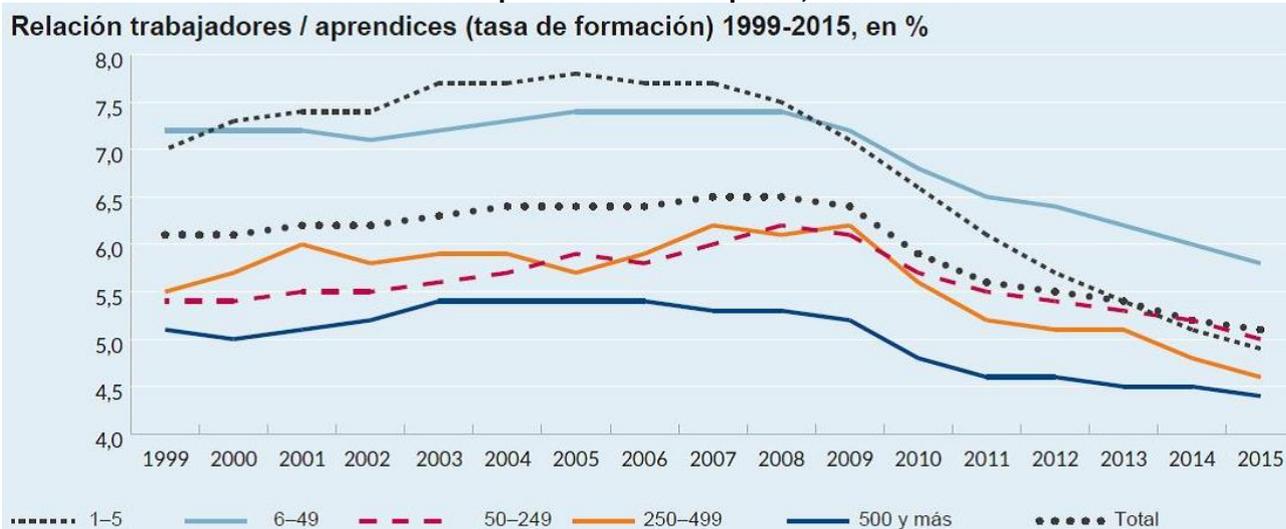
Variación del empleo y de los puestos de formación por tamaño de la empresa, 1999 a 2015



Fundación Bertelsmann, 2017

La tasa de formación refleja el número de aprendices por cada 100 trabajadores. Entre 1999 y 2015 la tasa ha caído del 6% al 5% mientras que en el mismo período el empleo ha crecido un 12%. La caída ha sido especialmente fuerte en las empresas muy pequeñas, pasando del 7,2% al 5,8%, es decir, 1,4 puntos menos mientras que en las empresas con 50 a 249 trabajadores la tasa de formación aumentó en 0,4 puntos y en las de 250 a 499 cayó 1 punto.

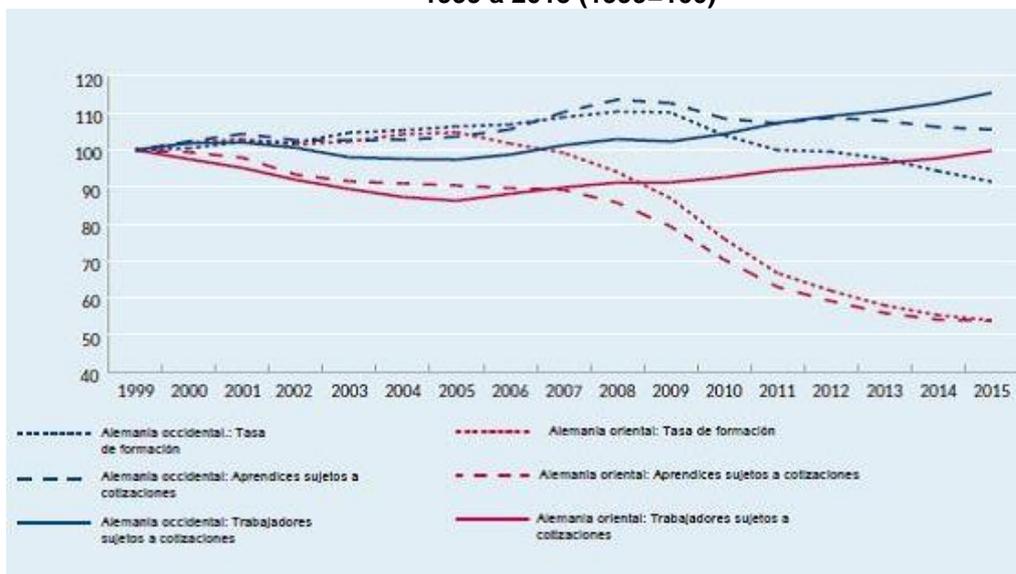
Tasa de formación por tamaño de empresa, 1999 a 2015



Fundación Bertelsmann, 2017

Además del tamaño de la empresa y el sector, el factor regional influye en la evolución de la formación profesional. Entre 1999 y 2015 la tasa de formación cayó aproximadamente un 50 puntos, mientras que en la parte occidental del país el número de aprendices cae 10 puntos y la tasa de formación 20 puntos.

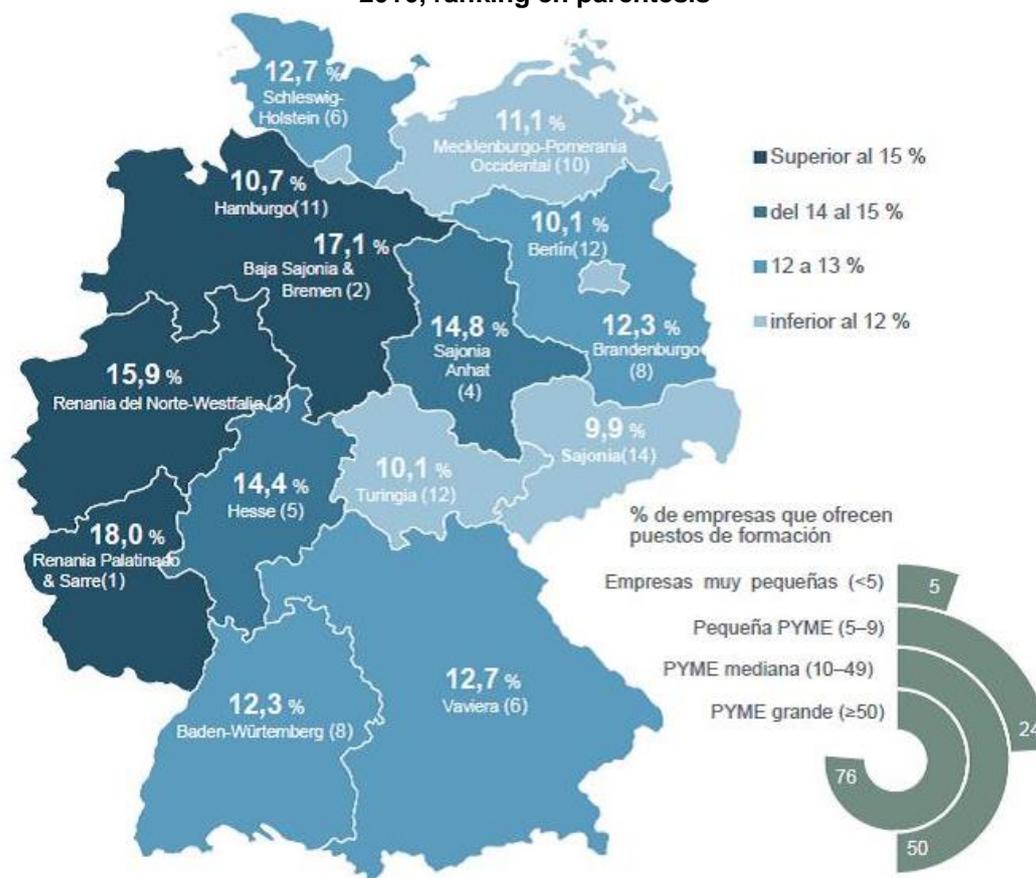
Tasa de formación, número de aprendices y de trabajadores sujetos a cotizaciones, 1999 a 2015 (1999=100)



Fundación Bertelsmann, 2017

También el informe de la KfW ve con preocupación la caída del número de puestos de formación. El número de jóvenes que cursan una FP en 2016 se situó en 1.320.000, la cifra más baja desde la reunificación. Esto se debe, según los autores de este documento a la caída del número de jóvenes y al incremento de la cifra de estudiantes universitarios. Es especialmente preocupante la contracción del número de pequeñas y medianas empresas en la parte oriental del país que ofrecen un puesto de FP, apenas el 10% comparado con el 17% en la parte occidental.

Porcentaje de la PYME que ofrece al menos un puesto de formación profesional, media 2012 a 2016, ranking en paréntesis



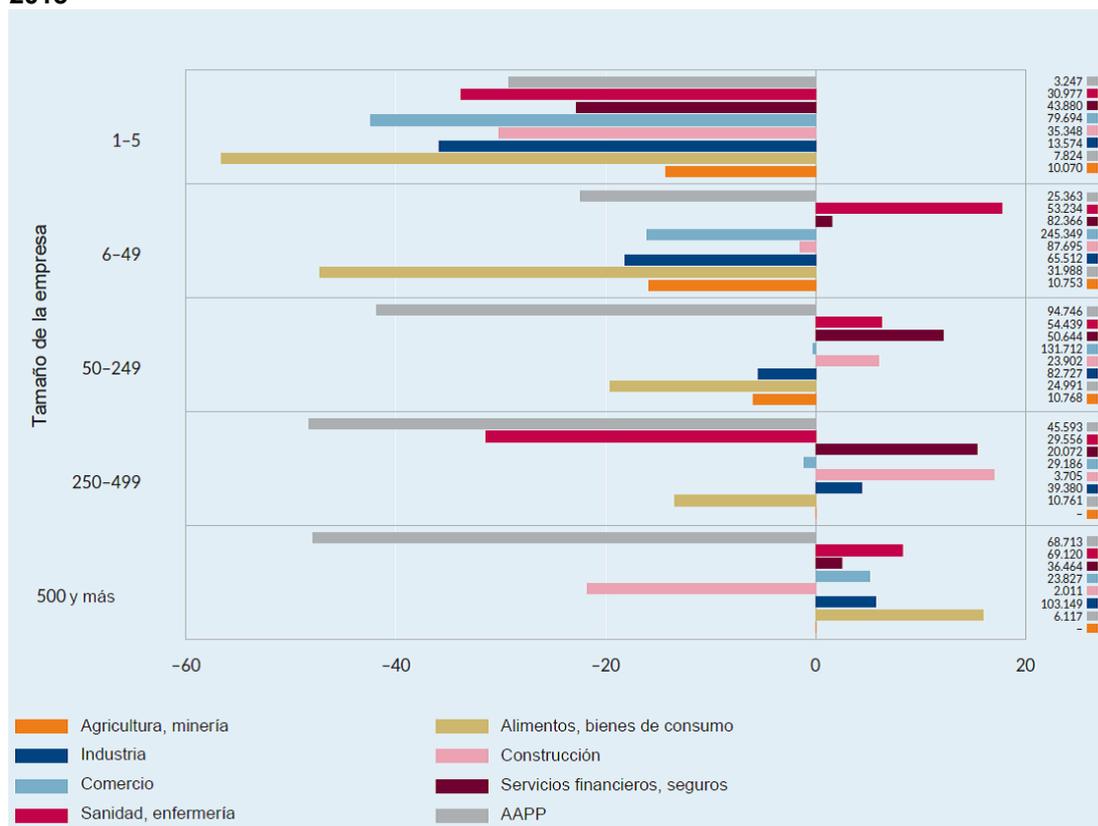
KfW, 2017

Según esta entidad, que basa sus datos en una encuesta representativa a 46.000 pequeñas y medianas empresas, un total de 1,2 millones de jóvenes, aproximadamente el 90% del total, realiza su formación profesional en una PYME. Solamente el 11,7% de la PYME ofrece puestos de formación, oscilando entre el 5% de las empresas con 1 a 5 trabajadores y el 76% de las empresas con una plantilla superior a los 50 trabajadores. Además, también estos autores constatan una considerable variación en el porcentaje de pequeñas y medianas empresas implicadas en la formación profesional.

El informe de la Fundación Bertelsmann ofrece un desglose de la evolución de los puestos de formación profesional por tamaño de la empresa y sector. En el período 2008 a 2015 desapareció el 13% de los puestos de formación dual, el 34% de los puestos en la empresa muy pequeña, el 8,2% de las empresas con 50 a 249 trabajadores, el 15,2% de las empresas con 250 a 499 trabajadores. Las empresas de 6 a 49 trabajadores perdieron el 11% de los puestos de formación profesional, pero dado que tiene un enorme peso en la FP dual solamente en este sector fueron eliminados 65.000 puestos de formación. Por sectores llama

la atención de la contracción del número de puestos de FP en las administraciones públicas. Por otra parte, el sector de la alimentación y los bienes de consumo destruye puestos de formación en la PYME pero los crea en las grandes empresas, mientras que la sanidad y la atención a la dependencia elimina puestos de formación en las empresas muy pequeñas mientras que el resto de las empresas crea puestos adicionales. El comercio destruye el 16,1% de los puestos en la PYME pero aumenta en 5,2% el número de puestos en la gran empresa.

Evolución de los puestos de formación por sectores y tamaño de la empresa, 1999 a 2015



En sus conclusiones, el informe de la Fundación Bertelsmann destaca cuatro puntos:

Las empresas se están retirando paulatinamente de la formación profesional, lo que afecta especialmente a las empresas muy pequeñas y a las pequeñas. Entre los motivos destacan menos necesidad de contar con especialistas formados en las propias empresas, la falta de candidatos adecuados así como problemas para garantizar con personal formado para asumir las tutorías en las propias empresas. Esto viene acompañado con una eliminación gradual de las estructuras empresariales para la formación.

Queda por ver si el desacoplamiento entre la evolución del empleo y la formación profesional se estabiliza, pero en caso de cronificarse podría poner en peligro el sistema alemán de formación dual, que precisamente apuesta por anclar la formación en el ámbito profesional.

Todo ello podría llevar a problemas de desajuste entre la demanda y la oferta en el ámbito de la formación profesional, cuestionar la calidad de la formación dual sobre todo en la pequeña empresa.

Las disparidades regionales acentuarán todos estos riesgos, los problemas en la parte oriental del país y, en general, de las PYMES. Esto conlleva un reto adicional: la PYME es la que por regla general ofrece puestos de formación en sectores menos atractivos y tiene mayor disposición a aceptar jóvenes con un nivel de formación más bajo. La Fundación cree que será imprescindible dedicar mayores esfuerzos a este colectivo y ofrecer apoyo a la PYME para que mantenga su compromiso con la inserción laboral de estos jóvenes.

La KfW afirma que – dado que en la parte oriental del país el peso de la PYME es especialmente elevado – habría reforzar la modalidad de la formación compartida, en la que varias empresas asumen la formación de un aprendiz. No obstante, reconocen que el principal reto reside en el cambio demográfico y la espectacular caída de la población joven en Alemania oriental.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

REFORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXI-SEGURIDAD⁴⁴

En Francia, al igual que en otros países, las recientes reformas del derecho del trabajo han sido promulgadas con una lógica de "flexi-seguridad". Este concepto reenvía, por una parte, a una flexibilidad incrementada en materia de gestión de los recursos humanos por las empresas, y por otra, a la protección de las carreras profesionales (SPP) de los individuos. En efecto, aunque estas reformas se han centrado en la flexibilidad no han conseguido aportar respuestas satisfactorias a los nuevos desafíos que presenta la SPP. Sin embargo, por razones de eficacia económica, tales como la aceptación social, los progresos realizados en materia de flexibilidad deben ir unidos a los realizados en materia de SPP.

La protección de las carreras profesionales: dimensiones múltiples con límites cada vez más difuminados

La SPP corresponde a la totalidad de los recursos, públicos o privados, que un trabajador activo puede utilizar para prevenir las rupturas profesionales o limitar el impacto negativo de éstas. En momentos en que las carreras profesionales son cada vez más discontinuas, es necesario refundar la SPP con el fin de que pueda volver a cumplir con sus tres misiones históricas:

- a) La protección del poder adquisitivo en caso de pérdida del empleo;
- b) El buen ajuste de la oferta y la demanda de empleo, y
- c) El acompañamiento de los individuos en su evolución profesional.

Sin embargo, la irrupción de las nuevas tecnologías en el mercado laboral aporta nuevos medios para garantizar estas prestaciones. Frente a estos cambios, los individuos necesitan un acompañamiento global y continuo, que no puede limitarse sólo a la gestión de las rupturas y de los accidentes profesionales.

Muchos medios, ¿y qué resultados?

Los medios dedicados a la SPP son de tres categorías:

- 1ª. La protección de los ingresos;
- 2ª. La financiación de los actores del servicio público del empleo (SPE), y

⁴⁴ Instituto Montaigne

3ª. El acompañamiento y la formación.

Las cuantías son considerables, en particular las que afectan a la protección de los ingresos, pero los esfuerzos no están centrados en la formación y el acompañamiento hacia el empleo.

CLASE DE MEDIOS	CUANTÍA DE LAS RENTAS En miles de millones euros	PORCENTAJE
Acompañamiento y formación	2,46	5%
Participación financiera de los individuos	1,36	3%
Protección de los recursos	43	83%
Incluida la indemnización de paro	32,5	63%
Incluida la indemnización por ruptura	7,4	14%
Financiación del SPE (colocación y acompañamiento)	4,85	9%
Financiación total de la SPP	51,67	100%

La multiplicidad de los dispositivos y la complejidad del sistema interrogan sobre su eficacia global. La falta de claridad y la dispersión de los medios llaman a una simplificación necesaria del sistema actual.

No obstante, las modalidades de final de contrato han evolucionado de manera significativa, por ejemplo, en lo que se refiere a una mayor utilización de los contratos de duración determinada (CDD) y a la ruptura del contrato convencional. El resultado es una gran desigualdad entre las distintas categorías de asalariados, que no son iguales frente al acompañamiento.

Cuentas personales y nuevos derechos: ocasiones perdidas

Numerosos avances han permitido agregar derechos a las personas y no a los empleos. Son el testimonio de la voluntad de crear un derecho universal al acompañamiento. En Francia, la ambición de la Cuenta personal de actividad (CPA), vigente desde el 1 de enero de 2017, es instaurar este derecho, que reagrupa, en una sola plataforma la Cuenta de penosidad (C3P), la Cuenta de compromiso ciudadano (CEC) y la Cuenta personal de formación (CPF). La CPA afecta a todos los asalariados del sector privado, así como a los autónomos.

A pesar de estas mejoras, el dispositivo actual de la SPP continua siendo complejo, ineficaz e ineficiente.

Hacia un modelo nuevo: el capital empleo formación (CEF)

Con el fin de fundar un sistema más justo, eficaz y eficiente, se debe elaborar una herramienta que reagrupe a la totalidad de los derechos que se encuentran al servicio de la SPP, equipando a todos los activos de manera individual. Este "capital empleo formación" (CEF) persigue tres objetivos:

- Proteger a todos los activos, priorizando a aquellos que experimentan más rupturas;
- Permitir que los beneficiarios puedan gestionar su SPP de manera autónoma, y
- Mejorar la calidad del acompañamiento y la colocación.

El CEF responde a las lagunas del sistema actual. En efecto:

- Simplifica y hace más equitativo el acceso a la formación;
- Aumenta la autonomía durante la carrera profesional;
- Concede un derecho universal que supera las obligaciones de los estatutos y de los sectores de actividad, y constituye así una red de seguridad;
- Permite estar en contacto con el asesor que se seleccione y trabajar con confianza en un proyecto profesional, dentro de una relación que no estigmatice, y
- Hace viable un sistema de formación profesional a coste constante, al mismo tiempo que, de manera prioritaria, otorga recursos a aquellos que más lo necesitan.

Así, el CEF pondría de manifiesto el solapamiento que, a partir de ahora, existe entre formación, acompañamiento y asesoramiento.

PRINCIPALES PUNTOS DE CONVERGENCIA Y DIVERGENCIA DE LA CPA Y DEL CEF		
Dispositivo	CPA	CEF
Grupos afectados	Todos los individuos entrados en el mercado laboral	
Transferibilidad	Vinculados a la persona más que al contrato o la empresa	
Depositario	Centralizados en la Caja de Depósitos	
Valoración	Dotación en horas	Dotación en euros
Limitación	Sí	No
Prestaciones por acompañamiento	No incluidas	Incluidas
Derecho de control de la empresa	Utilización sometida al acuerdo de la empresa	Derecho oponible a la empresa
Financiación	Mal financiado	Financiado

Sin embargo, la diferencia esencial con la CPA, tal y como está elaborada actualmente, residiría en una financiación a la vez equitativa y razonable. Se apoyaría en dos pilares:

- Un capital que se habría constituido a lo largo de la vida (flujo continuo), que constituiría ingresos regulares compartidos a nivel nacional, y
- Un capital que se agregaría a las rupturas profesionales (pagos puntuales), que aportaría una contribución al capital individual.

En total, este dispositivo tendrá por vocación equipar a individuos más que al sistema, con el fin de que los recursos sean utilizados de manera más eficiente, con libertad y autonomía, por los individuos. La financiación de este dispositivo, cuyos cálculos se presentan en el informe, se estructura de la siguiente manera:

CONTRIBUCIÓN AL CEF EN BILLONES DE EUROS	
Cotizaciones del 0,4 % sobre los salarios	2,14
Contribución del 0,4 % de los trabajadores autónomos	0,35
Contribución con ocasión de despidos y rupturas convencionales	2,60
Contribución por finalización de un CDD	1,46
Abonos complementarios de las empresas y los asalariados	n.d.
Total CEF	6,55

Estos recursos se completarían con una contribución de 2,32 mil millones de euros que serían gestionados por las regiones, así como los recursos de los activos mismos (alrededor de 1,4 mil millones de euros). En total se puede evaluar en 11 mil millones de euros las cantidades que podrían moverse cada año por el capital empleo formación (CEF) y sus complementos, para financiar las prestaciones que participen en la protección de las carreras profesionales (SPP) de los 20 millones de activos afectados.

El estudio demuestra que estos costes pueden ser compensados con la supresión y el reciclaje de los dispositivos ya existentes, sin nuevos gastos netos para las empresas.

Así, el CEF:

- Libera a las empresas de la obligación de llevar a cabo la reclasificación externa del asalariado, porque su instauración supone la apertura del mercado del acompañamiento y de la colocación, y

- Hace que los individuos sean actores de su evolución profesional, porque su establecimiento supone el empoderamiento de la gestión de su carrera profesional.
- 

LETONIA

LETONIA ABRE LAS PUERTAS A UBER⁴⁵

El jueves 28 de septiembre, la Saeima (Parlamento) adoptó en su lectura final las enmiendas a la Ley de Transporte por Carretera, que prevé la introducción de la regulación del servicio de viajes compartidos, o *ride sharing*, así como para mejorar el funcionamiento de taxis y autobuses.

El *ride sharing* queda definido como el transporte comercial de pasajeros en automóviles con un máximo cuatro asientos para pasajeros. El servicio solo puede ser ofrecido, solicitado y confirmado online o por medio de teléfonos móviles, y solo puede aceptar medios de pago electrónicos, jamás en efectivo. El Gobierno, no obstante, deberá desarrollar reglamentariamente los requisitos y condiciones para la puesta en práctica de estos servicios.

Este nuevo sistema de reserva de taxis o transporte de pasajeros online a través de plataformas como Uber, Taxify y otras, ha generado no pocos problemas en toda Europa, incluida Letonia, por la ausencia de regulación de todo tipo: fiscal, laboral y empresarial.

Romans Naudins, presidente de la Comisión Parlamentaria de Política Económica, Agrícola, Medioambiental y Regional, que redactó las enmiendas, anunció que la nueva legislación va a tratar de hacer frente a los riesgos asociados a esta prestación de servicios. Estos riesgos se refieren principalmente a la cualificación de los conductores y el pago de impuestos por los conductores que ofrecen los servicios. Las enmiendas también estipulan la creación de un registro público de taxistas.

También se introduce una definición para el servicio de taxi para pasajeros. Se trata de un servicio en el que el pasajero, de acuerdo con el conductor, es llevado al lugar indicado por el pasajero. La facturación para dicho servicio se realizará de acuerdo con la lectura del taxímetro. También puede ser un servicio de pasajeros ofrecido, solicitado y aceptado por medios de comunicación electrónicos, incluso online en un sitio web o una aplicación móvil. Hasta ahora, la ley solo recogía la definición de transporte de viajeros en autobús y de transporte de mercancías.

La Dirección General para el Transporte por Carretera preparará y mantendrá actualizado un registro de conductores de taxi y de

⁴⁵ **Fuentes:** Parlamento letón.

conductores de vehículos de transporte compartido. También emitirá licencias para los conductores de estos últimos.

Por su parte, los servicios de taxi se podrán ofrecer si el transportista ha obtenido una licencia bien por una de las nueve municipalidades o por una de las cinco regiones con competencia para ello. En la actualidad, el transporte de pasajeros en taxi sólo puede llevarse a cabo si el taxista ha obtenido una licencia emitida por el municipio.

Al mismo tiempo, la ley incluye una delegación a los gobiernos locales para limitar la contaminación causada por los taxis al medio ambiente y la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero, así como la obligación de proporcionar una tarjeta identificativa para el pago de impuestos a los taxistas.

El Gobierno se muestra satisfecho con los cambios introducidos. "Las redes de transporte digital promueven la libertad económica, creando plataformas que ofrecen oportunidades flexibles de empleo para los residentes económicamente activos, de modo que puedan obtener ingresos adicionales. La simplicidad y la responsabilidad que esta plataforma ofrece influyen directamente en las oportunidades económicas y amplían el espíritu empresarial ", señala el Ministro de Economía, Arvils Aseradens.

Según él, la nueva normativa es el resultado de un intenso trabajo intersectorial y un cambio sustancial en la forma de pensar. "Estamos abiertos a esta modernización económica, incluida en el modelo de economía nacional, que reúne a los sectores tradicionales con las nuevas tecnologías", dijo, agregando que los consumidores, así como el medio ambiente urbano y los sectores empresariales también se beneficiarán de esta.



REINO UNIDO

LEY DE DEROGACIÓN: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Ministerio para la Salida de la UE británico ha publicado una nota informativa que recoge la visión de los derechos de los trabajadores contemplada en la Ley de Derogación (Salida de la UE).

Reino Unido ha sido tradicionalmente un país líder en asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos laborales, de igualdad y de seguridad e higiene en el trabajo. Esta posición no se ha visto alterada por la decisión de salir de la UE, habiéndose comprometido el Gobierno a proteger los derechos de los trabajadores y mantener la cobertura recogida en las Leyes de Igualdad. En algunas áreas la legislación en materia de empleo británica sobrepasa los estándares mínimos de la normativa comunitaria y el Gobierno va asegurarse que se mantiene la protección y se aumentan los derechos laborales una vez se produzca el Brexit.

La Ley de Derogación se asegurará de que los derechos disfrutados bajo legislación comunitaria se mantienen tras el Brexit, entre los que se incluyen aquellos derechos derivados de las leyes de la UE como la Directiva del Tiempo de Trabajo y de los Trabajadores de Agencia (*Working Time Directive and the Agency Workers' Directive*). Esto proporcionará seguridad y continuidad para trabajadores y empresarios, generando la estabilidad necesaria para crecer y prosperar.

La protección que proporcionan los tratados de la UE también será reconvertida a través de la Ley de Derogación y, cuando los derechos hayan sido mejorados a través de decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ésta será respetada como si hubieran sido decisiones del Tribunal Superior de Justicia británico.

El Gobierno se ha comprometido, asimismo, a asegurar que la igualdad en el trabajo queda adecuadamente protegida tras el Brexit, continuándose la aplicación de la Ley de Igualdad de 2006 y de 2010 (*Equality Act 2006 and 2010*) y la legislación equivalente en Irlanda del Norte una vez se produzca la salida.

Cualquier cambio futuro en la legislación nacional se verá sujeto al oportuno control parlamentario.

Puntos principales

Empleo

- El mercado laboral británico es uno de los más flexibles del mundo. El Gobierno fija los estándares mínimos en los centros de trabajo pero los empleadores e individuos son libres de acordar términos y condiciones más allá de los mínimos obligatorios.
- El mercado de trabajo británico es fuerte, por encima de las medias de la UE y la OCDE. La tasa de empleo de Reino Unido en abril-junio 2017 ha sido del 75,1%, la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.
- La legislación nacional sobrepasa los niveles de protección de empleo requeridos por la UE de muchas maneras, incluyendo:
 - 5,6 semanas de vacaciones frente a la obligación de 4 semanas de la UE.
 - El derecho a solicitar trabajo flexible para todos los trabajadores y no solo de los padres trabajadores como establece la UE.
 - 52 semanas de baja maternal (de las cuales 39 son pagadas) en comparación con las 14 semanas de baja maternal fijada en la Directiva de Trabajadoras Embarazadas. Las mismas normas se aplican para la adopción.
 - Permiso por paternidad y prestación para nuevos padres o parejas de la madre que actualmente no cuentan con protección en la UE.
 - Permiso parental compartido y prestaciones que ayudan a promover un mayor apego de los padres trabajadores al mercado laboral, en particular de las mujeres, y ofrece más posibilidades y flexibilidad a las familias trabajadoras, permitiéndoles combinar el trabajo con el cuidado de sus hijos.
 - 18 semanas de permiso parental por progenitor y por hijo hasta la edad de 18 años, comparado con la obligación comunitaria de hasta 8 años.

Seguridad y Salud en el trabajo

- La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo de 1974 no está supeditada a la membresía a la UE. Establece una serie de obligaciones para los empleadores para proteger a los trabajadores y a aquellos que puedan verse afectados en su actividad laboral por riesgos en el centro de trabajo. La Ley está respaldada por una serie de reglamentos, incluyendo algunos que implementan directivas comunitarias y que quedarán protegidos por la Ley de Derogación.

- Reino Unido es uno de los países más seguros para trabajar en la UE. En 2013, la tasa de accidentes mortales de empleados en el país fue una de las más bajas de aquellos países que publica Eurostat.

Igualdad

- La piedra angular de la legislación británica en temas de igualdad, fruto de décadas de legislación propia e implementación de leyes comunitarias, se consolidan en la Ley de Igualdad de 2010, *Equality Act 2010* en Gran Bretaña y la legislación correspondiente en Irlanda del Norte.
- El Gobierno se ha comprometido a asegurar que la legislación mencionada anteriormente se continua aplicando una vez se produzca la salida de la UE, lo que garantizará el derecho a no ser discriminado, acosado o victimizado en el uso de bienes, servicios e instalaciones públicas, alojamiento, transporte y educación.
- Uno de los derechos protegidos es el derecho a la igualdad en el desempeño de deberes en el sector público en Irlanda del Norte. Durante el proceso de salida, este derecho se seguirá aplicando a todos los cambios de normativa tal y como se aplica actualmente. Las autoridades públicas, deberán por lo tanto, considerar las implicaciones en materia de igualdad de cualquier cambio que se introduzca como resultado del Brexit, manteniendo la igualdad en el centro de la política pública británica.
- El Gobierno está igualmente comprometido a mantener su rol en la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC), la Comisión de Derechos Humanos de Irlanda del Norte (NIHRC) y la Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte (ECNI), todos juegan una importante función en la aplicación y la supervisión de la igualdad y los derechos dentro de Reino Unido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

APROBACIÓN DE LA LEY DE HABILITACIÓN: LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MARCHA

El 2 de agosto de 2017, el Parlamento ha aprobado definitivamente, la ley de habilitación "para adoptar mediante decretos leyes las medidas para el refuerzo del diálogo social", con un último voto del Senado (225 votos a favor y 109 votos en contra). Esta ley permite al Gobierno proceder, por decretos leyes, a una amplia reforma del derecho laboral. La primera parte de esta ley de habilitación se centra en la negociación colectiva y, de manera especial, en la articulación entre los acuerdos de empresa y los acuerdos de las ramas profesionales o los contratos de trabajo, la seguridad de los acuerdos colectivos e incluso la simplificación de la conclusión de los mismos.

Articulación entre el acuerdo de rama y el acuerdo de empresa

La ley de habilitación autoriza al Gobierno a redefinir la articulación entre el acuerdo de rama y el acuerdo de empresa. Con el fin de clarificar esta articulación, el ministerio de Trabajo anunció, al realizar el balance del primer ciclo de la concertación, que quería delimitar los ámbitos en tres bloques:

- el primero quedaría constituido por los ámbitos en los cuales los acuerdos de rama priman de manera imperativa sobre los acuerdos de empresa. Estos ámbitos serían: los mínimos contractuales (acuerdos y convenios), las clasificaciones, la mutualización [en el sentido de hacer que algo sea mutuo o recíproco] de los sistemas paritarios de financiación (fondos de financiación del sistema paritario, de la formación profesional así como de la previsión, de los complementos sanitarios y de los complementos de las indemnizaciones diarias), la gestión y la calidad del empleo (duración mínima del tiempo parcial y complementos de horas, regulación de los contratos cortos, que son los CDD y los contratos de trabajo temporal, y condiciones en que cabe recurrir al CDI de obra) y, por fin, la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres;
- el segundo quedaría constituido por los ámbitos en los cuales la rama tiene la facultad de decisión para hacer que prevalezcan sus acuerdos sobre los de la empresa: la prevención de los riesgos profesionales y la penosidad (actualmente, la prevención de la penosidad queda dentro del ámbito en el que el acuerdo de rama

prevalece necesariamente), la discapacidad, así como las condiciones y los medios de ejercicio de un mandato sindical, el reconocimiento de las competencias adquiridas con motivo de este mandato y la evolución de la carrera de los asalariados concernidos;

- el tercero y último estaría constituido por todos los ámbitos no referidos con anterioridad; en este campo considerable, la preeminencia le correspondería al acuerdo de empresa. El acuerdo de rama sólo sería de aplicación a falta de un acuerdo de empresa.

Articulación entre el acuerdo de empresa y el contrato de trabajo

La ley de habilitación permite al Gobierno armonizar y simplificar las condiciones de recurso y el contenido de los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo (ARTT), de movilidad interna (AMI), de conservación y desarrollo del empleo (APDE), de adaptación del tiempo de trabajo y, finalmente, de mantenimiento del empleo (AME). En la actualidad, estos acuerdos obedecen a regímenes jurídicos distintos.

Además el esfuerzo de armonización y simplificación podrá también referirse al régimen jurídico de la ruptura del contrato de trabajo en caso en que el asalariado no acepte las modificaciones de su contrato como consecuencia de un acuerdo colectivo, así como sobre los derechos a la formación reforzados de los que se beneficia el asalariado tras esta ruptura (probablemente mediante el aumento de la cuenta personal de formación del asalariado por el patrono). En la actualidad, son de aplicación varios regímenes de ruptura en función del tipo de acuerdo (despido por motivos económicos, por motivos personales e incluso *sui generis*). Según la ley de habilitación, el Gobierno podrá prever que el despido del asalariado se base en un motivo específico (*sui generis*) al cual no se le aplicarán las disposiciones del Código de trabajo relativas a los despidos colectivos por razones económicas.

Salvaguardia (aseguramiento) y ampliación del campo de los acuerdos colectivos

La ley de habilitación autoriza también al Gobierno, mediante decretos leyes, a ajustar los plazos para impugnar un acuerdo colectivo y a permitir al juez modular en el tiempo los efectos de sus decisiones en el marco de un litigio relativo a un acuerdo (por ejemplo, en caso de anulación de algunas cláusulas del mismo) "en virtud del principio de seguridad jurídica, en particular teniendo en cuenta las consecuencias económicas o financieras de estas decisiones sobre las empresas y el interés de los asalariados". También le correspondería precisar "las condiciones en las que le correspondería demostrar, a quien impugna la validez de un acuerdo, que no se ajusta a las condiciones legales que lo regulan". El

ministerio de Trabajo ha precisado, en su balance de la primera fase de la concertación, que se propone “dar más visibilidad al estado del derecho existente en cuanto al régimen de la carga de la prueba, según el cual nuevamente le corresponde a quien impugna la pertinencia del acuerdo demostrar que una o más de sus cláusulas son irregulares”.

Además el ministerio de Trabajo quiere permitir “al acuerdo colectivo determinar la periodicidad y el contenido de las consultas y negociaciones obligatorias, así como adaptar el contenido y las modalidades de funcionamiento de la base de datos económicos y sociales” (BDES).

Facilitación de la celebración de un acuerdo colectivo de empresa

Las condiciones para recurrir a la consulta de los asalariados (referéndum) para validar un acuerdo podrán flexibilizarse. Mientras que hoy ese referéndum sólo puede realizarse a iniciativa de las organizaciones sindicales que hayan obtenido más de un 30 % de los sufragios expresados en las últimas elecciones profesionales, la ley habilita al Gobierno a prever que una consulta de ese tipo pueda organizarse “a iniciativa de un sindicato representativo en la empresa, del empresario o basándose en su propuesta conjunta”.

Además podrán modificarse las modalidades de la valoración del carácter mayoritario de los acuerdos, es decir, las condiciones para la firma por parte de las organizaciones sindicales que hayan logrado más del 50 % de los sufragios expresados. Además, el calendario y las modalidades de generalización de esta norma de validez de los acuerdos también podrán revisarse. Hasta el 31 de agosto de 2019, solo quedan sujetos a este procedimiento los acuerdos relacionados con la duración del tiempo de trabajo, los descansos y los permisos, los APDE, los AME, y los acuerdos referentes a un plan de protección del empleo (PSE), el resto seguirán sometidos a las normativa anterior a la ley de Trabajo.

Por último, el Gobierno está habilitado también para facilitar, por decreto ley, las modalidades derogatorias de negociación, revisión y celebración de un acuerdo colectivo en las empresas carentes de un delegado sindical, en particular, aquéllas cuyos efectivos sean inferiores al límite máximo que deberá definirse.

Reestructuración de las ramas, extensión de los acuerdos...

La ley permite:

- autorizar que los acuerdos de las ramas prevean, en algunos ámbitos, que algunas de sus cláusulas puedan “adaptarse o no aplicarse en las pequeñas empresas cubiertas por el acuerdo de

rama, en particular, las desprovistas de representantes del personal, teniendo en cuenta sus dificultades particulares”;

- simplificar las modalidades que permiten demostrar el compromiso efectivo de las negociaciones en el marco de negociaciones obligatorias;
- acelerar el procedimiento de reestructuración de las ramas profesionales previsto por la ley de Trabajo, reduciendo de tres a dos años el plazo, a la finalización del cual el ministro de Trabajo podrá proceder a la fusión de las ramas que no hayan concluido un acuerdo o una cláusula adicional, en los siete años precedentes a la promulgación de la ley de Trabajo;
- mejorar y asegurar jurídicamente el dispositivo de extensión de los acuerdos colectivos “precisando las condiciones en las que las organizaciones empresariales pueden hacer valer su oposición a una extensión así como las potestades del ministro de Trabajo en cuanto a su extensión”. El ministerio de Trabajo prevé, en particular, una nueva condición para la extensión de los acuerdos de las ramas: la presencia de cláusulas específicas para las microempresas o, en su defecto, justificaciones de la ausencia de tales cláusulas;
- definir las condiciones en las cuales pueden ampliarse -total o parcialmente- las cláusulas de un acuerdo extenso de rama a las empresas que dependen de la misma o de un sector territorial determinado, que se encuentran en la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, cuando proceda condicionado a un determinado nivel máximo de personal.

Reforma del derecho laboral: la fusión de las instancias llevada a cabo por la ley de habilitación

La ley de habilitación permitirá al Gobierno establecer, por decreto ley, una única instancia de representación del personal, que saldrá de la fusión de los delegados del personal (DP), del comité de empresa (CE) y del Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Incluso los delegados sindicales (DS) podrían, a reserva de un acuerdo colectivo que lo prevea, ser fusionados en esta instancia que entonces tendría capacidad para negociar acuerdos colectivos. La reforma del derecho del trabajo ha sido objeto de encuentros bilaterales entre el ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales y patronales, entre el 26 de junio y el 7 de julio de 2017, que han alcanzado un documento de directrices.

Instancia fusionada que agrupa DP, CE y CHSCT...

La ley prevé la fusión en una única instancia de los DP, del CE y el CHSCT. Según el ministerio de Trabajo, esta instancia, que debería conservar la integralidad de las competencias de las tres otras tres y que dispondría de un presupuesto ordinario propio al menos igual que el del CE, se denominará "Comité social y económico" (CSE). Los decretos leyes deberán fijar las condiciones en las que una comisión específica que tratará de los asuntos de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo podrá crearse dentro de esta instancia. En relación con este último punto, el ministerio de Trabajo prevé que, a partir de un determinado límite máximo de personal, el establecimiento de dicha comisión pueda resultar obligatorio.

Los decretos leyes también deberán definir "las condiciones de establecimiento, los límites máximos de personal que deben considerarse, la composición, las atribuciones y el funcionamiento [de la única instancia], incluidos los plazos de información-consulta, la formación sus miembros, sus medios y las modalidades de control de sus cuentas y la elección de sus prestadores de servicios y proveedores". Además, según la ley, el número máximo de mandatos electivos sucesivos de sus miembros deberá fijarse en tres, "salvo excepciones" (esta última mención apunta a que se tengan en cuenta las situaciones en las cuales sería difícil encontrar candidatos a las elecciones). Finalmente, también deberán definirse las condiciones y las modalidades para recurrir a los peritajes del CSE, creando, en particular, la obligación para esta instancia de solicitar presupuestos a varios prestadores de servicios.

El ministerio de Trabajo ha indicado que el CSE tendría capacidad procesal. Por otra parte, los sindicatos y la patronal podrían concertar, mediante acuerdos de empresa, una organización distinta de las instancias, previendo por ejemplo el mantenimiento de los DP o del CHSCT fuera del CSE, no obstante, este último sería el único que gozaría de personalidad moral y, en consecuencia, de capacidad procesal.

... e incluso los delegados sindicales

La ley autoriza también al Gobierno a determinar las condiciones en las cuales el CSE podrá, si un acuerdo colectivo lo prevé, "ejercer las competencias en materia de negociación de los convenios y los acuerdos de grupo, empresa o establecimiento". Es decir, en ese caso la instancia no sólo tendría la función de representación del personal hoy atribuida a los DP, al CE y al CHSCT, sino también la función de negociación de los acuerdos colectivos con el patrono, que actualmente está atribuida a los DS en las empresas con al menos 50 asalariados. El ministerio de Trabajo precisó, en la presentación del balance de la concertación sobre el tema,

que la instancia que agrupe DP, CE, CHSCT y DS se denominaría a "Consejo de empresa". Sólo un acuerdo de empresa o rama mayoritario podría autorizar la instauración de tal instancia.

El Gobierno podrá determinar las condiciones en las que los representantes del personal en el "Consejo de empresa" podrán participar más estrechamente (conseguirán una vinculación más apropiada) en las decisiones del empresario en algunas materias, en particular, las relativas a la formación. Se trataría entonces de condicionar algunas decisiones del empresario al dictamen favorable de la instancia, siendo el mismo decisivo y no meramente consultivo.

Medios y recorrido profesional de los representantes, CPRI...

El Gobierno también está habilitado para:

- favorecer, en las instancias de representación del personal, "la consideración del objetivo de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y el refuerzo del empleo de las personas discapacitadas dentro la empresa";
- crear el dispositivo "cheque sindical", es decir, la "posibilidad para el asalariado de aportar al sindicato de su elección recursos financiados total o parcialmente por el empresario";
- reforzar la formación de los representantes del personal y simplificar sus condiciones;
- fomentar "la evolución condiciones para ejercer las responsabilidades sindicales o un mandato de representación" y el reconocimiento de éstos así como de las competencias adquiridas como consecuencia de estas responsabilidades, en el desarrollo de carrera;
- mejorar las herramientas de lucha contra las discriminaciones sindicales;
- definir una gradación del importe de la contribución del empresario al fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales y patronales, en función de los efectivos del personal de la empresa;
- definir las posibilidades de exención total o parcial de la contribución antes citada, o de la subvención global, respecto a las modalidades de representación del personal de la empresa (en caso de medidas específicas que favorezcan el diálogo social, por ejemplo);
- redefinir "el papel de las comisiones paritarias regionales interprofesionales [CPRI], modificando las condiciones para su establecimiento, su composición, sus atribuciones y sus modalidades de financiación, en particular, para tener en cuenta, cuando proceda, las necesidades identificadas en relación con el diálogo social en las microempresas o a posibles dificultades de instauración";

- favorecer el derecho de expresión directa y colectiva de los asalariados, “en particular mediante el desarrollo al recurso a las herramientas digitales”.

Representación de los asalariados en los órganos deliberativos de las empresas

La representación y la participación de los asalariados en los órganos de administración y vigilancia de las sociedades cuyo personal supere un determinado límite máximo podrán ser mejoradas mediante los decretos leyes, “en particular, en materia de formación de los representantes de los asalariados”.

Nueva reforma del marco del despido por razones económicas

Despido por razones económicas

El marco jurídico de los despidos por razones económicas estará de nuevo en el centro de una importante reforma del derecho laboral. La ley definitivamente adoptada el 2 de agosto de 2017 por el Parlamento habilita al Gobierno a modificar, mediante decretos leyes, las condiciones de valoración de las causas económicas de los despidos, y también a adaptar las normas relativas, en particular, a la obligación de reclasificación o al orden de los despidos.

Revisar el ámbito de valoración de la causa económica

El Gobierno está habilitado para redefinir el ámbito de valoración de las causas económicas de los despidos. En este sentido, los decretos leyes podrán definir la norma según la cual, en una empresa perteneciente a un grupo, el motivo económico de un despido, será evaluado en el propio ámbito de la empresa:

- perteneciendo al mismo grupo;
- situada en el territorio nacional;
- y dependiendo del mismo sector de actividad.

En la actualidad, la jurisprudencia aprecia las dificultades económicas en el grupo o en el sector de actividad del grupo al que pertenece la empresa, sin limitarse a las empresas situadas en el territorio nacional. Esta reducción del ámbito de valoración de los despidos por razones económicas que se producían en los grupos estaba prevista en el proyecto de ley de Trabajo inicial pero, cediendo a la presión sindical, había renunciado a la misma.

La ley de habilitación también prevé que esta norma podrá conocer posibles adaptaciones.

Además, deberán ser tomadas disposiciones para prevenir o sacar las consecuencias de la creación artificial, en concreto, en términos de presentación contable, de dificultades económicas dentro de un grupo con el único objeto de proceder a la supresión de empleos. Por lo tanto, la competencia de los jueces para apreciar la causa económica de los despidos podrá no limitarse al territorio nacional, en cuanto se aporte la prueba de maniobras fraudulentas en el grupo en cuestión.

Adaptar y asegurar el marco de los despidos por razones económicas

Otras normas vinculadas al marco jurídico del despido por razones económicas van a ser modificadas. Así pues, los decretos leyes podrán precisar las condiciones en las cuales el empresario cumple su obligación de reclasificación. El estudio de impacto del proyecto de ley prevé, por ejemplo, permitir que los empresarios den acceso a las ofertas de reclasificación de manera colectiva a través de la intranet de la empresa.

Los decretos leyes también deberán definir las condiciones en las que se aplican los criterios de ordenación de los despidos en el marco de las categorías profesionales en caso de despido colectivo por motivos económicos. También adaptarán las modalidades de los despidos colectivos al tamaño de las empresas y al número de los despidos. Y aún deberán prever disposiciones que faciliten las reanudaciones de entidades económicas autónomas.

Favorecer los planes de salidas voluntarias

En un ámbito relacionado, la ley habilita al Gobierno a tomar medidas destinadas a favorecer y asegurar los planes de salidas voluntarias. Deberán tomarse disposiciones, en particular, en cuanto a información y consulta de las instituciones representativas del personal, y de acompañamiento del asalariado.

Los decretos leyes podrán también definir reglas destinadas a favorecer y asegurar los dispositivos de gestión de los empleos y de los recorridos profesionales.

Reforma del derecho laboral: las medidas de aseguramiento de los contenciosos

Asegurar los contenciosos es una de los objetivos que pretende alcanzar el artículo 3 de la ley de habilitación aprobada definitivamente por el Parlamento el 2 de agosto de 2017. En este sentido, los futuros decretos leyes adoptados basados en la misma deberían definir un referencial obligatorio de los daños y perjuicios por despido sin causa real y seria,

reducir el formalismo en relación con los despidos e incluso reducir los plazos de impugnación de las rupturas de los contratos de trabajo.

El baremo de las indemnizaciones concedidas en caso de despido sin causa real y seria es una de las medidas *faro* de los próximos decretos leyes Macron. Pero el proyecto de ley de habilitación definitivamente adoptado por el Parlamento, el 2 de agosto, autoriza al Gobierno a adoptar otras muchas medidas con el fin de asegurar y limitar los contenciosos en materia de derecho laboral.

Un índice referencial obligatorio de daños y perjuicios

Censurado por el Consejo constitucional en 2015 al examinar la *ley Macron* y retirado del proyecto de *ley de Trabajo* en 2016, el índice referencial obligatorio de daños y perjuicios otorgados por el juez en caso de un despido sin causa real y seria está de vuelta. Los decretos leyes deberán establecer este índice referencial, en particular, en función de la antigüedad de los trabajadores. Por supuesto este baremo no se aplicará en el caso de una falta del empresario de una gravedad excepcional, en particular, en los casos de acoso o de discriminación.

La instauración de este baremo obligatorio se acompañará de:

- la supresión de las disposiciones relativas al referencial orientativo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria establecido en el marco de la *ley Macron*;
- la modificación de los límites mínimos y máximos de los daños y perjuicios fijados por el Código de trabajo para sancionar el resto de las irregularidades vinculadas con la ruptura del contrato de trabajo.

Unas formalidades simplificadas en relación con los despidos y los CDD

El Gobierno está habilitado para adaptar las normas de procedimiento y la motivación aplicables a las decisiones de despido. Incluso podrá revisar las consecuencias que deben sacarse del posible incumplimiento de las mismas, en *sentido ascendente* o en el propio recurso contencioso.

Los decretos leyes también determinarán las condiciones en las que el juez deberá apreciar la *naturaleza* de la causa real y seria del despido, en caso de una pluralidad de motivos. Así podría ponerse fin a la jurisprudencia según la cual el defecto de motivación *considera* (hace) el despido sin causa real y seria. Es también en este marco, según el balance de la tercera fase de la concertación, donde los interlocutores sociales deberían tener que elaborar un documento, eventualmente un formulario Cerfa, *movilizable* (de aplicación) en el momento de la ruptura del contrato de trabajo.

La ley habilita también al Gobierno para fijar las condiciones en las cuales las irregularidades procedimentales en la conclusión del CDD implican su recalificación en CDI.

Además, los decretos leyes deberán volver a reducir los plazos para recurrir en caso de ruptura del contrato de trabajo. La ley del 14 de junio de 2013, para la protección del empleo, ya redujo a dos años el plazo de prescripción de las acciones referentes a la ruptura del contrato. Más allá del plazo aplicable al derecho común de las rupturas, es el conjunto de los plazos específicos el que puede acortarse, como el plazo de 12 meses para impugnar un despido por razones económicas.

El aseguramiento de la impugnación de los dictámenes de incapacidad (ineptitud)

El Gobierno está habilitado para clarificar las obligaciones del empresario en materia de reclasificación por incapacidad. Los decretos leyes también podrán prever disposiciones destinadas a asegurar las modalidades de impugnación de los dictámenes de incapacidad así como las propuestas, las conclusiones escritas o las indicaciones emitidas por el médico del trabajo. Desde la *ley de Trabajo*, la impugnación del dictamen del médico del trabajo es competencia del Consejo de *Prud'hommes* (CPH) y ya no de la Inspección del trabajo.

Esta transferencia suscita numerosas preguntas que los decretos leyes podrían responder. ¿Puede el Consejo de *Prud'hommes* rechazar la designación de un perito médico (médico-experto)? ¿De qué plazo dispone este último para efectuar sus conclusiones? ¿Su dictamen es susceptible de recurso?

El incentivo a la solución amistosa de los conflictos

Con el fin de fomentar el recurso a la conciliación en los consejos de *Prud'hommes*, el Gobierno podrá modificar las normas de aplicación del procedimiento en esta fase. Además los decretos leyes podrán modificar y simplificar el régimen fiscal y social de las sumas debidas por el empresario y pagadas al asalariado con motivo de la ruptura de un contrato de trabajo. Las medidas adoptadas en este sentido tendrán por objetivo incentivar la resolución más rápida de los litigios mediante la conclusión de rupturas pactadas, transacciones, acuerdos ante la oficina de conciliación y orientación, o cualquier otra modalidad de arreglo, según indica el documento de orientaciones del 28 de julio.

La prolongación del mandato de los consejeros *Prud'hommes*

La ley permite a los decretos leyes prolongar hasta el 31 de marzo de 2018 el mandato de los consejeros *Prud'hommes* salientes. Esta medida tiene por objeto permitirles dictar las decisiones relativas a los asuntos discutidos ante ellos y sobre las cuales deliberaron durante su mandato, con exclusión de todas las atribuciones vinculadas al mandato de un consejero en ejercicio.

Por otra parte, los decretos leyes podrán suprimir la incompatibilidad que existe en la actualidad entre los mandatos de consejeros *Prud'hommes* y de asesor del TASS (Tribunal administrativo de la Seguridad social) o asesor del Tribunal del contencioso de la incapacidad. El Gobierno ha querido obtener esta habilitación con el fin de contrarrestar el "serio riesgo de dimisión" de los asesores que quisieran verse designados como consejeros *Prud'hommes*, debido a la norma de no acumulación.

La protección de las transferencias contractuales

La *ley de Trabajo* quiso asegurar las transferencias de contratos de trabajo que se producían en aplicación de un convenio colectivo de rama en el caso de un nuevo prestador de servicios que reanuda las operaciones. En efecto, la ley previó que, en este marco, los trabajadores trasladados no pudieran hacer prevalecer las diferencias de remuneración resultantes de ventajas obtenidas por los asalariados que ya trabajaban, antes de la transferencia, para la persona que se hacía cargo de la empresa en crisis de actividad. Este límite al principio de "a igual trabajo, igual salario" que va a resultar complejo, podrá ser precisado por los decretos leyes, en particular, en lo que se refiere a su aplicación en el tiempo.

La condición de antigüedad reducida para la indemnización por despido

Ya reducida de dos años a uno por la ley de modernización del mercado laboral en 2008, la antigüedad requerida para beneficiarse de una indemnización legal de despido volverá a rebajarse. El Gobierno está habilitado para disminuir, o incluso para suprimir, el requisito de la antigüedad mínima exigida por la ley para beneficiarse de una indemnización por despido.

Le y de habilitación: las medidas destinadas a favorecer el acceso a determinadas formas de empleo

Favorecer el trabajo a domicilio, dar seguridad al trabajo de noche, flexibilizar, en el ámbito de las ramas, las normas para recurrir a los CDD y ampliar acceso al contrato de obra a nuevos sectores, etc. Se trata de

otras tantas medidas previstas por la ley de habilitación para reformar el derecho laboral mediante decretos leyes, aprobada por el Parlamento el 2 de agosto de 2017, que dejan entrever una voluntad de flexibilizar el acceso a determinadas formas de empleo.

El Gobierno se propone tener en cuenta la evolución de las modalidades de ejercicio del trabajo y desarrollar determinadas formas de empleo. La ley de habilitación le autoriza a renovar por decretos leyes algunas disposiciones que considera anticuadas, y flexibilizar o extender las posibilidades de recurso a determinados contratos de duración limitada.

Favorecer el trabajo a domicilio

Se adoptarán medidas para favorecer las condiciones de acceso al trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. Los decretos leyes tendrán como objeto garantizar una mejor articulación entre la vida profesional y la vida personal y familiar. También *apuntarán a* mejorar el acceso, el mantenimiento y la vuelta al empleo de las personas discapacitadas.

Las normas de aplicación que encuadran el trabajo a domicilio ya no se adaptan a las prácticas y tecnologías actuales. El Gobierno que comparte esta constatación con los interlocutores sociales, puede imaginar que algunos de los retos identificados por estos últimos, en su informe conjunto del pasado 23 de mayo, serán el objeto de disposiciones en los futuras decretos leyes.

Replantearse los CDD en las ramas profesionales

Los decretos leyes podrán dar a las ramas la facultad de adaptar, mediante un acuerdo colectivo, las disposiciones en lo referente a los CDD y a los contratos de trabajo temporal. Esta facultad, encuadrada por la ley, cubrirá un campo relativamente amplio, puesto que las ramas deberán estar en condiciones de revisar las normas en relación con:

- los motivos de recurso (incremento temporal de la actividad, uso, etc.);
- su duración (con un máximo de 9 a 24 meses, ausencia de plazo preciso, etc.);
- su renovación y a su sucesión en relación con un mismo puesto de trabajo o con el mismo asalariado (límite de dos renovaciones, respeto del plazo de carencia, etc.).

Aseguramiento del trabajo de noche y el *préstamo* [legal] de mano de obra

El Gobierno está habilitado para tomar medidas para asegurar la práctica del trabajo nocturno, cuando éste está incluido en la organización colectiva del trabajo. Los decretos deberán leyes permitir “una adaptación limitada del período de trabajo de noche de manera que garantice un trabajo efectivo hasta el inicio y a partir del final de este período”. Se tratará de autorizar una reducción de las franjas horarias del trabajo nocturno con el fin de tener en cuenta a los trabajadores cuyo período de trabajo diario termina tarde o comienza pronto. Además se reforzará “el campo de la negociación colectiva en la definición del carácter excepcional del trabajo de noche”. En el marco de la concertación, el Gobierno se comprometió a establecer la “presunción de excepcionalidad” de los acuerdos que autorizan el trabajo de noche que dificultaría su impugnación ante los jueces.

Por otra parte, la ley de habilitación tiene por objeto asegurar, y también favorecer, el préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro en un caso preciso: el intercambio de competencias entre un grupo o una empresa y una *joven* empresa. El objetivo de esta medida es favorecer la innovación y el desarrollo de las microempresas y Pymes.

Extender los contratos de obra

Los decretos leyes podrán favorecer y asegurar, mediante acuerdos de rama, el recurso a los CDI firmados por el período de tiempo de una obra o de una operación

Si es de duración indeterminada, el actual contrato de obra (artículo L. 1236-8 del Código de trabajo) se celebra para la realización de una obra precisa y prevé su término a partir de la finalización de la misma, a saber: el final de la obra. Actualmente, este contrato específico se reserva de hecho al sector de la construcción, pero el Gobierno parece considerar que otros sectores podrían quedar comprendidos. En estos sectores, ese CDI permitirá a las empresas adscribir trabajadores a operaciones específicas hasta su finalización, afectadas para tratar de reasignarlos a continuación a otras operaciones. Según el estudio de impacto del proyecto de ley de habilitación, se prevé un mecanismo de homologación con el fin de permitir a la Administración comprobar que las condiciones de establecimiento de tal contrato se cumplen en la rama en cuestión.

Los otros asuntos cubiertos por la ley de habilitación

Una vez aprobada la ley de habilitación los decretos leyes podrán:

- encargar a la autoridad administrativa competente que facilite el acceso, por vía digital, a toda persona, incluso a las que tienen alguna discapacidad, a la legislación laboral (derecho del trabajo) y a las disposiciones legales y convenios colectivos que les son aplicables ("Código del trabajo digital") y definir las condiciones en las que las personas pueden invocar la información obtenida en este marco. Cabe pensar que se tratará de determinar las condiciones de oponibilidad de las normas presentadas al público en Internet;
- simplificar la cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P) modificando algunas obligaciones que incumben a los empresarios en materia de penosidad. Así serán adaptados: los factores de riesgo profesionales; las obligaciones de declaración de estos factores, las condiciones de valoración de la exposición a algunos factores, los métodos de prevención; las modalidades de reconocimiento y de compensación de la penosidad; y las modalidades de financiación de los correspondientes dispositivos;
- adaptar la legislación de aplicación en cuanto al desplazamiento de los trabajadores a las especificidades y dificultades de algunos prestatarios de servicios que realizan habitualmente sus trabajos en las zonas fronterizas o que intervienen de manera recurrente en prestaciones de corta duración en sectores definidos o en el marco de acontecimientos específicos;
- mejorar y simplificar la gestión y la recaudación de la contribución global debida en la declaración de desplazamiento de un trabajador a Francia o suprimir dicha contribución;
- trasladar hasta el día uno de enero de 2019 la entrada en vigor de la retención a cuenta (en origen) del impuesto sobre la renta y preparar medidas transitorias;
- precisar las modalidades del seguimiento médico ejercido por la Oficina francesa de inmigración e integración (Ofii) y las condiciones de contratación y del ejercicio de su personal médico;
- derogar las disposiciones de la ley de Trabajo del 8 de agosto de 2016 que crean la Comisión para la refundación del Código de trabajo.

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**



ESTONIA

EL GAP SALARIAL EN ESTONIA⁴⁶

“Las mujeres de Estonia deberían haber dejado de trabajar el 25 de septiembre”

En promedio, las mujeres en Estonia ganan sólo el 73 por ciento de lo que lo ganan los hombres en la misma posición. Por eso, el 25 de septiembre, las mujeres de Estonia tendrían que haber dejado de trabajar, ya que el tiempo en lo que queda de año no se les pagará, escribe Ester Eomois⁴⁷, presidenta de la Asociación Estonia de Empresas y Profesionales y miembro de BPW Estonia Entrepreneurship Club.

La opinión expresada anteriormente es motivo de excitación e irritación, dependiendo de lo que uno piense sobre la cuestión de la brecha salarial entre géneros. Pero ayuda a tener una mejor idea de la dimensión del problema.

Muchos hombres y mujeres exitosos dicen que no ven una brecha salarial entre hombres y mujeres, y que las mujeres no necesitan tratamiento especial tanto en su vida profesional como en su familia. Hay mujeres que pagan por sus carreras con una familia rota, o que no pueden tener una familia en absoluto. Hay mujeres que no quieren tener una carrera y en cambio se centran en los niños y una familia. La historia de cada mujer es única, y no siempre vemos todo el cuadro en nuestras propias vidas o en las vidas de nuestros amigos.

Según los datos de Eurostat, en Estonia existe una diferencia salarial de género del 26,9 por ciento, muy por delante de todos los demás europeos. Este es un problema al que Estonia todavía no ha encontrado una solución. Según Eomois, las mujeres no necesitan un trato especial: necesitan igualdad de oportunidades.

Según la Agencia de Estadísticas estonia, (Statistics Estonia), la brecha salarial entre los géneros en el país era del 22 % en 2015. En honor al Día de la Mujer, la autoridad puso de relieve empleos en Estonia en los que las mujeres ganan más que los hombres, hasta un 24 por ciento.

Statistics Estonia encontró que actualmente hay menos de diez ocupaciones en Estonia en las que el salario bruto promedio de las mujeres es por lo menos 3% más alto que el de sus homólogos

⁴⁶ Fuentes: News. err.ee. (radiotelevisión pública estonia)

⁴⁷ Ester Eomois es consultora de gestión y profesora de la Estonian Business School. Ha trabajado en la gerencia de compañías farmacéuticas internacionales por más de 15 años. También es presidenta de la Asociación de Empresas y Mujeres Profesionales.

masculinos. Destacan: puestos de dirección en publicidad, en relaciones públicas, gerentes en la industria alimenticia, así como cuando son conductoras de transporte público. El salario promedio por hora de las mujeres superó el de los hombres en las siguientes ocupaciones:

- Gerentes de publicidad, relaciones públicas
- Gerentes en la industria de los servicios alimenticios
- Cartógrafos, topógrafos
- Otros profesores de música (maestros de música privados)
- Traductores, intérpretes y otros lingüistas
- Especialistas de enfermería de nivel medio
- Agentes de Bienes Raíces
- Otros tipos de agentes de servicios comerciales no clasificados (literatura, conciertos, música, teatro, deportes, agentes de publicidad, subastadores,
- Secretarios, empleados, auxiliares administrativos
- Especialistas de nivel medio de trabajo social
- Ingenieros Web

Debe destacarse el hecho de que las mujeres directivas en relaciones públicas y publicidad ganan un 24 % más que sus homólogos masculinos, mientras que las mujeres gerentes en la industria de servicios alimenticios, incluyendo barman, gerentes de cafeterías y gerentes de catering, ganan un 20 % más que sus colegas masculinos. Las mujeres conductoras de autobús y tranvía también ganan un 12 % más que los hombres.

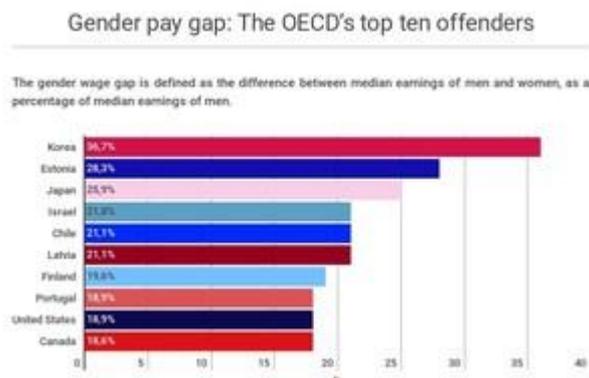
Los agentes de servicios comerciales sin categoría, que incluyen a la literatura, el concierto, la música, el teatro, los deportes y los agentes de publicidad, así como los subastadores y la gestión del personal en rodajes, ganan un 8% más que los hombres que trabajan en las mismas posiciones. Las mujeres secretarias y asistentes administrativos ganan un 7% más que sus homólogos masculinos.

Los maestras de música privadas, las especialistas de enfermería de nivel medio y las teleoperadoras ganan casi el 5% más que los hombres en los mismos trabajos, mientras que las mujeres que trabajan como jardineros ganan en promedio un 4% más que los hombres que hacen el mismo trabajo.



¿A qué o a quién hay que culpar?

Una de las principales razones de la brecha salarial son las interrupciones y adaptaciones que vienen con tener hijos y criarlos durante sus primeros años. En Estonia no se entiende que esto no es sólo un problema de las mujeres. Las mujeres que van a trabajar y ganan un sueldo contribuyen al presupuesto de su familia como hacen los padres. Tal vez el síndrome de la "familia joven pobre" ayudará a reducir la brecha salarial de género en lugar de los ahorros de los abuelos.



More behind gender pay gap than discrimination

La brecha salarial de género es un problema en Estonia, pero no sólo como resultado de la discriminación, escribió Kaspar Oja, economista del Banco de Estonia, en el blog del banco central. En 2014, las mujeres estonias ganaban en promedio 1,50 € menos a la hora que los hombres. Alrededor de 50 céntimos de la diferencia proviene de hombres que trabajan en empleos con sueldos medios más altos y alrededor de 1 € proviene de hombres que ganan más en las mismas profesiones, escribió Oja.

Según Oja, la brecha salarial podría ser menor si los problemas que impiden el juego del mercado se resolvieran. Por ejemplo, si la guardería infantil fuera más accesible, las madres no tendrían que quedarse en casa durante tanto tiempo antes de volver a trabajar. "Puede haber varias razones detrás de la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres, y estos no pueden estar relacionados con la discriminación", escribió Oja.

La brecha salarial entre hombres y mujeres podría también apuntar a las costumbres y leyes que impidieron tradicionalmente salarios más iguales. "Si el mercado no funciona, su equilibrio tampoco es lo mejor que puede ser. Si las restricciones del mercado fueran flexibilizadas, el volumen de la economía aumentaría y los salarios de las mujeres y los hombres aumentarían ", agregó Oja.

También señaló que la contratación de un hombre en lugar de una mujer simplemente por preferencia personal sería muy caro para los empleadores. "Si alguien quiere contratar a un hombre sólo por su género, tendría que pagar más debido a la brecha salarial. El precio de la discriminación de género para un empleador es de 3.000 euros al año en promedio, porque esa es la diferencia entre los costes laborales de un hombre y una mujer en la misma posición ", escribió Oja.

"Demasiado a menudo tratamos de resolver problemas buscando a alguien a quien culpar. Creo que acusar a los empleadores de comportamiento poco ético y avaricia no ayuda, y tampoco acusar a las mujeres de tener demasiado miedo para exigir un salario justo, o decir que Estonia es una sociedad atrasada. Miremos hacia delante y tomemos medidas específicas para salir del podio por tener la brecha salarial más grande de la UE", dice Eomois.

A los padres se les debe permitir trabajar mientras reciben beneficios

Comparando la investigación realizada esta primavera en las opciones de carrera de las madres con éxito como líderes en Estonia y Finlandia, Eomois se hace eco de una diferencia importante. Si bien las mujeres estonias se encontraban en su mayoría en casa durante el tiempo que recibían los beneficios parentales, las finlandesas podían trabajar al menos una parte del tiempo, lo que en varios casos también dio lugar a una promoción.

Para seguir el ejemplo finlandés, Eomois propone abolir el límite actual de ingresos para aquellos que trabajan mientras reciben beneficios de los padres. Además, sugiere financiar los beneficios de los padres a partir del impuesto social, para hacer no sólo a los padres, sino también a los

abuelos elegibles para recibirlos, y para igualar el tiempo en que las madres y los padres pueden decidir individualmente cómo quieren recibirlos.

La financiación de los beneficios parentales a partir del impuesto social permitiría un cálculo más justo a largo plazo. Esto también resolvería otro problema: para los padres que salen del período de beneficios, los beneficios del seguro para quedarse en casa con un niño enfermo son muy pequeños. Esto significa que cada vez que un padre permanece en casa con un niño enfermo, el ingreso de toda la familia sufre y la única manera de evitarlo es llevar al niño enfermo a la guardería.

Niños enfermos, ¿de quién es el problema son y qué hace el padre?

Una encuesta de la Estonian Business School, que incluyó también a mujeres "millennials" (nacidas entre 1985 y 1995), puso de manifiesto que en la evaluación de las mujeres jóvenes, uno de los principales obstáculos en su carrera es tener que quedarse en casa con niños enfermos y la convicción de que ésta es la obligación de la mujer.

En el caso de las gerentes, en el 56 % de todos los casos es la madre que se queda en casa, y si se trata de empleados por debajo del nivel de gestión, el número es aún mayor, un 71 %. Los gerentes a menudo tienen la oportunidad de contratar a una niñera. Otros miembros de la familia cuidan de los niños en el 25 por ciento de los casos.

¿Significa eso que un niño enfermo es sólo el problema de la madre? ¿Cómo se puede compartir la carga y los deberes entre mujeres y hombres?

El grupo de trabajo contra la disparidad salarial entre hombres y mujeres del Centro de Derechos Humanos y otras organizaciones de las que también es miembro la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Estonia considera que ampliar el permiso de paternidad de un tercio a seis meses ayudaría a aumentar el papel de los padres en la crianza de sus niños. Esto podría introducirse gradualmente.

La cooperación con el empleador es importante

Hablando de la brecha salarial entre hombres y mujeres, Eomois dice que no podemos olvidar la situación del empleador. Es importante que una joven madre entienda que mantenerse al día con los desarrollos en su área profesional es esencial para su carrera continuada. La cooperación con el empleador también es importante cuando se establecen planes de turnos y horarios de vacaciones.

Ella cita que ha sido empleadora y tuvo que considerar que una mujer que acababa de pasar tres años en casa con sus hijos pequeños y que quería continuar en su puesto de dirección anterior, mientras que todo el entorno de trabajo - flujos de trabajo, personas, habilidades necesarias- había cambiado drásticamente en ese momento necesitaba obtener el entrenamiento necesario antes de que pudiera reincorporarse.

Es hora de que todo el mundo sea consciente del problema

Eomois finaliza destacando que es necesario que en Estonia se necesita ser plenamente conscientes de la gravedad del problema antes de que un cambio significativo sea posible. Necesitan dejar de negar la existencia del problema.

El hecho de que algunos no se vean directamente afectados por la brecha salarial de género en este momento no significa que la cuestión no exista. Las que han tenido éxito no deben dudar en convertirse en modelos a seguir y las empresas que han erradicado la brecha salarial de género o que están trabajando activamente con el problema no deben dudar en hablar de ello.

LITUANIA

DESIGUALDAD DE INGRESOS⁴⁸⁴⁹

La desigualdad de ingresos es cada vez más evidente en Lituania, dice Michael Forster, el administrador principal de la División de Política Social de la OCDE. En sus palabras, la parte empobrecida de la sociedad será empujada a la exclusión aún más a largo plazo⁵⁰.

Forster dijo que la desigualdad de ingresos también significaba la desigualdad de oportunidades: los niños de familias más pobres tienen menos oportunidades de adquirir buena educación y romper el círculo. Sin embargo, esto puede cambiarse a través de instrumentos fiscales y cambios en la política social y laboral.

Forster señala que en los últimos 25 años Lituania ha sufrido muchos cambios estructurales y, aunque la recuperación desde 2010 más o menos tiene un aumento muy pronunciado, también la disparidad entre los ingresos de ricos y pobres. En Lituania hay un aumento en la desigualdad: los pobres se hacen más pobres, los ricos se hacen más ricos. Esto ocurre en la mayoría de los países de la OCDE, pero en Lituania son principalmente los ricos quienes se alejan⁵¹.

Forster destaca que, a pesar de la recuperación, Lituania ha perdido jóvenes que se han ido al extranjero y debe atraerlos o evitar que esta tendencia continúe. Es necesario conseguirlo no sólo con salarios atractivos, sino también con los ingresos de los hogares. Los ingresos de los hogares son mucho más que los salarios, también se definen por las aportaciones de otros miembros del hogar, los impuestos pagados y las transferencias recibidas. A nivel internacional, en el contexto de la OCDE, pero también en el contexto europeo, Lituania tiene tasas impositivas y un gasto social muy bajos. En Lituania, el gasto social es un poco más del 14%, en la OCDE es del 21-22%, la media de la UE es aún mayor.

La actual estructura tributaria no es progresiva de una manera suficiente para redistribuir entre ricos y pobres. Forster cree necesario más progresividad en los impuestos a la renta. También necesita transferencias y, muy importante, políticas dirigidas a los mercados laborales, para conseguir mejores salarios.

Destaca la necesidad de inversión en las propias capacidades, el capital humano. La OCDE ha hallado en un estudio que los resultados de la

⁴⁸ Ver AIS nº 201 de mayo de 2016, pág. 36

⁴⁹ Fuentes: The Baltic Course y Estadísticas de Lituania

⁵⁰ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=66670>

⁵¹ Para 2016, ver <https://www.oecd.org/eco/surveys/Lithuania-2016-overview.pdf>

educación son mejores si el estudiante viene de antecedentes privilegiados, y que éstos son más difíciles si la persona procede del nivel inferior o medio.

Según Eurostat, la desigualdad de ingresos de Lituania es una de las más grandes de la Unión Europea y sigue creciendo⁵². En 2012, la brecha entre el 20% de las personas con ingresos más altos y más bajos difirió en un factor de cinco, pero aumentó a un factor de siete en 2016. La media de la UE es de 5 veces. Además, uno de cada cinco residentes lituanos vive en la pobreza, incluyendo una gran proporción de personas empleadas con bajos ingresos, así como desempleados y pensionistas, según el Banco de Lituania.

⁵² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8314163/3-16102017-BP-EN.pdf/d31fadc6-a284-47f3-ae1c-8212a581b0c1/>

MARRUECOS

MARRUECOS ENVEJECE. EL PAÍS CONTARÁ CON MÁS DE 10 MILLONES DE MAYORES EN 2050⁵³

Marruecos es cada vez más vieja. El número de personas mayores se ha multiplicado más de tres veces y media entre 1960 y 2014, pasando de 836.000 a 3,2 millones. Constituyen ya en 2014 el 9,4% de la población total, cuando en 1960 suponían un 7,2%. Eso se desprende de las estadísticas del Alto Comisariado a Nivel (HCP) publicadas con ocasión de la jornada mundial de las personas mayores.

Esta población está llamada a aumentar durante los próximos años, así según las proyecciones de la HCP, Marruecos contará con 10,1 millones de personas mayores en 2050, de forma que representarán el 23,2% de la población total.

Destaca el hecho de que el envejecimiento de la población se ha acelerado mucho más en las zonas urbanas que en las rurales. En efecto, el efectivo de personas mayores aumentará de 1,9 millones en 2014 a 7,6 millones en 2050 en la zona urbana. Por el contrario, el número en zona rural pasará de 1,3 millones a 2,5, mostrándose claramente que el envejecimiento es un fenómeno urbano.

Así, la parte de las personas mayores en la población urbana llegará a ser del 23,8% en 2050 contra el 21,4% en medio rural, cuando ahora es del 9,2% y el 9,6% respectivamente en 2014.

Una población relativamente joven...

Contrariamente a números países, la población de personas mayores en Marruecos es relativamente joven. La media de edad de las personas mayores es de 69,7 años, sin diferencia notable entre sexos. Los ciudadanos de las zonas urbanas tienen de media 69,2 años, contra los 70,4 de las rurales. Las personas mayores de entre 60 y 74 años representan el 73,7% del total de mayores de 60 años. (62,3% en Francia en 2014). El 50,8% de personas mayores de más de 60 años en 2014 son mujeres y más de la mitad (59,4%) residen en zona urbana.

Otra cifra importante a destacar: 92,1% de los hombres mayores están casados, por el 44,5% de mujeres. Por el contrario, el 50% de las mujeres son viudas contra menos del 5% de los hombres. Finalmente, el 5,4% de

⁵³ Fuente: *Aujourd'hui le Maroc* 03-10-2017

las mujeres mayores son solteras o divorciadas contra el 2,9% de los hombres.

... y analfabetos

Es importante destacar que la mayoría de las personas mayores son analfabetos. Todavía, según la HCP, solamente el 2,5% tienen un grado superior mientras que el 70% sufren de analfabetismo. Esa plaga es aún más pronunciada en el medio rural (85,9%) que en el medio urbano (58,2%) y afecta más a las mujeres mayores (85,0%) que a los hombres (53,5%).

Su participación en la vida activa disminuye con la edad, así su tasa de actividad pasa de 52,3% en el caso de los hombres entre 60 y 64 años al 15,7% en los mayores de 75 años y de 7,3% a 1,7% respectivamente en el caso de las mujeres.

Nueve hombres mayores de cada diez son los cabezas de familia

Las personas mayores preservan su rol en la familia. Según los datos de HCP, el 59,7% de ellos dirigen sus hogares. El papel del cabeza de familia está mayormente garantizado para el hombre (91,26%) que para la mujer (28,8%). Estas personas viven en mayoría (54,0%) en hogares compuestos por 5 personas o más. Ellas difícilmente viven solas, el 7,8% de las mujeres por el 2,9% de los hombres.

Para concluir, el HCP revela que frente al aumento futuro del número de personas mayores y las enfermedades de la vejez (más de una personas mayor de cada cuatro sufre algún tipo de incapacidad) Marruecos está llamada a realizar reformas con el fin de garantizar la sostenibilidad permanente de los sistemas de protección social y evitar una eventual ruptura de la solidaridad familiar o intergeneracional.

Recordemos que en el plan médico, queda todavía mucho por hacer. La mayoría de las personas mayores no tienen cobertura médica y por consiguiente muchos de los enfermos no acceden a la Asistencia Sanitaria por falta de medios materiales. Queda todavía señalar que este sector de la sociedad está fuertemente expuesto a las enfermedades crónicas (53,3% de los hombres y el 66,6% de las mujeres).

NORUEGA

EL GOBIERNO LANZA UNA ESTRATEGIA PARA LA COMPETITIVIDAD VERDE⁵⁴

Una política climática global cada vez más estricta y un desarrollo tecnológico cada vez más rápido modifican las condiciones generales de las empresas noruegas. La estrategia para la competitividad verde, que el gobierno ha presentado, preparará a [Noruega](#) para aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el cambio verde⁵⁶.

“Reduciremos las emisiones en al menos un 40% para 2030. Al mismo tiempo, crearemos nuevos empleos y garantizaremos la creación de valor y el bienestar de Noruega. La estrategia para la competitividad verde establece la dirección para este cambio”, dice el Ministro de Clima y Medio Ambiente, Vidar Helgesen.

La estrategia es el resultado del seguimiento por el Gobierno de las recomendaciones del Comité de Competitividad Ecológica, que entregó su informe⁵⁷ el pasado otoño.

La estrategia define siete principios para la competitividad verde. Estos son principios que servirán de base para futuras políticas. El primer principio es que las autoridades deben proporcionar condiciones marco predecibles y ser las fuerzas impulsoras en el trabajo para la transición a una sociedad con bajas emisiones. Mediante la contratación pública, el Estado contribuirá al uso y desarrollo de nuevas tecnologías, productos y soluciones amigables con el ambiente y el clima. Habrá un enfoque específico en clima y medio ambiente, investigación financiada públicamente, innovación y desarrollo tecnológico.

Será más fácil para los consumidores, las empresas y los inversores tener la información necesaria para elegir soluciones y productos ecológicos y la competitividad verde debe construirse en mercados que funcionen bien.

⁵⁴ <https://www.regjeringen.no/en/aktuelt/the-government-forwards-a-strategy-for-green-competitiveness/id2575358/>

⁵⁵ Fuentes: Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales noruego.

⁵⁶ <http://www.politico.eu/article/norways-glaciers-could-fill-europes-energy-gap-green-battery-renewables/>

⁵⁷ <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/green-competitiveness/id2518147/>
<http://www.powerhouse.no/en/aktuelt/green-competitiveness-could-mean-more-powerhouse/>

La estrategia también enfatiza el principio de que quien contamina paga. Las emisiones de precios estimularán el desarrollo de nuevas tecnologías medioambientales.

“La estrategia del Gobierno proporciona una política integral para la competitividad ecológica. Brinda la base para las empresas y la industria en todo el país para aprovechar las oportunidades que se encuentran en el cambio verde”, dice Helgesen.

Noruega ya está a la vanguardia en el desarrollo de la competitividad ecológica en varias áreas. El compromiso del gobierno con los transbordadores eléctricos ha llevado a la creación de valor y la innovación en la comunidad empresarial a lo largo de la costa. Varios fabricantes de baterías internacionales en el sector marítimo ahora tienen producción en Noruega.

La nueva tecnología también aumenta las oportunidades de crecimiento en la industria acuícola y en los recursos de energía renovable de Noruega. Las políticas activas del Gobierno también brindan oportunidades para el establecimiento de centros de datos verdes.

El cambio climático físico y la menor demanda de petróleo y gas también pueden crear desafíos para la economía noruega. Por lo tanto, como parte de la Estrategia de Competitividad Verde, el Gobierno ha creado un Comité de Expertos para identificar los factores de riesgo climáticos mundiales considerados y evaluar su importancia para la economía noruega y su estabilidad financiera.

Una buena cooperación con el sector empresarial será crucial para seguir la estrategia de competitividad verde. Por lo tanto, el Gobierno se basará en la dinámica creada por el trabajo de la hoja de ruta de la industria para la competitividad verde⁵⁸.

Entre otras cosas, se establecerá un nuevo foro de estrategia para la industria de procesamiento, Prosess21. Además, el propio consejo climático del Gobierno seguirá siendo un lugar de encuentro permanente para las discusiones estratégicas con la industria sobre la transición a la sociedad de bajas emisiones.

“El cambio verde brinda oportunidades de crecimiento en nuevas industrias. La estrategia para la competitividad ecológica muestra el camino hacia una sociedad de cero emisiones, no una sociedad de crecimiento cero”, dice Helgesen.

⁵⁸http://nefco.org/sites/nefco.org/files/pdf-files/finance_norway_green_competitiveness.pdf

El fortalecimiento de la competitividad verde tiene su reflejo en el presupuesto estatal de Noruega para 2018

- El gobierno hará que la financiación del negocio de Enova (reestructuración energética) sea más específica y predecible. A partir de 2018, por lo tanto, se sugiere que el retorno del Fondo de Clima y Energía sea reemplazado por créditos ordinarios que se hayan desacoplado del nivel de la tasa de interés. La financiación total para Enova en 2018 será de aproximadamente 2.700 millones de coronas noruegas NOK
- El gobierno está trabajando para crear una nueva compañía de inversión que contribuya a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero mediante inversiones en nuevas tecnologías. La compañía recibirá un marco de inversión de 400 millones NOK a partir de 2018. Las subvenciones se ampliarán aún más, según las oportunidades comerciales y de inversión de la compañía.
- El gobierno ha tomado una iniciativa proactiva para perfilar y visualizar soluciones verdes noruegas para aumentar las exportaciones y para atraer inversores internacionales a Noruega. Innovation Norway se ha encargado de establecer alianzas con empresas privadas, y el presupuesto propone 10 millones NOK para esto.
- La subvención del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Ambiente para investigación sobre emisiones bajas y competitividad verde se reforzará en 20 millones NOK en 2018. La inversión se basa en los 71.5 millones otorgados en 2017. Además, el gobierno propone asignar 10 millones NOK al desarrollo tecnológico para el futuro de la bioeconomía y las comunidades con bajas emisiones, a través del presupuesto del Ministerio de Agricultura y Alimentación⁵⁹.
- Se propone un total de 450 millones NOK para la investigación de energía respetuosa con el medio ambiente en 2018, a través del presupuesto del Ministerio de Petróleo y Energía. Esto es por valor de 265 millones para el programa ENERGIX, 177 millones para Centros de Investigación para la Energía Amigable con el Medio Ambiente (FME) y 8 millones para la Investigación Energética Estratégica.

⁵⁹ http://www.norden.lv/Uploads/2017/01/17/1484641643_.pdf

- El Gobierno continúa con el esquema de subsidios para las medidas climáticas municipales, Klimasats, y en 2018, el presupuesto de aproximadamente 100 millones NOK. El apoyo se destina a proyectos como edificios respetuosos con el medio ambiente, autobuses autopropulsados y cargadores rápidos para taxis eléctricos, etc. Con esto, el proyecto Klimasats se ha asignado alrededor de 250 millones en los últimos dos años

En el informe semanal de 2 de junio nos hacíamos eco de la última evaluación de la Agencia Internacional de Energía sobre la política energética de Noruega. En ella se decía que Noruega gestiona sus importantes recursos e ingresos de hidrocarburos de manera sostenible y sigue siendo un importante proveedor de petróleo y gas, pero su Gobierno debe prepararse para un futuro con menos ingresos por petróleo y gas.

Los recursos restantes de petróleo y gas de Noruega son considerables. Se calcula que solo se ha extraído una tercera parte de los recursos de gas descubiertos y no descubiertos del país, y la mitad de sus recursos petrolíferos. Si bien la reducción de las emisiones es una prioridad en todo el mundo, la AIE cree que en los próximos años aún será necesario un importante volumen de gas y petróleo.

El informe también destacaba la gran generación de energía hidráulica de Noruega como otro activo valioso, especialmente en un momento en que los mercados eléctricos europeos se están integrando y la generación de energía renovable está creciendo. Además, se están estableciendo más conexiones transfronterizas que aumentarán el potencial de la energía hidráulica para equilibrar variaciones entre la oferta y la demanda en el mercado regional.

MIGRACIONES



FRANCIA

RETENCIÓN ADMINISTRATIVA: 46000 EXTRANJEROS ENCERRADOS 12 DÍAS POR TÉRMINO MEDIO CADA AÑO

El ministro del Interior, Gérard Collomb, tiene previsto duplicar la duración de LA reclusión de los extranjeros en espera de expulsión. Sin embargo, la mayoría de las resoluciones serán tomadas rápidamente.

¿Deberán los extranjeros en espera de ser expulsados del territorio francés esperar hasta tres meses en los centros de retención? Una primera versión del proyecto de ley relativo a la inmigración, revelado el 28 de septiembre por la agencia de noticias France-Presse (AFP), propone pasar de 45 a 90 días la duración máxima de la retención en los centros de retención administrativa (CRA). Esta medida, que según el ministerio de Interior está "*aún en discusión*", es la oportunidad de examinar estos lugares, que no son prisiones, pero en los que se retiene a cerca de 46 000 personas al año.

Veinticuatro centros distribuidos en la metrópoli y ultramar

Los centros de retención administrativa son edificios vigilados por la policía o la gendarmería, en los cuales son seleccionados los extranjeros en situación irregular y objeto de un procedimiento de "alejamiento forzoso" (expulsión), pero que no pueden dejar Francia de manera inmediata. Como indica el ministerio del Interior, un CRA no es una cárcel, ya que la privación de libertad fue decidida por la administración y no por un juez, por eso se habla de "retención" y no de "detención" o "prisión".

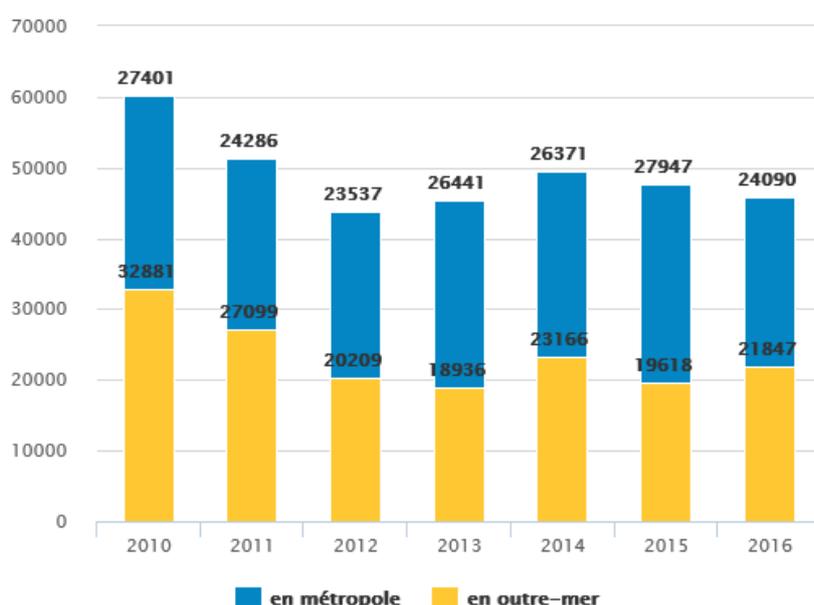
Las personas que allí se encuentran pueden circular libremente por el edificio, disponen de habitaciones colectivas, un comedor y un teléfono para cincuenta personas. Varias asociaciones de ayuda a los extranjeros están oficialmente autorizadas (La Cimade, Francia tierra de Asilo, Fórum Refugiados, Orden de Malta, la Assfam o Solidaridad Mayotte) y pueden rendir cuentas de la situación *in situ*. La totalidad de las cifras que se indican a continuación son extraídas de su informe anual.

Hay veinticuatro centros de retención distribuidos por todo el territorio francés, cinco en la Isla de Francia (región parisina) y cuatro en ultramar, con una capacidad de 1 823 plazas. A esto se suman 231 plazas en 26 locales de retención administrativa más pequeños.

46 000 extranjeros retenidos, de los cuales la mitad en ultramar

En 2016, las asociaciones han contabilizado exactamente 45 937 extranjeros que han pasado por un centro o un local de retención, de los cuales casi la mitad en ultramar. En su informe anual, la Cimade explica que el número de retenciones disminuyó un 13 % en la metrópolis, debido a la situación de emergencia, que llevó a reafectar a los policías a otras misiones, mientras que aumentaba un 15 % en ultramar. La mayor actividad ha sido registrada en Pamandzi, isla de Mayotte, que ha visto pasar a cerca de 20 000 extranjeros en un año y la mayoría de ellos unas pocas horas antes de ser expulsados. El centro de Coquelles, en el Paso de Calais, acogió a 3 000 personas, procedentes de la mayoría de los campamentos desmantelados en dicha ciudad.

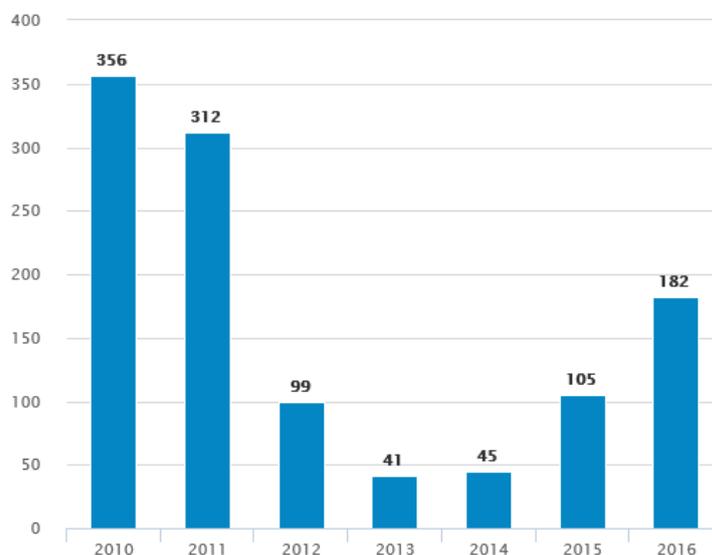
La colocación en los centros de retención es estable desde 2002



Un 7,5% de mujeres y 4507 niños

La mayoría de los extranjeros en espera de ser expulsados son hombres; las mujeres representan el 7,5 % de la población de los CRA. A pesar de las condenas del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, las asociaciones lamentan la presencia, en 2016, de 182 niños, privados de libertad en los centros de retención de la metrópolis, de los cuales 92 tenían menos de 5 años. Esta cifra disminuye drásticamente hasta 2012 - era una promesa del candidato Hollande-, pero no ha dejado de aumentar durante el resto de su quinquenio.

El número de niños en retención administrativa se ha cuadruplicado en tres años
Extranjeros menores de 18 años colocados en los CRA de la metrópolis 2016



En Mayotte, donde el flujo migratorio procedente de Comores es muy alto, el centro de detención administrativa no ofrece ninguna indicación sobre el número de mujeres retenidas, pero sí sobre los niños que han transitado por él en 2016: 4 325.

Situaciones distintas según el país de origen

Los magrebíes son mucho más numerosos en los CRA de la metrópoli: argelinos, marroquíes y tunecinos representan casi un tercio de los extranjeros retenidos. No son los primeros en ser expulsados. Los albaneses y los rumanos son los que sistemáticamente son devueltos a su país.

Menos de la mitad de los extranjeros son finalmente expulsados

El paso por un centro de retención administrativa no conduce automáticamente a un procedimiento de expulsión. En 2016, de las 23 000 personas que han sido retenidas, menos de 9 500 fueron finalmente expulsadas, de las cuales casi la mitad lo fueron hacia otro país de la Unión Europea. Se trata entonces, ya sea de su país de origen, o del primer país de la UE al que llegaron y en el que deben presentar su solicitud de asilo, en virtud del procedimiento de Dublín. En teoría, estos últimos no deben estar encerradas en un CRA.

Sólo una pequeña minoría de los extranjeros retenidos (un 3,7 %, es decir, menos de 800 personas) es liberada debido a la expiración del plazo legal de 45 días.

Una media de 12,7 días, muy variable según los CRA

La duración máxima de retención no ha dejado de ampliarse desde la creación de la retención administrativa: siete días en 1981, doce en 1998, treinta y dos en 2003, desde 2011 es de cuarenta y cinco días. Sin embargo, la mayoría de los extranjeros ven su suerte decidida en mucho menos tiempo. La duración media de la estancia en un CRA fue de 12,7 días en 2016, una cifra estable desde 2011. Y las asociaciones insisten en el hecho de que la gran mayoría de los *desalojos* son pronunciados durante los primeros diez días. Consideran que alargar el periodo de retención equivaldría a "*hacer sufrir una privación de libertad demasiado larga en relación con la eficacia deseada*".

Los periodos de estancia son también muy desiguales de un establecimiento a otro. Los extranjeros son retenidos más de diecisiete días en término medio en el CRA de Tolosa o Marsella, mientras que permanecen menos de diez días Rennes y un poco más de una semana en Coquelles.

REINO UNIDO

DOCUMENTO FILTRADO DEL MINISTERIO DE INTERIOR SOBRE EL PLAN PARA CONTROLAR LA INMIGRACIÓN TRAS EL BREXIT

El pasado 5 de septiembre el diario *The Guardian* publicó la noticia del plan británico preparado por el Gobierno para después del Brexit. Este documento filtrado, que cuenta con 82 páginas, es el más extenso, hasta ahora, sobre el futuro de la inmigración en Reino Unido. Todo el plan que podría resumirse en 10 puntos clave está preparado, según señala *The Guardian*, para disuadir a los inmigrantes de la UE a trasladarse a Reino Unido después del Brexit.

Durante el mes de agosto se fueron publicando por distintas instituciones oficiales y universitarias diversos documentos en los que se analizaba el fenómeno de la inmigración. Hay que destacar el publicado el 4 de agosto por el MAC (Comité Asesor sobre Migración), en el que este organismo lanzó una consulta pública para la recogida de datos y un documento informativo sobre la petición realizada por el Gobierno británico para que se 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.

Ya en dicho documento informativo se recogían los criterios para seleccionar inmigrantes y los posibles métodos para controlar la inmigración. El documento que ha filtrado el periódico *The Guardian* evidencia qué criterios y métodos quiere proponer el Gobierno para controlar la inmigración después del Brexit.

El documento establece un **cambio gradual de la actual política de inmigración** en tres etapas. La fase inicial antes del Brexit conllevará la aprobación de una Ley de inmigración. No hay que olvidar, y así se hace alusión en este texto, que el Gobierno publicó un documento el pasado 26 de junio acerca del posicionamiento de Reino Unido en relación con los derechos de los ciudadanos tras el Brexit y en el que se recogía la necesidad de obtener el "*settled status*" por parte de los ciudadanos comunitarios que llevasen 5 años en el país y de establecer un periodo transitorio de dos años después de la salida para poder obtener dicho permiso. Aquellos ciudadanos europeos que no acreditaran cinco años en la fecha de salida podrían solicitar un permiso temporal que les permitiera posteriormente obtener el "*settled status*" una vez acreditados los cinco años.

La segunda fase tendrá una duración de dos años y servirá para culminar la aplicación de la ley, y por último habrá una tercera fase en la que se pretende por el Gobierno establecer unos criterios y unos métodos duros con el fin de disuadir la entrada de los comunitarios como hasta ahora se venía realizando.

El documento señala la importancia de poder revocar los reglamentos británicos que transponen la legislación comunitaria en materia de inmigración que continuarán en vigor gracias a la Ley de Derogación. Por ello, es necesario derogar los reglamentos y aprobar, a través de la legislación primaria, una nueva Ley de Inmigración, que deberá entrar en vigor en la fecha efectiva de la salida de la UE. De esa forma en el futuro los ciudadanos europeos necesitarán permiso para entrar y residir en Reino Unido de acuerdo con lo ya establecido en las reglas contenidas actualmente en la Ley de 1971 para ciudadanos no comunitarios.

En la tercera fase la regulación podrá permitir cierta flexibilidad para negociar el futuro con los miembros de la UE y todo dependerá de la economía de Reino Unido y de sus circunstancias sociales. **El futuro de la inmigración dependerá de lo que interese a Reino Unido.** Es necesario que la política sobre migración continúe reflejando lo que la economía y la sociedad necesita y esto lo tiene que seguir haciendo cuando abandone la UE.

En el documento se deja claro que cualquier disputa en materia de inmigración en el futuro se deberá resolver por los tribunales de Reino Unido.

Se destaca la necesidad en el futuro de acreditar la identidad de los ciudadanos que residan en Reino Unido a través de documentos físicos (pasaportes, documento con datos biométricos) si bien en el futuro se trabajará para que todo se pueda comprobar digitalmente. En todo caso deberán acreditar con documento físico quienes perciban prestaciones y accedan a servicios públicos.

Ahora bien, partiendo de la premisa de que toda la política de inmigración se va a realizar conforme a los intereses económicos y sociales de Reino Unido, el documento deja claro que en el futuro los controles sobre inmigración no afectarán a los visitantes temporales (científicos que vienen a dar conferencias, personas que vienen a academias a aprender inglés...) ni a los turistas, puesto que son muchos los que vienen a Reino Unido (desde abril16/abril17 visitaron Reino Unido 26 millones de ciudadanos europeos, 21 millones de EU15). En estos casos se quiere mantener un procedimiento suave que no afecte a la entrada de estos ciudadanos.

El documento establece que en cuanto abandonen la UE, a diferencia de lo que ocurre actualmente, los ciudadanos comunitarios sólo podrán pasar la frontera con el pasaporte y no con otro tipo de documentación identificativa (los españoles en el futuro no podrían enseñar en la frontera el DNI). **Se impondrá la obligatoriedad de la identificación únicamente con pasaporte.**

En el futuro se podrá facilitar la entrada a los ciudadanos comunitarios a través de una genérica provisión establecida en la legislación secundaria. En ese supuesto no hará falta estampar en el pasaporte ninguna autorización. Desde luego la policía de inmigración podrá impedir la entrada a los que tengan antecedentes penales.

Durante el periodo de implementación se podrá conceder a los ciudadanos europeos el permiso para residir un corto periodo necesario para sus negocios o estudios (por ejemplo, entre 3 y 6 semanas) y si transcurrido este periodo quisieran continuar por más tiempo tendrían que solicitar un permiso específico para ello.

Se considerará establecer una autorización electrónica para viajar antes del viaje parecida a la que exige Estados Unidos para los británicos. Será un sistema simple. La UE ha propuesto un sistema llamado ETIAS para viajeros no europeos que no necesiten visado para viajar por Europa. Se debe discutir con Europa para poderlo aplicar tanto a Reino Unido como a ciudadanos europeos.

El proceso de transformación del control de la inmigración será suave y ordenado y ello será posible a través de un periodo de implementación.

El Gobierno después de la salida pondrá fin a la libre circulación de europeos. No obstante durante el periodo de implementación (dos años) no se pretenden realizar muchos cambios para trabajadores y estudiantes. Se quiere una aplicación gradual para implantar el nuevo sistema. Sin embargo, se podrá proponer determinados requerimientos para los residentes de larga duración si bien se intentará asegurar en la medida de lo posible la entrada a trabajadores europeos altamente cualificados y a estudiantes de larga duración.

Se reconoce que el fin de la libre circulación es un paso muy importante y por ello es necesario un periodo de ajuste para ciudadanos europeos que lleguen a Reino Unido después de la salida y especialmente para empresas y autoridades británicas. Antes de implementar reglas duras para los ciudadanos europeos el Gobierno quiere proponer un periodo de adaptación en los primeros años después de la salida.

Se pretende que dicho periodo comience el día que Reino Unido abandone la UE y acabe dos años después. Durante este periodo los ciudadanos

Europeos sin necesidad de permiso del Ministerio de Interior tendrán que demostrar que se encuentran en cualquiera de las categorías siguientes: trabajadores, autónomos, estudiantes o personas con recursos suficientes. Únicamente tendrán que tener un permiso previo del Ministerio de Interior los ciudadanos que vayan a estar un largo periodo de tiempo. Señala el documento que aún no se ha decidido qué se va a considerar como largo periodo pero las reglas estadísticas de la ONS señalan que son inmigrantes de larga duración los que quieren establecerse por un periodo superior a 12 meses.

Todos los ciudadanos que vayan a establecerse por un largo periodo durante esta fase necesitarán permiso del Ministerio de Interior, no podrán tener antecedentes penales, deberán proporcionar su huella digital y deberán contar con una fotografía. Tendrán que demostrar que tienen un trabajo por cuenta ajena o unos ingresos mínimos, en el caso de los autónomos, que permita el pago de contribuciones. No se permitirá la entrada de larga duración a desempleados, salvo que acrediten ser personas con recursos suficientes.

Todavía no se ha decidido el plazo de duración del permiso para los residentes de larga duración pero se quiere conceder a los trabajadores de alta cualificación con un contrato superior a 12 meses un permiso de tres a cinco años. Para el resto de ocupaciones el permiso será de dos años. Se tendrán en cuenta los requisitos que se exigen para dar el visado Tier2 a los nacionales no europeos pero durante el periodo de implementación no se pretende exigir a los trabajadores y estudiantes de alta cualificación los mismos requisitos que ahora se exigen para los no comunitarios (por ejemplo exigir licencia previa del Ministerio de Interior, del empleador o la institución educativa).

En este periodo se permitirá a los estudiantes que hayan iniciado sus estudios poder finalizarlos.

Aunque no se necesite permiso del Ministerio de Interior para los trabajadores y estudiantes durante el periodo de implementación los empleadores deberán aprobar y analizar la situación de los ciudadanos. El permiso para residir durante este periodo requerirá que se demuestre que no se tienen acceso ni a prestaciones ni a servicios.

Se quiere poner en marcha un nuevo sistema de inmigración, digital, flexible y eficiente para individuos y empresas. Ello exige un desarrollo digital entre distintos departamentos, destacando el Ministerio de Interior, Hacienda (HMRC) y el Ministerio de Trabajo y Pensiones que posibiliten un camino digital único para acceder a los impuestos, prestaciones y datos sobre inmigración. Habrá un portal digital seguro para empresarios y servicios públicos que proporcionará de forma rápida toda la información

del ciudadano y de su situación. No obstante durante los dos años de implementación se necesitará un documento físico de acreditación que será sustituido posteriormente por un completo proceso digital incluyendo un portal web específico y una serie de servicios online.

Después del periodo de implementación los empresarios y proveedores podrán comprobar el status de los ciudadanos europeos a través de un portal online.

El documento que se estructura en ocho secciones, hace especial hincapié en el **establecimiento de reglas para controlar el tipo y volumen de la inmigración temporal y permanente, conforme al interés nacional en la tercera fase.**

Tras el periodo de implementación, Reino Unido cambiará los requisitos de elegibilidad para los ciudadanos comunitarios que quieran obtener permiso para residir en el país. El objetivo de Reino Unido es encontrar un equilibrio adecuado, atrayendo a trabajadores necesarios para cubrir las exigencias del mercado de trabajo y asegurando el continuo apoyo a las empresas británicas para prosperar mientras se acaba con las preocupaciones sobre el impacto que una inmigración no controlada pueda acarrear a los servicios públicos y a la cohesión de la sociedad.

Hay una serie de opciones para un futuro sistema de inmigración, es por eso que el Gobierno ha pedido al MAC que lleve a cabo una evaluación antes de que se adopte una decisión final.

El documento recoge en esta fase un esquema de los niveles legales de inmigración, señalando que la estrategia británica para el acceso al país de la inmigración extra comunitaria se basa en la introducción de una frontera firme y un control de visados, la efectiva expulsión de los inmigrantes ilegales, la protección a los más vulnerables (refugiados o víctimas de tráfico de personas o esclavitud) y el mantenimiento controlado de los niveles de inmigración no comunitaria.

Además, se indica que un sistema de inmigración debe depender de la posibilidad de encontrar un nivel adecuado entre el crecimiento económico que la inmigración genera y su impacto social. Igualmente, recoge que existen numerosos factores que pueden influir en la inmigración, tales como los resultados económicos entre países en términos de empleo y sueldos además de links culturales como el lenguaje. En particular y haciendo referencia a la volatilidad de los flujos migratorios, el documento indica el cambio en el saldo migratorio con España, que pasó de +310.000 en 2008 a -250.000 en 2013 cuando la tasa de desempleo en España subió del 8% a cerca del 26% en ese mismo periodo.

Igualmente, se recoge el actual sistema de inmigración británico para extra comunitarios, especificando que desde 2010 se ha introducido una política migratoria más selectiva en la que destacan los siguientes aspectos, entre otros:

- Mayor relevancia de las obligaciones de los sponsors de inmigrantes.
- Subida tanto de los salarios mínimos como de la cualificación mínima para poder obtener un visado de trabajo con el fin asegurar la llegada de trabajadores altamente cualificados.
- Introducción de un impuesto para que los empresarios que contraten trabajadores inmigrantes extra comunitarios, para financiar la formación de trabajadores locales y de una tasa de sanidad para contribuir al pago del uso del Servicio Público de Sanidad (NHS).
- Puesta en marcha de nuevos visados para los trabajadores más brillantes y preparados.
- Promoción de la integración.

Gracias a estas medidas la inmigración de larga duración de fuera de la UE es más baja que en 2010 (175.000 al año a finales de 2016 frente a 217.000 de diciembre de 2010).

En este punto también se recoge el impacto económico de la inmigración comunitaria, reconociendo que, de muchas maneras, la inmigración ha tenido un efecto positivo en la economía, cubriendo la escasez de habilidades y permitiendo a las empresas ampliar su producción. El impacto de la inmigración varía también de sector en sector, suponiendo de entre un 4 a un 11% del total de trabajadores en la mayoría de industrias (subiendo del 2-4% del 2006-07).

Los dos siguientes apartados indican las posibles vías para controlar la inmigración comunitaria en esta tercera fase:

Política de inmigración futura para los ciudadanos comunitarios

El Gobierno aún no ha decidido al detalle los controles que se aplicarán a los ciudadanos de la UE tras la terminación del periodo de implementación después de la salida y esperará al asesoramiento del MAC y de otros organismos. Reino Unido ha manifestado su deseo de mantenerse como una economía abierta donde la inmigración contribuya de manera importante, siendo el Gobierno el encargado de decidir sobre las necesidades sociales del país. En este sentido, cuando sea posible, los empresarios británicos deberían intentar cubrir sus necesidades de personal con trabajadores residentes.

Existen una serie de consideraciones fundamentales para tomar en cuenta a la hora de diseñar la futura política de inmigración para ciudadanos comunitarios:

- Se reconoce la imposibilidad de cubrir todas las vacantes con trabajadores residentes, por lo que se introducirán provisiones para todos los niveles de cualificación.
- Es deseable atraer a trabajadores comunitarios altamente cualificados para permitir que el país se mantenga como un imán para el talento global.
- Ampliación del programa de movilidad juvenil Youth Mobility Schemes a los ciudadanos de la UE.
- Transferencia de trabajadores de una misma empresa desde Reino Unido a la UE y viceversa, de una manera flexible.
- Atracción de estudiantes.

Posibles mecanismos para alcanzar las metas para la inmigración comunitaria

Trabajo por cuenta ajena

- *Asegurar la preferencia en el mercado de trabajo de los trabajadores residentes a través de un test de necesidad económica que los empresarios deben cumplimentar para comprobar si se pueden encontrar trabajadores apropiados a nivel local antes de contratar a ciudadanos de la UE.*
- *Requerir a los trabajadores comunitarios contar con un trabajo previamente ofertado por empresarios británicos en vez de buscar el empleo.*
- *Disminuir las posibilidades de los trabajadores de instalarse a largo plazo en Reino Unido y traer a sus dependientes, especialmente a trabajadores de baja cualificación.*
- *Limitar el número de ciudadanos de la UE que pueden llegar a Reino Unido para realizar trabajos de baja-cualificación, a través de: umbral mínimo de ingresos, límites numéricos o una evaluación del nivel de cualificación de los puestos.*

Otras formas de trabajo

Se incluyen el trabajo autónomo y el emprendimiento. Algunas medidas a implantar podrían pasar por: exigir un nivel mínimo de fondos, una prueba del contrato o de la cualificación profesional.

Estudios

Se introducirán restricciones para asegurar que los estudiantes pretenden estudiar de una manera efectiva en el país, de la misma forma que se hace con los estudiantes extra comunitarios: comprobación de su capacidad académica, nivel de inglés y suficiencia de recursos.

Nuevas reglas para miembros de familia dependientes de los ciudadanos de la UE

Esta materia se encuentra aún en negociación con la UE. Reino Unido ha propuesto que la reunificación familiar que se produzca tras el Brexit de ciudadanos comunitarios que tengan derecho a residir en el país (conforme a su estatus de residencia pre-salida) debería someterse a las actuales reglas de inmigración aplicable a los ciudadanos británicos. Esta misma normativa podría aplicarse a los familiares de los ciudadanos comunitarios que lleguen tras el Brexit.

Reino Unido también quiere modificar la definición de miembro de la familia contenida en la normativa de libertad de movimiento. Su propuesta es solo considerar miembros de la familia a los familiares directos: pareja, hijos menores de 18 años y dependientes.

Tras la salida, los familiares no comunitarios deberán solicitar un permiso de residencia con anterioridad a realizar cualquier otra actividad aparte de una visita, lo que podrá llevarse a cabo desde Reino Unido o antes de la llegada al país.

Para llevar a cabo estas medidas se considera crucial que las opciones a desarrollar en el futuro sistema de inmigración se basen en pruebas consistentes, para lo que se ha solicitado al MAC que lleve a cabo un profundo estudio sobre el mercado laboral y sobre el papel de los trabajadores comunitarios en el mismo, así como del potencial impacto de los posibles cambios en la inmigración comunitaria. Para este estudio se utilizarán datos y análisis aportados por el Gobierno y la aportación de las partes interesadas a través de un programa de compromiso que se incluye en este documento.

La comisión del MAC intentará averiguar los patrones actuales de la inmigración comunitaria y su papel en la economía y la sociedad a nivel más amplio. Para ello se estudiarán los sectores, la distribución regional, el nivel de capacitación, la duración de los trabajos, el desempeño de trabajo por cuenta propia, a tiempo parcial, en agencias, temporal, por temporada o empresarios, así como otras características que se consideren relevantes por el MAC.

También se le ha requerido que tenga en cuenta los métodos utilizados para reclutar personal comunitario y su impacto en los trabajadores británicos y el coste económico y social en prestaciones, incluyendo el impacto fiscal en la economía de la presencia comunitaria. Asimismo se solicita una estimación del potencial impacto en caso de una futura reducción de la inmigración comunitaria (de forma natural o por la aplicación de nuevas políticas) a varios niveles y la diferente repercusión en la áreas económicas y sociales, la manera en que las empresas podrían ajustarse a una nueva realidad con una inmigración comunitaria reducida substancialmente y qué medidas se podrían tomar para mitigar el impacto, tanto por los empresarios como por el Gobierno, y qué periodo sería necesario.

Aunque no se le solicitado evidencia de ningún sector que dependa particularmente de la mano de obra inmigrante, se espera que el MAC ofrezca un resumen fidedigno sobre la fuerza laboral inmigrante, profundizando en algunos sectores, profesiones y regiones, teniendo en cuenta que el MAC se basa en la evidencia que recoge.

Con este fin, ya el pasado 4 de agosto, el MAC convocaba a facilitar información a un amplio grupo de partes implicadas (desde pequeñas empresas a firmas globales) de todos los sectores y todas las profesiones de la economía británica, comprometiéndose con todo el Reino Unido. Asimismo, se aprovechará la experiencia de organismos internacionales cuando se considere relevante. Para el Gobierno es de vital importancia que se produzca un informe transparente e independiente que asesore basándose en hechos reales para aconsejar sobre el futuro sistema de inmigración y asegurar que éste funciona para todas las áreas de Reino Unido.

La publicación del informe se realizará el 18 de septiembre de 2018, lo que permitirá al Gobierno valorar las recomendaciones antes de tomar ninguna decisión sobre la tercera fase del sistema de inmigración (el MAC no asesora sobre la segunda fase que será efectiva el día en que se produzca la salida). No obstante se está planteando posibles menores informes intermedios para ajustarse a los tiempos y poder tomar decisiones en el ínterin.

En cuanto a la cuestión de la frontera con Irlanda se plantea la permanencia de la situación actual sin cambios en la zona de circulación común (CTA), aunque se publicará una propuesta separada para la circulación de bienes. Asimismo, se continuará trabajando en la seguridad de las fronteras frente a cualquier amenaza externa. Se apoyará la conservación de los derechos actuales de los ciudadanos irlandeses y británicos, evitando el impacto del futuro sistema de inmigración, así como la protección del estatus especial y de reciprocidad de ciudadanos

irlandeses y norirlandeses. Con respecto a la entrada de comunitarios a Reino Unido desde Irlanda, los ciudadanos de la UE quedarán en la misma situación que los de otras nacionalidades a las que no se les requieran visado para entrar en Irlanda.

En materia de asilo, el documento plantea que, aunque no se producirán cambios en las leyes que protegen a aquellos que llegan en busca de asilo y protección y que se continuará el compromiso con la UE en asuntos de inmigración y seguridad, se primará el freno a la inmigración económica ilegal. Se buscará la cooperación con la UE en asegurar los principios de asilo en el primer país de llegada, el derecho de los gobiernos a controlar sus propias fronteras y apoyar a aquellos que esté realmente necesitados.

En este planteamiento que, afectará a Reino Unido de forma global, e pretende que el futuro sistema de inmigración sea flexible para poder servir a un amplio abanico de intereses y refleje las necesidades de todo el país (las cuatro naciones) así como la de aquellos lugares con los que se tiene un tipo de relación única (territorios bajo la soberanía británica y de ultramar y la relación histórica con Irlanda y la CTA).

Se seguirán teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los mercados de las 4 naciones que defienden el continuar siendo un abierto, fuerte y exitoso país comercial. Asimismo, en las negociaciones con la UE hay que considerar las implicaciones de la inmigración desde y hacia la UE en los territorios de soberanía británica, ultramar y Gibraltar e intentar el establecimiento de una nueva relación que funcione para todos. Por otra parte, las administraciones descentralizadas, los territorios de soberanía británica, ultramar y Gibraltar seguirán decidiendo sobre las cuestiones que son de su competencia actualmente.