



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 220

Febrero-2018

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



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

NIPO: 270-15-031-0

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

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

I N D I C E

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Grecia, 15

- Actualidad política, económica y social

Italia, 20

- Actualidad política, económica y social

Polonia, 25

- Actualidad política y económica

Reino Unido, 29

- Indicadores económicos
- Ley para la salida de la UE y su tramitación

Rumanía, 38

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 47

- Así se puede mantener a Suecia unida

SEGURIDAD SOCIAL

Bélgica, 51

- Plan de acción de lucha contra el fraude y el dumping social

Letonia, 56

- La nueva Ley de financiación sanitaria negará asistencia a los más vulnerables

Marruecos, 59

- Parlamento: la liquidación del plan de pensiones

Países Bajos, 60

- ¿Cómo funciona su fondo de pensiones?

Reino Unido, 62

- Incumplimiento de Reino Unido de la Carta Social Europea

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 66

- Evolución del mercado laboral durante 2017

Bélgica, 78

- Informe sobre el desempleo en enero

EE.UU., 82

- Informe sobre el empleo en enero

Francia, 88

- Descifrando la reforma del Código de Trabajo

Grecia, 115

- Los datos provisionales de noviembre

Irlanda, 118

- Estadísticas mensuales

Italia, 121

- Los datos provisionales de diciembre

Marruecos, 124

- El deterioro perturbador del índice de actividad*

Países Bajos, 126

- Más de 12.000 empleos extra gracias a las inversiones extranjeras
- Cuarto trimestre de 2017. Tensión en el mercado laboral

Reino Unido, 130

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 135

- Desempleo en diciembre

FORMACIÓN PROFESIONAL

Alemania, 137

- Situación de la formación profesional

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Irlanda, 152

- Simposio sobre la brecha salarial por razón de género*

Italia, 155

- Baja la contratación fija

Reino Unido, 157

- Análisis del sistema de pensiones obligatorias "automatic enrolment"

Suecia

- "El modelo sueco está amenazado", advierte un catedrático.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alemania, 167

- El sistema de protección laboral

MIGRACIONES

Alemania, 178

- Políticas migratorias y de inserción laboral de ciudadanos procedentes de países de origen seguros

Dinamarca, 187

- Nuevas normas sobre reunificación familiar

Italia, 190

- Actualidad sobre temas migratorios

Marruecos, 194

- Oujda: Para una mejor protección de los migrantes

Suecia, 196

- Solicitudes de asilo
- Los costes de la inmigración

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

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

La canciller, Angela Merkel, y el líder socialdemócrata, Martin Schulz, iniciaron con "optimismo" y actitud "constructiva" una semana de reuniones clave para la **reedición de una gran coalición** y acabar con la parálisis política, tres meses y medio después de las elecciones. Ese día, en una reunión maratónica de 24 horas, Angela Merkel (CDU), Horst Seehofer (CSU) y Martin Schulz (SPD), lograron ponerse de acuerdo en los puntos que todavía resultaban controvertidos para poder iniciar la negociación de coalición: política económica y política migratoria. Algunos de los puntos acordados en esta última reunión fueron: no aumentar la tasa impositiva máxima; seguir suspendida la reunificación familiar para refugiados con protección subsidiaria hasta que se decida una nueva norma, y después se limitará la cifra a 1.000 personas/ mes; trabajadores y empresarios volverán a asumir por partes iguales la contribución al seguro de enfermedad. Los partidos firmaron un preacuerdo el 12 de enero para iniciar negociaciones de coalición y reeditar así un Gobierno en gran coalición. El documento de 28 páginas fue aprobado por los delegados al congreso del SPD por 362 votos a favor, frente a 279 en contra el inicio de negociaciones para formar gobierno. El SPD anunció que pensaba lograr las siguientes mejoras: limitación de los contratos temporales de trabajo, reforma del sistema de seguridad sanitaria y derecho a la reagrupación familiar para los refugiados.

La canciller alemana, Angela Merkel, y el presidente del SPD, Martin Schulz, encabezaron el 22.1 las delegaciones de sus respectivos partidos en la primera reunión de las negociaciones formales para reeditar la gran coalición de Gobierno. Las cúpulas de los partidos acordaron crear 15 grupos de trabajo, cuatro de ellos para aclarar temas sociolaborales (mercado de trabajo, derecho laboral y digitalización; asuntos sociales, pensiones, sanidad y atención a la dependencia; familia, mujeres, niños y jóvenes y, por último, migración e integración).

Los **Verdes alemanes renovaron el 28.1 su cúpula de cara a su papel de oposición** en la actual legislatura y consolidaron su giro al centro con la elección de una nueva cúpula de corte moderado en un congreso en Bonn. Los dos nuevos presidentes del partido son la diputada Annalena Baerbock, de 37 años, que logró un 64,4% de los votos, y el ministro de Medio Ambiente de Schleswig-Holstein, Robert Habeck, de 48 años, que obtuvo el respaldo del 83,3 % de los 825 delegados. Es la primera vez en la historia de Los Verdes que los dos copresidentes elegidos son del ala centrista, pues lo habitual es que, además de que uno

sea mujer y el otro hombre, uno pertenezca a los moderados y el otro a los izquierdistas.

A mediados de enero un **grupo de prestigiosos economistas alemanes y franceses presentó un documento reclamando reformas radicales** con el fin de estabilizar e impulsar la Unión Monetaria Europea que “sigue presentando muchos puntos débiles y su arquitectura financiera e institucional es muy inestable”. Demandan, entre otras cosas: abolir el Pacto de Estabilidad, sustituyéndolo por una simple norma de gastos con mayor flexibilidad; mantener a largo plazo los gastos estatales por debajo del crecimiento económico; crear un fondo de ayuda común financiado por los Estados miembros para apoyar a países en situación de crisis o elevadas tasas de desempleo; creación de una institución independiente que supervise la política económica de los países miembros; y estructuras de control adecuadas en los créditos de ayuda a países en crisis. Se espera que dicho plan aporte mayor disciplina presupuestaria (según los alemanes) y un reparto más justo del riesgo y mejor equilibrio dentro de la eurozona (según los franceses).

A mediados de enero la Oficina Federal de Estadística informó que la **economía alemana registró un notorio crecimiento en 2017**. El PIB aumentó un 2,2% frente al año anterior, aumentando con ello por octava vez consecutiva y el mayor desde 2011 (2016: 1,9%; 2015: 1,7%). El principal motor económico fue la demanda interna. La ocupación se elevó a 44,3 millones, el nivel más alto desde la reunificación (-638.000; -1,5%), debido principalmente a la alta afiliación obligatoria a la Seguridad Social. Una mayor ocupación e inmigración de mano de obra desde el extranjero equilibraron los efectos demográficos ocasionados por el envejecimiento de la población. El presupuesto estatal cerró el año con un superávit de 38.400 millones de euros, el cuarto año consecutivo. El 15.1 este organismo dio a conocer la cifra de empleados en la industria manufacturera en noviembre: 5,5 millones de trabajadores en empresas con más de 50 empleados (+2,1%; +116.000 en comparación con octubre). En noviembre de 2017 los pedidos del sector de la construcción aumentaron un 9% en comparación al mes anterior y un 6,2% en comparación interanual. En términos trimestrales la facturación aumentó un 2,0%. La facturación de las empresas con más de 20 trabajadores alcanzó ese mes los 5.600 millones de euros, un incremento del 10,7% en términos interanuales y el valor más alto en 22 años.

Por otra parte, la tardanza en la formación de gobierno parece no haber dejado en mella en el estado de ánimo de los empresarios alemanes. El **índice de confianza empresarial** publicado a finales de enero volvió a alcanzar el valor récord de 117,6 puntos del pasado noviembre, lo que supone un incremento de 0,5 puntos, en 2009 el índice se había desplomado hasta los 83,5 puntos.

Seguridad Social

El 1 de enero entraron en vigor las siguientes **leyes y disposiciones en materia de Seguridad Social**:

- Equiparación paulatina de las pensiones entre el este y el oeste hasta el 2024.
- Aumento de la base mínima de cotización a la Seguridad Social.
- Disminuye la contribución al seguro de pensiones al 18,6%.
- Aumenta la edad de jubilación a 65 años y siete meses.
- Aumenta la subvención de la *Riesterrente* (pensión capitalizada subvencionada por el Estado) a 175€ al año.
- Nuevas disposiciones para fomentar y hacer más atractivos los fondos de pensiones empresariales.
- Mejora de la pensión por invalidez.
- Reducción de la cuantía mínima del seguro de pensiones obligatorio para los asegurados voluntarios.
- Aumento de las cuantías de la prestación no contributiva por desempleo.
- Segundo nivel de reforma de la Ley para una mayor participación social de las personas con discapacidad y otras disposiciones para personas con diversificación funcional.
- Disposiciones sobre la intercambio de datos con la autoridad de extranjería en lo relativo al subsidio familiar por hijos a cargo.
- Descenso de la contribución complementaria al seguro médico obligatorio.
- Nuevas disposiciones en el seguro médico para los trabajadores de temporada.
- Normativa sobre la protección de la futura madre/padre.

Según informaciones publicadas el 17.1, el **fondo de reserva del seguro de pensiones** cerró el año con 33.424 millones de euros, 3.000 más de los previsiones realizadas a inicios de año por el Gobierno que avanzó una caída del fondo a 30.600 millones. En 2016 las reservas ascendieron a 32.378 millones de euros. La prensa acentuó el hecho de que se hayan registrados ingresos adicionales a pesar de los gastos adicionales generados por la pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992 y la pensión anticipada a los 63 años. Según expectativas del Gobierno, las reservas no se situarán por debajo de los 20.000 millones antes de 2022 gracias a los altos ingresos y solo entonces habrá que aumentar la contribución al seguro.

La organización de consumidores criticó en enero las **pensiones privadas subvencionadas, el denominado tercer pilar del sistema de pensiones alemán**. En concreto, considera excesivo el coste de estos planes de pensiones. En la mayoría de los casos el coste excede el

calculado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y significa que este pilar no es adecuado para complementar las pensiones regulares del sistema público. Proponen crear un fondo de gestión estatal que no genere coste alguno y que no tenga ánimo de lucro, un modelo similar al sueco.

A finales de enero la federación de los seguros públicos de pensiones dio a conocer que en 2017 un total de 253.251 personas solicitaron la **jubilación anticipada a partir de los 63 años**, un incremento del 5% en comparación a 2016. Esta modalidad de acceso anticipado a la jubilación, introducida en 2014, permite acceder a la jubilación anticipada a todos aquellos trabajadores que hayan cotizado al menos 45 años. Esta normativa es de aplicación a los nacidos antes de 1953; para el resto la edad de jubilación anticipada aumentará gradualmente hasta alcanzar los 65 años para que nacieron en 1964 y posterior a este año.

Por otra parte continúa el **debate sobre el futuro del seguro de dependencia**. La Fundación Alemana para la defensa del paciente presentó en enero un documento en el que exige que el Gobierno introduzca una norma que regule la ratio personal especializado y personas necesitadas de cuidados y que sea de cumplimiento obligatorio en todos los centros de atención a la dependencia en el país. Esta organización denunció que las prestaciones del seguro de dependencia siguen siendo insuficientes y muchas personas mayores se ven obligadas a recurrir a las prestaciones asistenciales para poder afrontar los gastos que genera la atención a la dependencia. La fundación informó que las condiciones laborales son el principal motivo de la enorme fluctuación en el sector. Los trabajadores ejercen su profesión una media de 13 años y resulta sumamente difícil motivar a jóvenes para que aprendan una profesión con pocas perspectivas de movilidad laboral, bajas remuneraciones y una enorme carga de trabajo.

Por su parte la Federación alemana de los seguros públicos de enfermedad, de la que también dependen los seguros públicos de dependencia, advirtió que una mayor dotación económica no será suficiente para paliar los problemas del sector ya que la falta de trabajadores especializados se está convirtiendo en uno de los principales retos para la atención a la dependencia y propuso que la Agencia Federal de Empleo ponga en marcha programas de reciclaje y cualificación para desempleados que permitan a este colectivo iniciar un trabajo en la atención a la dependencia. Asimismo, exigió una simplificación del catálogo de prestaciones y ayudas para familiares cuidadores, excesivamente complejo. La Federación reclamó del futuro Gobierno la convocatoria de una mesa redonda que afronte los problemas del sector.

En lo relativo al seguro de desempleo la **Agencia Federal de Empleo** informó el 11.1 que cerró el año 2017 con un superávit de 5.950 millones. La buena situación del mercado laboral traducido en un aumento de la ocupación y la oferta de empleo conllevó una reducción de los gastos esperados en la partida de desempleo contributivo (14.020 millones; -210 millones). También descendieron los fondos destinados a medidas activas de empleo (8.000 millones; -1.900 millones). La positiva evolución de la ocupación y los salarios aumentó adicionalmente los ingresos provenientes de las contribuciones al seguro de desempleo (+370 millones de euros). Del superávit, se destinarán 5.790 millones al fondo de reserva de la agencia, elevándose con ello a 17.200 millones. Los restantes 160 millones irán a parar a las reservas para cubrir las indemnizaciones por insolvencia y el fomento del empleo en la temporada de invierno.

En otro orden de cosas la Agencia informa que en los nueve primeros meses de 2017 se impusieron 718.803 sanciones a perceptores de la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV), +14.410 o un 2% más en comparación interanual (2016: 939.000; 2015: 979.000, 2012: 1.021.800). No obstante, un portavoz de la Agencia Federal de Empleo (BA) acentuó que la tasa de sanciones se mantiene constante en aprox. el 3% desde hace varios años. En septiembre de 2017 se registró la cifra de sanciones más alta desde la introducción de esta prestación social (total: 91.590; +30,3% frente a agosto), lo que la agencia atribuye al olvido de muchos perceptores de volver a darse de alta en las oficinas tras las vacaciones de verano. El recorte medio por penalización asciende a 108 euros y 7.342 perceptores dejaron de recibir la prestación económica por recibir al mismo tiempo varias sanciones. La Asociación Paritaria de Beneficencia exige renunciar completamente a la aplicación de este tipo de sanciones ya que considera que con esta medida se empeora la situación de este colectivo de personas que ya de por sí viven con el mínimo necesario para subsistir aún más a un estado de necesidad.

Mercado de Trabajo

La Agencia Federal de Empleo presentó a comienzos de enero su balance de la situación del mercado de trabajo en 2017. La media de desempleados registrados fue de 2,53 millones, 158.000 menos que en 2016. La tasa de desempleo se situó en el 5,7%, la más baja desde la reunificación. En diciembre, la cifra de desempleados se situó en 2.385.000, 17.000 más que el mes anterior y 185.000 menos en comparación a diciembre de 2016. En términos desestacionalizados, el número de parados incluso se redujo en 29.000. Por otra parte, el número de personas ocupadas alcanzó las 44.700.000, 638.00 más que en diciembre de 2016. La Agencia tenía registradas 761.000 vacantes, 103.000 más que el año anterior. El instituto de investigaciones de la Agencia señala que las empresas no notifican todas sus vacantes a la

Agencia y la cifra real podría acercarse a 1.100.000. La duración media entre la notificación de una vacante y la contratación de un trabajador se sitúa en 99 días, seis más que el año anterior, mientras que la ratio entre desempleados y vacantes ha pasado de 4,1:1 a 3,5:1. Todo apunta, de acuerdo con estos cálculos, a un nuevo año récord para el mercado laboral alemán, aunque los mismos expertos advierten de que tras esas cifras se esconde un elevado número de trabajadores -unos tres millones- que precisan tener más de un empleo, reflejo de una creciente precarización del trabajo en Alemania. El presidente de la Agencia, Detlef Scheele, espera que en 2018 también se logre reducir la cifra de desempleados de larga duración por debajo de los 800.000, en diciembre todavía alcanzaba los 852.000. El secretario de estado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Thorben Albrecht, recuerda la importancia de impulsar la cualificación de los desempleados, mientras que la Federación de las patronales alemanas (BDA) cree que una mayor flexibilidad supondría un impulso para la creación de empleo.

Según un estudio publicado el 9 de enero por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), instituto dependiente de la Agencia Federal de Empleo (BA), cada vez son menos las personas que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración. El porcentaje de desempleados "crónicos" en relación con la cifra de ocupación se redujo de más del 6% en 2006 a alrededor del 3% en 2015, año en que había 1,2 millones de personas en situación de desempleo durante varios años y otro millón que se encontraba en esa situación durante un año. En 2006, ambas cifras eran de 2,6 millones y 1,9 millones respectivamente.

Los investigadores atribuyen esta evolución a las reformas de la agenda 2020 y en especial a la introducción de la prestación no contributiva por desempleo y a la buena coyuntura económica. Según el estudio, un 15% de los desempleados de larga duración consiguió encontrar un trabajo regular en un margen de cinco años. Como medidas especialmente efectivas mencionan la subvención de los gastos salariales a aportar por el empresario a la hora de contratar a desempleados y la formación continua para desempleados.

Según informó el gobierno el 23.1. 1,7 millones del total de 47 millones de trabajadores tenían en 2016 una jornada superior a la media, aproximadamente el 25% trabajaba de forma los fines de semana, el 14,6% en festivos y domingos, cerca del 25% por las tardes, el 9% por las noches y el 15,6% en turnos. Por otro lado el instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo señaló que el 8,5% de los trabajadores tienen un contrato temporal (UE: 11%). El 57% de las nuevas contrataciones en las AAPP son temporales, en el sector de la educación y los servicios sociales el 59% y en la docencia incluso un 72%.

La temporalidad tiene menor peso en el sector privado: gastronomía 48% de las nuevas contrataciones, fabricación de maquinaria y sector de los automóviles 27%, banca 19% y construcción 12%.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El 1 de enero entraron en vigor las siguientes leyes y disposiciones en materia socio-laboral:

- Ley de transparencia salarial
- Aplicación del SMI de 8,84€ sin excepción
- Aumento del SMI en el sector de la dependencia

En enero continuó el **conflicto colectivo en el metal**. Antes de la tercera ronda de negociaciones del convenio colectivo para el sector de la metalurgia y la electrónica que se iniciaron a mediados de mes, el sindicato IG Metall hizo un llamamiento a ampliar las huelgas de advertencia. Después de convocar huelgas en Baden-Wurtemberg, se realizaron otras 140 acciones en Renania del Norte-Westfalia. También los trabajadores de Sajonia-Anhalt abandonaron su puesto de trabajo durante algunas horas para reforzar las nuevas demandas. El sindicato demandaba para los 3,9 millones de trabajadores del sector un aumento salarial del 6% y una reducción de la jornada laboral a 28 horas semanales durante un periodo de dos años con el fin de mejorar la conciliación laboral y familiar. Este último punto encerraba la mayor dificultad en la negociación ya que el sindicato demandaba además una compensación económica por la merma de ingresos generada por la reducción de jornada, 750 euros para los trabajadores en turnos y 200 para el resto. La patronal rechazaba esta demanda por completo, en primer lugar, por no querer remunerar a los trabajadores por trabajar menos y, en segundo lugar, por considerarlo discriminatorio, y por lo tanto ilegal, frente a los trabajadores que ya redujeron su jornada laboral anteriormente. El 7.2 patronal y sindicatos cerraron un acuerdo que prevé un incremento salarial del 4,3%, tres pagas únicas de 100€ en 2018, en 2019 una paga única del 27,5% del salario mensual y los trabajadores con hijos menores, familiares enfermos o que trabajen en turnos podrán renunciar a la subida y obtener 8 días libres a cambio. Un hito en la negociación representa el derecho a reducir la jornada laboral a 28 horas durante dos años como máximo. El período de vigencia finaliza el 31/03/2020.

Por otro lado a finales de enero el antiguo monopolista de servicios correos **Deutsche Post inició la negociación colectiva con el sindicato de servicios Verdi** para los aproximadamente 130.000 trabajadores que esta multinacional tiene en Alemania. La empresa anunció que orientará su oferta salarial en la evolución del IPC, aproximadamente entre el 1,5% y 2%. Señaló que el número de cartas ha

caído sensiblemente y que el transporte de paquetes, que ha aumentado gracias al comercio online, está expuesto a una enorme competencia. Verdi reclama una subida salarial del 6% y la posibilidad de renunciar a las subidas a cambio de una reducción de la jornada. Las negociaciones continuaron el 6 y 7 de febrero.

El Ministerio de Hacienda informó en enero en respuesta a una interpelación del grupo parlamentario de La Izquierda que en 2017 la **Oficina Federal de Aduanas impuso sanciones por importe de 4,2 millones de euros por incumplimiento del SMI**. Este organismo, competente para la inspección de trabajo, inició el año pasado 2.500 procedimientos sancionadores y cifra el daño económico causado en 5,5 millones de euros. La Izquierda afirma que el número real de infracciones es mucho mayor y recuerda una reciente encuesta representativa del Instituto alemán de investigaciones económicas (DIW), según la cual en 2016 un total de 1,8 millones de trabajadores percibían salarios inferiores a los 8,84 euros por hora previstos por la ley.

El **salario real para los trabajadores acogidos a convenio** registró durante el 2017 un aumento nominal del 2,4%, y restando la inflación del 1,8% quedaría un aumento real del 0,6%. Entre 2014 y 2016 osciló el aumento del salario real entre el 1,9% y el 2,4% gracias a la escasa subida de precios. No obstante, se registraron grandes diferencias entre los distintos sectores. El mayor aumento nominal se registró en la industria textil y de confección (3,1%), seguido de los oficios del metal (3,0%). Le siguen el servicio público y la hostelería (2,7%), la industria química (2,6%) y metalúrgica (2,5%). Por debajo de la media se situaron la industria de la madera y los plásticos, el comercio mayorista y en los sectores de correos y bancario con aumentos de entre el 1,5% y el 1,1%.

Según el **índice de igualdad publicado por el Ministerio para Familias** el 29.1 en 19 del total de 24 organismos públicos aumentó la cuota, las mujeres desempeñando cargos directivos representan 35,3% (+1,3 puntos) de los cargo. La cuota de promoción profesional aumentó incluso al 58% (+4 puntos). Desde 2015 el porcentaje ha aumentado en 2,7 puntos, a pesar de los que en las autoridades federales superiores constata un déficit de mujeres en los cargos directivos.

Los dos mayores sindicatos alemanes, el del metal y el del sector servicios, inician el año en situaciones diferentes. El **sindicato del metal IG Metall ha logrado mantener estable el número de afiliados** en 2,26 millones, de los cuales 1,57 millones son trabajadores. Las cotizaciones recaudadas ascendieron a 561 millones de euros (+2,5% en comparación interanual) y el fondo de reservas para cubrir los salarios en caso de conflicto laboral se ha visto incrementado en 80 millones de euros. En 2017 el sindicato inició una campaña de captación de nuevos

afiliados que durará varios años, tendrá un coste de 200 millones de euros y está teniendo un efecto positivo. El **sindicato de servicios Ver.di perdió 25.000 afiliados en 2017**, situándose su número total en 1,98 millones, por primera vez por debajo de los 2 millones. Ver.di, organización fundada en 2001 por una fusión de cinco sindicatos sectoriales, contó inicialmente con 2,8 millones de afiliados.

Asuntos sociales y servicios sociales

El Consejo de Ministros aprobó el 10 de enero, el informe de Gobierno sobre los **efectos de la prestación parental plus (Elterngeld Plus)**, ayuda que oscila entre 140 y 900 euros al mes y permite a los padres reducir su jornada de trabajo durante un máximo de 28 meses para poder dedicar más tiempo a los hijos. La cifra de solicitantes de la prestación parental plus casi se ha duplicado desde su implantación en julio de 2015. En el tercer trimestre de 2017, el 28% de los progenitores que disfrutaban de la prestación parental simple (Elterngeld) se decidió por ella (2015: 13,8%), en algunas regiones ha sido el porcentaje muy superior a la media, como en Turingia (38,5%), Renania-Palatinado (36,6%) y Bremen (34,2%). El 77% de los perceptores cataloga la prestación de buena y el 41% de los progenitores masculinos declara que de otro modo no hubiera podido dedicar tanto tiempo a la familia. El Gobierno califica la prestación parental de éxito completo al ayudar a las madres en su inserción laboral y a los padres a que se tomen más tiempo para los hijos.

Otra modalidad de ayuda introducida con esta prestación fue la bonificación para las parejas con hijos (Partnerschaftsbonus), medida enfocada también a ayudar a las familias a llevar a cabo un reparto equitativo del cuidado de los hijos en la pareja. La bonificación es preferida por los progenitores masculinos. Más del 27% de padres perceptores de la prestación parental plus también solicitó esta bonificación; en algunos länder ascendió el porcentaje incluso al 40%. Con la prestación parental plus y especialmente con la bonificación se cumple el deseo de los padres de repartir de forma más equitativa el cuidado de los hijos.

A finales de mes la prensa comentó ampliamente un informe que refleja el **aumento de la desigualdad patrimonial en Alemania y a nivel mundial**. El Instituto alemán de investigaciones económicas (DIW) concluye en su informe que 44 hogares que tienen un patrimonio idéntico a la 50% de la población con menos patrimonio: 214.000 millones de euros. Parte de los comentaristas critican las fuentes utilizadas por los investigadores. Éstos complementaron los datos que maneja el BCE con diversos listados de personas con elevados ingresos como la publicada de forma regular por la revista Forbes ya que afirman que las encuestas no reflejan la situación patrimonial real de los hogares más ricos. Los

resultados a los que llega el DIW son sensiblemente diferentes a los del BCE. Según el instituto alemán el 5% más rico posee el 51,5% del patrimonio, mientras que según el BCE este porcentaje se situaría en el 31,5%. La prensa menciona expresamente que en lo relativo a España las diferencias entre los resultados del DIW y los del BCE. El 50% de la población más pobre cuenta en España con el 12% del total de patrimonio, en Francia con el 6% y en Alemania con el 2,3%. Por otra parte en Francia y España el 10% más rico tiene menos de la mitad del patrimonio, en Alemania aproximadamente dos tercios.

Migraciones

De acuerdo un reciente análisis del instituto Ifo, el **26% de las personas registradas en el paro y el 33,3% de los perceptores de la prestación contributiva son extranjeros**. La tasa de desempleo entre los extranjeros (13,6%) es tres veces mayor que la de los ciudadanos alemanes (4,4%). Una de las razones es el fuerte flujo migratorio de 2015 (diciembre 2017: 485.312 refugiados buscaban trabajo, 171.068 registrados como parados, 154.955 o 91% perceptores de la prestación no contributiva). Según Ifo, desde 2010 descendió la tasa de paro entre los alemanes y los ciudadanos europeos (tasa similar en ambos), y aumentó la de los inmigrantes no europeos (2011-2016: +43%), debido al aumento de población extranjera desde 2005. Según la OCDE, los extranjeros que han adoptado la nacionalidad alemana se han integrado más fácilmente, reduciendo el riesgo de desempleo. Según la Agencia Federal de Empleo, unos 3,5 millones de extranjeros tenían trabajo a mediados de 2017, un 11% más en comparación interanual (alemanes: +1,4%).

El Ministerio Federal de Interior presentó el 16.1 el **balance sobre peticionarios de protección internacional de 2017**. La Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) registró durante 2017 la entrada de 186.644 peticionarios de asilo (2016: 280.000; 2015: 890.000), principalmente procedentes de Siria (47.434), Irak (21.043), Afganistán (12.346) y Eritrea (9.524). Un total de 222.683 personas (2016: 745.545) presentaron una petición formal de protección internacional. Se resolvieron 603.428 peticiones de asilo, incluidas peticiones sucesivas y antiguas (2016: 695.733), pudiendo reducir con ello la cifra de peticiones pendientes de 433.719 a 68.246, el nivel más bajo desde mediados de 2013. Un total de 123.909 personas (20,5%) recibieron protección internacional de acuerdo a la Convención de Ginebra y 98.074 personas (16,3%) la protección subsidiaria. En 39.659 casos (6,6%) se expidió prohibición de expulsión. Se rechazaron 232.307 peticiones (38,5%) y 109.479 casos (18,1%) se resolvieron por otra vía (procedimiento de Dublín, retirada de la petición de asilo).

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En la reunión del Eurogrupo del día 29 se llegó a un acuerdo político para la conclusión de la tercera evaluación del programa griego, con la aprobación del desembolso parcial de 6,7 mil millones de euros. Según declaró el Presidente del Eurogrupo, Mario Sendeno, los ministros de Finanzas de la zona euro han expresado su satisfacción por el cumplimiento de casi todos los requisitos previstos y han ordenado la formación de un grupo de trabajo encargado de controlar todos los asuntos pendientes para las próximas semanas. "La decisión refleja los esfuerzos titánicos de Grecia y la inmejorable colaboración entre las autoridades griegas y las instituciones europeas" dijo Sendeno, anunciando el inicio de las negociaciones técnicas para el alivio de la deuda griega y el establecimiento de un mecanismo de interrelación entre el pago de la deuda y el crecimiento de la economía griega.

El ministro de Finanzas griego, Euclides Tsakalotos, declaró que sólo quedan detalles técnicos que solucionar y destacó que, por fin, ha llegado la hora de resolver el asunto de la deuda griega. El Comisario de Finanzas, Pierre Moscovici, comentó que esta es una muy buena noticia porque, por una parte, significa que Grecia dará por terminado el programa económico el verano que viene y, por otra, que el país vuelve a la normalidad dentro del marco de la eurozona.

El día 15 se presentó ante la Cámara de Diputados, para su aprobación, el proyecto de ley que incluye una serie de requisitos para la conclusión de la tercera evaluación del plan de rescate de la economía griega. Las cuestiones que protagonizaron el debate parlamentario fueron las modificaciones introducidas en el suministro de subsidios familiares y el requisito de la mayoría absoluta en las asociaciones empresariales de trabajadores de primer grado para la proclamación de una huelga.

Los sindicatos, han realizado una serie de huelgas, paros laborales y manifestaciones contra el proyecto de ley. La federación de asociaciones de funcionarios (ADEDY) realizó el mismo día 15 una manifestación en la Plaza Klafthmonos y una marcha hacia el Parlamento. También la Confederación General de Trabajadores (GSEE) realizó una manifestación en la plaza de Sintagma, frente al Parlamento, mientras que los sindicalistas del Partido Comunista convocaron su propia protesta en la plaza de Omonia.

En el ámbito de política exterior, sigue sobre la mesa el problema del

nombre de la República ex Yugoslava de Macedonia. Se recuerda que desde 1991, año de su independencia, la denominación de esta República balcánica sigue siendo objeto de disputa con Grecia, que defiende el uso exclusivo del nombre "Macedonia". Ahora parece ser que se está llegando a una solución mutuamente aceptable, según las conclusiones de las reuniones entre los Ministros de Exteriores de Atenas y Skopje Grecia y del país vecino, que se han celebrado en enero, bajo los augurios de la ONU. En una primera reunión, al comienzo del mes, el jefe de la diplomacia helena, Nikos Kotziás, intercambió puntos de vista con su homólogo de Skopje, Nikolá Dimitrov, sobre las medidas de construcción de confianza entre los dos países. Además, en el encuentro se planteó la metodología a seguir en el proceso de convergencia de los dos lados y el marco diplomático correspondiente.

También cabe destacar la participación de Tsipras a la IV Cumbre de los siete países del sur de la UE, que se celebró en Roma el 10 de enero. En su intervención, el Primer Ministro griego observó que Europa debe cambiar si quiere poder ofrecer un futuro próspero a sus ciudadanos, y señaló la necesidad de "profundizar en la Eurozona sobre la base de más democracia y más cohesión social", subrayando que Europa, en lugar de repetir los mismos errores y las mismas políticas equivocadas, debería dar pasos más valientes hacia los cambios necesarios. "El problema no es solo salir de la crisis, sino también prevenir la aparición de nuevas crisis" – continuó, diciendo que el 2018 podría ser un año decisivo para terminar con la crisis en Europa.

"Creo que es importante que la crisis se cierre ahí donde comenzó, en el Sur; y en lo que concierne a Grecia, creo que, simbólicamente y sustancialmente, con la salida de Grecia de los programas de ajuste el próximo agosto de 2018, la crisis ya está terminando ahí donde comenzó", dijo el Primer Ministro griego, explicando que "hoy debemos comenzar a hablar de Europa y de nuestro futuro común no con el lenguaje de la crisis sino con el lenguaje de nuestros principios y valores comunes; con una visión para el mañana, para los jóvenes, para el futuro de Europa. Debemos hablar el lenguaje de la democracia, de la solidaridad, de la unidad. Porque lo que falta en Europa hoy [...] son normas comunes para la solidaridad y la convergencia, social y económica", añadió el Primer Ministro griego.

Al comentar los desafíos regionales en el área mediterránea, Tsipras señaló "la importancia de que el Mar Egeo sea un mar de paz y cooperación". "Sin embargo" -añadió el Primer Ministro griego, "la seguridad de Europa se basa cada vez más en el Egeo; y por eso, debe ser una región de paz y colaboración sin amenazas, en la que el derecho internacional sea respetado por todos nuestros vecinos".

Situación económica

El entorno económico en Grecia ha mejorado en enero, pero ha descendido ligeramente en la zona euro y la UE, desde los niveles más altos en 17 años que había marcado en diciembre, según datos presentados por la Comisión Europea.

En Grecia, el Indicador de Sentimiento Económico (ESI, por sus siglas en inglés) creció hasta los 101,9 puntos, mejorando en 0,6 puntos.

En la zona euro y la UE, el ESI disminuyó 0,6 puntos hasta los 114,7 y 0,4 puntos hasta los 114,7, respectivamente.

El ascenso del ESI en Grecia se debe al crecimiento del índice de confianza industrial, del comercio minorista y de la construcción.

El descenso del ESI en la zona euro ha sido producido por una disminución de la confianza del sector servicios y del comercio minorista, mientras que la confianza en la industria se ha mantenido estable.

Al contrario, ha crecido la confianza de los consumidores y, particularmente, la confianza en el sector de la construcción.

La tasa de crecimiento de la economía griega ascenderá un 2,1 por ciento este año y otro 2,6 por ciento en 2019, según un informe publicado por la agencia de calificación de riesgos Fitch Ratings, que se espera que anuncie su próxima valoración sobre la calificación crediticia de Grecia a mediados de febrero.

Actualmente, la calificación de Fitch para Grecia es de "B-" con perspectiva positiva, tal y como se configuró en el verano pasado. La agencia prevé que este año la deuda pública alcanzará el 176,4 por ciento, pero en 2019 descenderá al 169,5 por ciento.

Asimismo, el informe señala que el presupuesto general del Estado será equilibrado en 2018 y presentará un superávit de 0,4 por ciento en 2019.

Los presupuestos generales registraron en 2017 un superávit primario de 1.941 mil millones de euros frente a los 2.778 mil millones que se registraron en 2016. Resulta que el superávit primario ha sufrido un descenso interanual, no obstante es más alto del objetivo que se había fijado para 2017, que ascendía a 877 millones de euros, pese a la distribución del "dividendo social". Al mismo tiempo, la Fundación de Estudios Económicos e Industriales (IOBE, por sus siglas en griego) en su informe trimestral sobre la economía griega prevé una tasa de crecimiento

del 2% para el año en curso. Esta aceleración en el crecimiento económico se derivará del incremento tanto del consumo público y privado, como de las inversiones, que impulsarán la recuperación de la economía nacional. El informe también estima que el desempleo descenderá a niveles del 20%, mientras que la inflación en 2018 oscilará alrededor del 0,8%.

En cuanto a la balanza comercial griega, Según un comunicado de la Asociación Griega de exportadores (AGE), las exportaciones griegas en 2017 presentaron indicios particularmente alentadores, como la ampliación significativa de los intercambios con terceros países y la reducción del déficit comercial, que mantuvieron a lo largo de todo el año pasado su tendencia al alza. «La recuperación de la estabilidad económica en el país, en el marco de la coyuntura positiva actual para la economía europea, abre el camino para un rendimiento aún más alto en 2018», indica la AGE. En concreto, el valor total de las exportaciones en el período entre enero y noviembre de 2017 experimentó un incremento de 13,3 por ciento interanual, alcanzando la cantidad de los €26,20 mil millones.

Situación social

Para finales de 2018, el sector público habrá experimentado cambios significativos, gracias a la implementación del Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos que ya se ha puesto en marcha y regula los procesos de evaluación laboral de los funcionarios, su formación y su movilidad entre distintos sectores de la administración pública, según sus habilidades.

Al mismo tiempo, el ministerio de Reforma Administrativa está procesando una serie de proyectos de transformación digital, mientras que la mayoría de los ministerios ya han preparado sus organigramas digitales. Ya se ha concluido la primera ronda de movilidad, en que se presentaron 1.117 solicitudes para 801 puestos vacantes.

Para antes de marzo se prevé el comienzo del proceso de las transferencias, al que seguirá una segunda ronda de movilidad. Asimismo, durante 2018, el ministerio de Reforma Administrativa seguirá cooperando con la Escuela Nacional de Administración Pública de Francia en materia de formación de los funcionarios.

“Grecia fue el país que consiguió absorber la mayor cantidad de fondos comunitarios en el período 2007-2013 y su eficiencia va a ser aún mejor en el período actual de 2014-2020”, afirmó la comisaria de Política Regional, Corina Crețu, durante su comparecencia ante el pleno de la Eurocámara en Estrasburgo. La funcionaria europea subrayó el impacto positivo de las medidas de financiación lanzadas a favor de Grecia en

2015, a propuesta de la Comisión.

En este contexto, Crețu resaltó que estas medidas han demostrado que la política de cohesión y solidaridad sí que funciona, pero también han dejado patente que “la Comisión respalda a las autoridades griegas en las materias de crecimiento y empleo”.



ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

Tras la disolución del Parlamento por parte del Presidente de la Republica, Sergio Mattarella, y la convocatoria de las elecciones, que se celebrarán el 4 de marzo, Italia se encuentra en plena campaña electoral bajo el gobierno en funciones de Paolo Gentiloni, del Partido Democrático.

Con la última ley electoral aprobada el pasado mes de abril, conocida como "Rosatellum bis", se deberán elegir por una parte, a 232 diputados y 116 senadores mediante un sistema mayoritario en candidaturas uninominales y, por otra, a 398 diputados y 199 senadores mediante un sistema proporcional en candidaturas plurinominales. Lo más posible, según los sondeos realizados durante el mes de enero es que ningún partido alcance el 40 % necesario para gobernar pero parece que tampoco será fácil para las coaliciones llegar a ese porcentaje. Las encuestas dan al Movimiento 5 Estrellas, que se presenta en solitario, alrededor de un 30% de la estimación de voto, le seguiría el Partido Democrático de Matteo Renzi con un porcentaje del 23,4%, En tercer y cuarto lugar, con un 16,7 % y un 14,3 %, se encuentra Forza Italia, de Silvio Berlusconi y la Liga Norte de Matteo Salvini. Pero a estas elecciones, como ya ha sucedido en otras ocasiones, los partidos se presentan en coaliciones, excepto el Movimiento 5 Estrellas.

La coalición del centro derecha, formalizada a principios del mes de enero está compuesta por Forza Italia, la Liga Norte, Fratelli di Italia y Cuarto Polo. Juntos se presentan como la fuerza con más posibilidades de ganar las elecciones según las encuestas. En el acuerdo que suscribieron para formar la coalición se incluyen unos principios programáticos generales: menos impuestos, menos burocracia, menos restricciones de Europa, más ayuda a los necesitados, más seguridad para todos, reforma de la justicia, revisión del sistema de pensiones para cancelar los efectos negativos de la Ley Fornero, aplicación de un tipo impositivo único, defensa de las empresas italianas y del Made in Italy, medidas de apoyo a la natalidad y control de la inmigración". Además, llegaron a acordar candidatos comunes para las elecciones que se celebrarán en algunas regiones, que coinciden con las legislativas. Ahora bien, desde entonces y a lo largo de la campaña han sido varias las divergencias en los mensajes de cada uno de sus líderes, sobre todo entre Silvio Berlusconi y Matteo Salvini en sus posiciones ante Europa. Si para Berlusconi, la salida del euro "sería insostenible" para la economía del país", Salvini sigue considerando que el euro fue "un error" por lo que reclama cambios y hasta ha propuesto crear una moneda paralela para uso interno. Con

respecto a la ley de pensiones, Berlusconi propone eliminar sus efectos considerados más negativos, mientras que para Salvini, la ley debe ser cambiada en su totalidad. Esta coalición no ha presentado un nombre como candidato a primer ministro aunque Berlusconi ha sugerido el del actual Presidente del Parlamento Europeo, Antonio Tajani. Se recuerda que Berlusconi, de 81 años de edad, está inhabilitado para cualquier cargo público hasta 2019, aunque está a la espera de una decisión del Tribunal de Estrasburgo al que ha solicitado su rehabilitación.

El centro izquierda se presenta a las elecciones mucho más fraccionado que el centro derecha. Los grupos que se formaron tras la escisión del Partido Democrático de Matteo Renzi en el pasado mes de abril, se han unido ahora al nuevo partido de izquierda creado por el presidente del Senado Pietro Grasso, "Liberi e Uguali". Después de dificultosas negociaciones el Partido Democrático se presenta unido a la lista presidida por Emma Bonnino (Más Europa) y a grupos de centro y de centro derecha que han gobernado con el Pd y que concurren con el nombre de Civica Popolare, liderada por la actual ministra de Sanidad en funciones Beatrice Lorezin. En esta alianza también está incluida la lista "Insieme", que reúne Socialistas, Verdes y Área progresista.

El Movimiento Cinco Estrellas (M5S), que lidera la intención de voto para las elecciones como partido en solitario, cambiaba a principios del mes de enero su código ético en el que destaca la desaparición de la prohibición para los representantes electos del M5S de asociarse con otros partidos, prevista en el código de 2013, algo que se ha interpretado como una puerta abierta a posibles alianzas. Por otro lado, y tal como han venido manifestando desde su fundación por el cómico Beppe Grillo, el Movimiento se califica como un "movimiento intachable en el que hay espacio solo para aquellos que satisfacen completamente los criterios de honestidad, competencia y transparencia". "Nunca habrá espacio en las listas para los condenados, para los que presentan conflicto de intereses, para los veleta, para los aprovechados, para los que nos quieren usar como vía para llegar al Parlamento y para los que quieren privilegios".

Desde el comienzo de la campaña, el líder del Movimiento, el único que oficialmente se ha presentado como candidato a primer ministro, Luigi di Maio, ha ido moderando su discurso en relación con el euro, manifestando que Italia no está en el mejor momento para salir de la moneda única. También se ha abierto a la posibilidad de formar una mayoría de gobierno si alcanza el mayor número de votos. Entre sus propuestas electorales se encuentra la de derogar 400 leyes en un año. En el ámbito sociolaboral, propone modificar la ley de pensiones mediante la inclusión de un requisito único para el acceso a la jubilación centrado en los años cotizados (se habla de 40 años) sin tener en cuenta la edad.

Analistas y medios de comunicación han barajado distintos escenarios para después del 4 de marzo teniendo en cuenta los resultados que ofrecen las encuestas. Uno de ellos sería la formación de una gran coalición de gobierno compuesta principalmente por el Partido Democrático de Renzi y Forza Italia de Berlusconi. Para otros, el escenario más probable es que continúe el actual gobierno en funciones de Paolo Gentiloni hasta la convocatoria de nuevas elecciones. Algunos incluso hablan de una coalición "populista" formada por el Movimiento 5 Estrellas y la Liga Norte, algo que ha sido tajantemente rechazado por el Movimiento 5 Estrellas.

Situación económica

En enero se han conocido datos positivos tanto en relación con la producción industrial como en la facturación y pedidos.

Según publica el Instituto Nacional de Estadística, la facturación industrial correspondiente al mes de noviembre había aumentado el 1,3% con respecto a octubre y el 5,1% con respecto a noviembre de 2016. Teniendo en cuenta los primeros 11 meses del año 2017, la facturación industrial se incrementaba en un 5% en comparación con el mismo periodo de 2016. Los pedidos aumentaban el 0,3% con respecto a octubre de 2017 y el 8,9% con respecto a noviembre de 2016. En los primeros 11 meses de 2017, los pedidos se han incrementado en un 6,5% con respecto al mismo periodo del año anterior.

En cuanto a la producción industrial, también en noviembre, el índice aumentaba en términos interanuales un 2,2%. Teniendo en cuenta la media de los 11 meses de enero a noviembre la producción ha aumentado un 2,7% respecto al mismo período del año anterior.

Por otro lado, durante el tercer trimestre de 2017 la presión fiscal en Italia ha sido del 40,3%, con una disminución de 0,4 puntos porcentuales con respecto al mismo periodo del año anterior. Según el Instituto Nacional de Estadística se trata del valor más bajo desde 2011. Teniendo en cuenta los primeros nueve meses de 2017, la presión fiscal alcanzaba 40,2%, el dato más bajo en 6 años. El endeudamiento neto de las Administraciones Públicas en relación con el PIL ha sido del 2,1%, frente al 2,4% del mismo trimestre de 2016, con una mejora de 0,3 puntos porcentuales. En conjunto, en los primeros 9 meses del año, el déficit ha sido del 2,3%, el punto más bajo desde 2007.

Por último, en diciembre de 2017, el índice nacional de los precios de consumo para la colectividad (NIC), incluyendo tabaco, aumenta un 0,4% a nivel mensual y un 0,9% a nivel interanual. Como media, en 2017 los precios de consumo registran un crecimiento del 1,2%, tras la ligera

flexión de 2016 (-0,1%). La "inflación de fondo", sin considerar los productos energéticos y alimentos frescos registra un +0,7%, una tasa poco mayor que la de 2016 (+0,5%). Sobre base anual, el crecimiento del IPC se reduce a +1,1% (frente al +1,3% de noviembre). El índice armonizado de los Precios de Consumo (IPCA) aumenta del 0,3% a nivel mensual y del 1,0% a nivel interanual (era +1,1% en noviembre). La variación media anual en 2017 es +1,3% (en 2016 fue negativa: -0,1%).

En el marco de recuperación de la inflación, que caracteriza el 2017, al contrario del 2016 son las familias con menor capacidad de gasto las que registran una variación de los precios de consumo ligeramente mayor (una décima de punto).

Situación social

A partir del 1 de enero ha entrado en vigor la normativa de la reforma del mercado de trabajo (Jobs Act) relativa a la contratación obligatoria de personas con discapacidad. Desde esta fecha las pequeñas y medias empresas que cuenten con 15 trabajadores tendrán la obligación de contratar una persona con discapacidad. Esta medida afecta también a partidos políticos, sindicatos y asociaciones sin fin de lucro. Para las empresas que tengan de 36 a 50 trabajadores se deberán contratar a dos personas con discapacidad. A partir de 50 trabajadores el porcentaje de personas con discapacidad en una empresa deberá ser como mínimo del 7%. Se prevén sanciones administrativas para quien incumpla esta normativa: desde 635 euros por no enviar la información obligatoria sobre contratación; 31 euros por cada día de retraso en el envío; 153 euros por cada día que pase sin contratar a una persona con discapacidad a partir del 61 día de la fecha de inicio de la obligación

Después de que el Partido Democrático haya hablado de la posibilidad de establecer en Italia una paga mínima, la Liga Norte sería favorable y también ha hablado de ello el M5S. La propuesta, que ya estaba incluida en la reforma del mercado de trabajo de Matteo Renzi quedó suspendida por el temor a que los sindicatos pudieran perder poder de negociación. En la ley de Bases de la reforma era uno de los puntos principales pero no se llegó a definir ni establecer cómo funcionaría. En las intenciones del gobierno de entonces y ahora, en el Partido Democrático el SMI estaría valorado en 8 euros brutos por hora, aunque Matteo Renzi ha hablado incluso de 10 euros. Afectaría a los sectores que no están regulados en los convenios colectivos nacionales. En su momento fueron las críticas de los sindicatos las que motivaron que no entrase en vigor.

Seguridad social

El INPS ha pagado 400.000 “bonos mamá”.-

Al finales de enero resultaban pagadas 400.352 prestaciones de “premio al nacimiento” (denominado “bonus mamá mañana”), por un total de 320 millones de euros.

Desde el 4 de mayo de 2017, cuando entró en vigor la iniciativa, se han presentado 496.134 solicitudes. De ellas, han sido rechazadas 59.413, y 36.369 aún están siendo elaboradas.

De las 496.134 solicitudes, 153.538 (alrededor del 31%) se han presentado online directamente por parte del ciudadano. Se trata de un resultados, según subraya el INPS, al que se ha llegado gracias al programa de adquisición de las solicitudes, una aplicación *user friendly* que ha permitido ponerse en contacto de manera sencilla con el Instituto y gracias también al mayor nivel de alfabetización informática de los usuarios medios. Interesados al bono.

El bono, o prima por nacimiento, instituido por la Ley de Presupuestos de 2017, es una prestación de 800 euros por cada hijo, a cargo del INPS, en caso de nacimiento o adopción de un menor a partir de 1 de enero de 2017. Se puede solicitar a partir del séptimo mes de embarazo o en el momento del nacimiento o adopción. Esta cantidad no concurre a formar renta a efectos de IRPF.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

La **reforma del Ejecutivo de Mateusz Morawiecki** realizada el 9 de enero de 2018 ha sido muy profunda. Fueron relevados los controvertidos ministros de Defensa, de Exteriores, Sanidad y Medioambiente: Antoni Macierewicz por el caos total en que se encuentran las Fuerzas Armadas, Witold Waszczykowski por ser la antítesis de un diplomático según algunos críticos, Konstanty Radziwiłł por el conflicto con los médicos y Jan Szyszko por el conflicto en torno a la deforestación en la reserva de Balowieza. La cartera de Medio Ambiente la asume Henryk Kowalczyk, antiguo presidente del Comité Permanente del Consejo de Ministros, siendo sustituido en su cargo anterior por Jacek Sasin, diputado del PiS. Mariusz Blaszczak, ministro que ha transformado el cuerpo de policía en una fuerza del PiS, ha sido destinado a ocuparse de la complicada tarea de volver a ordenar el Ministerio de Defensa. El Ministerio de Digitalización desaparece por el momento.

Dos ministerios liderados hasta el lunes por Mateusz Morawiecki se han convertido en tres: el Ministerio de Finanzas estará encabezado por Teresa Czerwinska, antigua subsecretaria de Estado en dicho ministerio; el Ministerio de Inversiones y Desarrollo, bajo las alas de Jerzy Kwiecinski, elogiado por empresarios, sindicalistas e incluso por políticos rivales; y Jadwiga Emilewicz, vice ministra de Desarrollo hasta ayer y partidaria de innovaciones, se ocupará de las empresas y la tecnología. El mundo de los negocios se muestra muy optimista y espera que finalmente comience un verdadero dialogo. El anterior ministerio de Infraestructura y Construcción se denominará simplemente de Infraestructura y su titular seguirá siendo Andrzej Adamczyk. La ministra de Trabajo Rafalska sigue ostentando su cargo. Pero el ministro de Interior y Administraciones, Mariusz Blaszczak, ha sido sustituido por Joachim Brudzinski, también del PiS. Según anuncia el primer ministro, su nuevo Gobierno va a promover la modernización y se mostrará abierto al diálogo y a la cooperación.

Los cambios significan una vuelta al centro y están encaminados a crear un Gobierno moderado, muestra de ello fue que el primer ministro mantuvo una reunión con el Presidente de la CE insistiendo en sus argumentos a favor de la reforma de la judicatura, pero señalando su disponibilidad a mantener el diálogo.

Según los analistas, la debilidad de la oposición y la popularidad del Gobierno colocan al PIS en una situación cómoda ante el maratón electoral que comenzará el próximo otoño con los comicios municipales y

durará hasta la celebración de elecciones presidenciales en 2020. Si la reforma actual del Gobierno consigue mejorar el apoyo electoral al partido gobernante, el objetivo mínimo del PIS será una nueva victoria en elecciones generales en 2019 y, de nuevo, una mayoría suficiente para gobernar en solitario, con el objetivo máximo de conseguir aún más libertad de acción.

El presidente **Andrzej Duda avaló el 16 de enero con su firma la controvertida reforma de la Ley electoral** que supone, entre otras cosas, que los presidentes de municipios (alcaldes) sólo podrán ejercer su cargo durante dos mandatos seguidos, el Gobierno obtendrá mayor influencia sobre el funcionamiento de la Junta Electoral del Estado y se introducen importantes cambios en los procedimientos que regulan el acto de votar. Representantes municipales y la oposición han anunciado su intención de recurrir la ley ante el Tribunal Constitucional. El presidente de la junta Electoral del Estado afirma que la ley es inconstitucional y lamenta que el presidente no haya paralizado la Ley.

Por otra parte, las recientes **encuestas de intención de voto** dan una clara mayoría del 43% al gobernante partido Ley y Justicia (PiS), que logró el 37,5% de los votos en 2015. El principal partido de la oposición, Plataforma Cívica (PO), podría reunir un 19% de los votos, Nowoczesna un 9%, los socialdemócratas del SLD un 5% y el Partido Campesino un 3%. El movimiento Kukiz'15, un potencial socio del partido gobernante, podría hacerse con el 10% de los votos.

Los partidos están preparándose de cara a los próximos comicios. El 27 de enero se reunirá el Consejo Político del PIS para elegir a un nuevo jefe del Comité Ejecutivo del PIS, dado que su actual presidente – Joachim Brudziński – ha sido nombrado ministro del Interior. El Partido Campesino (PSL) está preparándose para las elecciones municipales en Varsovia. Se trata de una nueva estrategia de su líder, Władysław Kosiniak Kamysz, que se propone elaborar una oferta para un electorado nuevo, apostando por conseguir el voto en las grandes ciudades.

En una **entrevista al Embajador de Alemania** publicada el 16.1.2018 por Dziennik Gazeta Prawna, este desmiente que el gobierno berlinés quisiera vincular el desembolso de fondos comunitarios con el aspecto del Estado de derecho. Subraya las buenas relaciones entre ambos países, señalando que en 2017 el intercambio comercial podría haber superado los 100.000 millones de euros. Desmiente que la activación del artículo 7 del TUE esté relacionado con la relación entre ambos países y destaca los puntos comunes en materia migratoria aunque recuerda las diferencias en lo referente a la política europea de asilo y reubicación.

La prensa polaca destaca la **buena sintonía entre los ministros de Asuntos Exteriores de ambos países, Sigmar Gabriel y Jacek Czaputowicz**, que quedaron patentes en la visita de éste último a Berlín el 17.1. Czaputowicz destacó antes del viaje que no quiere que el asunto de las reparaciones de guerra por la Segunda Guerra Mundial, dificulte las relaciones bilaterales. Sigmar Gabriel se mostró a su vez dispuesto a crear una comisión conjunta, formada por científicos, para estudiar este tema. Los medios polacos destacan la buena acogida del Ministro en medios diplomáticos alemanas. Czaputowicz anunció una pronta publicación de un libro blanco que tendría que demostrar que Polonia estaba en su derecho al reformar su sistema judicial. Durante la rueda de prensa el ministro polaco destacó que “Queremos ir construyendo asociación con Alemania y contamos con una reunión del Triángulo de Weimar”. Las declaraciones del ministro con respecto a unas posibles reparaciones alemanas han suscitado críticas por parte de destacados políticos del PiS.

La oficina estatal de estadística presentó a finales de mes los **datos relativos a la economía en diciembre** 2017. Si bien son peores que los de noviembre (la producción creció un 2,7% en tasa interanual mientras que en noviembre el crecimiento fue del 9%), los datos correspondientes a todo el 4º trimestre van a ser muy buenos. El crecimiento medio de la producción ha sido de un 8%, el mayor desde 2011.

Migraciones

En el año anterior **el 11% de los ciudadanos extranjeros controlados por la inspección de Trabajo, es decir 4.600, trabajaba de forma ilegal**. El grupo más numeroso son los ucranianos (3.740), seguidos por los bielorrusos (127). El 71% de los ilegales no tienen permiso de trabajo (en 2016: el 90%).

Relaciones bilaterales

En el primer trimestre del año en curso la delegación polaca de servicios veterinarios viajará a España para conocer las experiencias de los españoles de contrarrestar la peste porcina africana – es lo que se ha acordado en la **reunión de los ministros de Agricultura de Polonia y España**. La reunión bilateral se celebró el miércoles 24 de enero en el ministerio de Agricultura. El ministro Krzysztof Jurgiel informó que en la reunión se habló, entre otras cosas, de las premisas de la PAC después de 2020, presentadas recientemente por la Comisión Europea. El ministro polaco presentó las prioridades polacas en esta materia. Sobre todo, ha de ser una PAC creada por dos pilares: subvenciones directas y respaldo para el desarrollo rural. Tiene que ser una política financiada por la UE y no los presupuestos nacionales. Otros temas tratados fueron la colaboración en el foro de la UE en el mercado de leche y carne de cerdo y la peste

porcina africana. La ministra de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente Isabel García Tejerina también habló de la convergencia de las ideas sobre la futura PAC.

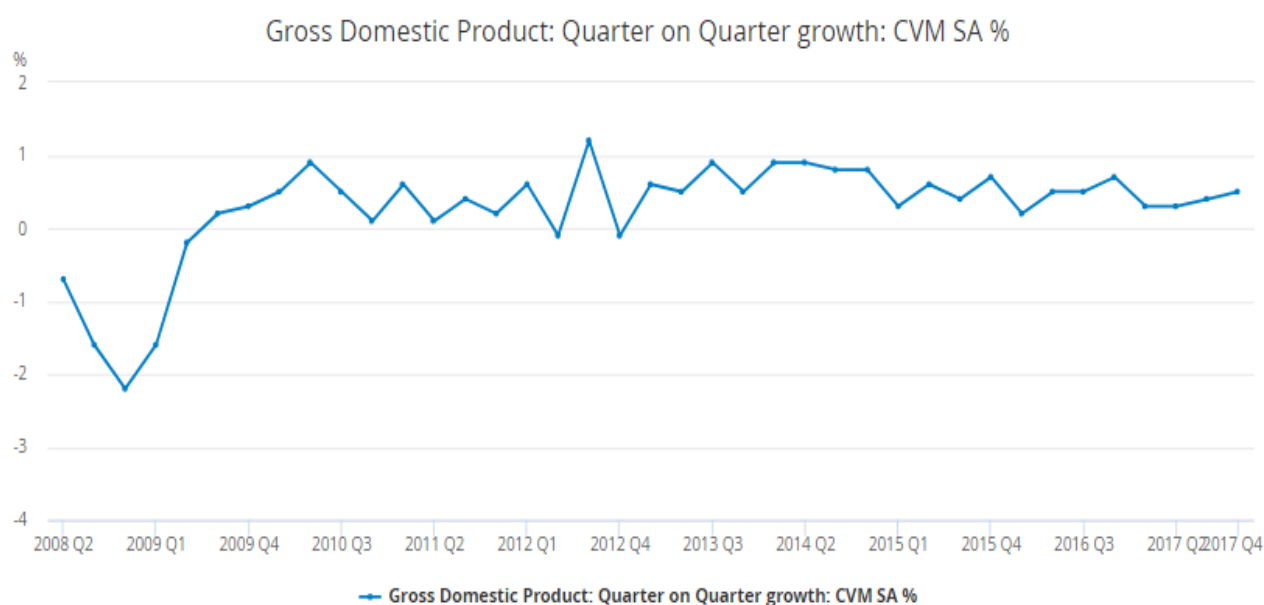


REINO UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS

La economía británica registró un **crecimiento del 0,5%** en el cuarto trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. Los servicios se mantienen como el sector con más crecimiento en la economía con la producción también contribuyendo positivamente. El sector de la construcción se ha contraído por tercer trimestre consecutivo.

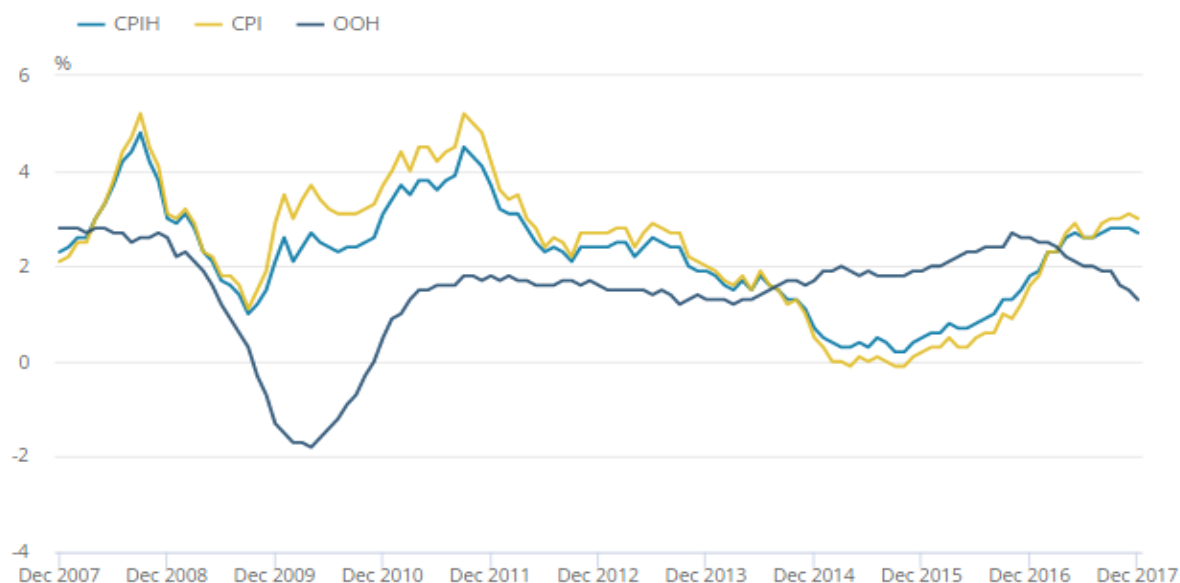
A continuación se incluye un gráfico con la evolución del crecimiento del PIB en los últimos 10 años.



Fte: *Office for National Statistics*

En el mes de noviembre de 2017 el **índice de precios al consumo (CPI)** se ha reducido en una décima, situándose en el **3%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015.

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



Source: Office for National Statistics

LEY PARA LA SALIDA DE LA UE (EU WITHDRAWAL BILL) Y SU TRAMITACIÓN

El pasado 13 de julio el Gobierno británico presentó ante el Parlamento el proyecto de Ley para la salida de la UE, *EU Withdrawal Bill*, conocida como Ley de Derogación. Esta Ley permitirá a Reino Unido recuperar el control sobre su marco normativo y ofrecerá mayor estabilidad a empresas, trabajadores, inversores y consumidores tras la salida de la UE.

En su artículo primero la norma deroga la Ley de Comunidades Europeas de 1972 (ECA) con efecto desde el día en que Reino Unido abandone la UE, **devolviendo al Parlamento británico la competencia única para legislar** sobre ámbitos normativos cuya jurisdicción está actualmente cedida o compartida con la UE. Además, con objeto de proporcionar seguridad jurídica, **incorporará la legislación comunitaria al ordenamiento jurídico propio**, creando una nueva categoría de legislación doméstica, legislación comunitaria conservada (*retained EU law*).

Asimismo, la Ley **otorga al Gobierno la posibilidad de introducir cambios en las leyes a través de la legislación secundaria**. La utilización de la legislación secundaria no solo ofrece mayor flexibilidad sino que también proporciona una mayor confidencialidad en las negociaciones para el Brexit. De esta manera, mediante la legislación secundaria **el Gobierno podrá aprobar los acuerdos de salida rápidamente, sin necesidad de recurrir a procedimientos de la legislación primaria normalmente mucho más largos en el tiempo**.

Esta concesión es la que más controversia ha generado entre los diputados británicos.

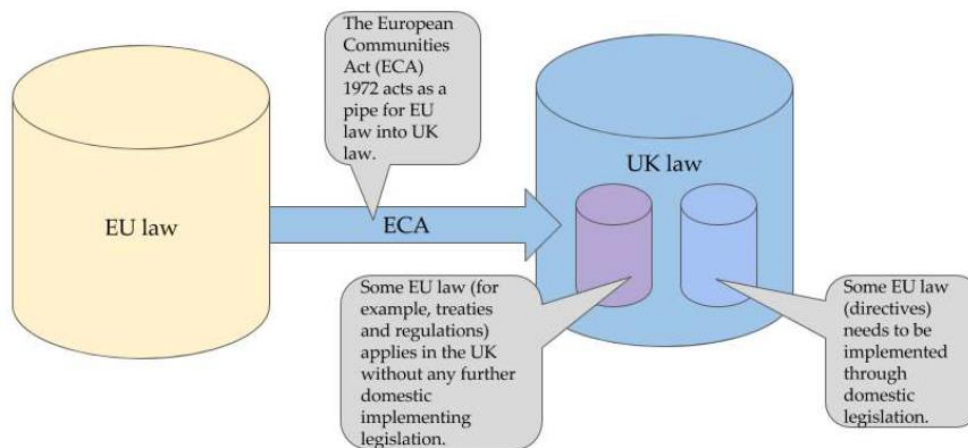
La Ley de Derogación tiene cuatro objetivos prioritarios, que pasamos a analizar detenidamente:

Derogación de la Ley de las Comunidades Europeas (European Communities Act 1972, ECA)

Mediante la Ley de las Comunidades Europeas Reino Unido (RU) pasó a formar parte de la UE en 1972. Al ser RU un estado dualista, los tratados y convenios internacionales ratificados por su Gobierno requieren de una norma que los incorpore a su ordenamiento jurídico para tener efecto.

Los dos preceptos más importantes de la ECA son:

- Sección 2(1), que establece que los derechos y obligaciones de determinadas normas de derecho comunitario tienen efecto directo en el ordenamiento británico. Esto significa que se aplican directamente sin necesidad de que el parlamento apruebe legislación de desarrollo.
- Sección 2(2), que confiere un poder para la implementación de obligaciones comunitarias, por ejemplo en el caso de las directivas. Estas normas exigen un desarrollo legislativo por parte del parlamento para ser aplicables.



Mantenimiento y conversión del Derecho Comunitario

Si sólo se derogara la Ley de las Comunidades Europeas, las normas comunitarias directamente aplicables en el RU y las leyes británicas que desarrollan preceptos comunitarios perderían su efecto tras el Brexit. Por

tanto, el Proyecto de Ley convierte mediante sus Cláusulas 2 y 3 el acervo comunitario en legislación nacional, y preserva las leyes británicas que implementan obligaciones comunitarias.

El conjunto de normas de Derecho Comunitario que pasan al ordenamiento británico se conoce como **Derecho Conservado o *Retained Law***. Dentro de esta categoría, habría dos subtipos, la Legislación Convertida (*Converted Legislation*), proveniente de reglamentos, decisiones, etc, y la Legislación Preservada (*Preserved Law*), referente a las normas internas dictadas en desarrollo de normas comunitarias.

La Cláusula 5 del texto normativo recoge **dos excepciones** a la incorporación y conversión del acervo comunitario en derecho interno. La primera se refiere al principio de supremacía del Derecho comunitario. Este principio sitúa a este derecho por encima del de cualquier estado miembro, debiendo aplicarse en caso de conflicto. Este principio, por lo tanto, no se incorpora al ordenamiento británico.

La segunda excepción se centra en el Cuadro de Derechos Fundamentales. Este cuadro no creó nuevos derechos, sino que únicamente codificó derechos y principios que ya existían en el ordenamiento jurídico comunitario. Las referencias a estos derechos en la legislación y jurisprudencia británica deberán entenderse como hechas a los correspondientes derechos fundamentales.

La Cláusula 6 del proyecto indica **como debe ser interpretado por los tribunales el Derecho Conservado (*Retained Law*)**. Establece los siguientes preceptos:

- Las decisiones del TJUE posteriores a la salida de la UE no vincularán a los tribunales británicos.
- La jurisprudencia del TJUE previa al Brexit será equiparable a la del Tribunal Supremo Británico o el Alto Tribunal de Justicia de Escocia.
- Los tribunales británicos no podrán remitir casos al TJUE a partir de la salida de la UE.
- Cuando interpreten Derecho Conservado (*Retained Law*) los tribunales internos podrán tener en cuenta decisiones o jurisprudencia del TJUE posterior al Brexit si así lo estiman necesario.
- Cualquier cuestión sobre el Derecho Conservado será decidida por los tribunales británicos de acuerdo a la jurisprudencia relevante del TJUE previa al Brexit y a los principios generales del Derecho Comunitario.

Por otro lado, el Apéndice 1 de la norma establece que tras el Brexit no deberá haber ninguna acción judicial en derecho interno basada en el incumplimiento de los principios generales de la UE. Asimismo tampoco será aplicable el principio de responsabilidad del estado por incumplimiento, establecido a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de noviembre de 1991, en el asunto Francovich y Bonifaci¹.

Creación de potestades para dictar Legislación Secundaria

Existen en el ordenamiento jurídico británico determinados preceptos o provisiones que tras la salida de RU de la UE dejarán de tener sentido o perderán su validez. Para ello, **la Ley de Derogación otorga a los departamentos ministeriales la potestad de corregir problemas que surjan tras la salida**. Esta facultad hace referencia a errores terminológicos en los textos legales que requieren corrección (referencias a la UE o a los estados miembros), cuestiones en las que se exige informe preceptivo de alguna institución comunitaria (y que ya no será necesario) o a materias que se gestionan a nivel comunitario (como la autorización y evaluación de productos químicos) y que serán transferidas a instituciones británicas. Otros ejemplos de situaciones en las que se permite el ejercicio de esta facultad aparecen recogidos en el Memorando de Delegación de Poderes, anexo al Proyecto de Ley.

El proyecto señala asimismo que la legislación secundaria resultado de esta facultad se considera un *Act of Parliament*, por lo que podrá modificar otras leyes o subdelegar esta competencia en otra entidad en mejor posición. No obstante, esta potestad tiene algunas limitaciones, como la imposibilidad de aumentar los impuestos o de crear preceptos de aplicación retroactiva.

En paralelo con esta prerrogativa, **el proyecto reconoce también a los gobiernos regionales (Inglaterra, Escocia y Gales) la facultad de corregir los problemas en la legislación sobre materias que tengan transferidas**.

También se habilita, mediante la Cláusula 8, a las autoridades británicas a **cobrar tasas por la prestación de servicios antes prestados por la**

¹ Se admite que cuando el Estado miembro incumple las obligaciones de transposición de una Directiva comunitaria, genera una desprotección de los particulares por la ausencia de aplicación práctica de derechos que le corresponden acorde al ordenamiento jurídico comunitario. Esa desprotección, imputable al incumplimiento de las obligaciones del Derecho comunitario por parte del Estado, hace surgir la responsabilidad de éste, de manera que el particular podrá obtener una reparación, indemnización que garantiza la plena eficacia de las normas y la plena protección de derechos.

UE y ahora transferidos a instituciones británicas, o que se han creado como consecuencia de la salida de la UE.

Otra potestad que reconoce el Proyecto de Ley es la **posibilidad de dictar normas para corregir posibles infracciones no intencionadas del derecho internacional**.

Por último, la Cláusula 9 concede al gobierno **potestad limitada para implementar en el ordenamiento británico el contenido del acuerdo de salida que se acuerde con la UE**.

El ejercicio de estas facultades debe ser debidamente argumentado y debe llevarse siempre a cabo antes de la fecha de salida efectiva del país (29 de marzo de 2019 a las 11:00pm).

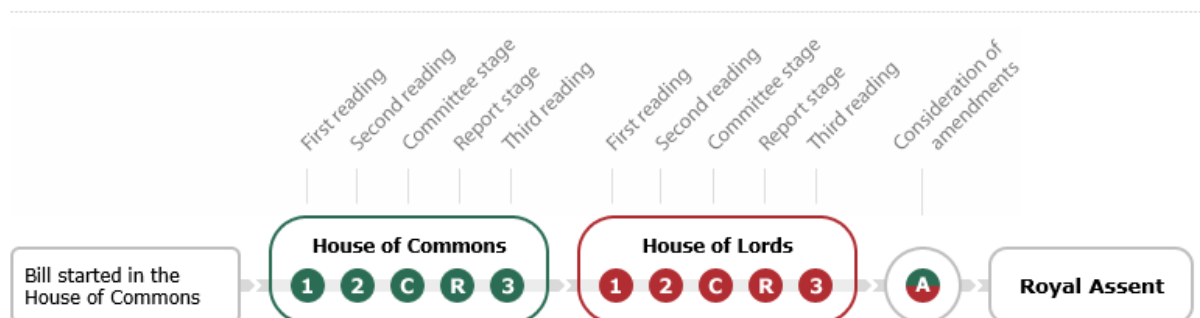
Descentralización

El Proyecto de Ley modifica los Estatutos de Autonomía de las regiones de RU (*The Scotland Act 1998*, *The Northern Ireland Act 1998* y *Government of Wales Act 2006*) para incorporar el actual sistema de reparto competencial al Derecho Conservado tras la salida de la UE. Además, **se faculta a las administraciones regionales a corregir los problemas que surjan en el marco de las competencias transferidas**.

Tramitación en el Parlamento

El Proyecto de Ley terminó el 17 de enero su tramitación en la Cámara de los Comunes y se encuentra en la Cámara de los Lores, donde ya ha recibido la segunda lectura. Al carecer el Gobierno de mayoría en esta Cámara, es factible que algunas enmiendas prosperen. En tal caso el texto volvería a ser sometido a una votación final en la Cámara de los Comunes.

Progress of the Bill



A continuación se describen las etapas más importantes de su tramitación hasta la fecha:

- El 13 de julio de 2017 el proyecto de ley fue presentado en la Cámara de los Comunes y sometida a su primera lectura. La segunda lectura tuvo lugar durante dos días (7 y 11 de septiembre), siendo aprobada por 326 votos a favor y 290 en contra. Debido a la presentación de un gran número de enmiendas, la fase de comité - en la que se analiza la ley y se votan las enmiendas- se tuvo que dividir en 8 días (abarcando los meses de noviembre y diciembre).
- Durante la sesión del día 14 de noviembre -primer día del escrutinio de la Ley de derogación- se debatieron y votaron las siguientes enmiendas:
 - Consentimiento de las Asambleas nacionales de Escocia, Gales e Irlanda del Norte con carácter previo a la derogación de la legislación comunitaria. Esta enmienda fue respaldada por Plaid Cymru y SNP, pero se rechazó por 318 frente a 52 votos.
 - Exigencia de que el Gobierno elabore un informe de cómo se aplicará la normativa comunitaria durante el periodo de transición. Fue presentada por el partido laborista y se rechazó por 316 frente a 296 votos.
 - Obligación de los juzgados de prestar atención a cualquier decisión relevante del TJUE en interpretación de la legislación comunitaria tras la fecha de salida. Propuesta por el SNP y rechazada por 319 frente a 296 votos.
 - La fecha de salida no puede ser anterior a la terminación del periodo de transición acordado. Respaldada por el partido laborista y rechazada por 316 frente a 295.

Además, este mismo día el Gobierno anunció la inclusión en el texto de un precepto por el que se fijaba la fecha exacta de salida de la UE (29 de marzo de 2019 a las 23:00 horas). Esta disposición fue una de las que más controversia generó entre los diputados, con varios miembros del partido conservador asegurando estar dispuestos a enfrentarse al Gobierno por este motivo. El ex fiscal general conservador Dominic Grieve fue uno de los más críticos con la nueva cláusula, señalando que ataría de pies y manos al Gobierno en caso de que las negociaciones debieran prolongarse más de lo esperado, impidiendo la extensión de las mismas para alcanzar un acuerdo que favorezca a ambas partes. Por su parte, el diputado laborista Keir Starmer calificó el establecimiento de la fecha de salida en la propia ley como un intento desesperado del Gobierno en beneficio del partido conservador y no del interés general.

- En la sesión del 15 de noviembre, el Gobierno fue objeto de críticas, en especial en materia de protección de derechos y de normas medioambientales, aunque nuevamente salió victorioso en las votaciones. Antes del escrutinio, la primera ministra británica, en su

comparecencia habitual de los miércoles, manifestó que estaba teniendo en cuenta a aquellos que desean mejorar la Ley, recalcando que espera que todos se unan para cumplir con la decisión votada por el país de abandonar la UE.

- El 21 de noviembre el Gobierno volvió a vencer en las votaciones e impidió la introducción de las siguientes enmiendas:
 - Trasposición del Protocolo Europeo sobre la Sensibilidad Animal a la legislación británica, para seguir considerando a los animales como seres sensibles conforme a la normativa nacional. Presentada por los Verdes y rechazada por 313 frente a 295 votos.
 - Mantenimiento de los principios medioambientales reconocidos por la UE. Presentada por el partido Laborista y desestimada por 313 frente a 297 votos.
 - Establecimiento de un mecanismo para que el Gobierno pueda modificar aspectos de la legislación comunitaria incorporada al ordenamiento de Reino Unido si se somete al escrutinio del Parlamento. Presentada por el partido Laborista y rechazada por 311 frente a 295 votos.
 - Mantenimiento de varios artículos del Tratado de Funcionamiento de la UE, incluyendo igualdad salarial, libertad de circulación y residencia, y protección de los derechos de los ciudadanos. Presentada por el SNP y rechazada por 313 frente a 48 votos.
- En la sesión el 13 de diciembre **se aprobó una enmienda**, presentada por el ex fiscal general conservador Dominic Grieve y apoyada por el Partido Laborista, **que establece que el acuerdo final sobre el Brexit deba ser aprobado mediante una votación en el Parlamento** antes de ser implementado. El mismo día el ministro para el Brexit, David Davis, presentó una declaración escrita donde explicaba el procedimiento para la aprobación parlamentaria del Acuerdo de Salida. La votación **consistirá en una resolución de ambas Cámaras del Parlamento y abarcará tanto el Acuerdo de Salida como los términos de la futura relación**. Davis ha señalado también que el Gobierno no implementará ninguna parte del Acuerdo de Salida hasta que la votación haya tenido lugar.

Esta enmienda ha quedado incorporada al texto del Proyecto de la siguiente forma:

9. Implementing the withdrawal agreement

(1) A Minister of the Crown may by regulations make such provision as the Minister considers appropriate for the purposes of implementing the withdrawal agreement if the Minister considers that such provision should be in force on or before exit day, [subject to the prior enactment of a statute by Parliament approving the final terms of withdrawal of the United Kingdom from the European Union](#).

- El 20 de diciembre fue el último de los ocho días de debate de enmiendas sobre el Proyecto de Ley. En particular, se votó **la enmienda del Gobierno de establecer la fecha de salida de la UE (29 de marzo de 2019 a las 23:00) en la propia Ley, que fue aprobada**, tras el compromiso del Gobierno de permitir a los diputados modificar la misma si fuera necesario dar más tiempo a la negociación con Bruselas y siempre que la UE se muestre de acuerdo. La primera ministra británica, Theresa May, en referencia a esta salvedad incluida en la propia enmienda del Gobierno, ha señalado que el retraso de la salida solo será posible en circunstancias excepcionales y por el periodo de tiempo más corto posible.

Esta enmienda ha quedado incorporada al texto del Proyecto de la siguiente forma:

14 Interpretation

(1) In this Act-
 "exit day" means ~~such day as a Minister of the Crown may by regulations appoint~~ [29 March 2019 at 11.00 p.m.](#)

- El 16 de enero, se reanudaron los debates del Proyecto de Ley tras el periodo navideño. Diversas enmiendas, como la solicitud al Gobierno de revelar si el artículo 50 puede o no ser revocado, fueron rechazadas mediante votación.
- El 17 de enero se llevó a cabo la tercera y última lectura del Proyecto de Ley en la Cámara de los Comunes. La votación final, que remite el documento a la Cámara de los Lores, se saldó con 324 votos a favor y 295 en contra. El partido laborista propuso diversas enmiendas que fueron rechazadas. Entre otras, se solicitó que parlamento pudiera pronunciarse formalmente sobre los efectos de perder el acceso al mercado único y a la unión aduanera.

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

El Primer Ministro socialdemócrata Mihai Tudose, presentó su dimisión el 15 de enero, apenas siete meses después de que asumiera el cargo, tras perder el respaldo del hombre fuerte de su propio partido, Liviu Dragnea,

Las relaciones entre Tudose y Dragnea volvieron a deteriorarse después de que el ahora ex primer ministro pidiera —sin éxito— la dimisión de su Ministra de Interior, Carmen Dan, tras el arresto de un policía acusado de pedofilia, cuyas acciones parecen haberse ocultado por sus superiores durante años.

Muy cercana a Dragnea, Dan ignoró la petición del primer ministro, quien le acusó de haberle mentado en sus explicaciones sobre un caso que ha conmocionado al país. El propio líder del PSD señaló ante la prensa que "fue una decisión larga con muchos aspectos y, al final, se sometió en el voto que dimitiera el primer ministro".

Así, a finales de enero se instaló en Bucarest el tercer Gobierno de la coalición integrada por el PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas (ALDE). Se recuerda que en diciembre de 2016, el PSD había ganado rotundamente las elecciones y formó el Gobierno de coalición. Medio año el mismo partido después llevó a cabo un acto sin precedentes en la política rumana poscomunista, como fue la destitución por moción de censura de su propio Gobierno dirigido por Sorin Grindeanu. Y este mes, la dirección socialdemócrata ha retirado el apoyo político también a Tudose, nombrando para el cargo a la eurodiputada Viorica Dancila que se ha convertido así en la primera mujer elegida como primera ministra de la historia de Rumanía.

Bajo su dirección, muchos de sus colegas socialdemócratas se mantienen al mando de los ministerios clave: Mihai Fifor, en el Ministerio de Defensa, Carmen Dan, en el Ministerio del Interior, Olguța Vasilescu, en el Ministerio de Trabajo, y Petre Daea, en el Ministerio de Agricultura. Las nuevas incorporaciones son Eugen Teodorovici, al mando del Ministerio de Finanzas, Sorina Pinte, médica y directora del hospital de Baia Mare (Noroeste), al cargo del Ministerio de Sanidad, el actor George Ivașcu, director de teatro de Bucarest, liderará el Ministerio de Cultura, y el profesor Valentin Popa, rector de la Universidad de Suceava (Nordeste), estará al mando del Ministerio de Educación. La diputada del Partido Social Demócrata (PSD), Natalia Intotero, dirigirá el Ministerio de Rumanos en el

Extranjero.

Independientemente del apoyo de la Alianza de Liberales y Demócratas (ALDE), Tudorel Toader permanecerá al mando del Ministerio de Justicia. Los liberaldemócratas continúan en sus cargos: Gratiela Gavrilescu, viceprimera ministra y ministra de Medio Ambiente, Teodor Melescanu, en el Ministerio de Asuntos Exteriores, y Viorel Ilie, al mando de las relaciones con el Parlamento. El único cambio se ha producido en el Ministerio de Energía, donde el diputado Toma Petcu ha sido reemplazado por el diputado Anton Anton. El nuevo gabinete consta de 28 miembros, incluidos cuatro viceprimeros ministros, en comparación a los tres del Gobierno anterior. El cuarto puesto es para la socialdemócrata Ana Birchall, que se encargará de administrar los expedientes de las alianzas estratégicas de Rumanía.

En Anexo documental se reproduce la composición del nuevo Gabinete

Para muchos rumanos, las expectativas son muy altas, esperan que cese lo que han calificado como “permanente vaivén gubernamental” y el país sea administrado para su propio bien. Hay también quien se pregunta cuánto tiempo resistirá el nuevo Gobierno, pero sólo el tiempo podrá dar la respuesta. Por el momento, el Gobierno ha recibido el beneplácito del pleno del Congreso.

La oposición de derecha no ha logrado crear ninguna grieta pero ha criticado desde la tribuna del Parlamento el programa de gobierno, la obediencia de los cuatro vice primeros ministros ante el líder del PSD, Liviu Dragnea, o la división del país en relación con las leyes de la Justicia. El último procedimiento constitucional para la entrada en funciones del Gobierno de Viorica Dancila se consumó anoche, cuando los miembros del gabinete prestaron el juramento delante del presidente Klaus Iohannis que se mostró muy crítico. “Tienen ustedes una misión muy difícil” Dijo. “Tendrán que ser muy convincentes debido al capital de confianza reducido generado por los errores políticos y administrativos de los dos gabinetes anteriores. Asumen desde el principio la factura del fracaso de los dos Gobiernos anteriores, propuestos por la misma mayoría, y en estas condiciones tendrán que hacer todo lo posible para que las cosas vuelvan a la normalidad.”

El objetivo del nuevo Gobierno consiste en que en 2020, Rumanía se sitúe en la primera mitad de la clasificación de las más poderosas economías de la UE.

Inversiones en infraestructuras, el incremento de los ingresos de la población, reforma administrativa y una reducción de la burocracia son las

direcciones del programa de gobierno, ha añadido la Primera Ministra Viorica Dancila, quien al dirigirse al Parlamento ha precisado que mientras ella ocupe el cargo “ningún otro centro de poder podrá decirle al Gobierno qué tiene que hacer”. Y ha añadido: “Estoy abierta al diálogo con todas las fuerzas políticas para llegar a un consenso en torno a los problemas fundamentales del país a condición de que el diálogo sea civilizado”.

Las adaptaciones del programa electoral con el que el PSD ganó las elecciones en 2016 incluyen medidas económicas y sociales para los jóvenes y los jubilados, así como para el ámbito empresarial. El número de impuestos, tarifas y comisiones de aplicación general en Rumanía no excederá de los 50, así que la población no tendrá que pagar más de 10 impuestos, y las empresas pagarán un máximo de 40.

El nuevo Gobierno del PSD-ALDE también va a apostar por grandes inversiones, como la construcción de ocho hospitales regionales y un gran hospital en Bucarest, así como la modernización de la mayoría de los hospitales regionales ya existentes. El Ejecutivo también promete avanzar en el proceso de descentralización administrativa y modernizar las infraestructuras de carreteras. Por otro lado, la oposición de derecha (PNL, USR y PMP) declara que muchas de esas promesas son una copia del programa anterior y que la entrada en vigor de las mismas se ha pospuesto un año. Además, según los liberales, no existe ningún vínculo entre los objetivos incluidos en el nuevo programa de Gobierno y la ley de presupuesto para el 2018.

Para algunos analistas, el peligro principal para el nuevo gabinete no es la oposición en el Parlamento, sino las tensiones internas en el PSD, que explotan cada semestre. En junio de 2017, el partido acabó con su propio Gobierno mediante una moción de censura, liderado por Sorin Grindeanu, después de que el líder socialdemócrata Liviu Dragnea le retirara su apoyo. Y este mes, el primer ministro Mihai Tudose renunció después de que sus colegas de partido le retiraran el apoyo político. Sin embargo, otros analistas creen que ya no hay riesgo de que se produzca una ruptura entre el jefe del partido y la jefa de Gobierno. Descubierta, tutelada y guiada políticamente por el propio Dragnea, Viorica Dăncilă será, según dicen, una primera ministra dócil, que no se desviará de la palabra del líder de su partido.

A mediados de mes decenas de miles de personas se habían echado a la calle en Bucarest y en otras grandes ciudades del país y en el extranjero, para protestar contra la corrupción de la clase política y contra la modificación de las leyes de Justicia y la reforma fiscal adoptadas por los equipos ejecutivos del PSD-ALDE. En Bucarest participó una enorme multitud de manifestantes, que llegaron en coche, tren o incluso andando, desde las provincias, a cientos de kilómetros de distancia. Durante la

manifestación, algunos de los manifestantes y agentes del orden protagonizaron incidentes violentos que, según algunos analistas, reflejan la frustración y la exasperación de los participantes, algo insólito en las manifestaciones civiles tradicionales hasta el momento, que normalmente son pacíficas.

Esta manifestación se basa en lo mismo que las protestas que marcaron el año anterior: la principal preocupación de los manifestantes es que la mayoría del Gobierno, con el apoyo de la Unión Democrática de Húngaros de Rumanía (UDMR), está tratando de subordinar a los magistrados para poner fin a la lucha contra la corrupción. Las sospechas fueron alimentadas por las modificaciones aprobadas por el Gobierno en diciembre, relativas a la Justicia, con una velocidad inusual en un Parlamento que suele tomarse su tiempo a la hora de legislar.

Estas modificaciones fueron criticadas por la oposición de derecha, por el Presidente Klaus Iohannis, por la prensa y por algunos socios occidentales de Rumanía. Por su parte, el Parlamento, el Gobierno y los medios de comunicación, repetían que las leyes debían ser revisadas para que cumplieran con la decisión del Tribunal Constitucional y con las resoluciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el que Rumanía ha perdido muchas causas debido a las anomalías presentes en tribunales o en centros penitenciarios.

El presidente rumano Klaus Iohannis ha debatido con los responsables comunitarios el funcionamiento del Estado de derecho, tema que preocupa a la clase política y la opinión pública del país. El Estado de derecho es un asunto vital para Rumanía y nadie duda en cuanto a su funcionamiento, ha afirmado en Bruselas, Klaus Iohannis en la rueda de prensa común con el presidente de la CE, Jean Claude Juncker. Él ha declarado que los problemas sobre las leyes de la Justicia y los códigos penales deben resolverse en Rumanía sin esperar soluciones del extranjero.

Por su parte, el jefe del Ejecutivo comunitario ha apreciado que el sistema judicial de Rumanía está funcionando, y siempre que respeta las decisiones del Tribunal Constitucional Rumanía no infringe el Estado de derecho. Sin embargo, Juncker ha advertido que es inaceptable que Rumanía dé pasos atrás. De estos principios dependen el levantamiento del Mecanismo de Cooperación y Verificación a través del cual Bruselas monitoriza los progresos de la Justicia de Rumanía y la adhesión al espacio de Schengen, rechazada por las cancillerías occidentales influyentes que acusan precisamente la corrupción persistente de la administración rumana. Las embajadas de siete miembros occidentales de la Unión Europea como la Comisión Europea expresaron su preocupación por la modificación de las leyes de la Justicia.

Situación económica

El Banco Nacional de Rumanía ha aumentado del 1,75% al 2% la tasa de interés de política monetaria utilizada en sus principales operaciones, tras tres años sin cambios. El Banco Central ha tomado esta decisión tras tomar en cálculo el hecho de que la inflación sube a un ritmo acelerado y que Rumanía ha registrado un nivel muy alto del incremento económico, determinado en una proporción aplastante por el consumo. El gobernador del BNR, Mugur Isarescu, ha precisado que un aumento de la tasa de interés clave no conlleva obligatoriamente un crecimiento del índice ROBOR, la tasa de oferta interbancaria, en función de la cual se calculan los tipos de interés para los préstamos en moneda nacional.

El BNR ha decidido también mantener los niveles actuales de las tasas de las reservas mínimas obligatorias que se aplican a los pasivos en moneda nacional y en divisas de las instituciones de crédito. Por otra parte, Mugur Isarescu ha anunciado que, la próxima primavera, el BNR podría tomar medidas de restricción con respecto a la concesión de créditos a la población. Al final del pasado mes de noviembre, los atrasos de los rumanos rondaban los 5460 millones lei, esto es 1170 millones de euros, en el caso de los préstamos en moneda nacional, y 1340 millones euros para los préstamos en divisas.

Entre los 28 Estados de la Unión Europea, Rumanía ocupa el penúltimo puesto en cuanto al Producto Interior Bruto per cápita, según la última clasificación dada a conocer por el Fondo Monetario Internacional. En el espacio comunitario solo en Bulgaria se dan cifras inferiores. En el año 2017, el Fondo Monetario Internacional atribuyó a Rumanía un PIB per cápita de 10.372 dólares, esto es 10 veces más bajo que el de Luxemburgo, el país mejor clasificado. En los indicadores sobre el nivel de vida, como por ejemplo el sueldo medio o el poder adquisitivo, nuestro país está detrás de los demás miembros de la Unión Europea.

No obstante, el crecimiento económico sostenido de Rumanía de los últimos años ha disminuido las diferencias con Europa. Mugur Isărescu, gobernador del Banco Nacional de Rumanía ha declarado que "el nivel medio de desarrollo de la Unión Europea no está siendo alcanzado por todo el país, sino solo por algunas regiones. Desgraciadamente, la falta de una infraestructura decente que vincule las provincias históricas perpetúa estas diferencias. Es un problema tan grave que tiende a convertirse en una preocupación de seguridad nacional."

La región más desarrollada de Rumanía es la capital del país, Bucarest, y sus alrededores. Progresos evidentes se registran también en Transilvania y Banato, zonas situadas al oeste del país, más cercanas del

centro de Europa. Las zonas menos desarrolladas se encuentran en el este, en la región de Moldavia. Es esta la parte del país más afectada por la pobreza, con el nivel más bajo de infraestructura de sanidad o educación, y la menos industrializada. Por consiguiente son las regiones menos atractivas para las inversiones extranjeras. La capital y sus alrededores, conocida como la región Bucarest – Ilfov, atrajo en 2016 inversiones extranjeras por un valor total de 42.000 millones de euros, lo que significa casi un 60% del total de inversiones realizadas en el país, según datos publicados por el Banco Nacional de Rumanía. En el mismo período, la región nordeste recibió 25 veces menos inversiones directas por un valor total de tan solo mil millones de euros.

En estas condiciones, son esenciales las políticas europeas destinadas a reducir las diferencias entre países y regiones. La más importante es la llamada política de cohesión. Es una política que se refiere principalmente a la creación de estrategias de desarrollo a través de intervenciones en ámbitos como la infraestructura, el empleo, la educación, el ámbito de negocios y muchos otros. Todo se hace a través de un paquete de políticas aplicadas en el ámbito regional o incluso local, que se basa en inversiones públicas en estos sectores. Sin embargo, para aplicar estas políticas hace falta atraer fondos.

Para el periodo 2014-2020, la Comisión Europea ha destinado a Rumanía 22.000 millones de euros para inversiones. Hasta ahora el ratio de absorción es de tan solo un cinco por ciento, porque se ha conseguido absorber solo mil millones de euros.

En la Rumanía del año 2018 la única solución para atraer fondos europeos es reforzar la capacidad administrativa. Aunque la Unión Europea hace esfuerzos para apoyar a las autoridades centrales y locales, Rumanía todavía hace progresos muy pequeños en la atracción de fondos europeos.

Situación social

No cesa el debate sobre la ley de salarios en Rumanía. Mientras el Gobierno de coalición formado del PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas de Bucarest declara que mediante esta normativa se corrigen disfuncionalidades fundamentales que conllevarán incrementos importantes de ingresos para algunos y bajadas para otros, los sindicalistas hablan de mentiras y manipulación.

En una rueda de prensa, la Ministra de Trabajo, Lia Olguta Vasilescu, precisó que en el momento de la adopción de la ley de los salarios en el mes de junio de 2017, la relación entre el salario mínimo por economía y el máximo del presidente del país era de 1 a 18, y que el Gobierno

deseaba que la relación fuera de 1 a 12.

Además, los reajustes salariales eran necesarios en las condiciones en que para los mismos cargos y atribuciones, los funcionarios recibían salarios distintos. No son pocas las categorías de empleados públicos que después de la aplicación de las dos leyes se quejan de la bajada de los ingresos. La ministra les responde y declara que han disminuido sólo los salarios muy altos, es decir de tan sólo un 3% de los empleados públicos.

Según Vasilescu, "ya desde mayo del año pasado se sabía que los salarios bajarían para un 3% de los empleados públicos. Personalmente anuncié la situación con motivo de varias entrevistas y en el marco de las comisiones parlamentarias en que se debatió la ley de los salarios. Pero la idea inicial no preveía ninguna bajada de salarios para los funcionarios públicos. Para respetar la relación de 1 a 12 que es correcta y está en concordancia con las leyes de la Unión Europea, fueron necesarios reajustes salariales tanto en el caso de los que rebasaban el salario del presidente, como en el caso de algunas categorías de funcionarios que eran el doble de lo que permitía la escala de salarios establecida para el año 2022."

Por otra parte, el PNL, en la oposición, mantiene su decisión de presentar una moción sencilla contra la titular del Trabajo. El diputado liberal, Dan Valceanu, considera que Lia Olguța Vasilescu ha evitado hablar acerca de los verdaderos efectos de las decisiones tomadas y que sólo ha presentado una serie de textos y leyes.

Dan Valceanu ha afirmado que "la titular de Trabajo leyó textos de leyes pero no comunicó qué ocurriría con los secretarios judiciales, los policías, los asalariados de las Direcciones Departamentales de Estadística, qué ocurriría con los profesores pagados por horas y con otras categorías de personas que se vieron obligadas a traer dinero de sus casas para pagar al Estado sin recibir el dinero por el trabajo que han hecho. Vimos a una ministra que nos hablaba de pensiones pero se olvidó decirnos que al principio del año no habían aumentado las pensiones en función del índice económico para no hablar más del medio privado para el cual declara que no puede hacer nada."

El esfuerzo presupuestario para los salarios es sustancial: en 2016 se gastaron 57.000 millones de lei, esto es 12.400 millones de euros, en 2017, 70.000 millones de lei y en 2018 la cifra superará los 80.000 millones de lei. Lo que en opinión del poder significa que los salarios de los rumanos registrarán un gran incremento.

A esta situación debe añadirse la fase problemática que está atravesando el sistema de salud en Rumanía. Sobre el trasfondo de

muchos problemas crónicos, como la escasa financiación del sistema sanitario y la falta de personal médico, aun desde el primer día de este año, casi 2.000 médicos de cabecera se han negado a firmar los contratos con la Casa de Seguros Médicos, dejando a unos 4 millones de rumanos sin ninguna posibilidad de recibir recetas gratuitas y compensadas o consultas de especialistas.

Los médicos que han protestado piden la eliminación de la burocracia en el sistema y el aumento de los fondos asignados a la medicina primaria. Además, el Ministerio de Sanidad está afrontando una fuerte campaña anti-vacunas, organizada de manera ilegal en el país. Como resultado, las Direcciones de Sanidad Pública tienen la misión de verificar los paneles publicitarios que contienen mensajes dirigidos contra la vacunación, un método que, y esto es muy importante, cada año salva la vida de casi 3 millones de personas. La actual epidemia de sarampión en Rumanía debe ser una señal de alerta para todos: médicos, autoridades y padres, pero los mensajes de este tipo representan un atentado contra la salud de los niños, según el ministro de Sanidad, Florian Bodog.

ANEXO DOCUMENTAL 1

GOBIERNO DE RUMANÍA
30-01.2018

Primera Ministra	Vasilica - Viorica DĂNCILĂ
Viceprimer Ministro	Viorel ȘTEFAN
Viceprimer Ministro y Ministro de desarrollo regional y administración pública	Paul STĂNESCU
Viceprimera Ministra y Ministra de Medio Ambiente	Grațiera Leocadia GAVRILESCU
Viceprimera Ministra para la implementación de alianzas estratégicas de Rumania	Ana BIRCHALL
Ministra de Interior	Carmen Daniela DAN
Ministro de Asuntos Exteriores	Teodor-Viorel MELEȘCANU
Ministro de Defensa	Mihai-Viorel FIFOR
Ministro de Hacienda	Eugen Orlando TEODOROVICI
Ministro de Justicia;	Tudorel TOADER
Ministro de Agricultura y desarrollo rural	Petre DAEA
Ministro de Educación	Valentin POPA
Ministra de Trabajo y Justicia Social;	Lia-Olguța VASILESCU
Ministro de Economía	Dănuț ANDRUȘCĂ
Ministro para la Energía	Anton ANTON
Ministro de Transportes	Lucian ȘOVA
Ministra para los Fondos Europeos	Rovana PLUMB
Ministro de Negocios, Comercio y Emprendimiento	Ștefan-Radu OPREA
Ministra de Sanidad	Sorina PINTEA
Ministro de Cultura e Identidad nacional	George Vladimir IVĂȘCU
Ministro de Aguas y Bosques	Ioan DENEȘ
Ministro de Investigación e Innovación	Nicolae BURNETE
Ministro de Comunicación y Sociedad de la Información	Petru Bogdan COJOCARU
Ministra de Juventud y Deportes	Ioana BRAN
Ministro de Turismo	Bogdan Gheorghe TRIF
Ministra para los Rumanos en el extranjero	Natalia-Elena INTOTERO
Ministro para las relaciones con el Parlamento	Viorel ILIE
Ministro delegado para los Asuntos Europeos	Victor NEGRESCU

SUECIA

ASÍ SE PUEDE MANTENER A SUECIA UNIDA

En un artículo de debate en el periódico *Dagens Nyheter*,² Ingemar Eliasson (Liberal)³ opina que la deslocalización de una autoridad estatal a otra región del país, no es la única solución para mantener el país unido.

El Estado debe estar representado en todo el país. Por ello, ciertas autoridades estatales serán trasladadas y dejarán el centro de Estocolmo. Uno de los varios objetivos de la propuesta es evitar que nuestro país se fragmente.

El riesgo de esta partición en dos de la nación ha sido señalado tanto por el gobierno como por la oposición. Este riesgo incluye, por una parte, la tensión entre los que tienen y los que no tienen empleo, y por otra, las distintas realidades que los habitantes perciben dependiendo de dónde viven. Ambos riesgos son evidentes.

El primer problema está bien clarificado y ha sido ya muy discutido. El que la tensión entre zonas estancadas y expansivas del país debe suavizarse también se ha sido dicho en muchas ocasiones. “La brecha entre ciudad y zona rural debe cerrarse”, se afirma, por ejemplo, en la Declaración del Gobierno del pasado otoño. Esta brecha disminuye de forma extremadamente marginal con más empleos estatales en Gotemburgo y Malmö. La dispersión de la administración estatal puede ser un modo de crear una relación más paritaria entre campo y ciudad si se hace del modo correcto, pero apenas se puede afirmar que sea la medida más importante.

Lo más importante para mantener unida a la nación es el conectar zonas de bajo crecimiento y con un mercado laboral débil con zonas de expansión. Ello se puede hacer, en primer lugar, mejorando las comunicaciones. Si se establece el límite aceptable de viaje entre vivienda y trabajo en 40-45 minutos, muchas poblaciones pequeñas pueden enlazarse con ciudades medianas en expansión y, juntas, crear un robusto mercado de trabajo.

Ello tendría también la ventaja de que inversiones ya hechas en escuela, vivienda y servicios comerciales podrían seguir siendo utilizadas. Algo que, a su vez, rebajaría la presión sobre los mercados de la vivienda de las grandes ciudades.

² Dagens Nyheter (DN). 08.02.2018.

³ Ex Gobernador y ex Ministro.

Un desarrollo más equilibrado en las diferentes partes del país requiere una planificación a gran escala y a largo plazo para mantenimiento e inversión en las infraestructuras del país. Desde mejoras de la red viaria y ferroviaria para los viajes al trabajo, hasta trenes y autobuses confortables, conexiones más frecuentes y horarios adaptados. Esta ambición no es especialmente clara en el plan de la Dirección Nacional de Tráfico para inversiones en infraestructura en el periodo 2018-2029, pero debería serlo en la proposición relativa al desarrollo del sistema de transportes que el gobierno ha anunciado que presentará en primavera.

La relocalización de agencias estatales desde Estocolmo a distintas poblaciones de Suecia puede probablemente equilibrar las condiciones en el país, pero ¿por qué no construir sobre lo que ya existe? El Estado está presente, a través de las 21 diputaciones provinciales, al menos en igual número de lugares a lo largo y ancho de todo el país. A estas oficinas regionales del Estado, sin embargo, se les ha ido privando de una tarea tras otra durante las décadas pasadas. Su trabajo se ha ido centralizando en otras autoridades o en otros pocos lugares.

Uno de los muchos ejemplos es el registro de los carnets de conducir, que ahora lleva de forma centralizada la Agencia del Transporte. Y, hasta muy recientemente, fuertes presiones políticas querían hacer desaparecer 14 de las diputaciones y concentrar la presencia del Estado en solamente siete grandes regiones. Ahora que el gobierno desea ir en la dirección contraria y diseminar la actuación estatal, sería natural que ello se hiciera en conexión con las diputaciones provinciales. De este modo, se pueden adquirir ventajas en servicios básicos como, entre otros, la administración económica y de personal, el servicio informático y, naturalmente, la función de gestión y dirección. El Ministro para Asuntos Civiles debería echarle un vistazo a las ideas tras la decisión que tomó el gobierno de *Ingvar Carlsson* hace 30 años, bajo el nombre de "administración coordinada de las provincias".

Para conseguir una mejor coordinación de las inversiones en vivienda e infraestructura, un estudio solicitado por el gobierno ha propuesto que se construyan nueve nuevas ciudades o grandes barrios. Ocho de las mismas estarían en los alrededores de Estocolmo y Gotemburgo. Apenas un modo de rebajar el recalentamiento de las grandes ciudades o de disminuir la brecha entre campo y ciudad. Por supuesto que es una buena idea el coordinar las inversiones públicas, pero ¿por qué construir nuevas ciudades?

Lo que es realmente necesario es el reequipamiento de las sociedades ya existentes, de los barrios y los suburbios. Para arquitectos y planificadores quizás no sea tan emocionante como el dibujar nuevas y espectaculares ciudades, pero es un modo mejor de administrar unos recursos limitados.

Las tres propuestas recientemente presentadas, todas en relación a inversiones en estructuras de la sociedad, deberían coordinarse, y partir de una idea claramente expresada de cómo ofrecer a los habitantes un acceso más equitativo a trabajo y funciones sociales en distintas partes del país. Ello podría ofrecer más bienestar a más personas, que proyectos espectaculares como nuevas ciudades o trenes de alta velocidad.

Y como alternativa al traslado de agencias enteras desde Estocolmo a las otras grandes ciudades o a poblaciones donde se arriesgan a quedar en soledad, debería examinarse una localización coordinada con las actuales diputaciones provinciales. Ello favorecería a más personas, sería más efectivo en relación al coste, y contribuiría a mantener la cohesión de nuestro país.

Esta coordinación, con un poco de buena voluntad, puede tener lugar durante la preparación de las propuestas. La buena voluntad de mantener unida a la nación es seguro que existe, y las ambiciones se pueden formular en términos generales.

Lo que faltan son propuestas concretas de cómo decisiones relativas a comunicaciones, vivienda y servicios públicos podrían coordinarse regionalmente para evitar que nuestro país se divida.

SEGURIDAD SOCIAL

BÉLGICA

PLAN DE ACCIÓN DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE SOCIAL Y EL DUMPING SOCIAL EN 2018⁴

El pasado 8 de diciembre de 2017 fue aprobado por el Consejo de Ministros el Plan de acción belga para la lucha contra el fraude social. El Plan 2018 incluye 73 acciones concretas a ejecutar a nivel nacional y/o internacional. Las prioridades se estructuran en tres capítulos:

- Dumping social internacional: hay que seguir efectuando controles y negociando convenios bilaterales de intercambio de datos con otros países (Polonia, por ejemplo);
- «Falsos trabajadores autónomos»: hay que aumentar los controles e instaurar un sistema más eficaz y rápido para el intercambio de datos entre los distintos servicios, además de actualizar la legislación de las relaciones de trabajo;
- Política de las grandes ciudades: aumentar el número de inspecciones en las grandes ciudades (Amberes, Bruselas, Charleroi, Gante, Hasselt y Lieja).

Para que la lucha contra el fraude social resulte eficaz deben cumplirse las tres condiciones siguientes:

1. Reducir el interés en el trabajo clandestino (disminuyendo la imposición sobre el trabajo, excesivamente alta en Bélgica);
2. Simplificar el procedimiento administrativo;
3. Incrementar las probabilidades para detectar las acciones fraudulentas (intensificando medidas sectoriales específicas).

Se ha comprobado que el fraude social y el trabajo ilegal se cometen mayoritariamente en sectores que cuentan con una importante mano de obra, como los de la construcción, transporte, limpieza, hoteles, restaurantes y cafeterías, etc. Se trata de sectores en los que no se exige una gran cualificación ni formación para la contratación de mano de obra y en los que el gasto de personal supone una partida muy considerable en el presupuesto de las empresas. Disminuyendo la imposición sobre el trabajo, principalmente en los salarios más bajos, se reduce también la intención de cometer fraudes y, por consiguiente, disminuiría la ocupación de mano de obra ilegal. En cuanto al fraude social fronterizo y al dumping social, la carestía de los salarios belgas también es un elemento que discrimina la competitividad de las empresas belgas, además de un incentivo para perpetrar actos fraudulentos y abusos. Reduciendo la

⁴ Ftes.: <http://www.sirs.belgique.be> y <http://www.securex.eu>

imposición aplicada al trabajo no solo se le concede un respiro a las empresas, sino también a la propia economía del país, que produciría una mayor creación de empleo. Cabe igualmente señalar que el trabajo legal (declarado) es la mayor protección social para el trabajador, ya sea autónomo o asalariado, y al mismo tiempo es la principal fuente de financiación de la seguridad social.

A continuación se refleja un breve resumen de las medidas más relevantes del Plan:

Reducir las cargas sobre el trabajo para reducir el "atractivo" del trabajo ilegal: Para este objetivo se continuará aplicando la reforma fiscal iniciada en el 2015 (tax-shift). En este ámbito se contemplan medidas adicionales para aumentar, por una parte, el poder adquisitivo de los trabajadores (incremento de 115 euros netos al mes para los salarios más bajos y de 86 euros netos al mes para los salarios medios) y, por otra, la competitividad de las empresas (reducción de un 25% en las cotizaciones sociales). Estas medidas tendrán un coste de 2.100 millones de euros en 2018.

En el sector de la construcción, la lucha contra el dumping social y la reducción de costes salariales constituyen uno de los objetivos prioritarios. Esta reducción de costes se realizará a través de descuentos fiscales, para los que se ha previsto un presupuesto de 100 millones de euros en 2018. A principios de 2018 se extenderá el campo de aplicación de los flexi-jobs (posibilidad de realizar un trabajo adicional en sectores específicos por trabajadores que no tengan un contrato de trabajo a tiempo completo) a los pensionistas. Los flexi-jobs se extienden también a las siguientes profesiones: panaderos, carniceros, peluqueros, venta al por menor y supermercados (sector comercio).

Se introducirá una exoneración fiscal y social para los ingresos complementarios obtenidos en trabajos efectuados en determinadas funciones en el sector no comercial (500 euros al mes, con un máximo de 6.000 euros al año). Se establecerá una definición legal de "trabajo asociativo" y se desarrollarán normas para los pequeños trabajos entre particulares. El sistema podrá ser utilizado por todo aquel que ejerza una actividad principal de al menos 4/5 de la jornada habitual y por los pensionistas. Los ingresos que superen el límite anual se considerarán ingresos profesionales.

A partir de abril 2018 se reducen los topes de referencia (mínimos) fijados para calcular las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos durante los cuatro primeros trimestres de su actividad si está (cuando sea su principal fuente de ingresos).

En el Plan se contempla, asimismo, la posibilidad de sancionar más severamente a las empresas que sigan trabajando de forma fraudulenta.

Simplificar la normativa: La reglamentación tiene que ser simple y clara. Para ello hay que adoptar las nuevas tecnologías, incluida la digitalización. La revolución digital ofrece muchas posibilidades y oportunidades, incluso en el ámbito de la lucha contra el fraude social. La aplicación digital *green@work*, actualmente en fase de preparación, será un excelente elemento de control para verificar la correcta aplicación de la normativa legal en vigor tanto en situaciones generales como especiales (contratación ocasional en sectores específicos como el agrícola y hortícola).

Los inspectores deben, además, equiparse con dispositivos modernos (smartphones, tabletas, etc...) para la realización de su cometido. En efecto, los nuevos instrumentos reducirán considerablemente las posibles diferencias entre inspector y trabajadores y empresarios.

Implantar medidas sectoriales específicas para fomentar la competencia leal y aumentar las probabilidades de detectar las prácticas irregulares. Con algunos sectores que cuentan con una importante cantidad de mano de obra y que están muy expuestos al dumping social se fueron pactando medidas concretas para que, por una parte, se promoviese la competencia leal y, por otra, se mejorase el enfoque para luchar contra el dumping social. También se firmaron planes concretos de lucha contra la competencia desleal en los sectores del metal, limpieza, construcción, transporte, agricultura y horticultura, electrotécnico y decesos. Se firmaron asimismo acuerdos de colaboración con los sectores de la carne, de los hoteles, restaurantes y cafeterías (sector "Horeca"), de vigilancia, de mudanza, del taxi y, muy recientemente, con los del lavado de coches y talleres de automóviles.

En 2018 se proseguirán realizando controles de acuerdo con los objetivos pactados en los siguientes sectores:

- Construcción: 2.000 controles (parte de ellos en días festivos, fines de semana, vacaciones y pasadas las 18 horas). Objetivo: luchar contra la mano de obra ilegal;
- Electrotécnico: 400 controles. Objetivo: competencia desleal principalmente procedente de los países del Este de Europa;
- Limpieza: 270 controles. Objetivos: mano de obra ilegal y abuso del régimen de contratación a tiempo parcial;
- Hoteles, bares y cafeterías: 2.200 controles. Objetivo: mano de obra ilegal;
- Transporte: se realizaran 600 controles en carretera y en las sedes sociales. Objetivo: tacógrafos y cabotaje;

- Cárnico: 50 controles en mataderos y empresas de despiece. Objetivos: ocupación ilegal, falsas relaciones laborales (asalariado/autónomo) y desplazamientos de trabajadores;
- Sectores del taxi y de vigilancia: 50 controles. Objetivo impago del salario mínimo;
- Agricultura y horticultura: 100 controles. Objetivo : mano de obra ilegal, falsa relación laboral (autónomo/asalariado) y falsos desplazamientos de trabajadores;
- Sector de lavado de coches y garajes: 150 controles;
- Sector metalúrgico y tecnológico: 100 controles
- Sector de decesos: 50 controles

Además de los controles indicados, en 2018 el Servicio de Inspección realizará una serie de inspecciones esporádicas y puntuales en los sectores del metal, garajes y lavados de coches, vigilancia (festivales), agricultura y horticultura, taxi y transporte.

El Plan contempla igualmente otras verificaciones encaminadas a luchar contra el fraude. Los controles y averiguaciones más destacables consisten en:

- Realizar controles temáticos en las grandes ciudades belgas para luchar contra la trata de seres humanos, la economía ilegal, etc.;
- Detectar los entramados organizados para las quiebras de empresa e ingeniería social;

En 2018, el SIRS (Service d'information et de Recherche Sociale) también seguirá actuando para detectar y combatir el fraude en el ámbito social. Con tal objetivo, las acciones se centrarán principalmente en:

- Asegurarse de que los beneficiarios de las prestaciones sociales no acumulen prestaciones sociales con ingresos profesionales (trabajo asalariado o autónomo); que, asimismo, no se acumulen prestaciones sociales con pensiones; que no se perciben prestaciones indebidas o en cuantías incorrectas. Para ello se seguirán realizando controles en el domicilio de los perceptores y sobre el consumo de agua, luz, etc. Controles que permiten medir la situación familiar real del beneficiario y por consiguiente, averiguar si la prestación percibida se corresponde con dicha situación (si la persona vive sola o no, ya que la cuantía de la prestación varía en función de esta situación y se otorga en base a la declaración del propio beneficiario).
- Además de luchar contra el fraude de los falsos trabajadores asalariados y/o autónomos, se realizarán también controles para detectar el fraude cometido por falsas empresas y la falsificación de

regímenes de trabajo en todos los circuitos de trabajo, incluidos los de la economía colaborativa y asociativa, artistas, etc.

- Controlar que los desempleados indemnizados no acumulan las prestaciones por desempleo con ingresos percibidos por rendimientos profesionales o pensiones;
 - Controlar que no se perpetran fraudes y abusos en el régimen del desempleo temporal
 - Controlar al personal doméstico y de embajadas;
 - Controlar la responsabilidad de los médicos en materia de incapacidad laboral.
- 

LETONIA

LA NUEVA LEY DE FINANCIACIÓN SANITARIA NEGARÁ ATENCIÓN MÉDICA A LOS MÁS VULNERABLES⁵

En un debate sobre la asistencia sanitaria, los expertos denunciaron que la propuesta Ley del Financiación Sanitaria es económicamente inviable e ineficaz. El documento carece de los principios de un Estado socialmente responsable, porque la atención médica se está volviendo menos accesible, lo que probablemente empeorará los índices de salud pública, afirman.

Según el texto final aprobado, el mínimo de atención médica financiado por el Gobierno, que se proporcionará a todos los residentes de Letonia, incluye asistencia médica de emergencia, obstetricia, medicina de familia, así como gastos farmacéuticos. Igualmente, incluirá el tratamiento de pacientes cuyas enfermedades representan una amenaza para la salud pública, como los trastornos mentales y la tuberculosis. Para recibir la cartera completa de servicios públicos de salud, se requerirá estar de alta en la Seguridad Social, o de baja temporal mientras se percibe algún tipo de prestación social estatal.

El Estado proporcionará asistencia sanitaria a ciertos grupos de personas, como niños, huérfanos, desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo, donantes de órganos, personas cuya salud ha sufrido como resultado de la participación en las labores de rescate tras el desastre nuclear de Chernobyl, jubilados, y víctimas de la Unión Soviética.

Solo recibirá asistencia médica completa quien pague el seguro médico vía impuestos. El monto de las contribuciones sociales será del 1 % del salario mínimo mensual del próximo año, para pasar al 3 % en 2019 y al 5 % en 2020. Dado que el salario mínimo mensual aumentará a 430 euros el próximo año, la contribución mensual del seguro de salud será de 4,3 euros. Dentro de dos años aumentará a 21,5 euros por mes, a menos que se vuelva a aumentar el salario mínimo. Según la Ley de Financiación de la Sanidad, el presupuesto de salud de Letonia debe alcanzar el 4 % del PIB para 2020.

“La solución propuesta por el Gobierno y el Parlamento para mejorar la asistencia sanitaria creará más problemas de los que resolverá. Es un intento de reemplazar las reformas realmente necesarias en salud e impuestos, con la paz en la coalición política, pues se ha priorizado esta última. Los intereses de los médicos y los pacientes se dejan de lado. Las

⁵ **Fuentes:** The Baltic News Network, artículo de opinion.

soluciones cosméticas no son suficientes para garantizar el acceso a la Sanidad a todos los ciudadanos. Las preguntas principales permanecen sin respuesta, como por ejemplo de dónde se supone que los ciudadanos van a sacar el dinero para pagar la atención médica y cómo va el Gobierno a mejorar la accesibilidad", dijo el moderador del debate.

Los asuntos que más preocupan a los expertos y a la oposición son los siguientes:

1. El sistema de salud de Letonia debe ser económicamente más eficiente. Los servicios están infrafinanciados y los hospitales a duras penas logran sobrevivir.

El decano de la Universidad de Riga Stradins Daiga Behmane dice a este respecto que "vivimos con la mentalidad de la era soviética, cuando el Estado era dueño de todo y lo hacía todo: proporcionar servicios e invertir recursos económicos en el mantenimiento de enormes infraestructuras y tecnologías. Pero hemos olvidado que es más importante invertir en las personas. Incluso considerando financiación adicional, aún no estamos seguros de si dispondremos de suficientes recursos humanos". La nueva Ley de Financiación Sanitaria no ha realizado un análisis económico-financiero en profundidad, no ha previsto herramientas para valorar los resultados, ni especifica qué indicadores se utilizarán para la evaluación de su impacto.

2. La nueva Ley de Financiación Sanitaria empeorará los índices de salud pública.

El Prof. Uģis Gruntmanis del Centro Médico Southwestern de la Universidad de Texas dijo: "La afirmación de que solo se tendrá derecho a asistencia sanitaria de urgencia es muy ambigua y será difícil de interpretar. Después de Bulgaria, somos uno de los países con mayor desigualdad de la Unión Europea. Y esta reforma solo aumentará las tasas de desigualdad, de morbilidad y de mortalidad. Esto, creo, sería catastrófico".

Incluso se asegura que los médicos se encontrarán en una situación poco ética, ya que se verán obligados a denegar sus servicios en aquellos casos que no se considere que exista urgencia, pero que sean igualmente peligrosos para la salud del paciente si se quedan sin diagnosticar y tratar si se dejan sin examen médico.

3. El seguro de salud obligatorio será un "pseudo seguro".

El Profesor Ģirts Briģis de la Universidad Stradins de Riga lo explica de la siguiente manera: "las enmiendas de la ley de financiación de la salud mencionan el seguro obligatorio de salud. Si las personas son libres para decidir sobre su participación en el sistema tributario, que da de algún modo acceso a la Sanidad ¿cómo es que este documento utiliza la palabra 'obligatorio'? El seguro voluntario no garantiza la universalidad de la asistencia sanitaria. Necesitamos la participación obligatoria de verdad, de lo contrario corremos el riesgo de no garantizar la asistencia sanitaria a todos los ciudadanos, especialmente a los colectivos más vulnerables".

4. La desigualdad es la mayor injusticia.

En cuanto a Letonia, tiene uno de los mayores índices de desigualdad en la UE, la experta en política social Ruta Zilverē explica que "para determinar si un país es socialmente responsable se evalúa la accesibilidad a los servicios de salud de los grupos sociales menos protegidos". El índice de accesibilidad más utilizado viene referido al grupo de residentes con los ingresos más bajos. Al observar el índice, queda claro que el 17,1 % de los residentes de Letonia no tiene acceso a servicios de atención médica, que es el peor índice en toda la UE. Alrededor del 60 % de la población de Letonia está por debajo del índice de accesibilidad medio de Europa. Zilverē señala que "la igualdad entre los diferentes grupos de ingresos no es posible de lograr en ningún país. Sin embargo, para hacer la diferencia menos decisiva, los servicios de salud deben ser utilizados de manera más eficiente"

5. El objetivo principal es garantizar una asistencia sanitaria universal sostenible.

La asistencia sanitaria debería ser de mayor calidad, ser más segura y por un precio que cualquiera pueda pagar. La distancia, la pobreza o los trabajos a jornada completa no deben ser un obstáculo para que los ciudadanos reciban la atención médica que necesiten. El sistema de salud debe proteger a las familias frente a riesgos financieros, dice la antropóloga social y Profesora asociada de la Universidad de Letonia Aivita Putniņa.

MARRUECOS

PARLAMENTO: LA LIQUIDACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

La sostenibilidad del sistema de pensiones parlamentarias aún se debate. Los diversos grupos parlamentarios aún no han llegado a un consenso sobre un resultado para este tema.

La situación parece haberse estancado debido a que el grupo parlamentario del Partido Justicia y Desarrollo (PJD, mayoría) ha presentado oficialmente a la oficina de la Primera Cámara un proyecto de ley sobre la liquidación del plan de pensiones para parlamentarios. Un enfoque que fue cuestionado el pasado lunes, tan pronto como fue anunciado por el grupo parlamentario de autenticidad y modernidad del partido (PAM, oposición). De hecho, Mohamed Achrourou, presidente del grupo parlamentario en la Primera Cámara, explicó en el contexto de una aclaración que su partido "fue el primero en presentar un proyecto de ley sobre la reforma del plan de pensiones de los parlamentarios. Se debe dar prioridad a esta iniciativa".

Pero los Pjdistas ven las cosas de manera diferente. El grupo parlamentario de la Lámpara explicó que la propuesta del PMA se presentó en la Mesa de la Cámara de Consejeros, mientras que la Constitución da prioridad a la presentación de proyectos de ley en la Cámara de Representantes. Queda por saber qué sucederá con este archivo. Por el momento, solo el partido de la lámpara es para la liquidación del fondo de pensiones de parlamentarios, gestionado por el CNRA (Caja Nacional de Pensiones y Seguros). Las otras partes son más para la revisión del modo de operación de esta Caja, una reforma paramétrica como la reforma aplicada hace dos años al sistema de pensiones civiles del CMR (Caja de Pensiones de Marruecos).

Concretamente, estas partes deben alinear la edad de jubilación con la del servicio civil, es decir, 63 años de edad. También se trata de aumentar las contribuciones mensuales y disminuir el valor de las pensiones. Por su parte, el gobierno prefiere marcar una cierta distancia al respecto a esta carpeta argumentando que se trata de una cuestión que sólo afecta a la institución legislativa. El jefe de gobierno Saâd Eddine El Othmani también insinuó que el Ejecutivo no tiene la intención de intervenir. Esta respuesta se produjo en respuesta al creciente número de llamadas de parlamentarios para la intervención directa del gobierno para rescatar fondos de pensiones de parlamentarios con déficits crónicos. Algunos presupuestos hablan de un déficit anual de alrededor de 33 millones de dirhams. A la espera de una solución final a este problema, la CNRA ya suspendió el pago de pensiones a los ex parlamentarios durante meses.

PAÍSES BAJOS

¿CÓMO FUNCIONA SU FONDO DE PENSIONES?⁶

Los pensionistas tampoco avanzarán este año. Millones de personas mayores ni siquiera pueden contar con que sus pensiones vayan a aumentar al nivel de la subida precios. Para muchos de ellos, el descuento está más cercano que la actualización.

Las cifras de la mayoría de los fondos de pensiones aún no son lo suficientemente buenas como para ofrecer a los jubilados un mayor poder adquisitivo. De acuerdo con una visión general del estado de los fondos de pensiones, cuatro de cada cinco grandes fondos de pensiones todavía no tienen suficientes reservas para aumentar las pensiones.

El estancamiento de los fondos de pensiones supone una reducción en las pensiones. La inflación repuntó nuevamente en 2017, a 1.4 por ciento. Pero la mayoría de los mayores no reciben ningún aumento en su pensión. El poder adquisitivo de los jubilados se está deteriorando; porque una pensión de cien euros seguirá siendo de cien euros, pero el contenido de la cesta de la compra se ha vuelto más caro.

Esta conclusión es cada vez más difícil de aceptar, ahora que la economía está repuntando en todos los frentes. Los mercados de valores están subiendo, los precios de la vivienda están aumentando y los salarios están comenzando a subir de nuevo. Los ingresos de las personas mayores están cada vez más atrás. Desde el comienzo de la crisis financiera, hace diez años, la evolución del poder adquisitivo de los jubilados es menor que la de los trabajadores. Según los expertos en pensiones, esto se debe a las bajísimas tasas de interés y a las estrictas reglas que los fondos de pensiones deben cumplir.

Trabajar con una discapacidad es económicamente más favorable que la ayuda asistencial⁷

La secretaria de Estado, Tamara van Ark, de Asuntos Sociales y Empleo ha puesto en marcha un plan dirigido a complementar los ingresos de las personas con una discapacidad ocupacional hasta el salario mínimo. Esta medida incluye a las personas beneficiarias de la Ley de Participación que van a trabajar con una dispensa salarial. Si trabajan más horas, los ingresos aumentan.

⁶ Fuente: *Diario De Telegraaf*, enero 2018

⁷ Fuente: *Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo*, enero 2018

La Secretaria de Estado Van Ark, junto con ayuntamientos, empleadores, consejos de clientes, sindicatos y otras partes involucradas, han diseñado un plan para el suplemento salarial que garantice estos ingresos mínimos, según ha informado al Parlamento.

Creo que es importante que muchas personas puedan acceder al trabajo," dice Van Ark ", así que me gustaría que aumentaran las oportunidades de empleo para las personas con una discapacidad. La gente también debe notar en el monedero que tienen un trabajo y tener más desahogo económico que con una prestación de ayuda social. Además el trabajo crea un sentimiento de autoestima e independencia".

En el acuerdo de coalición, se pactó reemplazar el subsidio de los costes salariales en la Ley de Participación por dispensación salarial. Van Ark ha escuchado las preocupaciones sobre cómo podría ser la nueva regulación y ha decidido llegar a un acuerdo con las siguientes condiciones generales previas:

Los ingresos de las personas que van a trabajar con un suplemento salarial deben ser más altos que lo que recibirían por la prestación social sin trabajar. Las personas que trabajan más horas también tienen que avanzar. Van Ark cita que las personas con una discapacidad ocupacional se complementan a un nivel del salario mínimo por hora trabajada.

El esquema debe ser simple para que los empleadores implementen y se conecten con las reglamentaciones con las que ya tienen que trabajar. Después de todo, los empleadores son los que crean los puestos de trabajo. En este momento los empleadores trabajan con la dispensación salarial para las personas que reciben un complemento desde la Wajong (Ley de Jóvenes discapacitados) y con los subsidios salariales para las personas que trabajan incluidas en la Ley de Participación. La falta de ambigüedad de los reglamentos para los empleadores aumenta la probabilidad de que acepten y contraten personas con una discapacidad ocupacional y así proporcionen más empleo a estos grupos.

Con los medios económicos que se han previsto, los municipios pueden ayudar a más personas a encontrar un trabajo. La nueva regulación con exención salarial se aplicará a los nuevos contratos de trabajo. Nada cambia para las relaciones laborales existentes.

REINO UNIDO

INCUMPLIMIENTO DE REINO UNIDO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha hecho público un informe de seguimiento sobre sanidad, seguridad social y protección social en los 33 estados miembros de la Carta Social Europea. El estudio ha revelado 175 incumplimientos (36%), 228 situaciones de conformidad (47%) y 83 casos (17%) en las que el Comité no contaba con suficiente información para pronunciarse sobre los mismos. En particular se han examinado los siguientes derechos en el periodo que abarca desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015:

- Seguridad y salud en el trabajo (art.3)
- Protección de la salud (art.11)
- Seguridad Social (art.12)
- Asistencia social y médica (art.13)
- Servicios de bienestar social (art.14)
- Protección social de las personas mayores (art. 23)
- Protección contra la pobreza y exclusión social (art.30)

En lo referente a Reino Unido, se ha concluido que incumple sus obligaciones en lo referente a los arts. 3.1 y 12.1; el Comité no cuenta con suficiente información en lo relativo al art. 13.1 y cumple con los restantes.

Art. 3.1

El Comité ha constatado que la situación en Reino Unido no es conforme con el art. 3.1 de la Carta debido a que los trabajadores por cuenta propia y los empleados domésticos no están cubiertos por la legislación de seguridad y salud laboral.

Según el informe enviado por Reino Unido, los empleados domésticos, entendiendo trabajo doméstico como el realizado dentro de una casa privada regido por una relación laboral y que incluye ocupaciones tales como limpiadores, jardineros, secretarias o cocineros, no están cubiertos por la legislación de seguridad y salud. Además, el informe británico especifica que no sería proporcionado o práctico ampliar la normativa penal de seguridad y salud, incluidas inspecciones, a las familias privadas que contratan trabajadores domésticos ya que impondría cargas desproporcionadas y podría afectar a la privacidad.

En cuanto al trabajo autónomo, Reino Unido ha señalado que la legislación de seguridad y salud para los trabajadores por cuenta propia cambió el 1

de octubre de 2015 y no será de aplicación a los autónomos si su actividad profesional no supone un riesgo para la seguridad y salud de terceros. Sin embargo, se incluyen actividades específicas en las que se impone una obligación especial a los autónomos de cumplir con dicha normativa si existe alto riesgo de siniestralidad o morbilidad así como si su trabajo puede suponer un riesgo a terceros.

El Comité recuerda que a efectos del art. 3.2 de la Carta, todos los trabajadores, incluidos los autónomos, deben estar cubiertos por la legislación de seguridad y salud en el trabajo ya que todos están expuestos normalmente a los mismos riesgos.

Art. 12.1

El Comité concluye que la situación en Reino Unido no es conforme al art. 12.1 de la Carta de 1961 debido a que la cuantía de las siguientes prestaciones es insuficiente:

- Prestación por enfermedad (Statutory Sick Pay, SSP).
- Prestación por incapacidad (Employment Support Allowance, ESA).
- Prestaciones por incapacidad de larga duración.
- Prestaciones por desempleo.

SSP/ ESA de corta duración

SSP: prestación abonada por el empresario al trabajador que se encuentra incapacitado para trabajar, siempre que perciba un salario de al menos 112 libras/semana, a partir del cuarto día de la baja y durante un máximo de 28 semanas. En 2015, la cuantía a recibir era de 88,45 libras semanales (120 euros).

ESA: aquellos que no reúnan los requisitos para percibir el SSP o hayan agotado el periodo máximo de percepción del mismo tendrán derecho a la ESA. Hay dos tipos: contributiva y no contributiva.

Contributiva: haber abonado un mínimo de 26 semanas de contribuciones sociales en los dos últimos años fiscales. Plazo máximo de percepción de un año si está incluido en el grupo de actividad relacionada con el trabajo.

No contributiva: en base al nivel de ingresos y sin límite de tiempo de percepción.

La cuantía de la ESA varía en función de las circunstancias:

En 2015, durante las primeras 13 semanas se perciben 57,90 libras semanales (82 euros) -los menores de 25- y 73,10 libras semanales (103

euros), los mayores de 25. A partir de la 14ª semana, las cuantías son de 102,15 libras/semana (144 euros) para los del grupo de actividad relacionada con el trabajo y de 109,30 libras/semana (154 euros) si está en el grupo de apoyo. Además, los beneficiarios de esta prestación pueden solicitar otros subsidios (*Personal Independent Payment, Housing Benefit, Child Tax Credit y Child Benefit*).

El Comité ha determinado que dichas cuantías económicas (SSP y ESA) son inferiores al 40% de la media de ingresos (174,50 euros/semana).

ESA de larga duración y Crédito Universal

Desde 2011 los perceptores de la prestación por incapacidad empezaron a percibir la ESA y a partir de 2013, con la introducción del crédito universal, la ESA continuará como una prestación contributiva pasando la no contributiva al Crédito universal.

A pesar de los cambios, en 2015 la cuantía básica de la ESA de larga duración era de 105,35 libras/semana (143 euros), incrementándose en caso de discapacidad media o severa en 15,75 libras/semana (22 euros) o 61,85 libras/semana (84 euros), respectivamente.

En base a estas cantidades, el Comité determina que las prestaciones por incapacidad de larga duración son insuficientes porque no alcanzan el 40% de la media de ingresos.

Prestación por desempleo

Contributiva: para su acceso se requiere un mínimo de 50 semanas de contribuciones sociales en los dos últimos años, de los cuales al menos 26 semanas deben ser abonadas en uno de los años, además se exige que los beneficiarios estén disponibles para trabajar y busquen activamente empleo al menos 35 horas/semana, en caso de no cumplir dicho requisito el perceptor podrá ser sancionado.

En 2015, la cuantía ascendía a 57,90 libras/semana (882 euros) para menores de 25 años y a 73,10 libras/semana (103 euros) para los mayores de 25.

El Comité señala que la prestación por desempleo se encuentra por debajo del 40% de la media de ingresos. Además, señala que las cuantías de la ESA y prestación por desempleo contributivas así como el SSP son demasiado bajas para cumplir con los requerimientos de la Convención de la OIT nº 102.



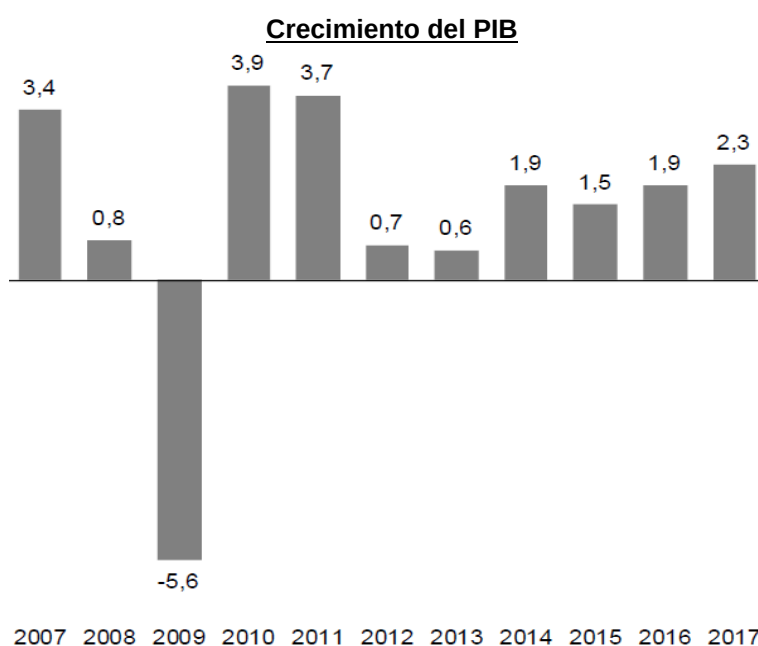
MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL DURANTE EL AÑO 2017

Durante el 2017 la coyuntura económica en Alemania mantuvo la senda de crecimiento. Según estimaciones del Banco Federal alemán, a lo largo del año el PIB creció un 2,3%, después de que aumentara en 2016 un 1,9% y en 2015 un 1,7%.



Las exportaciones se beneficiaron del impulso de la economía internacional y las importaciones crecieron en igual medida por lo que la contribución del saldo comercial al crecimiento del PIB solamente fue moderado. El principal impulso para el crecimiento procedió del consumo público y privado.

Las cifras publicadas por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo durante el año 2017 fueron las siguientes:

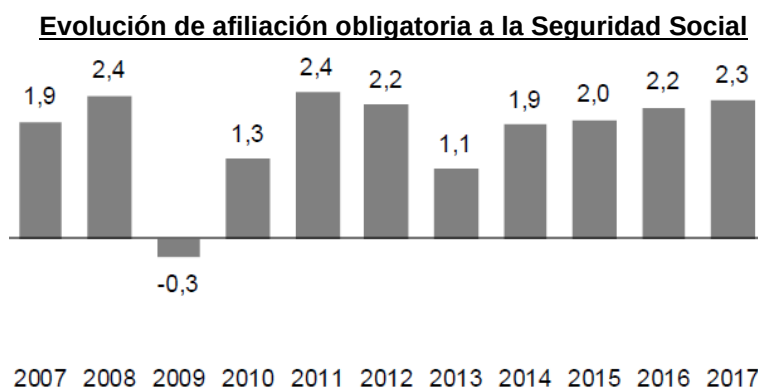
Ocupación y empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social

La ocupación y el empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social alemana continuaron registrando un notorio crecimiento. De acuerdo con los datos provisionales facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en promedio anual

unas 638.000 personas (+1,5%), alcanzando los 44.276.000 ocupados, la cifra más alta desde la reunificación de Alemania (2016: +569.000; +1,3%).

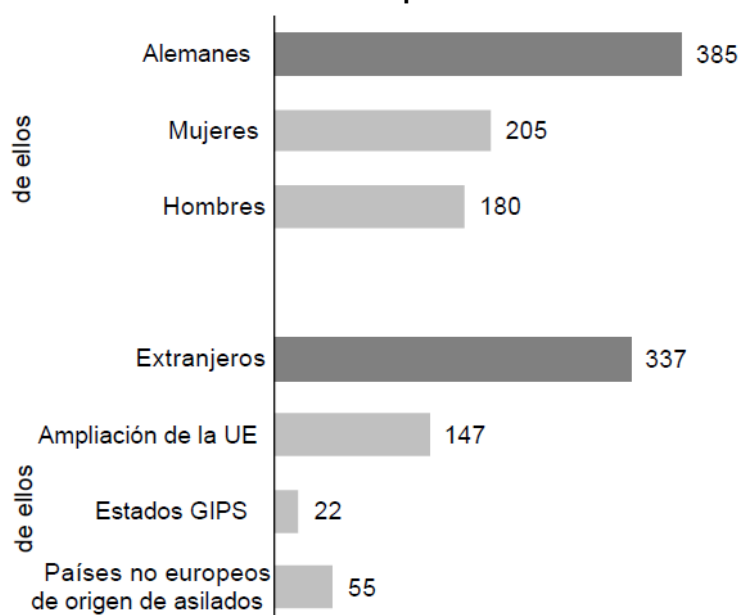


Al igual que en años anteriores, la **afiliación obligatoria a la Seguridad Social** registró un mayor aumento que la ocupación mientras que las otras modalidades de ocupación, por ej. mini-empleos o autónomos, siguieron descendiendo. En junio de 2017 había unas 32.164.000 personas afiliadas obligatoriamente, es decir 722.000 o 2,3% más que hace un año (2016: 672.000; +2,2%). La fuerte coyuntura económica explica solo en parte este aumento; otros factores, como el cambio del modelo productivo con una creciente importancia del sector servicios, una alta rigidez del mercado laboral y la migración adquirieron mayor importancia en la ocupación y condujeron a una estable tendencia al alta. Este aumento se percibe tanto en el empleo con jornada completa (junio: 23,22 millones; +349.00 en comparación interanual; + 1,5%) como en el de jornada parcial (8,94 millones; +374.000; +4,4%).



En 2017 siguió aumentando el porcentaje de personas con un empleo sujeto a cotización a la Seguridad Social y con jornada parcial al situarse en el 27,8% (2016: 27,3%; 2007: 19,0%; 1997: 13,3%). Los afiliados a la Seguridad Social representan con el 72,6% el mayor grupo de ocupados (2016: 72,1%; 2007: 67,1%; 1997: 71,9%). Siguió descendiendo la cifra de autónomos con un promedio anual de 26.000 (-0,6%), situándose en 4,31 millones. Con ello, el 9,7% de la población ocupada desempeñaba una actividad por cuenta propia (2016: 9,9%; 2007: 11,2%; 1997: 10,3%).

Afiliación por colectivos
Junio de 2017 - Variación en comparación interanual en miles



También cayó la cifra de trabajadores con un miniempleo. Unas 4,80 millones de personas desempeñaban en junio de 2017 un miniempleo, 63.000 menos (-1,3%) que hace un año (2016: -37.000; -0,8%). Este colectivo representa el 10,8 de todas las personas ocupadas (2016: 11,1%; 2007: 12,4%).

En junio de 2017 aumentó asimismo la cifra de personas pluriempleadas. 2,70 millones de personas, además de tener un trabajo regular de afiliación obligatoria a la Seguridad Social, estaban mini-empleadas, 112.000 o un 4,3% más en comparación interanual. El 8,4% de los afiliados a la Seguridad Social tienen además un miniempleo (2016: 8,2%; 2007: 6,4%)

Unas 232.000 personas se beneficiaron de las medidas de fomento para el empleo, 14.000 o un 6% más que el año anterior. Especialmente aumentó el fomento de la ocupación por cuenta ajena en el primer mercado laboral (+10.000 a 105.000), en especial la inserción laboral de desempleados de larga duración (+6.000) y de ayuda a la inserción (+3.000). Por el contrario, descendió el fomento del trabajo por cuenta propia (-2000 a 27.000).

[Jornada laboral y jornada reducida](#)

Según estimaciones del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), la jornada laboral per cápita de los trabajadores por

cuenta ajena se cifró en 1.290 horas (+0,2%) y de los autónomos 1.938 horas (+1,0%)

Oferta y demanda de empleo

Durante el 2017 fueron notificados a la Agencia Federal de Empleo un promedio de 731.000 puestos de trabajo vacantes, 75.000 o un 12% más en comparación interanual. El 93% de ellos fueron ocupados inmediatamente. La mayoría de las ofertas se registraron en los sectores de transporte, logística, ventas, industrial del metal, ingeniería mecánica y automotriz, técnica energética y electrónica, así como en el sistema de salud. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, destacó por un crecimiento casi constante, alcanzando su punto más álgido a finales de año con los 256 puntos. Con ello superó en 31 puntos el nivel alcanzado el año anterior.

A pesar del aumento de la demanda de mano de obra, no se puede hablar de una falta general de personal cualificado. No obstante se muestra una rigidez general y congestión en algunas profesiones técnicas, en la construcción así como en las profesiones del sistema de salud y dependencia.

Oferta de especialistas

De acuerdo a las estimaciones del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), la oferta de especialistas aumentó en 2017 debido a tres factores: la evolución demográfica, el comportamiento laboral y la inmigración. Si se tiene en cuenta únicamente el factor demográfico, el potencial de la mano de obra habría retrocedido en 300.000 personas, ya que la población activa va envejeciendo y el número de personas mayores que van abandonando el mercado laboral es más elevado que el de jóvenes que entran en el mismo.

Este retroceso de la oferta de profesionales ocasionado por la evolución demográfica se ha visto compensado, por un lado, por una creciente tendencia a la integración laboral por parte de las mujeres y las personas mayores y, por otro, por un incremento de la inmigración, sobre todo procedente del oeste y del sur de Europa, así como de los peticionarios de protección internacional. El efecto del comportamiento laboral se estima en 470.000 personas adicionales dispuestas a integrarse en el mercado laboral, y el efecto migratorio en casi 400.000 personas activas adicionales. De este modo, el potencial neto de la población activa aumentó frente a 2016 en aproximadamente 570.000 personas a unas 45.050.000.

Desempleo y subempleo

El desempleo y el subempleo se redujeron en promedio anual y el riesgo de pasar de una situación activa al desempleo descendió a un bajo nivel; al mismo tiempo aumentó la posibilidad de abandonar una situación de desempleo al poder acceder a un puesto de trabajo.

Durante el 2017, un promedio de unas 2.533.000 personas estaban registradas como paradas, con ello, se redujo la cifra en 158.000 en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió un 0,4% situándose en el 5,7%.

El **subempleo**, que comprende además de a los parados a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, se cifró en promedio de 3.517.000 persona, unas 60.000 o un 2% menos en comparación interanual.

El hecho de que el desempleo descendiera en promedio anual mucho más que el subempleo se debe principalmente a la ampliación de las medidas de activación del mercado laboral, especialmente las dirigidas a refugiados y solicitantes de asilo. Especialmente registraron un fuerte aumento los cursos de idiomas y cursos de integración que ofrece la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF).

La evolución del desempleo y el subempleo se ha visto influido en gran medida por la migración de refugiados. De este modo, el paro registrado de ciudadanos procedentes de los 8 principales de origen de refugiados aumentó se cifró en 192.000 aumentando un promedio de 43.000 personas o un 29% y el subempleo (sin jornada reducida) creció a 426.000, y con ello un 52% o en 145.000 personas.

El seguro de desempleo y el seguro básico asistencial

De los 2.533.000 desempleados, un promedio de 845.000 personas (34%) estaban registrados en el ámbito del seguro contributivo de desempleo regulado por el Código Social III, y 1.677.000 (66%) en el ámbito del seguro no contributivo de desempleo regulado por el Código Social II.

Se observa una notoria diferencia entre extranjeros y nacionales al aumentar el desempleo entre extranjeros un 4% o unos 26.000 y caer un 9% el número de ciudadanos alemanes en situación de desempleo (-185.000). La cifra total fue de 655.000 extranjeros y 1.871.0000

alemanes. El aumento del desempleo entre extranjeros se atribuye principalmente a la inmigración de refugiados. En este colectivo, cuya cifra de desempleo se eleva a 192.000, se registró un aumento del 29% o de 43.000 personas. Su integración tardará varios años debido a la falta de conocimientos del idioma alemán y de una cualificación formal.

No obstante, por razones estructurales es mayor la tasa de desempleo entre extranjeros con un 14,6% en relación con la población activa que la de los alemanes con un 4,7%. Ambos cuotas han descendido en comparación interanual 0,5 y 0,7 puntos porcentuales respectivamente.

En cuanto a una diferenciación de género se observa que tanto la cuota de desempleo en hombres como en mujeres registró un descenso idéntico del 6%, siendo la cifra total de mujeres desempleadas del 1.135.000 y de hombres 1.398.000. La tasa de desempleo entre las mujeres fue con el 5,4% (-0,4 puntos porcentuales) menor que la de los hombres que registraron una cuota de paro del 5.9% (-0,5 puntos).

Desempleo por grupos de personas, 2017

Variación interanual, en %		En relación con la población activa, en %	
alemanes	-9,0	alemanes	4,7
extranjeros	4,1	extranjeros	14,6
hombres	-5,7	hombres	5,9
mujeres	-6,1	mujeres	5,4
≥15 y <25 años	-4,3	≥15 y <25 años	5,1
≥25 y <55 años	-6,4	≥25 y <55 años	5,9
≥55	-4,7	≥55 años	6,3
Personas con seria discapacidad	-4,8		
sin F.P.	-8,4	sin F.P.	18,7
Con una F.P. Dual o en centro de formación	-9,6	Con una F.P. Dual o en centro de formación	3,8
Formación universitaria	-2,5	Formación universitaria	2,5

El desempleo descendió entre todos los grupos de población. Entre las personas menores de 25 años descendió un 4% en comparación interanual, siendo la cifra total de 231.000. En relación con la población activa, se registró una tasa de desempleo del 5,1% (+0,2 puntos porcentuales). El promedio de personas de entre 25 y 55 años de edad en situación de desempleo se elevó a 1.773.000, reduciéndose con ello la tasa un 6,4% en comparación interanual. La tasa de desempleo de este colectivo fue del 5,9% (-0,4 puntos) en relación con la población activa. También descendió la tasa de desempleo entre las personas mayores de 55 años un 5%. Con una cifra de 529.000 se registró una tasa de

desempleo del 6,3% en relación con la población activa (-0,5 puntos porcentuales). Unas 162.000 personas con una discapacidad severa estaban desempleados, un 5% menos en comparación interanual. La cifra de personas con discapacidad severa en relación con la cifra total de desempleados se mantuvo casi invariable con el 6%.

Al considerar los distintos grupos de población, se observa una diferente evolución del desempleo. Un importante descenso se registró en el colectivo con un título de F.P., tanto dual como en centros de formación, al registrarse una cifra de desempleo de 1.095.000 (-7%). También la cifra de desempleados sin formación profesional experimentó un descenso similar con 1.232.000 (-6%). Por el contrario, la cifra de desempleo entre las personas con un título universitario permaneció prácticamente estable en 206.000. Esta evolución se atribuye principalmente al aumento de la situación de desempleo entre los extranjeros con título universitario. De todos los desempleados, el 43% disponían de una formación profesional, ya fuera dual o realizada exclusivamente en centro de formación, el 8% una formación universitaria. El 49% de los desempleados no habían completado su formación profesional. Cuanto menor es la cualificación, mayor es el riesgo de caer en situación de desempleo. La tasa de paro de las personas sin F.P. (18,7%; -1,3 puntos porcentuales) fue cinco veces mayor que la de las personas con una F.P. (3,8%, -0,3 puntos). La tasa más baja se registró entre las personas con formación universitaria (2,5%; -0,1 puntos).

En cuanto a las altas y bajas en la cifra de desempleo a lo largo del año, 7.554.000 personas fueron registradas como desempleadas en las agencias de empleo o *jobcenter*; al mismo tiempo unas 7.737.000 personas dejaron de estar en situación de desempleo; con ellos disminuyeron los registro de alta y baja en 150.000 (2 puntos) y 80.000 (1 punto) respectivamente.

Protección social en caso de desempleo

La cifra de personas que perciben la prestación contributiva por desempleo (Código Social III - prestación por desempleo) o la prestación para los desempleados de larga duración (Código Social II - prestación por desempleo no contributiva) se elevó en promedio anual a 5.027.000.

Unas 745.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo, 42.000 menos que en 2016 (-5%). En esta valoración no se incluye el concepto de prestación por desempleo para la formación continuada. De ellos, 641.000 (86%) estaban en paro y unos 104.000 no se les clasifica en este grupo por, por ejemplo aplicárseles las normas especiales para personas mayores, están incapacitados para el trabajo por

enfermedad o encontrarse realizando participando en medias para su inserción laboral.

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 4.365.000 personas. Tras el descenso registrado en 2016 volvió a ascender ligeramente en 2017 en 53.000 personas (+1%), aunque este aumento fue originado principalmente por los solicitantes de protección internacional. Una gran parte de los perceptores de esta prestación no están registrados en el paro, lo que se debe a que estas personas trabajan, cuidan de sus hijos pequeños o de familiares o están realizando una formación.

Desempleo y prestaciones ¹⁾

Cifras en miles, 2017 (comparación con 2016)

	<u>2017</u>	<u>2016</u>	<u>valor</u> <u>absoluto</u>	<u>en</u> <u>%</u>
Perceptores de prestación ²⁾	5.027	5.015	-13	0,2
De estos:				
prestación contributiva por desempleo	745	787	-42	-5,3
prestación no contributiva por desempleo ³⁾	4.365	4.312	53	-1,2

1) Datos estimados en 2017

2) Perceptores de la prestación contributiva y no contributiva por desempleo, deducidas las personas que perciben ambas prestaciones al mismo tiempo

3) Personas que pueden trabajar y con derecho a percibir la prestación

Fuente: Agencia Federal de Empleo

En 3.265.000 hogares en situación de necesidad vivieron 6.067.000 personas con derecho a percibir la prestación; aproximadamente el 75% de ellos (4.365.000) estaba en edad laboral y el resto (1.702.000) no tenían edad laboral.

Uno de cada diez hogares percibió en 2017 protección social destinada a demandantes de empleo, manteniéndose la cuota de ayuda a comunidades de necesidad prácticamente al mismo nivel de 2016. En promedio anual de septiembre de 2016 a agosto de 2017, una comunidad de necesidad compuesta por 1,9 personas percibió la cantidad de 931 euros de prestación básica. Si se descuentan las cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones únicas, una comunidad de necesidad percibió por término medio 773 euros. Las prestaciones económicas

totales varían considerablemente según el tipo de hogar, oscilando entre 751 euros para hogares unipersonales y 1.450 para las parejas con uno o más hijos.

Balance del mercado de formación profesional

La situación del mercado de formación profesional se mantuvo en el curso 2016/17 estadísticamente estable al permanecer equilibradas la cifra de solicitantes y la cifra de vacantes para realizar una FP. No obstante, resultó difícil alcanzar un equilibrio en el mercado de formación debido a las discrepancias surgidas por motivos de cualificación, profesión y región. El balance realizado a finales de septiembre de 2017 dio como resultado que seguían sin ocuparse más plazas vacantes de formación profesional que en el curso anterior. Al mismo tiempo también se situó por encima del nivel del año anterior la cifra de solicitantes que no encontraron una plaza de formación profesional.

De octubre de 2016 a septiembre de 2017 se notificaron a la Agencia Federal de Empleo y a los *jobcenter* 549.800 puestos de formación profesional, lo que representa un 0.5% más que en el periodo anterior (+2.800). De ellas, el 95% (521.900) fueron notificadas por empresas y el 5% (27.900) fuera del ámbito empresarial. Los puestos de formación en empresas aumentaron ligeramente un 1% (+4.100), mientras que las segundas descendieron.

En el periodo analizado, 547.800 solicitantes recibieron asesoramiento de las agencias de empleo y los *jobcenter* en su búsqueda de un puesto de formación profesional. No se registró un cambio sustancial respecto al año anterior (+100; 0%). Hubo *länder* que registraron un aumento (Hamburgo, Schleswig-Holstein, Bremen) como un descenso (Sarre, Sajonia-Anhalt y Berlín). Desde hace unos años aumenta la cifra de solicitantes de un puesto de formación profesional que disponen de un certificado que les permite el acceso directo a la Universidad. En 2017 se elevó el porcentaje al 25% de todos los solicitantes.

Hasta el 30 de septiembre de 2017 se habían firmado 523.300 nuevos contratos de formación, un ligero incremento de 3.000 o un 1%. De ellos, 507.400 o el 97% eran financiados por empresas, es decir 4.600 más que hace un año (+1%). Por el contrario descendió hasta 15.900 la cifra de contratos de formación financiados con fondos públicos, es decir 1.700 menos (-10%) que hace un año. En diez *länder* aumentó la cifra de contratos en comparación interanual, como por ejemplo en Sajonia (+5%) o Turingia (+3%), mientras que en los otros seis esta cifra cayó (Sajonia-Anhalt: -6%), Berlín (-2%) y Baviera (-1%).

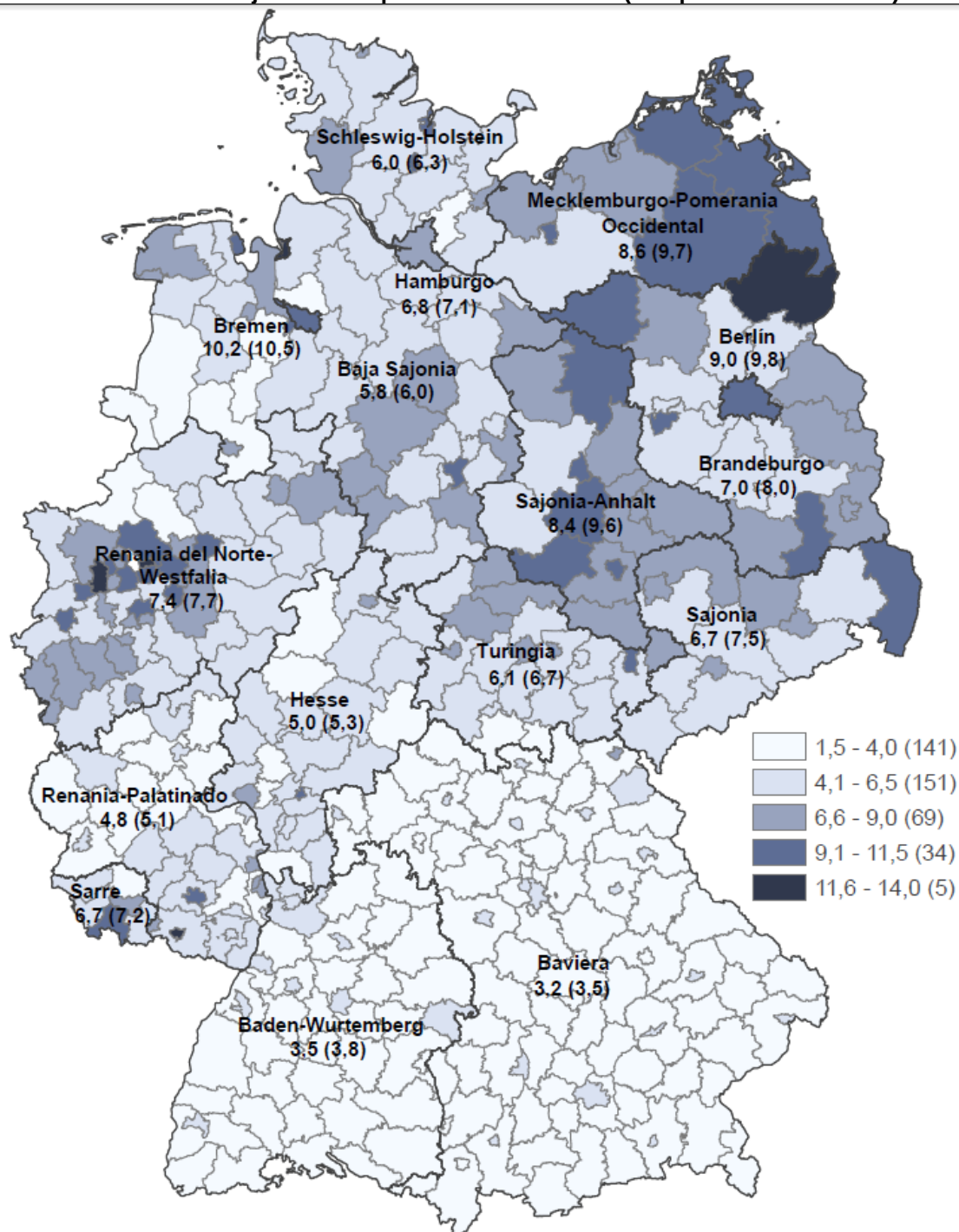
Si se analiza la situación regional se observa que en el sur de Alemania, en Sarre y en Hamburgo así como en los *länder* del este Turingia y

Mecklemburgo-Pomerania occidental se registraron mucha más plazas de formación que solicitantes. Por el contrario, faltaron puestos de formación principalmente en Berlín, Renania del Norte-Westfalia y Hesse. Aunque también en Sajonia, Schleswig-Holstein, Baja Sajonia y Bremen se registró una ratio superior de 110 solicitantes por cada 100 puestos de formación profesional financiados por empresas. La ratio entre solicitantes y puestos se mantuvo equilibrado en Brandeburgo, Sajonia-Anhalt y Renania –Palatinado.

Faltaron solicitantes para realizar una formación profesional especialmente en las profesiones de la gastronomía y hostelería, así como en las profesiones de oficios en la alimentación, en técnica ortopédica y de rehabilitación, así como en la construcción. Por el contrario la cifra de puestos de formación notificados no superó a la cifra de solicitantes en los campos profesionales de la administración y oficina, técnica automotriz, informática o asistencia profesional médica y dental, entre otros.

La cifra de puestos de formación que a fecha 30 de septiembre permanecían vacantes se situó con 48.900 por encima del año anterior (+5.500; +13%), frente a 23.700 solicitantes que no encontraron un puesto de formación adecuado. A esa fecha había en total 80.200 solicitantes que buscaban un puesto de formación, es decir 400 menos en comparación interanual (-0,5%).

**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS EN 2017,
sobre el conjunto de la población activa total (comparación interanual)**



AÑO 2017	Año					Variación en Comparación interanual	
	2013	2014	2015	2016	2017	Valor absoluto	%
	1	2	3	4	5	6	7
POBLACION OCUPADA							
Ocupados (promedio mensual)	42.319.000	42.672.000	43.069.000	43.638.000	44.276.000	...	...
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social ²⁾	29.615.680	30.174.505	30.771.297	31.443.318	32.164.973	721.655	2,3
DESEMPLEO REGISTRADO							
- promedio anual	2.950.338	2.898.388	2.794.664	2.690.975	2.532.837	-158.137	- 5,9
Según el Código Civil, Volumen III	969.619	933.224	858.610	821.824	855.431	33.607	4,1
Según el Código Civil, Volumen II	1.980.718	1.965.164	1.936.055	1.869.151	1.677.406	-191.745	- 10,3
De ellos.: hombres	1.597.105	1.565.074	1.517.211	1.482.720	1.398.108	-84.612	- 5,7
mujeres	1.353.232	1.333.314	1.277.452	1.208.251	1.134.724	-73.527	- 6,1
≥15 y <25 años	276.278	258.301	238.547	241.168	230.694	-10.474	- 4,3
≥55	572.974	584.085	573.886	555.116	529.002	-26.115	- 4,7
extranjeros	504.470	529.511	563.447	629.356	655.249	25.893	4,1
alemanes	2.441.465	2.364.655	2.226.377	2.055.908	1.870.996	-184.912	- 9,0
Sin formación profesional	1.283.856	1.303.259	1.293.851	1.262.817	1.156.545	-106.273	- 8,4
Con FP (dual o en centros de formación)	1.358.693	1.326.858	1.239.871	1.137.176	1.027.592	-109.584	- 9,6
Formación universitaria	191.108	202.642	202.737	198.452	193.520	-4.932	- 2,5
Personas con discapacidad	178.632	181.110	178.809	170.508	162.373	-8.135	- 4,8
CUOTA DE DESEMPLEO							
- en relación con la población activa	6,9	6,7	6,4	6,1	5,7	.	.
hombres	7,0	6,8	6,6	6,4	5,9	.	.
mujeres	6,7	6,6	6,2	5,8	5,4	.	.
≥15 y <25 años	6,0	5,7	5,3	5,3	5,1	.	.
≥55	8,1	7,9	7,3	6,8	6,3	.	.
extranjeros	14,4	14,3	14,6	15,3	14,6	.	.
alemanes	6,2	6,0	5,6	5,2	4,7	.	.
Sin formación profesional	.	.	20,3	20,0	18,7	.	.
Con FP (dual o en centros de formación)	.	.	4,5	4,2	3,8	.	.
Formación universitaria	.	.	2,7	2,6	2,5	.	.
- en relación con la población activa por cuenta ajena	7,7	7,5	7,1	6,8	6,3	.	.
SUBEMPLEO^{3) 4)}							
Desempleo en sentido amplio	3.901.310	3.802.614	3.631.334	3.577.264	3.517.352	-59.912	- 1,7
Subempleo en sentido estricto	8,9	8,6	8,2	8,0	7,8	.	.
PERCEPTORES DE PRESTACIONES							
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I) ⁴⁾	915.073	887.801	833.837	786.644	744.623	-42.021	- 5,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados trab.) ⁵⁾	4.389.820	4.354.239	4.327.206	4.311.782	4.365.162	53.379	1,2
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar) ⁵⁾	1.549.413	1.580.481	1.602.487	1.613.451	1.701.803	88.352	5,5
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral ⁶⁾	8,2	8,1	8,0	7,9	8,0	.	.
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS⁷⁾							
- Nuevas vacantes desde inicios de año	1.947.428	2.021.705	2.162.359	2.307.968	2.397.146	89.178	3,9
- Vacantes suprimidas durante el año	1.940.146	1.958.585	2.061.599	2.234.434	2.288.595	54.161	2,4
- Promedio anual de vacantes	456.975	490.310	568.743	655.490	730.551	75.061	11,5
De cobertura inmediata ⁸⁾	381.239	412.502	493.313	578.687	653.916	75.229	13,0
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL							
- TOTAL	858.145	830.065	809.375	868.376	894.478	26.102	3,0
De ellos: Activación y reinserción profesional	161.555	162.563	167.649	207.743	216.882	9.139	4,4
Orientación y formación profesional	195.796	185.321	180.749	190.507	193.091	2.584	1,4
Formación continua	155.497	161.328	166.428	167.908	169.336	1.428	0,9
Inicio de una ocupación	111.969	112.895	117.035	123.876	132.361	8.485	6,8
Medidas especiales para personas con discapacidad	72.659	70.464	69.244	68.902	68.276	-626	- 0,9
Medidas de creación de empleo	146.423	124.364	95.529	94.692	99.829	5.138	5,4
Otros tipos de fomento	14.244	13.130	12.740	14.750	14.704	-46	- 0,3

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN ENERO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de enero de 2018 había 513.244 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 7.949 personas en base intermensual y un descenso de 34.518 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en 10,0 %, lo que supone una variación en términos intermensuales de 0,2% y un descenso del 0,7 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de enero hubo 402.118 ciudadanos belgas, 50.482 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.645 españoles) y 60.644 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 6,3 % en el mes de diciembre de 2017.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JANVIER 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	112.776	112.531	1.238	48.366	273.673	+5.263	-19.549
Femmes	96.251	99.809	1.154	43.511	239.571	+2.686	-14.969
Total	209.027	212.340	2.392	91.877	513.244	+7.949	-34.518
- 1 m.	+6.261	+902	-3	+786	+7.949		
- 12 m.	-13.228	-17.078	-312	-4.212	-34.518		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.966	23.024	211	5.424	52.414	+898	-5.018
Femmes	15.962	18.876	167	4.376	39.214	+383	-4.333
Total	39.928	41.900	378	9.800	91.628	+1.281	-9.351
- 1 m.	+1.469	-376	-13	+188	+1.281		
- 12 m.	-3.888	-4.471	-64	-992	-9.351		

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

Hommes	36.254	44.738	427	23.476	104.468	+1.115	-5.047
Femmes	29.057	37.245	433	20.609	86.911	+512	-1.792
Total	65.311	81.983	860	44.085	191.379	+1.627	-6.839
- 1 m.	+843	+527	-1	+257	+1.627		
- 12 m.	-1.985	-3.978	-78	-876	-6.839		

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

Hommes	7.348	16.767	102	2.675	26.790	-242	-475
Femmes	5.298	14.221	90	2.538	22.057	-419	-331
Total	12.646	30.988	192	5.213	48.847	-661	-806
- 1 m.	+125	-844	-8	+58	-661		
- 12 m.	-1.339	+1.091	-24	-558	-806		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: JANVIER 2018 -						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	212.727	24.382	189.391	19.550	402.118	43.932
Autriche	28	2	50	2	78	4
Bulgarie	1.481	79	1.763	89	3.244	168
Chypre	9	0	10	0	19	0
République Tchèque	224	16	205	10	429	26
Allemagne	615	32	696	34	1.311	66
Danemark	31	3	26	0	57	3
Espagne	2.745	109	1.900	105	4.645	214
Estonie	5	0	24	1	29	1
Finlande	22	1	49	2	71	3
France	4.183	272	4.896	334	9.079	606
Grande Bretagne	415	10	289	15	704	25
Grèce	503	10	428	11	931	21
Croatie	67	5	70	2	137	7
Hongrie	145	9	185	2	330	11
Irlande	52	4	46	3	98	7
Italie	5.976	157	4.140	178	10.116	335
Lituanie	34	3	106	3	140	6
Luxembourg	78	11	78	5	156	16
Lettonie	23	0	59	1	82	1
Malte	8	0	3	0	11	0
Pays-Bas	3.893	181	3.849	142	7.742	323
Pologne	1.556	68	1.557	79	3.113	147
Portugal	1.453	85	1.164	67	2.617	152
Roumanie	1.734	118	2.413	200	4.147	318
Slovaquie	544	28	512	29	1.056	57
Slovénie	14	1	24	1	38	2
Suède	50	2	52	0	102	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	25888	1206	24594	1315	50482	2521
TOTAL U.E.	238615	25588	213985	20865	452600	46453
Suisse	34	2	52	2	86	4
Congo (Rép. démocratique)	1.787	79	2.304	112	4.091	191
Algérie	1.289	23	555	24	1.844	47
Maroc	6.810	155	4.263	219	11.073	374
Macédoine	401	19	301	23	702	42
Norvège	22	1	24	0	46	1
Serbie + Monténégro	526	30	411	38	937	68
Tunisie	626	12	296	9	922	21
Turquie	2.324	54	1.464	61	3.788	115
Réfugiés et apatrides	2.344	144	1.394	90	3.738	234
Autres nationalités hors U.E.	18.895	683	14.522	614	33.417	1.297
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	35.058	1.202	25.586	1.192	60.644	2.394
TOTAL ETRANGERS	60.946	2.408	50.180	2.507	111.126	4.915
TOTAL GENERAL	273.673	26.790	239.571	22.057	513.244	48.847



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/01/2018	513.244	91.628	421.616			
31/12/2017	505.295	90.347	414.948	6,3	8,7	7,3
30/11/2017	505.273	93.103	412.170	6,7	8,7	7,3
31/10/2017	521.210	101.062	420.148	6,9	8,8	7,4
30/09/2017	532.444	107.331	425.113	7,1	8,9	7,5
31/08/2017	550.989	106.650	444.339	7,3	9,1	7,6
31/07/2017	544.643	99.934	444.709	7,3	9,1	7,7
31/06/2017	502.267	80.685	421.582	7,2	9,1	7,7
31/05/2017	504.017	81.720	422.297	7,3	9,3	7,8
30/04/2017	517.998	87.021	430.977	7,4	9,3	7,8
31/03/2017	529.753	91.994	437.759	7,6	9,5	8
28/02/2017	563.529	102.909	460.620	7,7	9,5	8
31/01/2017	547.762	100.979	446.783	7,5	9,6	8,1
31/12/2016	539.042	99.126	439.916	7,2	9,6	8,2

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN ENERO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 200.000 puestos de trabajo en enero, alcanzando 88 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un aumento de 108.000 desempleados que no hace variar la tasa de desempleo que se mantiene en su nivel más bajo desde 2000 (4,1%).*
- *La población activa creció fuertemente (600.000), pero la tasa de actividad continúa en el 62,7%, cerca de sus mínimos históricos.*
- *Los salarios crecieron nueve centavos de dólar y registran un aumento interanual del 2,9%.*

Datos generales y metodología

DATOS GENERALES

Según publicó el día 2 de febrero el Departamento de Trabajo, en el mes enero el mercado laboral registró un crecimiento de 200.000 empleos. El dato se superó las expectativas, ya que los analistas habían estimado en 185.000 empleos. El informe también incorpora cambios de la serie estadística de 2017 de la encuesta de nóminas empresariales, debido a la actualización de los puntos de referencia y a un recuento más completo de los empleos en nóminas, y de la encuesta de viviendas para la actualización de controles estadísticos de la población. Los cambios implican que los datos de enero no sean directamente comparables con los del mes anterior. El informe también recoge una revisión a la baja (-36.000) del dato de creación de empleo de noviembre, y una al alza (+12.000) del de diciembre.

La tasa de desempleo se mantuvo en el 4,1% en enero, permaneciendo en su nivel más bajo desde diciembre de 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido siete décimas de punto, desde el 4,8% de enero de 2017. En cifras, el número de desempleados creció en enero en 108.000, situándose en un total de 6.684.000. El dato interanual de parados ha descendido en 958.000, ya que en enero de 2017 se situaba en 7.642.000.

La cifra de activos en enero fue de 161.115.000, tras registrar un aumento de más de 600.000 personas. En enero de 2017 el dato se situaba en 159.718.000. La tasa de actividad se mantuvo sin variación en el 62,7%, cerca de sus mínimos históricos.

METODOLOGÍA

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

Así, según la encuesta de viviendas, menos valorada por los analistas por ser más inestable, en enero se crearon 409.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de enero el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 94.000 trabajadores con respecto a la cifra de diciembre, situándose en 1.421.000. El registro refleja un descenso interanual de 404.000 personas. El 21,5% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36,3% durante al menos 15 semanas. El número de desempleados entre cinco y catorce semanas descendió en 51.000, mientras que se registraron aumentos en las cifras de parados durante menos de 5 semanas (+45.000), y en la de desempleados entre 15 y 26 semanas (+99.000).

Aproximadamente 1,65 millones de personas (30.000 más que en diciembre) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de diciembre por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 451.000 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 8,2 por ciento, dato que refleja un aumento de una décima de punto con

respecto al mes de diciembre y un descenso interanual de 1,2 puntos porcentuales.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas indica que en enero se crearon en total 200.000 puestos de trabajo, de los cuales 196.000 correspondieron al sector privado. Por cuarto mes consecutivo el sector industrial continuó creando empleos a buen ritmo (+15.000). Por su parte, la construcción volvió a acelerar su ritmo de creación de empleos al realizar 36.000 contrataciones.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se generaron en la hostelería (+31.000), la sanidad (+18.000), y en la venta minorista (+15.000), sin que se registraran contracciones de importancia.

En el sector público se crearon 4.000 empleos netos, con crecimiento en las administraciones estatales y en la federal, y descenso en las locales (condados y municipios) .

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO DE POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor incremento (0,9%) se registró entre los trabajadores de raza negra, subiendo su tasa de desempleo al 7,7%, seguido del aumento del 0,3% de los menores de 20 años, cuya tasa sube al 13,9%. Se registraron también sendos incrementos de una décima de punto en las tasas de los varones adultos y de los trabajadores de origen hispano, cuyas tasas generales crecen respectivamente al 3,9% y al 5,0%. Hubo dos descensos, uno del 0,2% que benefició a los trabajadores de raza blanca, cuya tasa baja al 3,5%, y el otro de una décima de punto entre las mujeres adultas, cuya tasa baja al 3,6%.

En el desglose según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que se produjo un fuerte descenso del 0,9% en la tasa de los trabajadores que no finalizaron la enseñanza secundaria, bajando su tasa al 5,4%. El otro descenso, del 0,2%, recayó sobre los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, descendiendo su tasa de desempleo al 3,4%. El único incremento fue del 0,3% y se registró entre los trabajadores que tras los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, creciendo su tasa de desempleo al 4,5%. No se produjeron variaciones en la tasa de los trabajadores que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado), que se mantiene en el 2,1%.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de diciembre que el número de puestos de trabajo aumentó en 10 estados, descendió en tres y se mantuvo estable en el resto de los estados y en el Distrito Federal de Columbia. El mayor número de empleos creados se registró en California (52.000), seguido de Florida (27.000) y Oregón, mientras que el descenso más relevante tuvo lugar en Maryland (-20.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en seis estados y en el Distrito Federal, subió en un estados y se mantuvo sin cambios en el los otros 43. Solamente dos estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro del 6% o superior. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país con el 7,3%, mientras que el 2% de Hawai es la más baja.

En términos interanuales, las tasas de paro han descendido en 25 estados y sólo han subido en dos, mientras que el número de empleos creció en 25 estados y se mantuvo sin cambios en el resto y en el Distrito Federal. Los estados con mayor creación de empleos fueron California (343.000), Texas (307.000) y Florida (214.000).

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.321.688 durante la semana que terminó el 13 de enero, con una tasa de percepción de prestaciones del 34,73%.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se contrajo dos décimas de hora, descendiendo a 34,3 horas. En el sector industrial la jornada media semanal también se contrajo dos décimas, bajando a 40,6 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión bajó un décima, situándose en 33,6 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en nueve centavos de dólar en enero, subiendo a 26,74 dólares, y ha crecido 75 céntimos en los últimos doce meses. Sin embargo, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en enero solamente tres centavos de dólar, situándose en 22,34 dólares por hora.

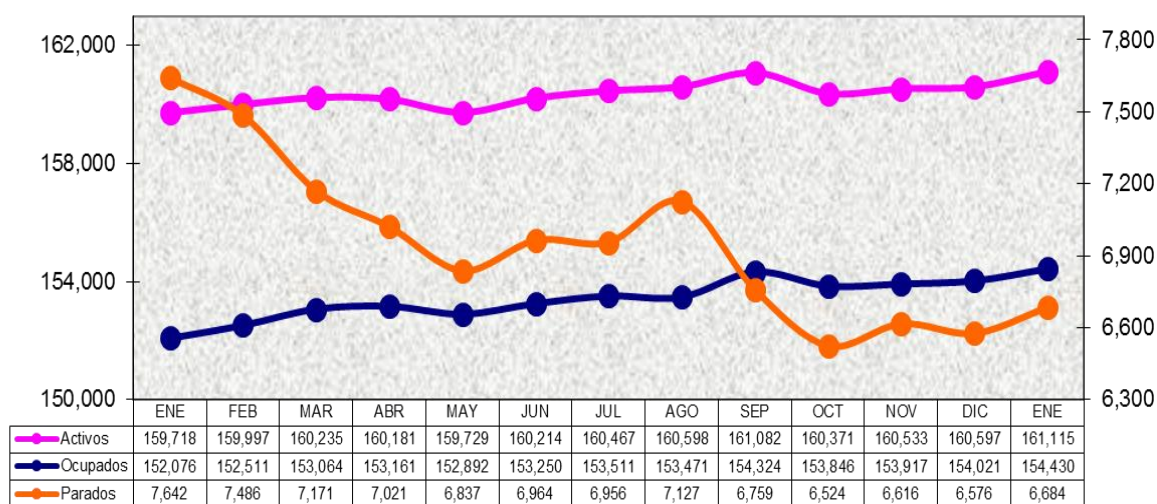
Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran como positivas, especialmente tras el decepcionante informe de diciembre. El mercado laboral se encuentra muy próximo al pleno empleo, pero la tasa de paro podría seguir descendiendo hasta situarse a lo largo de 2018 en el 3,5%, espoleando el comienzo de un periodo de crecimiento de la inflación.

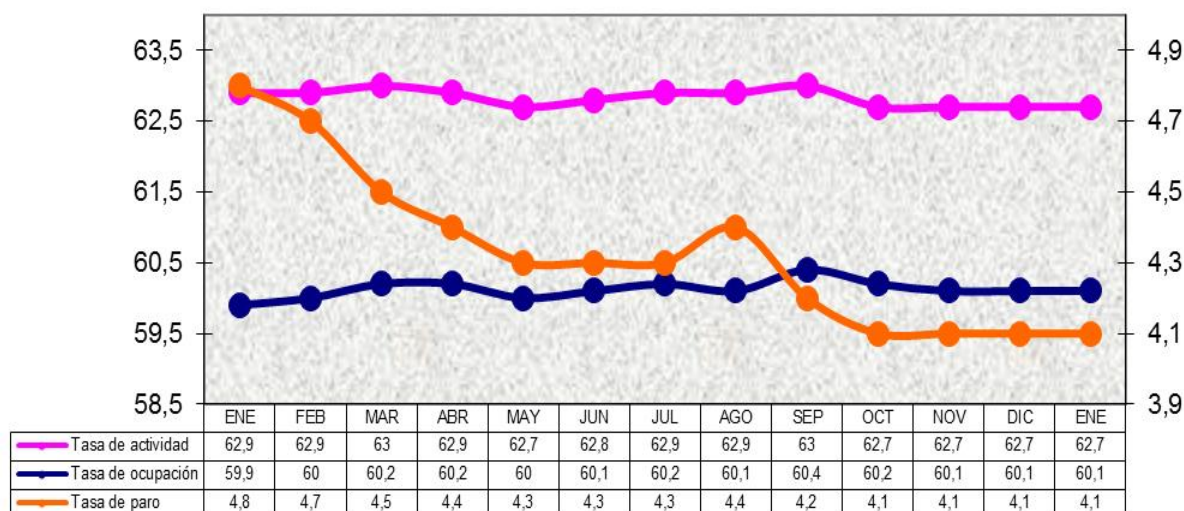
La mejor noticia del informe es que el crecimiento de los salarios no sólo es el más rápido desde la recesión, sino que casi la mitad del mismo se produce en los sectores de salarios más bajos, algo que no había sucedido desde el principio de la última recesión.

Se considera que debido a que la economía se basa cada vez más en los conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, está comenzando un periodo en el que sólo la rápida integración de la tecnología puede suplir la escasez de trabajadores con cualificados para evitar obstáculos a la producción de bienes y servicios.

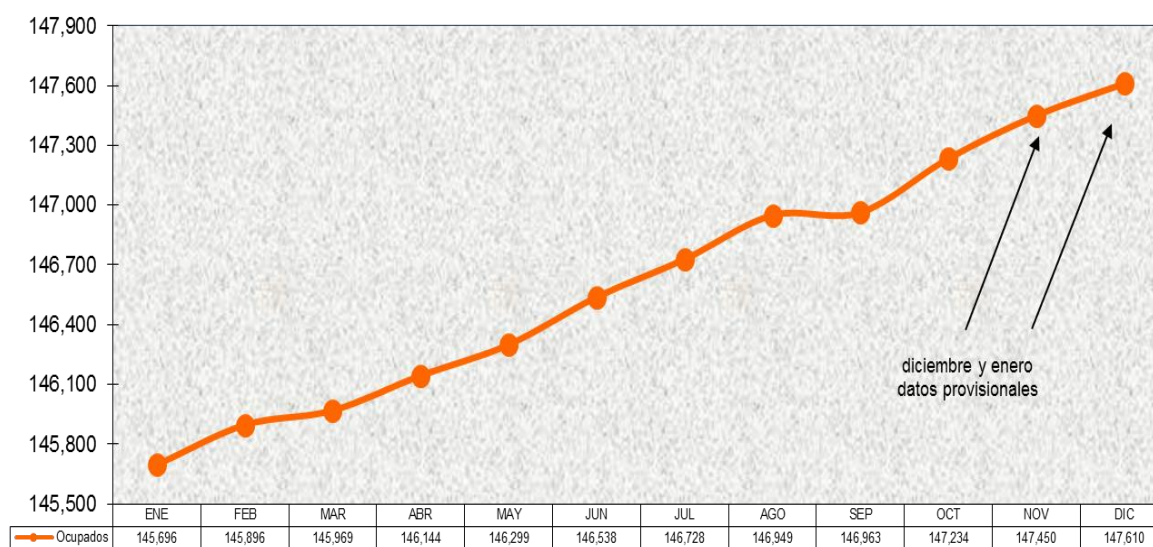
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Enero 2017 - Enero 2018
 (Datos EPA)



Tasas (%)
Empleo y desempleo Estados Unidos
Enero 2017 - Enero 2018



Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Enero 2017 - Enero 2018
(Datos Encuesta Empresas)



FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Los decretos-ley del 22 de septiembre 2017 instituyen una reforma sin precedentes del derecho laboral. Las nuevas reglas conciernen tanto a la negociación colectiva, a las instancias representativas del personal -con la creación de una instancia única-, como a la ruptura del contrato de trabajo, a la salud en el trabajo o incluso a determinados tipos de contrato o de formas de empleo (CDD, CDI de obra, teletrabajo, etc.).

Para poder entender estos retos y las consecuencias prácticas de los nuevos textos, la revista *Liaisons Sociales* ⁸ha editado un número especial, redactado en colaboración con *Liaisons Sociales Quotidien*.

Negociación colectiva e IRP

El papel preponderante del acuerdo de empresa en relación con el acuerdo de sector se afirma claramente, y se facilita la negociación en las pequeñas empresas. La legitimidad de los acuerdos de empresa se refuerza con la generalización de la regla mayoritaria para el 1º de mayo de 2018.

Se crea una nueva instancia representativa del personal: el comité social y económico (CSE) que debe reemplazar a los delegados de personal, al comité de empresa y al CHSCT, lo más tarde el 1 de enero de 2020.

Además, las empresas pueden instituir un consejo de empresa por acuerdo, que además de ejercer las misiones del CSE, con competencia para negociar y concluir los acuerdos de empresa o de establecimiento.

Ruptura del contrato de trabajo

La obligación de justificación del despido que recae en el empleador se flexibiliza, pudiendo determinarse los motivos expuestos en la carta de despido después de la notificación de la misma al asalariado. Además los modelos de carta de despido serán adoptados por decreto y los plazos de prescripción de las oposiciones a los despidos serán armonizados. Medida emblemática de la reforma del Código de trabajo (en adelante CdT), se impone al juez un baremo de indemnización en caso de despido sin causa real y seria. Con el fin de garantizar los planes de salidas voluntarias que se no beneficiaban de marco legal, se crea un proceso llamado de «ruptura convencional colectiva». Éste permite organizar, por acuerdo colectivo, rupturas amistosas. Por otra parte, el motivo de un despido económico, en una empresa que pertenezca a un grupo, tiene que valorarse a nivel nacional y se simplifica la obligación de reclasificación.

⁸ *Liaisons Sociales*. Les Thématiques, N° 54.

Salud en el trabajo

La cuenta personal de prevención de la penosidad queda suprimida y se reemplaza por la cuenta profesional de prevención, cuyo campo se reduce, ya que sólo tiene en cuenta seis factores de riesgo frente a los diez que consideraba anteriormente. Las reglas relativas a la obligación de negociar sobre prevención de los trabajos penosos se gestionarán a partir del 1 de enero de 2019. Por fin, el marco de las reclasificaciones por inaptitud queda clarificado.

Contratos y formas particulares de trabajo

Con el fin de facilitar el teletrabajo, este puede ser establecido mediante un acuerdo de empresa o, en su defecto, a través aplicación de un estatuto de empresa. En lo que toca a los contratos de duración determinada y a los contratos temporales («interim»), un acuerdo amplio de sector puede fijar su duración total, el número máximo de renovaciones posibles, así como el plazo de carencia entre los contratos. Este mismo tipo de acuerdo puede definir los motivos de recurso a los CDI de obras públicas o de operación

Hacia la ratificación de los decretos leyes

La mayoría de las medidas previstas por los decretos leyes entraron en vigor el 23 de septiembre de 2017, o sea al día siguiente de su publicación en el Diario oficial o lo serán, si necesitan decretos de aplicación, al día siguiente de la publicación de los mismos. El proyecto de ley de ratificación fue adoptado por la Asamblea nacional en primera lectura el 28 de noviembre 2017. Los diputados propusieron modificar o completar varias disposiciones de los decretos leyes. El texto se volverá a examinar en el Senado en enero de 2018, para su adopción definitiva en el primer trimestre del año. Liaisons Sociales volverá sobre estas modificaciones en las próximas publicaciones.

Dos nuevos decretos leyes

Con el fin de corregir algunos errores de forma y algunas ambigüedades de los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017, un nuevo decreto ley (llamado «decreto ley escoba») se ha publicado en el Diario oficial el 21 de diciembre de 2017.

En la actualidad, se ha hecho llegar a los interlocutores sociales un proyecto, para su examen por la comisión nacional de la negociación colectiva y la ruptura de contrato de trabajo. Este texto añade ciertas disposiciones de fondo en relación con el CSE, la negociación colectiva y la ruptura del contrato de trabajo.

En el marco de este número, se señalan las principales modificaciones previstas. Finalmente, Muriel Penicaud, ministra de Trabajo, anunció, a finales de noviembre de 2017, que un decreto ley sobre trabajadores desplazados estaba programado para 2018, a continuación de la revisión de la directiva europea sobre el tema.

La publicación especial, y de carácter monográfico, presenta la siguiente estructura:

1. Negociación colectiva
 - A. Prioridad del acuerdo de empresa
 - B. Nuevos acuerdos "de competitividad"
 - C. Celebración de acuerdos sin delegado sindical
 - D. Refuerzo de la legitimidad de los acuerdos
 - E. Negociaciones obligatorias
 - F. Extensión y ampliación de los acuerdos de rama
2. Instituciones representativas del personal
 - A. Fusión de las instituciones representativas del personal
 - B. Instauración del Comité social y económico
 - C. Composición y estatuto
 - D. Funcionamiento
 - E. Instauración de comisiones en el CSE
 - F. Recursos del CSE
 - G. Peritaje
 - H. Atribuciones del CSE
 - I. Consejo de empresa
3. Ruptura del contrato
 - A. Procedimiento y motivación del despido
 - B. Indemnización del despido sin causa real y seria
 - C. Despido por razones económicas
 - D. Rupturas amistosas por acuerdo colectivo
 - E. Transferencia de empresa
4. Salud en el trabajo
 - A. Prevención del esfuerzo en el trabajo
 - B. Ineptitud en el trabajo
5. Contratos y formas particulares de trabajo
 - A. Trabajo a domicilio
 - B. CDD, trabajo temporal y CDI de obra
 - C. Préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro

En esta primera «entrega» se inicia la reproducción del primer capítulo: la negociación colectiva.

La negociación colectiva

Entre los cinco decretos leyes del 22 de septiembre de 2017, dos se refieren a la negociación colectiva. El decreto ley nº 2017-1385 regula el refuerzo de la negociación colectiva, mientras que el decreto ley nº 2017-

1388 contiene distintas medidas relativas al marco de la negociación colectiva. La primacía del acuerdo de empresa sobre el acuerdo de rama se convierte en la regla. Por otra parte, se facilita la negociación en las empresas con menos de 50 asalariados, y los acuerdos también quedan mejor «asegurados» ante el riesgo del recurso a la jurisdicción contenciosa.

La decreto ley nº 2017-1385 traduce la voluntad del Gobierno de afirmar el lugar preponderante del acuerdo de empresa con relación a las otras normas del derecho del trabajo, siguiendo los pasos de la ley de Trabajo del 8 de agosto de 2016 (L. nº 2016-1088, DO de 9 de agosto) que había afirmado esta primacía en cuanto al tiempo de trabajo.

Además, facilita la celebración de acuerdos colectivos en las empresas con menos de cincuenta asalariados y refuerza la legitimidad de los acuerdos. Por otra parte, se unifican los regímenes jurídicos de varios tipos de acuerdos de empresa que pasan a tener preponderancia sobre los contratos de trabajo.

La decreto ley nº 2017-1388, de amplitud más modesta, adapta los dispositivos de extensión y ampliación de los acuerdos de rama.

Excepto disposición contraria, estas medidas han entrado en vigor el 24 de septiembre de 2017, al día siguiente de la publicación de las resoluciones en el Diario oficial, o serán aplicables, en el caso de aquéllas que requieran decretos de aplicación, inmediatamente después de la fecha de publicación de estos decretos. Sin embargo, mientras el Parlamento no hubiera adoptado la ley que ratificaba los decretos leyes, estas disposiciones tan sólo tenían un valor reglamentario y no legislativo.

NOTA. Salvo indicación en contraria, el término «acuerdo de rama» designa los convenios y acuerdos colectivos de rama, los acuerdos profesionales y los acuerdos inter-ramas (CdT, nuevo artículo L. 2232-5, párrafo 2). Del mismo modo, el término «acuerdo de empresa» designa los convenios y acuerdos colectivos de empresa o establecimiento (CdT, nuevo artículo L. 2232-11, párrafo 2).

Prioridad a los acuerdos de empresa

Misiones del sector

El artículo 1º del decreto ley nº 2017-1385 vuelve a definir las misiones del sector. Este tiene por misiones (CdT, artículo L. 2232-5-1 nuevo):

- definir el empleo y las condiciones de trabajo de los asalariados, así como las garantías que les son aplicables en los temas definidos en los artículos L. 2253-1 (sobre primacía del acuerdo de rama) y L. 2253-2 (sobre posibilidad de bloqueo por acuerdo de sector) del CdT bajo los términos previstos en dichos artículos

- regular la competencia entre las empresas bajo su ámbito de aplicación.

NOTA: Quedan suprimidas por los artículos 1 y 14 del decreto ley nº 2017-1385 la obligación para los sindicatos y organizaciones profesionales representativas en los sectores profesionales de iniciar una negociación sobre la definición de la orden dentro de un plazo de dos años desde la promulgación de la ley de trabajo, definiendo el orden público convencional aplicable en su sector (CdT, artículo L. 2232-5-1 nuevo; L. nº 2016-1088 de 8 agosto de 2016, artículo 24, VI et VII derogados).

Articulación entre acuerdo de empresa y acuerdo de sector

El decreto ley nº 2017-1385 vuelve a definir la articulación de los acuerdos de sector y de empresa en tres bloques. El primero corresponde a aquél en que el acuerdo de rama prevalece imperativamente, el segundo a aquél donde este tiene prioridad si se indica expresamente, el tercero a aquél en el que prevalece el acuerdo de empresa.

NOTA. Estas disposiciones relativas a los tres bloques solo se refieren a la articulación entre acuerdos de sector y acuerdos de empresa o establecimiento. Según el proyecto de decreto ley para corregir algunos errores o inexactitudes en las decretos leyes de 22 de septiembre de 2017, llamado proyecto «escoba», presentado el 8 de diciembre de 2017 ante la Comisión Nacional de negociación colectiva (CNNC), los acuerdos relativos a un ámbito territorial o profesional más amplio que el acuerdo de empresa reunirían las mismas reglas que los acuerdos de rama con respecto a la articulación con los acuerdos de empresa o institución.

♦ Bloque nº 1: primacía del acuerdo de rama,

El primer bloque consiste en materias para las que el acuerdo de rama prevalece imperativamente sobre el acuerdo de empresa concluido anterior o posteriormente a la fecha de entrada en vigor del acuerdo de Rama (CdT, artículo L. 2253-1 nuevo).

Materias concernidas

- Salarios mínimos.
- Clasificaciones.
- La puesta en común de los fondos del sistema paritario.
- La puesta en común de los fondos para la formación profesional.
- Las garantías colectivas para la protección social complementaria a la que se refiere el artículo L. 912-1 del Código de Seguridad Social.
- Diversas medidas relativas a la duración de la obra, a la repartición y la gestión de horarios
 - La duración de trabajo equivalente a la duración legal para ciertos trabajos y ocupaciones (CdT, artículo L. 3121-14).

- El número mínimo de horas que conduce a la calificación de trabajador nocturno en un período de referencia (CdT, artículo L. 3122-16).
- El periodo de referencia (con un tope de 3 años) en caso de organización del tiempo de trabajo en un periodo superior a la semana (CdT. artículo L 3121-44, 1º).

NOTA. Según el proyecto de decreto ley «escoba» referido, la prerrogativa del acuerdo sectorial consistiría a autorizar un periodo de referencia superior a un año, lo que prevé el artículo L 312-44 1º, sin fijar este periodo.

- Para los trabajadores a tiempo parcial, la duración mínima del trabajo (CdT, artículo L 3123-19 párrafo 1) la tasa de mejora de horas extraordinarias (CdT, artículo L 3123-21) y las modalidades de aumento temporal de la duración del trabajo previsto por cláusula adicional al contrato de trabajo (CdT, artículo L 3123-22).
- Diversas medidas relativas a los contratos de duración determinada y a los contratos de trabajo temporales:
 - Duración (CdT, artículos L. 1242-8 y L. 1251-12, nuevos).
 - Número de posibles renovaciones (CdT, artículo L. 1243-13 y artículo L. 1251-35 nuevo).
 - Modalidades de cálculo del plazo de carencia en caso de contratos sucesivos en un mismo puesto de trabajo (CdT, artículos 1244-3 y L. 1251-36 nuevos).
- Medidas relativas al CDI de obras de construcción u operaciones (CdT, artículos L. 1223-8 y L. 1223-9, nuevos). Las condiciones de uso deben ser fijadas por un acuerdo de rama extendido o, en su defecto, por un acuerdo de uso en la profesión (CdT, artículo L. 1223-8, nuevo). En caso de acuerdo, el artículo L. 1223-9 fija su contenido obligatorio (ver capítulo 5).
- Igualdad profesional entre mujeres y hombres.
- Condiciones y períodos de renovación del período de prueba a que se refiere el artículo L. 1221-21 del CdT.
- Las modalidades de transferencia convencional de contratos de trabajo entre dos empresas cuando no se cumplan las condiciones de aplicación del artículo L. 1224-1 del CdT.
- Casos de puesta a disposición de un empleado temporal en una empresa usuaria mencionados en los apartados 1º y 2º del artículo L. 1251-7 del CdT. Se trata de una puesta a disposición con el fin de fomentar la contratación de desempleados con problemas sociales y profesionales específicos y proporcionar un complemento de formación profesional para el empleado.
- La remuneración mínima del asalariado, así como la cuantía correspondiente a la indemnización para aportar a un negocio, mencionado en los artículos L. 1254-2 y L. 1254-9 del CdT.

Anteriormente a los decretos ley, y desde la «ley de trabajo» de 8 de agosto de 2016, el antiguo artículo L. 2253-3 «sacralizaba» la negociación de rama en seis materias:

- 1) Salarios mínimos.
- 2) Clasificaciones.
- 3) Garantías colectivas en materia de protección social complementaria contempladas en el artículo L. 912-1 del Código de Seguridad Social.
- 4) Prevención de los trabajos penosos.
Esta materia es ahora parte del bloque Nº 2 (Facultad de bloquear el acuerdo de la industria; ver más abajo).
- 5) Igualdad profesional entre mujeres y hombre.
- 6) Puesta en común de fondos para la formación profesional.

En estos asuntos, un convenio o acuerdo de empresa no podían incluir cláusulas de inaplicación de los acuerdos y convenios de rama o acuerdos profesionales o interprofesionales (CdT, artículo L. 2253-3 antiguo). Los términos de la convención de rama eran prioritarios, aunque la derogación por acuerdo de empresa fuese más o menos favorable.

La lista actual de materias del bloque nº 1 recoge estos seis temas con la excepción de la prevención de los trabajos penosos y añade disposiciones que dan prioridad a la rama sobre el acuerdo de empresa, que ya existían pero estaban dispersos en el CdT.

Son realmente nuevas en la competencia de la rama las siguientes materias:

- La puesta en común de los fondos de financiación del sistema paritario.
- Las medidas relativas a los CDD y al contrato de trabajo temporal, temas que no estaban abiertos a la negociación antes del decreto ley nº 2017-1385 de 22 de septiembre 2017.
- Las medidas relativas al CDI de la construcción, que ya existían en el Código de trabajo (CdT, artículo L. 1236-8 antiguo) pero cuyo plan se concretiza y enmarca por el decreto ley.
- Las condiciones de cesión convencional de contratos de trabajo.

Aplicación del acuerdo de empresa

A modo de excepción, el acuerdo de empresa firmado antes o después de la fecha de entrada en vigor del acuerdo de rama puede aplicarse ahora en estas cuestiones del bloque nº 1, si éste ofrece «garantías al menos equivalentes» para los empleados (CdT, artículo L. 2253-1 nuevo).

La expresión «garantías al menos equivalentes» sustituye a la redacción «disposiciones más favorables a los empleados» que caracterizó la base de beneficio aplicable entre acuerdos de empresa y convenios sectoriales (CdT, artículo L. 2253-1 antiguo). Según la jurisprudencia relacionada con el principio de trato más favorable, cuando dos convenios colectivos eran aplicables, los beneficios «con el mismo objeto o la misma causa» no podían acumularse, solo se podía acordar el más favorable de los mismos. El balance debe, por tanto, hacerse entre beneficios «teniendo el mismo objeto o la misma causa».

En el nuevo dispositivo, ¿qué regla de comparación se aplicará para asegurarse de que las garantías son «al menos equivalentes»? El informe del Presidente de la república del decreto ley nº 2017-1385 especifica que esta equivalencia se valora «por campo», sabiendo que este informe utiliza el término «campo» como sinónimo de «materias» que componen el bloque nº 1. En este caso, la comparación se llevaría a cabo por materias en un amplio conjunto de disposiciones, lo que disminuiría las posibilidades de acumulación de los beneficios resultantes del acuerdo de rama y del acuerdo de empresa.

♦ **Bloque nº 2: Facultad de bloqueo para el acuerdo de rama**

Principio.

El segundo bloque de materias en las que el sector profesional tiene la capacidad de dar prioridad a sus disposiciones frente a las de los acuerdos de empresa concluidos posteriormente a veces se denomina «condiciones de bloqueo».

Cuando el acuerdo de rama lo indica expresamente, el acuerdo de empresa concluido posteriormente no puede incluir disposiciones diferentes de las aplicables según el convenio de rama, a menos que el acuerdo de empresa prevea «garantías al menos equivalentes» para los empleados (CdT, artículo L. 2253-2 nuevo).

NOTA. El bloqueo por la rama sólo concierne a los acuerdos de empresa concluidos posteriormente a los acuerdos de rama.

Materias afectadas

Las materias afectadas son:

- La prevención de los efectos de exposición a factores de riesgos laborales enumerados en el artículo L. 4161-1 del CdT (antiguamente: prevención de trabajos penosos que se establecen en el bloque Nº 1).

- La integración profesional y mantenimiento en el empleo de trabajadores discapacitados;
- Diversas modalidades de los representantes sindicales: los efectivos a partir de los cuales pueden ser designados, su número y la valoración de sus antecedentes sindicales;
- Las primas para trabajos peligrosos o insalubres.

Cláusulas imperativas anteriores

Anteriormente a la entrada en vigor de los decretos ley de 22 de septiembre de 2017, el artículo L. 2253-3 del CdT (párrafo 2) introducido por la ley n.º 2004-391 de 4 de mayo de 2004 ya permitía que los acuerdos de rama incluyeran estas «cláusulas de bloqueo» prohibiendo la derogación por acuerdo de empresa para las áreas que no formaran parte de los seis temas «consagrados» por dicha ley (CdT, artículo L. ex 2253-3 antiguo).

Además, el artículo 45 de esta ley de 4 de mayo de 2004 señalaba que el valor jerárquico otorgado por los firmantes de los convenios y acuerdos celebrados antes de su entrada en vigor seguía siendo oponible a los acuerdos de rango inferior. El resultado fue que un acuerdo colectivo de empresa, aunque fuese concluido después de la entrada en vigor de la ley de 4 de mayo de 2004, no podría, con cláusulas menos favorables, derogar un acuerdo colectivo de nivel superior concluido anteriormente a esa fecha, a no ser que los firmantes de este convenio lo hubieran decidido de otra forma. La «ley de Trabajo» ya había rechazado la aplicación de esta disposición a los acuerdos relativos a la duración de trabajo, el descanso y los permisos (Ley 2016-1088, artículo 8, XIV). Pero para otras materias esta obligación de los acuerdos de rama anteriores a la ley de 4 de mayo de 2004, subsistía.

El artículo 16 del decreto ley nº 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, resuelve estas cláusulas de acuerdos de rama imperativos. Dispone que en las otras materias del artículo L. 2253-2 nuevo, para las que las cláusulas de bloqueo quedan autorizadas, las cláusulas imperativas anteriores (según una cláusula de bloqueo anterior o del artículo 45 de la ley de 4 de mayo de 2004) solo podrán seguir produciendo efectos si una cláusula adicional al acuerdo de rama confirmando su alcance se concluye antes del 1 de enero de 2019. Se indica que las estipulaciones confirmando estas cláusulas se aplican a los acuerdos de rama extendidos.

En ausencia de tal cláusula adicional, estas cláusulas caducarán el 1 de enero de 2019, y el acuerdo de rama perderá su primacía frente al acuerdo de empresa.

Por otra parte, el artículo 45 de la ley de 4 de mayo de 2004 se abrogó (decreto ley nº 2017-1385, artículo 16, III).

La posibilidad de supervivencia de las antiguas cláusulas de bloqueo queda por lo tanto limitada a los acuerdos de rama extendidos y a los sectores relativos al actual bloque nº 2, cuando esas cláusulas podían ser competencia de un campo mucho más amplio. Una cláusula de bloqueo anterior al decreto ley, relativa a unos de los temas del actual bloque nº 3 (primacía del acuerdo de empresa) deja de surtir efectos a partir del 1 de enero de 2018 (decreto ley nº 2017-1385, artículo 16, IV).

♦ **Bloque nº 3: primacía del acuerdo de empresa**

Materias interesadas

El perímetro del tercer bloque se define por sustracción. Todas las materias que no competan a los bloques 1 y 2 constituyen el bloque 3: en este campo muy amplio, las estipulaciones del convenio de empresa concluido anteriormente o posteriormente a la fecha de entrada en vigor del acuerdo de rama, prevalecen sobre las de mismo objeto ya previstas por el convenio de rama. En ausencia de acuerdo de empresa, el convenio de rama se aplica (CdT, artículo. L. 2253-3 nuevo).

Esta primacía del acuerdo de empresa es efectiva el 1 de enero de 2018: en esta fecha, las cláusulas de los acuerdos de rama, cualquiera que sea su fecha de conclusión, dejarán de producir sus efectos en relación con los acuerdos de empresa (decreto ley nº 2017-1385, artículo 16 IV).

NOTA. En materia de tiempo de trabajo, de reposo y de ausencias, la primacía del acuerdo de empresa sobre el acuerdo de rama era casi sistemática desde la «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016 (ley nº 2016-1088) con el uso recurrente de la fórmula «un acuerdo de empresa o de establecimiento o, en su defecto, de rama».

Estipulaciones con el mismo objeto

Sin embargo, la prevalencia del acuerdo de empresa se aplica a las estipulaciones «con mismo objeto» CdT, artículo L. 2253-3 nuevo). A priori pues, para las materias del bloque nº 3, siempre es posible acumular las ventajas del acuerdo de empresa con las ventajas del acuerdo de rama, siempre y cuando no tengan el mismo objeto.

NOTA. En su informe al presidente de la República relativo al decreto ley nº 2017-1385, el Gobierno ilustra el impacto de este principio de primacía del acuerdo de empresa en relación con las estipulaciones del acuerdo de rama, con el ejemplo de las primas: «si unos asalariados, a través de sus delegados sindicales o sus representantes electos, prefieren beneficiarse

de las primas para la innovación, o para el cuidado de niños, en vez de las primas de antigüedad (previstas por la rama), ello ya será posible». Parece difícil, sin embargo, considerar que los diferentes tipos de prima tengan un mismo objeto y que la primacía del acuerdo de empresa se aplicaría en este ejemplo.

Nuevos acuerdos “de competitividad”

Un régimen único de acuerdos colectivos que prioriza el contrato de trabajo

Supresión de cuatro dispositivos anteriores

Como resultado de la aplicación del artículo 3 del decreto ley nº 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, puesto en marcha por la «ley de Trabajo», de 8 de agosto de 2016 (ley nº 2016-1088, artículo 22; CdT, artículo L. 2254-2 antiguo) los acuerdos para preservar o crear empleo (APDE) son reemplazados por un nuevo tipo de acuerdos colectivos que responden a las necesidades derivadas del funcionamiento de la empresa o para preservar o crear empleo (CdT, artículo L.2254-2 nuevo).

Este nuevo tipo de acuerdo reemplaza igualmente a los acuerdos de conservación de empleo (CdT, artículos L. 5125-1 a L. 5125-7 antiguos) y de movilidad interna (CdT, artículos L. 2242-17 a artículo L. 2242-19 antiguos).

Estos nuevos acuerdos tienen igualmente la vocación de reemplazar a los acuerdos de reducción de tiempo de trabajo, al derogar el artículo 3 del decreto ley los dos artículos L.1222-7 y L.1222-8 del CdT que adaptaban las consecuencias de la modificación del contrato en caso de acuerdo de reducción del tiempo de trabajo. El artículo L. 1222-7 disponía que la única disminución del número de horas estipulada en el contrato de trabajo por aplicar un acuerdo de reducción de la duración del trabajo no constituía una modificación del contrato de trabajo. El artículo L. 1222-8 del CdT indicaba que cuando uno o más asalariados rechazaban una modificación de su contrato de trabajo, fruto de la aplicación de un acuerdo de reducción de la duración del trabajo, su despido ya no tenía una razón económica. Estaba sujeto a las disposiciones relativas a la ruptura del contrato de trabajo por motivo personal.

El decreto ley unifica así cuatro dispositivos convencionales preexistentes, simplifica el recurso y armoniza las consecuencias del rechazo del acuerdo por parte del asalariado (Informe al presidente de la República, referido).

Objeto del acuerdo

Este nuevo tipo de acuerdo de empresa puede así (CdT, artículo L. 2254-2 nuevo):

- Adaptar la duración del trabajo, sus modalidades de organización y de reparto.
- Adaptar la remuneración, respetando el Smic y los salarios mínimos convencionales.
Por su parte los acuerdos para preservar y crear empleo, hoy suprimidos no podían provocar una disminución de la remuneración mensual del asalariado (CdT, artículo L. 2254-2 antiguo) que era la media de la remuneración de los tres últimos meses previos a la firma del acuerdo (CdT, artículo D. 2254-1 antiguo). Este límite no está previsto en el dispositivo actual.
- Además, determinar las condiciones de la movilidad profesional o geográfica interna en la empresa.

NOTA. El comité social y económico (CSE) puede nombrar a un experto-contable para que aporte todo tipo de análisis útiles a las organizaciones sindicales para que preparen las negociaciones (CdT, artículo L. 2315-92 nuevo).

Condiciones de recurso

La conclusión de un acuerdo de conservación del empleo estaba condicionado a la existencia de «graves dificultades económicas coyunturales en la empresa» (CdT, artículo L. 5125-1 antiguo). Los acuerdos «para mantener o crear empleo» no estaban ya condicionados a las dificultades económicas sino a una justificación ligada al empleo (CdT, artículo L. 2254-2 antiguo).

Por su parte, el nuevo tipo de acuerdo tiene por objetivo «responder a las necesidades ligadas al funcionamiento de la empresa o para preservar o crear empleo». La fórmula ya no condiciona la posibilidad de un acuerdo con las dificultades económicas ni con la situación del empleo en la empresa. Pero sí induce el carácter «necesario» de las medidas adoptadas para asegurar el funcionamiento de la empresa, lo que puede llevar a un debate sobre la justificación económica.

Lógicamente, la obligación por parte del empresario de transmitir a las organizaciones sindicales las informaciones necesarias para el establecimiento de un «diagnóstico compartido» (CdT, artículo L. 2254-2 antiguo) ha sido suprimida.

Duración del acuerdo

Al no precisar el nuevo artículo L. 2254-2 la duración del acuerdo, conviene referirse a las disposiciones de derecho común.

Así, salvo de precisiones futuras que se establezcan por decreto, el acuerdo puede concluirse con una duración temporal o con carácter indefinido. Si no está estipulada la duración, se fija en cinco años (CdT, artículo L.2222-4).

El acuerdo para mantener o crear empleo tenía necesariamente una duración determinada. Si no estaba estipulada la duración, se fijaba en cinco años (CdT, artículo L. 2254-2 antiguo). Los acuerdos para mantener el empleo no podían alcanzarse con una duración superior a cinco años (CdT, artículo L. 5125-1 antiguo).

Sin embargo el nuevo tipo de acuerdo parece que puede firmarse con una duración indefinida. No se trata ya necesariamente de un dispositivo temporal ligado a una situación económica de la empresa, o a un objetivo relacionado con el empleo, sino de un acuerdo de gestión perenne de la empresa.

Contenido del acuerdo

Preámbulo obligatorio

Los objetivos del acuerdo deben obligatoriamente definirse en su preámbulo. Pero el dispositivo no prevé la anulación del acuerdo en caso de ausencia de preámbulo, como era el caso para el acuerdo de mantenimiento y creación de empleo (CdT, artículo L. 2254-2 antiguo).

NOTA. Desde la «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016, todo acuerdo debe incluir un preámbulo que presente de manera sucinta sus objetivos y su contenido. La ausencia de preámbulo no debe significar la anulación de la convención o del acuerdo (CdT, artículo L. 2222-3-3).

Cláusulas facultativas

Para el resto, los negociadores disponen de gran libertad en lo que respecta al contenido del acuerdo. Cláusulas que eran obligatorias en el acuerdo de preservación y desarrollo del empleo se convierten en facultativas. Por lo tanto el acuerdo puede indicar (CdT, artículo L. 2254-2, II nuevo):

- Las modalidades de información de los asalariados sobre su aplicación y seguimiento durante toda la duración y, en su caso, el examen de la situación de los asalariados después del acuerdo.

- Las condiciones en las que se aportan esfuerzos proporcionales a los que se piden a los asalariados durante toda la duración: los dirigentes asalariados, ejerciendo dentro del perímetro del acuerdo, los mandatarios sociales y los accionistas, dentro del respecto de las competencias de organismos de administración y de control.
- Las modalidades según las cuales quedan conciliadas la vida profesional y familiar de los asalariados.

Ordenación del tiempo de trabajo

Cuando el acuerdo establece un dispositivo de ordenación del tiempo de trabajo en un periodo de referencia superior a la semana, tiene que respetar los artículo L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 y L. 3121-47 del CdT relativos a los acuerdos de ordenación del tiempo de trabajo, que no quedan suprimidos (CdT, artículo L. 2254-2, II nuevo).

En este caso, por lo tanto, el acuerdo debe prever un periodo de referencia para el descuento de horas extraordinarias, que no podrá exceder de un año, o de tres años si lo autoriza un acuerdo de rama. Si el periodo de referencia es superior a un año, el acuerdo prevé un tope semanal, superior a 35 horas, más allá del que las horas de trabajo efectuadas dentro de una misma semana constituyen horas extraordinarias cuya remuneración se abona con el salario del mes de referencia (CdT, artículo L. 3121-44).

El acuerdo debe también fijar las condiciones y plazos de atención de los cambios de duración o de los horarios de trabajo y las condiciones de consideración, para la remuneración de los asalariados, de las ausencias así como de las llegadas y salidas durante el período de referencia (CdT, artículo L. 3121-44). Los asalariados deben ser informados en un plazo «razonable» de todo cambio en la distribución de su duración de trabajo (CdT, artículo L. 3121-42). Este plazo puede ser fijado por el acuerdo y, en su defecto, es de siete días (CdT, artículo L. 3121-47).

Condiciones de validez del acuerdo

Este tipo de acuerdo queda sometido a las condiciones de validez de los acuerdos mayoritarios: debe estar firmado por las organizaciones sindicales representativas con más del 50 % de sufragios expresados en las elecciones profesionales. En su defecto, debe estar firmado por los sindicatos representativos que obtuvieron más del 30 % de los sufragios expresados y aprobado por referéndum por la mayoría de los asalariados (decreto ley nº 2017-1385, artículo 17)

Aplicación del acuerdo a los contratos de trabajo de los asalariados

Sustitución a las cláusulas del contrato de trabajo

Las estipulaciones de tal acuerdo sustituyen en pleno derecho a las cláusulas contrarias e incompatibles de los contratos de trabajo de los asalariados interesados, incluso en materia de remuneración, de duración de trabajo y de movilidad profesional o geográfica interna a la empresa (CdT, artículo L. 2254-2, III nuevo). O sea, que esta substitución procede:

- Si las estipulaciones del contrato son más favorables, lo que va en contra del artículo L. 2254-1 del CdT, que dispone que las cláusulas de un acuerdo colectivo se aplican a los contratos de trabajo, excepto cuando existan estipulaciones más favorables (CdT, artículo L 2254-1).
- En las materias relacionadas, según la jurisprudencia, al contrato de trabajo y cuya modificación requiere el acuerdo del asalariado: cualificación, duración de trabajo, salario y lugar de trabajo más allá del sector geográfico.

Rechazo por parte del asalariado

El asalariado puede rechazar la modificación de su contrato de trabajo que resulte de la aplicación del acuerdo, informando por escrito al empleador en un plazo de un mes a partir de la fecha en la que este comunicó en la empresa la existencia y EL contenido del acuerdo (CdT, artículo L. 2254-2, III y IV nuevo). El empleador no tiene obligación de consultar individualmente a los asalariados ni indicarles el punto de partida del plazo de un mes.

NOTA. En caso de propuesta de modificación del contrato por motivo económico, el empleador tiene que hacer la propuesta a cada asalariado por carta certificada con acuse recibo. El asalariado dispone de un mes para informar de su rechazo (15 días en caso de liquidación judicial de la empresa). Más allá de ese plazo, se considera que aceptó la modificación (CdT, artículo L. 1222-6).

Motivo específico de despido

En caso de rechazo del asalariado, el empleador puede proceder a su despido. Este recae en un motivo específico que constituye una causa verdadera y seria. Así, la causa del despido queda pre constituida, el empleador no tiene que justificarla y el asalariado no podrá impugnar el motivo del despido. Merece la pena recordar que el régimen de derecho común de la modificación del contrato de trabajo construido por la jurisprudencia autoriza al empleador a despedir al asalariado que rechace la modificación del contrato de trabajo, siempre y cuando el despido se base en una causa verdadera y seria, motivo de la propuesta de modificación del contrato. En caso de modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo por motivo económico, cuando por lo

menos diez asalariados rechazan la modificación y se prevé su despido, se somete a las disposiciones aplicables al despido colectivo por motivo económico (CdT, artículo L. 1233-25).

Ante un recurso sobre una tema prioritario de constitucionalidad (QPC) relativo al acuerdo de preservación o de desarrollo del empleo, el Consejo constitucional aportó algunas indicaciones sobre este tipo de motivo de despido. Las disposiciones del CdT sobre los acuerdos preveían que el despido del asalariado que rechaza la aplicación del acuerdo «recae en un motivo específico que constituye una causa verdadera y seria», formula que se emplea en el marco de los nuevos acuerdos. Ante la disconformidad de un sindicato que reprochó al dispositivo privar al asalariado del control del juez sobre este motivo, el Consejo constitucional estimó que el hecho que la ley «haya cualificado el despido como fundado en una causa verdadera y seria, no priva al asalariado de impugnar este despido ante el juez para que este examine si las condiciones previstas en el apartado II del artículo L. 2254-2 del CdT quedan reunidas. El juez puede controlar todo el proceso de despido a continuación del rechazo del asalariado. Esta actuación parece aplicable al nuevo dispositivo.

Proceso de despido

El despido se somete a modalidades y condiciones aplicables a los despidos por motivo personal en relación con:

- La entrevista previa (CdT, artículos L. 1232 a L. 1232-5).
- La notificación del despido (CdT, artículo L. 1232-6).
- La asistencia por el consejero del asalariado (CdT, artículos L. 1232-7 a L. 1232-14).
- El preaviso y la indemnidad compensadora de preaviso (CdT, artículos L. 1234-1 a 1234-8)
- La indemnización por despido (CdT, artículos L. 1234-9 a L. 1234-11).
- La entrega de un certificado de trabajo (CdT, artículos L. 1234-19) y un recibo de pago completo (CdT, artículo L. 1234-20).

El asalariado no se beneficia del derecho a la reclasificación prevista en materia de despido económico en el artículo 1234-4 del CdT.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa y el número de asalariados despedidos después de rechazo de la modificación de su contrato de trabajo, el empleador no tiene obligación de implementar un plan de salvaguarda del empleo. El dispositivo no prevé el plazo para emprender el proceso de despido individual el empleador, después del rechazo de la aplicación del acuerdo por el asalariado. En cuanto a los acuerdos de preservación o de desarrollo de empleo, el Consejo constitucional estimó, en la decisión citada, que el despido basado en este motivo específico «no

debería, conociendo el derecho al empleo, intervenir más allá de un plazo razonable» (Consejo constitucional nº 2017-665, 20 de octubre de 2017). Aún en este caso, la decisión parece transponible a los actuales acuerdos que prevalecen sobre el contrato de trabajo.

Acompañamiento del asalariado despedido

Tras el despido, el empleador debe aportar a la cuenta personal de formación (CPF) del asalariado en las condiciones que quedarán definidas por decreto. Este aporte se efectúa sin perjuicio de otros abonos previstos y no se tiene en cuenta para el tope del número de horas que figuran en la cuenta.

Conclusión de acuerdos sin delegado sindical

Después de la «ley Rebsamen» de 17 de agosto 2015 (Ley nº 2015-994, Diario oficial de 18 de agosto) y la «ley de Trabajo» (ley nº 2016-1088, Diario oficial de 9 de agosto), el decreto ley nº 2017-1385, de 22 de septiembre 2017, relativo al refuerzo de la negociación colectiva recibe una vez más modalidades de conclusión de acuerdos colectivos en las empresas con menos de 50 asalariados sin delegados sindicales y, a partir de ahora, de consejo de empresa (véase el capítulo 2).

El artículo 8 del decreto ley vuelve a redactar las disposiciones que enmarcan esta negociación de manera innovadora abriendo la posibilidad para el empleador en empresas con menos de 20 asalariados, y en ciertas condiciones, de someter directamente a los asalariados un proyecto de acuerdo, que tendrá que ser ratificado por los dos tercios del personal para ser válido.

Por otra parte, el decreto ley crea en cada departamento un observatorio de «análisis y apoyo al diálogo social y a la negociación» en las empresas con menos de 50 asalariados (artículo 9).

Acuerdo ratificado directamente por referendo

Empresas con menos de 11 asalariados

- Propuesta de acuerdo.

En las empresas muy pequeñas, cuyos efectivos habituales son inferiores a 11 asalariados y no disponen de delegado sindical, el empleador puede proponer directamente a los asalariados un proyecto de acuerdo relativo a cualquier tema abierto a la negociación colectiva de empresa (CdT, artículo L. 2232-21 nuevo). Anteriormente el empleador solo podía negociar con un asalariado autorizado.

NOTA. Para todas las disposiciones relativas a la negociación en ausencia de delegado sindical o de consejo de empresa, el nuevo artículo L. 2232-29-2 del CdT indica que el cálculo de la plantilla se hace según las modalidades definidas en el artículo L. 2232-2 del mismo. Pero, este artículo que obliga a crear un Comité de empresa cuando se alcanza una plantilla de 50 asalariados en los doce meses consecutivos o en el curso de los tres años precedentes, fue derogado por el decreto ley nº 2017-1386. Según el proyecto de decreto ley «escoba» que quiere introducir más coherencia en las disposiciones legales de los decretos leyes de 22 de septiembre 2017, el reenvío se haría hacia el artículo L. 2311-2 nuevo del CdT, salido del decreto ley nº 2017-1386, según el cual el umbral de 11 asalariados existe cuando los efectivos queda alcanzado en doce meses consecutivos. La condición de 12 meses consecutivos sería también aplicable al umbral de 50 asalariados.

- Consulta del personal

Para que un acuerdo sea válido, debe ser aprobado por referendo por al menos dos tercios del personal, este referendo se debe organizar en un plazo mínimo de 15 días a partir de la comunicación a cada asalariado del proyecto de acuerdo (CdT, artículos L. 2232-21 y 22 nuevos).

NOTA. Según la ministra de trabajo, el plazo mínimo de 15 días exigido entre la comunicación del proyecto de acuerdo a cada asalariado y la organización del referendo debe permitir a los salarios «disponer de un tiempo suficiente para consultar las organizaciones sindicales, debiendo el empleador poner a disposición, por cualquier medio, los datos de las organizaciones sindicales representativas, en su sector de actividad, datos que estarían disponibles en el sitio del ministerio de Trabajo». El decreto ley prevé que el empleador tendrá la obligación de informar a los asalariados cada año de la disponibilidad en el sitio del ministerio de Trabajo de las direcciones de las organizaciones sindicales representativas en la rama correspondiente a la empresa (decreto ley nº 2017-1385, artículo 13).

Los acuerdos de empresa o de establecimiento concluidos según estas modalidades sólo pueden entrar en aplicación después de su consignación ante la autoridad administrativa en las condiciones que serán fijadas por decreto (CdT, artículo L. 2232-29-1).

El carácter jurídico de este acuerdo es incierto, así como sus modalidades de denuncia y de revisión. Un decreto indicará las condiciones de

aplicación de estas disposiciones, especialmente para las modalidades de organización de la consulta del personal (CdT, artículo L. 2232-21).

Empresas de 11 a 20 asalariados.

También es posible recurrir a este tipo de acuerdo, según las mismas condiciones y modalidades, en las empresas cuyo efectivo habitual se sitúa entre 11 y 20 asalariados, en ausencia de delegado sindical y de miembro representante de la delegación de personal del CES (CdT, artículo L 2232-23 nuevo).

Empresas entre 11 y 49 asalariados

Fin de prioridad a los representantes electos del personal

En las empresas cuyo efectivo habitual queda entre 11 y menos de 50 asalariados, en ausencia de delegado sindical o de consejo de empresa en el establecimiento o empresa, los acuerdos de empresa o de establecimiento pueden ser negociados, concluidos y revisados según dos modalidades a escoger (CdT, artículo L. 2232-23-1 nuevo):

- Sea por uno o varios asalariados expresamente autorizados por organismos sindicales representativos de la rama o, en su defecto, a nivel nacional o inter-profesional. Este asalariado autorizado puede ser un miembro de la delegación del personal del comité social y económico (CSE). Una misma organización sindical solo puede autorizar a un asalariado.
- Sea por uno o varios miembros de la delegación de personal del Comité social y económico (CSE).

No existe ninguna prioridad impuesta entre estas dos modalidades de negociación. La obligación para el empleador de informar a las organizaciones sindicales representativas a nivel de la rama, o en su defecto, a nivel nacional o inter-profesional, de su intención de negociar (CdT, artículo L. 2232-21 antiguo) desaparece en la nueva normativa.

NOTA. El antiguo dispositivo (CdT, artículo L. 2232-21 y siguientes, antiguos) ofrecía tres modalidades de negociación, con un orden de prioridad. El empleador tenía primero que buscar como interlocutor a uno o varios de los representantes del personal autorizados. En su defecto, la negociación podía ser llevada con los representantes del personal titulares no autorizados. Solo en caso de imposibilidad de negociar con representantes electos, podía el empleador negociar con un asalariado simplemente autorizado.

Campo de negociación

Tales acuerdos pueden relacionarse con cualquier medida que pueda ser negociada por acuerdo de empresa o de establecimiento según el Código de Trabajo. El campo queda el mismo que el de la negociación con un delegado sindical o con el consejo de empresa.

En el antiguo dispositivo, los acuerdos concluidos con los representantes electos del personal no autorizados solo podían relacionarse con medidas cuya implementación quedaba subordinada por la ley a un acuerdo colectivo (CdT, artículo L. 2232-22 antiguo). Esta restricción se mantenía para la negociación con representantes electos del personal no autorizados, en las empresas de al menos 50 asalariados (CdT, artículo L. 2232-25).

Condición de validez

- Acuerdo con un miembro electo del CSE

Para que un acuerdo concluido con los miembros del CSE, autorizados o no, sea válido, los representantes electos del personal firmantes deben representar la mayoría de los sufragios expresados en las últimas elecciones profesionales (CdT, artículo L. 2232-23-1)

Estas normas ya existían para el acuerdo con un representante electo no autorizado. En cambio, el acuerdo concluido con un representante electo autorizado debía ser sometido a referendo del personal.

- Acuerdo con un asalariado autorizado

En cuanto al acuerdo concluido con los asalariados autorizados no miembros del CSE, para ser válido, tiene que ser aprobado por referendo con la mayoría de los sufragios expresados, en las condiciones determinadas por decreto y dentro del respeto de las bases generales del derecho electoral (CdT, artículo L. 2232-23-1, II nuevo). El decreto nº 2017-1551, de 10 de noviembre 2017 (Diario oficial de 11 de noviembre) fija las modalidades de organización de este referendo (CdT, artículo D. 2232-2 nuevo y siguientes).

- Depósito obligatorio

Los acuerdos de empresa o establecimiento concluidos según estas dos modalidades sólo pueden entrar en aplicación después de su depósito ante la autoridad administrativa en las condiciones que serán fijadas por decreto (CdT, artículo L. 2232-29-1 nuevo).

Empresas con al menos 50 asalariados

En las empresas sin delegado sindical o consejo de empresa y cuyos efectivos habituales son de al menos 50 asalariados, las modalidades de negociación solo presentan ligeras modificaciones, pero quedan adaptadas a las nuevas instancias representativas de personal. El dispositivo prevé tres modalidades de negociación con un orden de prioridad a respetar (CdT, artículo L 2232-24 nuevo y siguientes)

Miembros electos del CSE autorizados

En las empresas, los miembros de la delegación de personal del comité social y económico (CSE) pueden negociar, concluir y revisar los acuerdos colectivos de trabajo si quedan autorizados por una o varias organizaciones sindicales representativas en la rama correspondiente a la empresa, o en su defecto, por una o varias organizaciones sindicales representativas a nivel nacional o interprofesional. Una misma organización solo puede autorizar a un solo asalariado (CdT, artículo L. 2232-24 nuevo).

El empleador da a conocer su intención de negociar a los miembros del CSE por cualquier medio que permita darle una fecha cierta (CdT, artículo L. 2232-25-1 nuevo).

También debe informar a las organizaciones sindicales representativas de la rama correspondiente a la empresa o, en su defecto, las organizaciones sindicales representativas a nivel nacional e interprofesional de su decisión de entablar negociaciones (CdT, artículo L 2232-24 nuevo).

Los representantes electos que deseen negociar lo dan a conocer en un plazo de un mes e indican si quedan autorizados por una organización sindical. Después de ese plazo, la negociación se abre con los asalariados que indicaron ser autorizados.

La validez de los acuerdos o de las enmiendas de revisión concluidos en estas condiciones queda subordinada a la aprobación por los asalariados mediante una mayoría de los sufragios expresados, en las condiciones determinadas por decreto y dentro del respeto de las bases generales del derecho electoral (CdT, artículo L. 2232-24 nuevo).

El decreto nº 2017-1551 de 10 de noviembre 2017 fija las modalidades de organización de este referendo retomando el antiguo dispositivo (CdT, artículo L. 2232-2 nuevo y siguientes)

Miembros electos del CSE no autorizados

En ausencia del miembro de la delegación de personal del CSE así autorizado, el empleador puede emprender la negociación con los miembros de la delegación de personal del CSE no autorizados que han comunicado su intención de negociar (CdT, artículo L. 2232-25 y 25-1, nuevos).

En este caso, el campo de la negociación queda reducido. Esta solo puede relacionarse con medidas cuya elaboración queda subordinada por la ley a un acuerdo colectivo, excepto para acuerdos relacionados con modalidades de información y de consulta de las instancias representativas del personal, y de recurso a un experto en caso de despido económico de al menos 10 asalariados en un mismo periodo de 30 días (CdT, artículo L. 1233-21).

Para ser válidos, estos acuerdos o enmiendas de revisión concluidas deben ser firmados por los miembros de la delegación del personal del CSE, representando la mayoría de los sufragios expresados en las últimas elecciones profesionales (CdT, artículo L. 2232-25 nuevo).

El nuevo dispositivo ya no prevé la transmisión del acuerdo a la comisión paritaria de rama prevista en el artículo L. 2232-22 del antiguo CdT. Anteriormente a la «ley de Trabajo» (Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016), los acuerdos negociados por representantes no autorizados tenían que ser aprobados por esta comisión, que tenía que verificar la buena concordancia del acuerdo con las disposiciones legislativas. La «ley de Trabajo» suprimió esta condición solicitando una simple obligación de información de la comisión paritaria de rama que se ha suprimido también.

NOTA. El proyecto de decreto ley que tiene por objeto de completar y poner coherencia entre las disposiciones legales y los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017, denominado «proyecto de decreto ley escoba», presentado el 8 de diciembre de 2017 a la CNNC, aporta indicaciones sobre las conclusiones de acuerdos sin delegado sindical, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, Por lo tanto, cuando la negociación queda posible con uno o varios representantes electos del CSE, el proyecto del decreto ley prevé concretar que se trata únicamente de representantes electos «titulares». Era el caso con los decretos leyes (CdT, artículo L. 2232-22 antiguo). Este proyecto de decreto ley también indica las condiciones de validez de un acuerdo concluido con uno o varios miembros electos del CSE central.

Asalariados autorizados

Si ningún miembro de la delegación de personal del CSE manifestó su deseo de negociar, el empleador puede negociar, concluir y revisar acuerdos con uno o varios asalariados expresamente autorizados por una o varias organizaciones sindicales representativas de la rama, o en su defecto, por una o varias organizaciones representativas a nivel nacional e inter profesional. Una misma organización solo puede autorizar a un solo asalariado.

El empleador tiene que informar a las organizaciones sindicales representativas de la rama correspondiente a la empresa o, en su defecto, a las organizaciones representativas a nivel nacional e inter profesional de su intención de entablar negociaciones (CdT, artículo L. 2232-26 nuevo). Estas disposiciones se aplican de pleno derecho en las empresas que carecen de delegado sindical y en las que un acta de carencia estableció la ausencia de representantes electos del personal.

El campo de la negociación con uno o varios asalariados autorizados no queda restringido. Los acuerdos pueden relacionarse sobre cualquier medida que se pueda negociar por acuerdo de empresa o de establecimiento en base al CdT. Para ser válido, el acuerdo tiene que haber sido aprobado por los asalariados que representen la mayoría de los sufragios expresados (CdT, artículo D. 2232-2 nuevo y siguientes).

Las condiciones de la negociación

Los medios a disposición de los asalariados responsables de la negociación no cambiaron. Los asalariado no electos autorizados en el marco de estos dispositivos, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, disponen para negociar del tiempo necesario al ejercicio de sus funciones dentro de los límites de una duración que, excepto circunstancias excepcionales, no puede exceder diez horas por mes (CdT, artículo L. 2232-27 nuevo).

NOTA. El artículo L. 2232-27 del CdT sacado del decreto ley nº 2017-1385 reenvía al artículo L. 2232-23 CdT, pero este no concierne a la autorización. Aunque sea probablemente un error, habiendo tenido que efectuarse el reenvío hacia el artículo L. 2232-23-1, que trata del asalariado autorizado.

Para los asalariados representantes del personal electos, sean autorizados o no, el tiempo pasado en las negociaciones en este marco no es imputable a las horas de negociación. Cada miembro de la delegación del CSE invitado a participar a una negociación dispone del tiempo necesario para ejercer sus funciones dentro del límite de una duración que, excepto circunstancias excepcionales, no puede exceder diez horas por mes (CdT. artículo L. 2232-27 nuevo).

Las horas dedicadas a la negociación son de pleno derecho consideradas como tiempo de trabajo y pagadas en el vencimiento habitual. El empleador que piense impugnar el uso de estas horas de delegación debe recurrir ante el juez (CdT, artículo L. 2232-27 nuevo).

Como anteriormente, las negociaciones deben desarrollarse dentro del respecto de las reglas siguientes (CdT, artículo L 2232-29 nuevo):

- Independencia de los negociadores en relación con el empleador.
- Elaboración conjunta del proyecto de acuerdo por los negociadores.
- Concertación con los asalariados.
- Facultad de referirse a las organizaciones sindicales representativas de la rama.

Por otra parte, las informaciones a remitir a los asalariados electos y/o autorizados, participando a la negociación, quedan determinadas por acuerdo entre estos y el empleador.

Observatorios departamentales de apoyo al dialogo social

Un observatorio tripartito de análisis y apoyo al diálogo social se ha creado a nivel de cada departamento, por la autoridad administrativa competente Tiene como objeto favorecer e incentivar el desarrollo el diálogo social y la negociación colectiva en las empresas de menos de 50 asalariados del departamento (CdT, artículo L 2234-nuevo).

Misiones

El observatorio tiene por misión (CdT, artículo L. 2234-6 nuevo);

- Establecer un balance anual del diálogo social en el departamento.
- Recibir recursos de las organizaciones sindicales o patronales con motivo de dificultades en el marco de una negociación.
- Aportar su apoyo y peritaje jurídico a las empresas de su área en el sector de derecho social.

Composición

Se compone de (CdT, artículo L. 2234-5 nuevo):

- Miembros representantes de los asalariados que tienen su actividad en la región, designados por las organizaciones sindicales representativas a nivel departamental.
- Miembros representantes de los empleadores que tienen su actividad en la región, designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativos a nivel nacional interprofesional y multi-profesional.

- Representantes de autoridades administrativas competentes del departamento.

Según el decreto de 28 de noviembre 2017, el observatorio se compone además de 13 miembros: hasta seis miembros representantes de asalariados, hasta seis miembros representantes de empleadores y un representante de la Direccte. El responsable de la unidad departamental o el suplente designado por la Direccte, asiste como representante de la autoridad administrativa competente en el observatorio (CdT. artículo L. 2234-1 nuevo).

La Direccte, a propuesta del responsable de la unidad departamental, publica cada cuatro años la lista de las organizaciones sindicales de asalariados representativas a nivel departamental e inter profesional (CdT, artículo R. 2234-2 nuevo).

Funcionamiento y designación

El observatorio queda presidido sucesivamente por un representante de una organización sindical de asalariados y de una organización profesional de empleadores, con actividad real. El secretariado queda a cargo de la Direccte (CdT, artículo L. 2234-5 y R. 2234-1 nuevos). La orden del día de las reuniones se elabora conjuntamente por el presidente y el responsable de la unidad departamental.

Los miembros del observatorio disponen el reglamento interior que prevé la duración de los mandatos de los miembros, su carácter de eventual renovación, las condiciones de designación y de mandato del presidente, así como la alternancia de la presidencia (CdT, artículo R. 2234-1 nuevo).

Las organizaciones profesionales de empleadores y las organizaciones sindicales de asalariados representativas notifican al responsable de la unidad departamental, en los dos meses que siguen a la remisión al mismo, los nombres de los representantes respectivos, empleadores y asalariados que tienen su actividad en la región, que designan como miembros del Observatorio (CdT, artículo R. 2234-4 nuevo).

El responsable de la unidad departamental publica en el archivo departamental de actas administrativas y en el sitio internet de la Direccte la lista actualizada de las personas designadas (CdT, artículo R. 2234-4 nuevo).

[Modalidades de organización del referendo de empresa](#)

El decreto nº2017-1551 de 10 de noviembre 2017 (Diario oficial del 11 de noviembre) fija las modalidades de organización de la consulta de

personal (CdT, artículo D. 2232-2 nuevo y siguientes) aplicables en tres situaciones:

1. El referendo en caso de acuerdo concluido con un asalariado autorizado en las empresas de 11 a 49 asalariados (CdT, artículo L. 2232-23-1 nuevo).
2. El referendo en caso de acuerdo con un representante electo del CSE autorizado en las empresas de, al menos, 50 asalariados (CdT, artículo L. 2232-24 nuevo).
3. El referendo con un asalariado autorizado en las empresas de al menos 50 asalariados (CdT, artículo L. 2232-26 nuevo).

Estas disposiciones son en parte comunes al referendo organizado para ratificar un acuerdo colectivo firmado por organizaciones sindicales representativas que recogieron un 30 % de los sufragios en las elecciones profesionales (CdT, artículo L. 2232-12 nuevo). En cambio el proceso de ratificación por los asalariados de un proyecto de acuerdo presentado por el empleador en las empresas de menos de 11 asalariados, previsto en el artículo L. 2232-21 del CdT recae en un régimen específico.

El dispositivo recoge de manera idéntica el que se había previsto antes de los decretos leyes para la ratificación de los acuerdos en las empresas sin delegado sindical (CdT, artículos D. 2232-2 antiguo).

La consulta tiene que hacerse:

- En los dos meses a partir de la conclusión del acuerdo (CdT, artículo D. 2232-8 nuevo).
- Durante el tiempo de trabajo, mediante votación secreta dentro de sobre o por vía electrónica en las condiciones previstas en los artículos R. 2324-5 a R. 2324-17 del CdT.
- Su organización material es de competencia del empleador (CdT, artículo D. 2232-2 nuevo) por lo que tiene que prever:

- ✓ Las modalidades de transmisión a los asalariados del texto del acuerdo.
- ✓ El lugar, la fecha y hora de la votación.
- ✓ La organización y del desarrollo de la votación.
- ✓ El texto de la cuestión sometida al voto de los asalariados.

Tiene que consultar anteriormente al o a los representantes electos del personal autorizados o a a los asalariados autorizados. El empleador informa a los asalariados de estas modalidades por cualquier medio a disposición, lo más tardar en los quince días antes de la consulta (CdT, artículo D. 2232-8 nuevo).

El resultado de la votación se registra en un acta al que se da la publicidad necesaria en la empresa por cualquier medio a disposición. Este se adjunta al acuerdo aprobado cuando se deposita.

En caso de acuerdo concluido con un representante electo del personal autorizado o un asalariado autorizado, el acta se remite a la organización mandante (CdT, artículo D 2232-2 nuevo).

En caso de desacuerdo sobre las modalidades de organización de la consulta prevista por el empleador, el representante electo del personal autorizado o el asalariado autorizado, puede recurrir ante el tribunal de primera instancia que se pronuncia en recurso de urgencia de manera definitiva (CdT, artículo D. 2232-9 nuevo). Esta demanda debe ser presentada en un plazo de ocho días a partir de la información recibida por los asalariados sobre estas modalidades.

GRECIA

EMPLEO, LOS DATOS PROVISIONALES DE NOVIEMBRE

En noviembre de 2017, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,9%, como en octubre de octubre (dato revisado) y frente al 23,3% de noviembre de 2016.

El número de empleados ascendió a 3.761.452 personas, mientras que el número de desempleados fue de 995.899 y el de inactivos 3.242.383. El número de empleados aumentó en 94.071 personas (+2,6%) en comparación con noviembre de 2016 y disminuyó en 9.659 personas en comparación con octubre de 2017 (-0,3%). Los desempleados disminuyeron en 119.363 personas en comparación con noviembre de 2016 (-10,7%) y en 103 personas en comparación con octubre de 2017 (sin variación apreciable).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 10.602 personas en comparación con noviembre de 2016 (-0,3%) y aumentó en 7.082 personas en comparación con octubre de 2017 (+0,2%).

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

	noviembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empleados	3.586.244	3.486.170	3.543.221	3.638.097	3.667.381	3.761.452
Desempleados	1.287.105	1.331.737	1.233.182	1.173.440	1.115.262	995.899
Inactivos	3.342.622	3.348.920	3.338.826	3.258.708	3.252.985	3.242.383
Tasa de paro	26,4	27,6	25,8	24,4	23,3	20,9

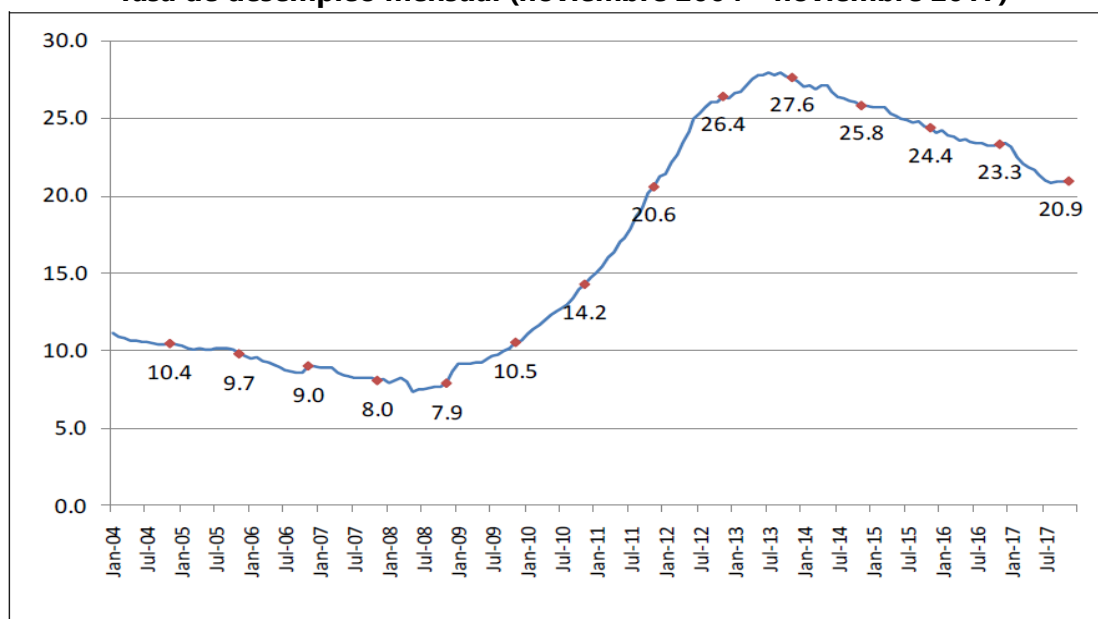
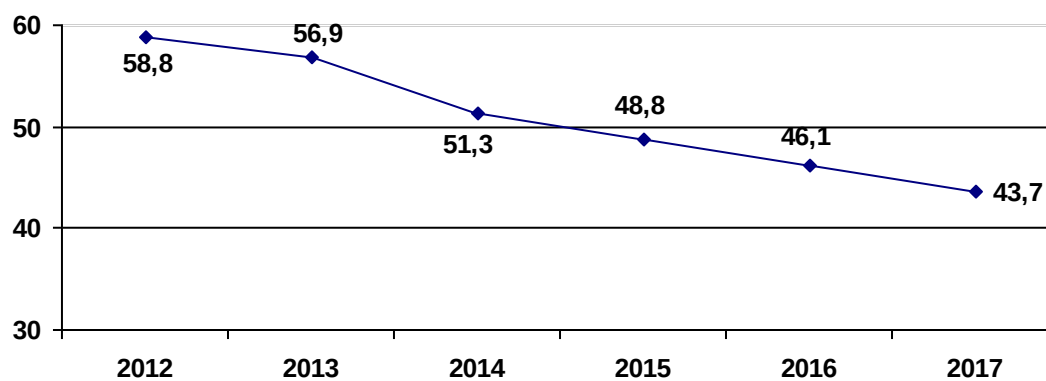
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: noviembre 2012-2017

Género	noviembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	23,6	24,5	22,9	21,0	19,7	17,1
Mujeres	30,0	31,7	29,5	28,6	27,8	25,8
Total	26,4	27,6	25,8	24,4	23,3	20,9

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

Tramos de edad	noviembre					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24 años	58,8	56,9	51,3	48,8	46,1	43,7
25-34 "	34,1	36,5	33,7	31,8	29,5	26,2
35-44 "	22,8	24,1	23,0	21,5	19,9	18,6
45-54 "	19,7	21,1	20,0	19,6	18,8	16,6
55-64 "	15,4	16,7	16,6	17,3	19,7	17,3
65-74 "	7,8	10,5	13,0	11,1	12,8	11,6
Total	26,4	27,6	25,8	24,4	23,3	20,9

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (noviembre 2004 – noviembre 2017)**EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de noviembre 2012-2017)**

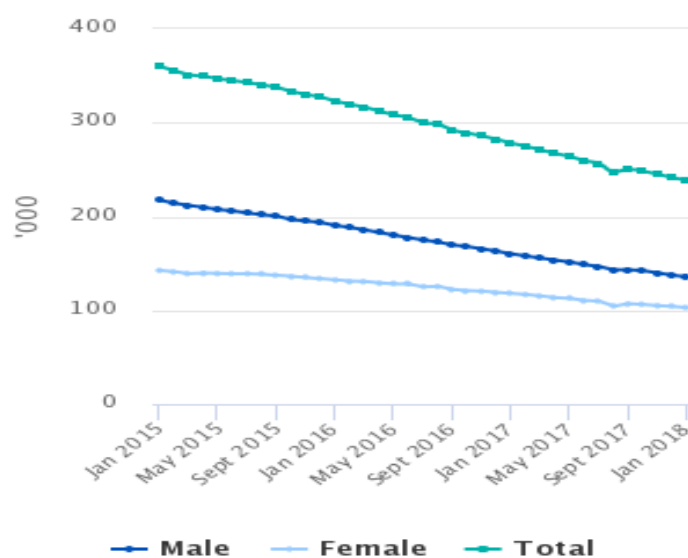
IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

El número de perceptores de prestación por desempleo vuelve a descender

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de enero el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 238.400, 3.000 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado desde agosto de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,3%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 98.007, lo que supone una caída del 17,8% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años ha descendido un 18,4% en términos anuales, alcanzando los 26.400.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo ha registrado una nueva caída, situándose en el 6,1%, en el mes de enero, una décima menos que en el mes anterior. En enero se han registrado 143.700 desempleados, 28.800 menos que el año anterior. El desempleo juvenil también se ha reducido en una décima con respecto al mes anterior alcanzando el 13,7%.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), January 2015 to January 2018



Source: CSO Ireland

19.000 nuevos empleos en empresas apoyadas por Enterprise Ireland

La agencia gubernamental responsable del desarrollo de las empresas irlandesas a nivel global, *Enterprise Ireland (EI)*, ha anunciado que en 2017 las compañías respaldadas por ella han creado 19.332 nuevos puestos de trabajo, alcanzando una cifra total de 209.338 trabajadores. En términos netos, el incremento ha sido de 10.309 empleos. La creación de empleo se ha distribuido de forma uniforme en todo el país, con cada provincia y región viendo incrementado su nivel de empleo. Dos tercios (64%) de los nuevos puestos se han creado fuera de Dublín, con el oeste, medio-oeste y noroeste registrando el mayor aumento con un 7%.

El número de nuevos puestos de trabajos creados es superior a la cifra de 2016 a pesar de la incertidumbre a la que se han enfrentado las empresas irlandesas como consecuencia del Brexit. *Enterprise Ireland* atribuye este buen resultado a la mejora del clima empresarial, especialmente para las start-ups, junto con el crecimiento del empleo en los sectores de la construcción, ingeniería y ciencias de la vida, todos ellos con un 8% de aumento.

Además, en 2017 el empleo en empresas de inversión extranjera ha crecido un 5,3% frente a la media nacional del 2,3%. Según *IDA IRELAND*, agencia gubernamental responsable de la atracción de inversión directa extranjera, el número de empleos en las empresas de propiedad extranjera ha alcanzado los 210.443, superando el objetivo establecido por la estrategia *IDA IRELAND 2015-2019*, fijado en 209.000.

Con la finalidad de continuar con el crecimiento del empleo y de minimizar los efectos del Brexit en el país, *Enterprise Ireland* ha anunciado el lanzamiento de dos Fondos:

Market Discovery Fund

Su objetivo es incentivar a las empresas a la búsqueda de estrategias de acceso a mercados viables y sostenibles en nuevos países. Proporciona ayuda para los gastos internos y externos en los que se incurre en la búsqueda de nuevos mercados para sus productos y servicios. El Fondo está disponible en tres niveles:

- Nivel 1: Subvención de hasta 35.000 euros.
- Nivel 2: Subvención de más de 35.000 y menos de 75.000 euros.
- Nivel 3: Subvención de más de 75.000 y menos de 150.000 euros.

Dependiendo de la empresa se podrá acceder a uno u otro nivel: start-ups (1 y 2); PYMES (Niveles 1,2 y 3); grandes empresas (Nivel 2 y 3).

Competitive Start Fund

Su finalidad es acelerar el crecimiento de las start-ups que tienen posibilidad de tener éxito en los mercados globales. El fondo está diseñado para permitir a estas compañías alcanzar hitos comerciales y técnicos, incluidas la oportunidad de evaluar los mercados extranjeros, construcción de prototipos, desarrollo de planes de acceso al mercado y asegurar la inversión de terceros. El fondo estará disponible para empresas de todos los sectores y dotará de 50.000 euros a 15 beneficiarios. Este fondo forma parte de la estrategia de *Enterprise Ireland* para incrementar el número y calidad de start-ups, que tengan el potencial de emplear a más de 10 trabajadores y alcanzar 1 millón de euros en ventas de exportación dentro de un plazo de tres años.

ITALIA

EMPLEO, LOS DATOS PROVISIONALES DE DICIEMBRE

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de diciembre de 2017, el número de desempleados (2.791.000) registra un descenso del 1,7%, (equivalente a -47.000 desempleados) a nivel mensual y del 8,9% (-273.000) respecto a diciembre de 2016. La tasa de desempleo, del 10,8%, baja en una décima respecto al mes anterior y en 1 punto a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado en dos décimas a nivel mensual y en 6,9 puntos respecto a diciembre de 2016, cifrándose en un 32,2%. Los desempleados de este tramo de edad son 481.000, es decir 15.000 menos que en noviembre (-3,0%) y 143.000 menos que en diciembre del año pasado (-22,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.067.000, es decir 66.000 menos que el mes anterior (-0,3) pero 173.000 más (+0,8%) que en diciembre de 2016. Es decir que en diciembre, después del crecimiento del mes anterior, el empleo disminuye volviendo a los niveles de octubre. La tasa de empleo se sitúa en el 58,0%, dos décimas menos que en noviembre y 4 décimas más que en diciembre del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en diciembre ha vuelto a subir, después del descenso del mes anterior, con un +0,8%, equivalente a 112.000 personas más. El aumento afecta tanto a los hombres como a las mujeres así como a todos los tramos de edad. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,8% (+0,3 a nivel mensual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (diciembre 2017)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,8	-0,1	-1,0
Tasa de desempleo juvenil	32,2	-0,2	-6,9
Tasa de empleo	58,0	-0,2	+0,4
Tasa de inactividad	34,8	+0,3	+0,2

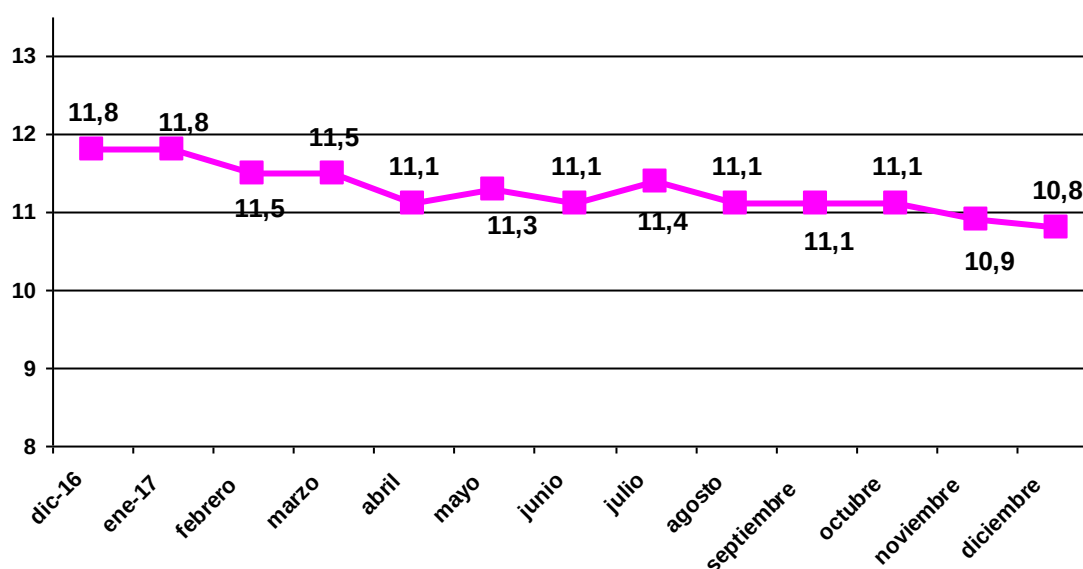
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre noviembre 2017)		Variación interanual (sobre diciembre 2016)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.067	- 66	-0,3	+173	+0,8
Por cuenta ajena	17.755	- 67	-0,4	+278	+1,6
• Fijos	14.907	- 31	-0,2	- 25	-0,2
• Temporales	2.848	- 36	-1,2	+303	+11,9
Autónomos	5.312	+ 1	0,0	-105	-1,9

Fuente: ISTAT

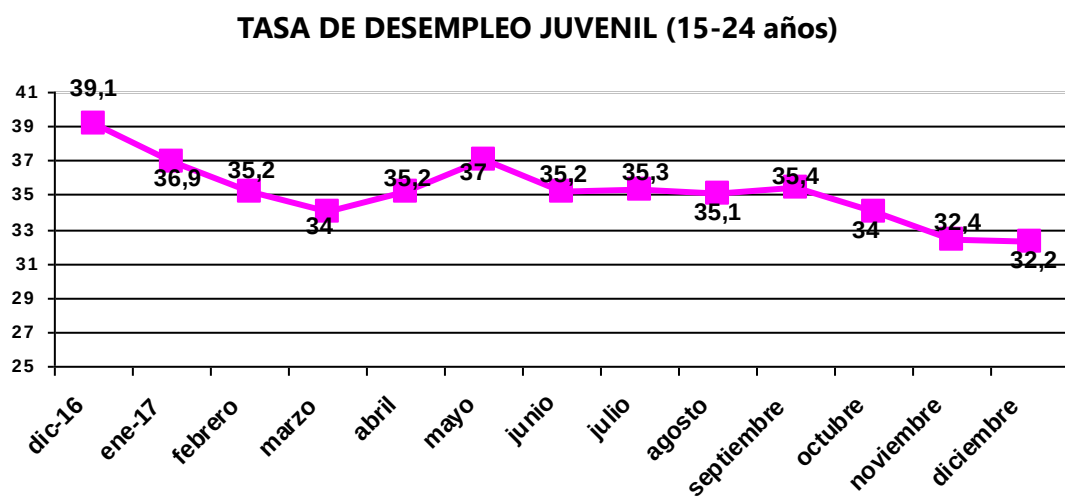
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	481.000	-15.000	-3,0	-143.000	-22,9
Empleados	1.013.000	-25.000	-1,9	+42.000	+4,3
Inactivos	4.372.000	+30.000	+0,7	+75.000	+1,8

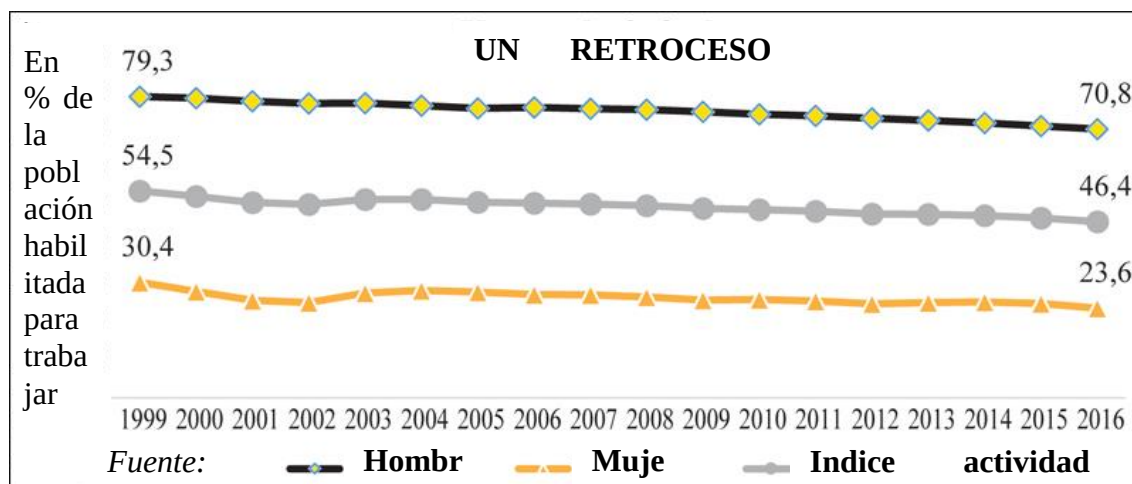
	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	32,2	-0,2	-6,9
Tasa de empleo	17,3	-0,3	+0,8
Tasa de inactividad	74,5	+0,6	+1,6



MARRUECOS

MUJERES: EL DETERIORO PERTURBADOR DEL INDICE DE ACTIVIDAD

- ❖ Perdió casi 6 puntos en seis años
- ❖ Aproximadamente 8 por cada 10 mujeres en edad laboral están inactivas
- ❖ Educación, ideologías, costo de oportunidad ... varias hipótesis



El índice de actividad bajo para todos! Sin embargo, el caso de las mujeres es más preocupante, ya que están básicamente a una distancia del mercado

Las mujeres ya están casi excluidas del mercado laboral. Solo aproximadamente entre 10 personas, 2 en edad de trabajar están activas (en el empleo o buscando oportunidades). Su índice de actividad ha regresado durante años. Pero su degradación se está acelerando. En el espacio de seis años, perdió 5.8 puntos, bajando del 27.1% en 2011 hasta 21.3% en el tercer trimestre de 2017 (contra el 30.4% en 1999). ¿Cómo explicar esta preocupante tendencia a la baja?

De hecho, esta disminución corresponde a un declive del índice de actividad en Marruecos, que bajo del 54,5% en 1999 al 45,5% en el tercer trimestre de 2017 (-9 puntos). El de los hombres también bajó, del 79.3% al 70.5% (-8.8 puntos). Sin embargo, en el caso de las mujeres, la situación es mucho más alarmante, dada su débil participación en el mercado. En áreas urbanas, solo el 17.8% están activas contra el 27.6% en áreas rurales.

El Alto Comisionado para la Planificación (HCP) explica el fenómeno principalmente como una disminución del índice de actividad general de 15-24 años. Al ser más numeroso para acceder a la educación, tardan en acceder al mercado de trabajo. Las estadísticas respaldan esta suposición,

ya que entre el año 2000 y 2014, el índice de actividad de esta categoría ha disminuido de forma constante, cayendo del 45,8% al 32,2%, en paralelo con el aumento del índice de escolarización. Este último se situó en el 46,4% en 2014 contra el 27,3% en 2000.

Sin embargo, se pueden formular otras hipótesis, a la espera de una investigación específica.

El economista Fouzi Mourji, por ejemplo, avanza "la creciente influencia de las corrientes salafistas". «Las presiones hostiles para que las mujeres trabajen durante seis o siete años en el mundo árabe-musulmán pueden explicar en parte el fenómeno. Pero sería interesante estudiar las otras razones detrás de las elecciones hechas» piensa el sociólogo Jamal Khalil.

"En general, antes de ingresar al mercado de trabajo, evalúan la contrapartida financiera, así como la influencia sobre su vida familiar y su salud". Por lo tanto, una mujer ejecutiva que puede pagar los servicios de los ayudantes domésticos se le animaría más a mantenerse activa que a una trabajadora que, debido a sus bajos ingresos, no puede beneficiarse de la asistencia que la libera de sus responsabilidades familiares.

Esto es lo que los economistas llaman el "costo de oportunidad". "La tendencia también revela la falta de apoyo para la actividad de las mujeres", dice Khalil. De hecho, ya se trate de poderes públicos o empleadores, se hacen pocos esfuerzos (guarderías, trabajo a distancia...). ¿Están las mujeres, entonces, más desanimadas que antes?

En su contribución al trabajo colectivo, "El legado de las mujeres", los economistas Fouzi Mourji y Abdeljaouad Ezzrari señalan la "autoselección" realizada por las mujeres antes de aparecer en el mercado. Esto se debe a factores sociológicos y culturales obvios, también a factores económicos. Su falta de calificación, debido a la desigualdad en el acceso a la educación en comparación con los hombres (ver la página del artículo V), los desalienta a dar el paso. Al igual que el nivel del salario esperado, en comparación con el costo de los ayudantes domésticos.

Otros factores son cruciales, comenzando con el estado civil. Las novias son las menos activas. "Podemos ver aquí el repartición de tareas en una sociedad patriarcal como la nuestra", señalan los dos autores. "La propensión a ir al mercado alcanza su nivel más alto para los divorciados, con más del 46%", continúan.

Es casi el doble por parte de las novias. Las personas divorciadas están activas sea por necesidad o porque se sienten emancipadas. La pobreza es, además, un elemento decisivo. Entre los que provienen de entornos desfavorecidos, el 38% están activos.

PAÍSES BAJOS

MÁS DE 12.500 EMPLEOS EXTRA GRACIAS A LAS INVERSIONES EXTRANJERAS⁹

357 empresas extranjeras como Netflix, Merck Performance Materials y Jellice proporcionaron 12.686 puestos de trabajo adicionales en los Países Bajos el año pasado. En conjunto, estas empresas representaron 1,67 mil millones de euros en inversiones en nuestra economía. Estos trabajos e inversiones han sido atraídos y ganados por el colectivo Invest in Holland, que está formado por la Agencia de Inversión Extranjera de los Países Bajos (NFIA), la agencia de inversión extranjera del Ministerio de Asuntos Económicos y Clima (EZK) y varios socios regionales.

El Ministro Wiebes de Asuntos Económicos y Clima afirma que la presencia de compañías extranjeras es importante para nuestro país. 1,4 millones de holandeses tienen un trabajo directa o indirectamente gracias a estas empresas. Las buenas cifras anuales de NFIA confirman que nos beneficiamos de un buen clima de inversión. Nuestra población altamente cualificada, buena infraestructura, condiciones de vida y negocio agradables y un clima fiscal competitivo atraen a las empresas extranjeras y sus empleados. Para nuestro futuro crecimiento económico y empleo, es importante que el clima comercial holandés siga siendo atractivo. Todos los ciudadanos se benefician de ello.

El funcionamiento de la NFIA es responsabilidad del Ministro Kaag de Comercio Exterior y Cooperación al Desarrollo (BHOS): "Los Países Bajos tienen un clima comercial atractivo y la economía holandesa está en buena forma. También con miras al Brexit, las empresas internacionales están interesándose cada vez más por trasladar actividades a los Países Bajos o establecerse en nuestro país. Por lo tanto, es importante que la NFIA, las embajadas holandesas y la red de misiones continúen poniendo a los Países Bajos en el mapa en el extranjero de países con oportunidades con negocio".

Centros de distribución y oficinas centrales

La NFIA es responsable de 8.158 de los 12.686 empleos dentro de Invest in Holland. En 2017, la NFIA logró atraer a 224 inversionistas extranjeros a los Países Bajos, por valor de 1.23 mil millones de euros en inversiones. Las cifras NFIA también muestran que la mayoría de los nuevos puestos de trabajo se han producido en la distribución (1864), en las sedes centrales de las empresas (1345), en las oficinas de marketing y ventas (1316), R&D (1259) y lugares de producción (1081) surgieron. Así Netflix amplió su sede europea en Amsterdam con un centro de contacto con el

⁹ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Economía y Clima, enero 2018

cliente de 400 puestos de trabajo, Merck Performance Materials ha invertido 15 millones de euros en su planta de producción de los llamados vaso de cristal líquido en Veldhoven y productor de gelatina japonesa Jellice hacer crecer su planta de fabricación en Emmen, lo que representa 25 puestos de trabajo.

Estados Unidos proporciona la mayoría de los trabajos

La mayoría de los trabajos "extranjeros" son, como en 2016, creados por empresas de los Estados Unidos. El año pasado, supuso 2.516 empleos, que implicaron inversiones por valor de 110 millones de euros, según las cifras de la NFIA. Las empresas de otros lugares de Europa también ofrecen muchos puestos de trabajo (un total de 2.879), incluido el Reino Unido (872 puestos de trabajo). Las compañías asiáticas de Japón e India proporcionaron 655 y 423 empleos, respectivamente. En la industria creativa, la mayoría de los empleos en 2017 provinieron de inversiones extranjeras, en total 2.126 empleos. La lista de empleos adicionales por sector consiste en empresas agroalimentarias (1.788 empleos), Información, Comunicación y Tecnologías TIC (1.219 empleos), ciencias de la vida y salud (600 empleos) y prestación de servicios comerciales (457 empleos).

Brexit

Dentro de la red Invest in Holland, se prestó especial atención al Brexit el año pasado. La NFIA tiene contacto con más de 200 compañías extranjeras que están considerando un posible cambio a los Países Bajos después del Brexit. Muchas empresas eligen esperar antes de anunciar sus planes para el futuro, debido a la falta de claridad existente sobre la nueva relación entre el Reino Unido y la UE. En 2017, 18 empresas hicieron un cambio a los Países Bajos relacionado con Brexit, que representan 483 puestos de trabajo y una cantidad de 19 millones de euros en inversiones en nuestra economía. En estos resultados, la llegada de la Agencia Europea de Medicamentos EMA a Ámsterdam aún no se ha incluido. Aquí también, la NFIA estuvo involucrada.

CUARTO TRIMESTRE 2017: TENSIÓN EN EL MERCADO LABORAL¹⁰

En el cuarto trimestre de 2017, el número de empleos en Países Bajos aumentó en 57 mil; mientras que el número de vacantes creció en 14 mil y el número de desempleados se redujo en 29 mil. Como resultado, por primera vez después del período 2007-2008, nuevamente hay un mercado laboral relativamente estrecho. Statistics Netherlands informa de ello sobre la base de las últimas cifras trimestrales del mercado laboral.

¹⁰ Fuente: Oficina Central de Estadísticas, 2018

Mercado de trabajo relativamente estrecho

Debido a que el número de vacantes aumenta, al tiempo que el número de personas desempleadas disminuye, la tensión en el mercado laboral se eleva. A pesar de todas las vacantes abiertas, un promedio de 1.8 personas en el cuarto trimestre de 2017 no tuvieron un trabajo remunerado, aunque estaban inmediatamente disponibles para ello y habían buscado recientemente un trabajo (definición de la Organización Internacional del Trabajo, OIT). Como resultado, el mercado laboral ha vuelto tener estrechez y tensión por primera vez desde el boom económico de 2007-2008. Esto significa que la demanda de mano de obra es superior a la media y que la oferta de mano de obra disponible es relativamente baja. Sin embargo, el mercado laboral no es tan estrecho como en 2008. En ese momento había 1.3 desempleados por vacante.

Por primera vez en nueve años, el medidor de tensión del mercado laboral de Statistics Netherlands muestra la calificación de "mercado laboral tenso". Desde el segundo trimestre de 2014, la tensión en el mercado laboral ha ido en aumento. El medidor de tensión laboral es una representación de la tensión en el mercado de trabajo. El estrés se deriva del equilibrio entre la demanda de mano de obra adicional y la oferta disponible.

El mayor aumento de empleos desde 2008

En el cuarto trimestre de 2017, el número de empleos aumentó en 57 mil. La última vez que hubo más trabajos fue en el primer trimestre de 2008. La cantidad de empleos ha estado creciendo durante casi cuatro años seguidos. Se han agregado más de medio millón de empleos durante este período. En promedio, hubo 10.3 millones de empleos en el cuarto trimestre. Se cuentan todos los trabajos, los empleados y los trabajadores por cuenta propia, a tiempo completo y a tiempo parcial.

Especialmente más trabajos para trabajadores por cuenta ajena

El crecimiento en el cuarto trimestre solo se refirió a los empleos por cuenta ajena. De estos, se agregaron 58 mil, lo que arroja un total de 8.199 mil. Esta es la posición más alta de la historia. El número de empleos por cuenta propia disminuyó en 1 mil a 2.087 mil.

Uno de cada diez empleos está ocupado por trabajadores en el sector de empleo temporal

La mitad de todos los empleos que se agregaron en el balance en los últimos años correspondió al sector de empleo temporal. El mayor crecimiento volvió a ocurrir en el cuarto trimestre de 2017 (+24 mil). El sector de empleo temporal representa en este momento 834 mil empleos

por cuenta ajena. Como resultado, uno de cada diez empleados por cuenta ajena, tiene ahora un empleo en el sector de empleo temporal.

En el comercio, el transporte y la industria de la restauración, el empleo también repuntó en el último trimestre (+14 mil), en la asistencia sanitaria (+11 mil) y en los servicios empresariales (+11 mil). El empleo es mayor en estas industrias. En los otros sectores, el número de empleos permaneció más o menos estable durante el último trimestre.

De nuevo más empleados con un trabajo permanente

El número de empleados con un trabajo permanente fue 112 mil más en el trimestre pasado que doce meses antes. El aumento se refería principalmente a los trabajadores con un gran trabajo a tiempo parcial o con un trabajo a tiempo completo. El número de empleados con una relación laboral flexible también creció en 63 mil. Relativamente hablando, este fue un aumento más fuerte que el aumento en el número de empleados permanentes. Como resultado, la proporción de empleados con una relación laboral permanente en el cuarto trimestre de 2017 fue levemente inferior a la del año anterior.

13 mil millones de horas trabajadas

Los empleados y las personas que trabajan por cuenta propia trabajaron por primera vez en total más de 13 mil millones de horas en 2017. En el año 2000 ese dato fue de 12 mil millones de horas. Se trabaja un promedio de 24.5 horas por semana por trabajo. Debido a que un grupo sustancial tiene más de un trabajo, las personas que trabajan pasan un promedio de 27.5 horas por semana, después de la deducción de las vacaciones y la enfermedad.

El número de vacantes sigue aumentando

El número de vacantes aumentó en 14 mil en el cuarto trimestre de 2017. Como resultado, hubo 227 mil vacantes a fines de diciembre, lo que supone 56 mil más que un año antes, cuando estaban abiertas 171 mil vacantes. El número de vacantes ahora ha crecido durante cuatro años y medio. Ahora hay dos veces y media más vacantes que a mediados de 2013, cuando se alcanzó la posición más baja (91 mil vacantes a fines de junio de 2013). Solo en 2006-2008 hubo más vacantes que ahora. Exactamente hace diez años el pico era de 249 mil, 22 mil más vacantes que ahora.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 24 de enero 2018, referentes al trimestre septiembre-noviembre 2017, muestran un aumento de la tasa de empleo, un mantenimiento del número de desempleados y un descenso de la tasa de inactividad.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹¹, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,21 millones de personas trabajando**, 102.000 más que en el periodo junio-agosto 2017 y 415.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**¹² **fue del 75,3%**, dos décimas más que en el trimestre anterior.

Por su parte, hubo **1,44 millones de personas desempleadas**, sin apenas cambios con respecto al trimestre junio-agosto 2017 y 160.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**¹³ **se mantuvo en el 4,3%** frente al 4,8 % 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**¹⁴ **fue 8,73 millones**, 79.000 menos que en el trimestre junio-agosto 2017 y 167.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 21,2%**, ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,7%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**¹⁵ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,5%**. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **disminuyó un 0,2%** incluyendo las bonificaciones salariales **y un 0,5%** excluyéndolas, en comparación al año anterior.

El siguiente cuadro recoge un resumen de las estadísticas del mercado de trabajo británico para el trimestre de referencia, con ajuste estacional.

¹¹ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

¹² Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

¹³ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹⁴ 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.

¹⁵ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

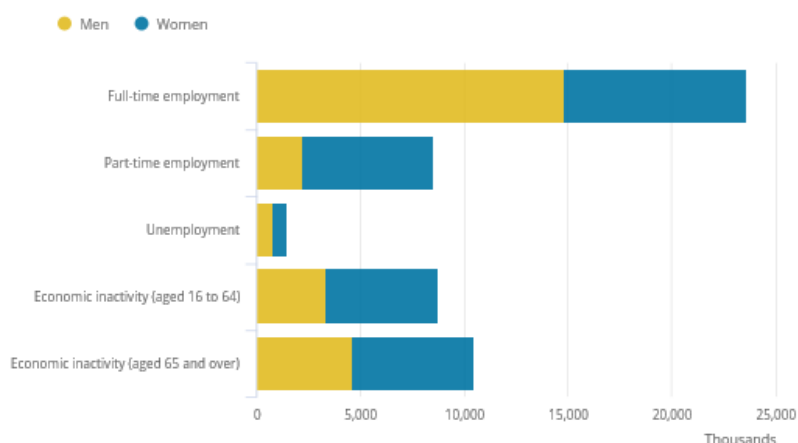
Table 1: Summary of UK labour market statistics for September to November 2017, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Jun to Aug 2017	Change on Sep to Nov 2016	Headline Rate (%)	Change on Jun to Aug 2017	Change on Sep to Nov 2016
Employed	32,207	102	415			
Aged 16 to 64	31,027	104	450	75.3	0.2	0.9
Aged 65 and over	1,180	-1	-36			
Unemployed	1,439	-3	-160	4.3	0.0	-0.5
Aged 16 to 64	1,417	-1	-166			
Aged 65 and over	22	-2	5			
Inactive	19,221	-24	63			
Aged 16 to 64	8,734	-79	-167	21.2	-0.2	-0.5
Aged 65 and over	10,488	55	231			

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 1a: Summary of UK labour market statistics for September to November 2017, seasonally adjusted

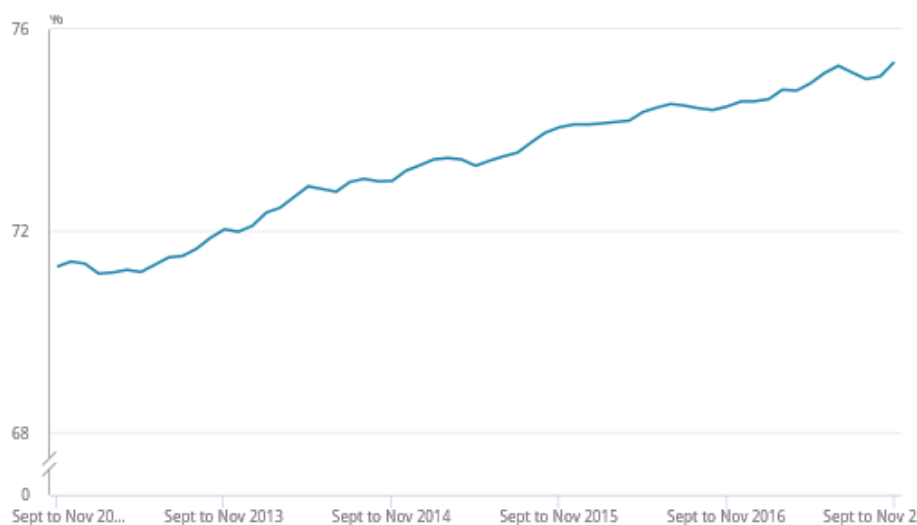


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo para el trimestre agosto-octubre en los últimos cinco años.

1. TASA DE EMPLEO

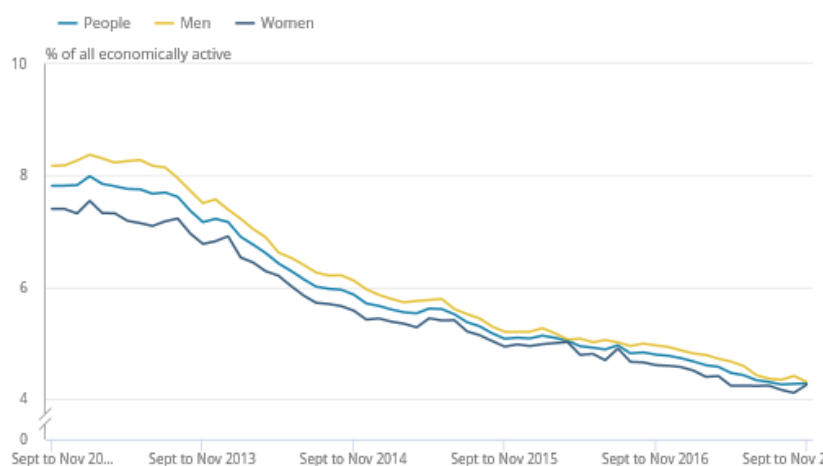
September to November 2012 to September to November 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

September to November 2012 to September to November 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de noviembre de 2017 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 480 libras semanales brutas. En noviembre de 2016 fue de 469 libras.

- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 511 libras semanales brutas. Un año antes era de 500 libras.

Está gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre agosto-octubre de los últimos cinco años, con ajuste estacional.

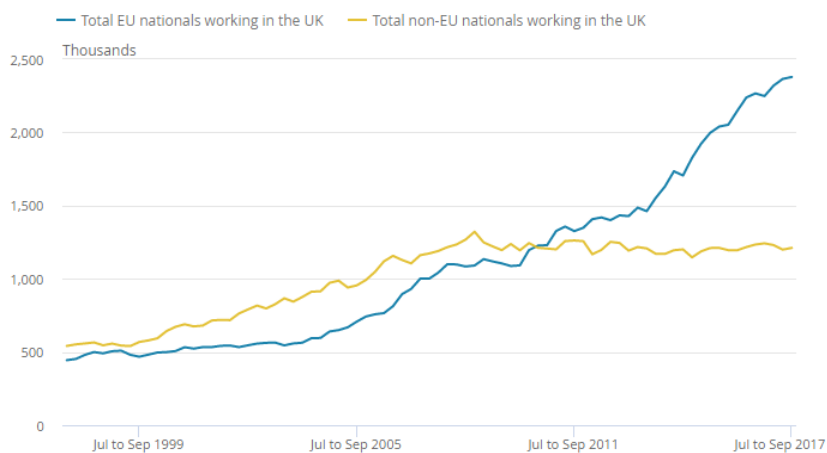


Por último, desde el pasado mes de agosto las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, aunque hay que tener en cuenta que se actualizan cada tres meses. Según los mismos, entre julio-septiembre de 2016 y julio-septiembre de 2017 **el número de trabajadores no británicos de la UE aumentó en 112.000, hasta alcanzar los 2,38 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE cayó en 23.000, situándose en los 1,20 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre julio-septiembre 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 (aged 16 and over) working in the UK, not seasonally adjusted

July to September 1997 to July to September 2017



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

RUMANÍA

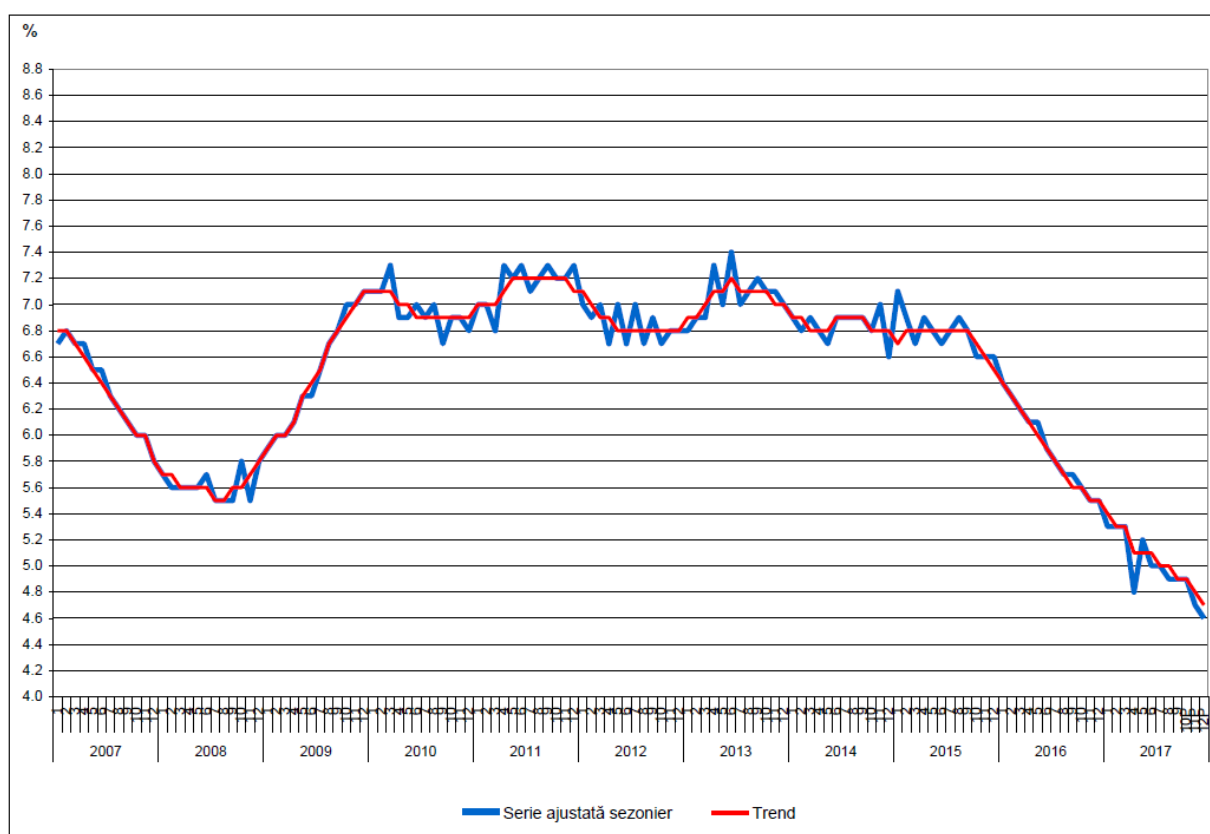
DESEMPLEO EN DICIEMBRE

En diciembre de 2017, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,6%, una décima menos que en el mes anterior.

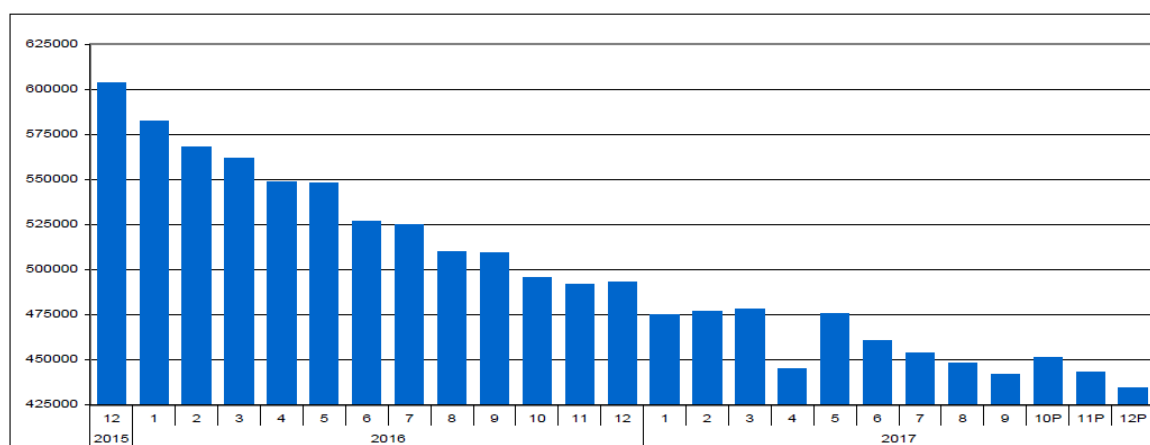
El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de diciembre de 2017 fue de 435.000 personas, frente a las 443.000 de noviembre y las 493.000 de diciembre del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,4% y 3,6%).

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

Evolución de la tasa de desempleo



Número de desempleados de diciembre 2015 a diciembre 2017



Los datos de octubre, noviembre y diciembre son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

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

Nota: Los datos de octubre, noviembre y diciembre son provisionales

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ¹⁶

egún informa el Instituto Federal para Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung* 2017a), el número total de personas interesadas en una formación profesional registradas e inscritas en los diferentes organismos competentes en el apoyo de este colectivo (cámaras y Agencia Federal de Empleo) ascendió a 805.794.

Un reciente informe de la Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit* 2018a) resume la situación actual de la formación profesional dual en Alemania. Un total de 547.800 jóvenes solicitaron entre octubre de 2016 y septiembre de 2017 a la Agencia Federal de Empleo la intermediación para iniciar una formación profesional (2015/2016: 547.700). El 51% de los solicitantes tenía una titulación del sistema escolar regular, el 41% de un centro escolar profesional y el 5% de una universidad. Las mujeres representan el 40% sobre el total de los solicitantes, el 65% de los solicitantes era menor de 20 años, el 28% tenía entre 20 y 24 años y el 7% era de 25 años o más.

En ese período se ofertaron 549.800 puestos de formación (2015/2016: 546.900), el 95% empresariales y el 5% extraempresariales. El 59% de los puestos de formación pertenecen al ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio, el 23% a los oficios, el 7% a las profesiones liberales, el 3% a las AAPP, el 1% al sector agrícola y el 8% restante a otros sectores.

¹⁶ Bertelsmann Stiftung (2018): Ländermonitor berufliche Bildung 2017.

https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/bildungs-und-sozialforschung/shop/detail/name/_/0/1/6004634w/facet/6004634w////////nb/0/category/1142.html

Bundesagentur für Arbeit (2018a): Situation am Ausbildungsmarkt. 01/2018

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/AM-kompakt-Ausbildungsmarkt.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Analyse der Arbeits- und Ausbildungsmarktes für unter 25-jährige. Januar 2018

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201801/analyse/analyse-d-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere/analyse-d-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere-d-0-201801-pdf.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017a): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa309-2017.pdf

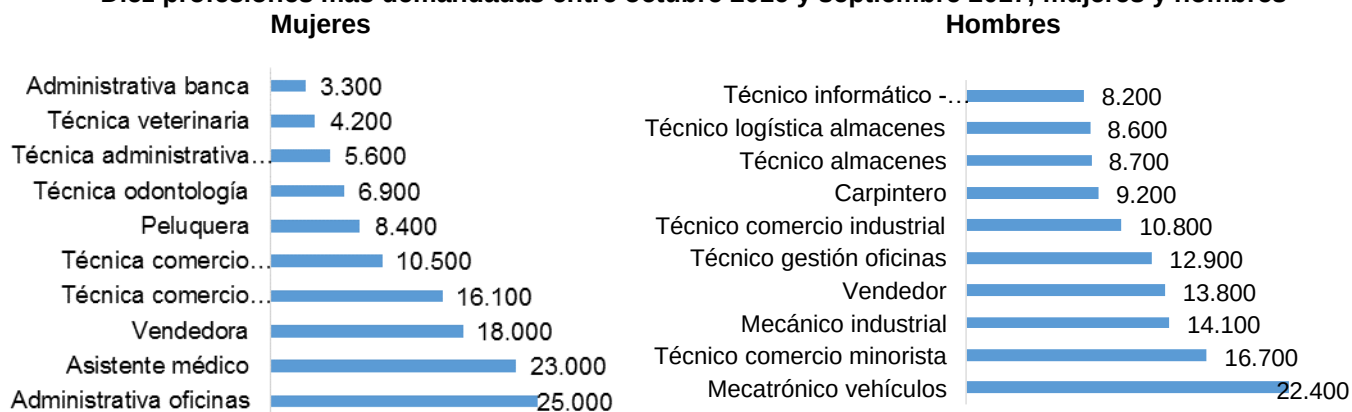
Bundesinstitut für Berufsbildung (2017b): Trends im Studium und in die duale Berufsausbildung unter Berücksichtigung ausgewählter Einflussfaktoren.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8272>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Tarifliche Ausbildungsvergütung 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland.

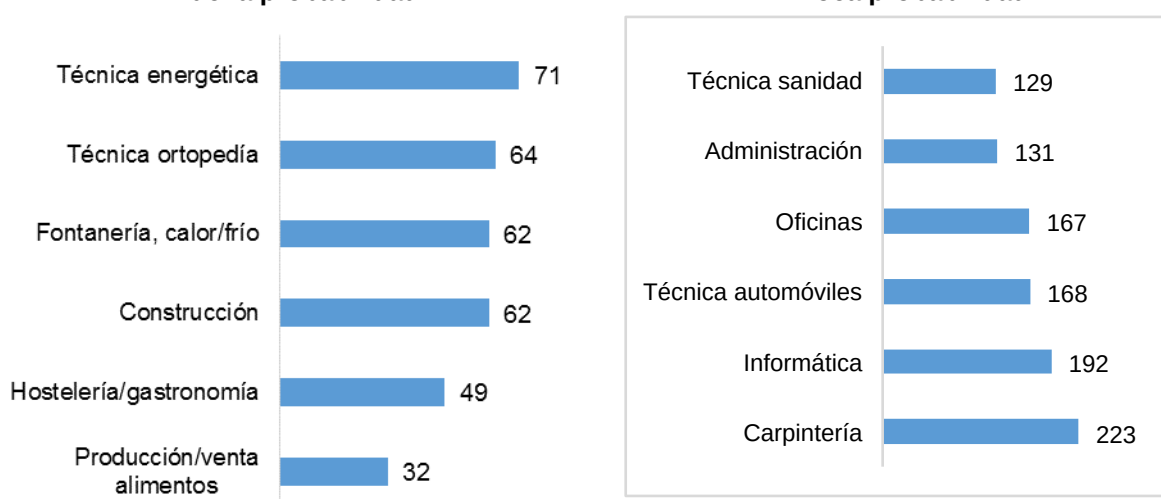
Las profesiones seleccionadas por los jóvenes reflejan las diferentes preferencias profesionales de hombres y mujeres.

Diez profesiones más demandadas entre octubre 2016 y septiembre 2017, mujeres y hombres



La probabilidad de lograr acceder a un puesto de formación en la profesión deseada varía considerablemente en función de las profesiones. Un indicador para pronosticar la probabilidad es la ratio entre solicitantes y oferta de puestos de formación. Así por ejemplo, por cada 100 puestos de formación de carpintero están registrados 223 solicitantes, mientras que para la profesión de producción y venta de productos alimenticios la ratio es de 100:32.

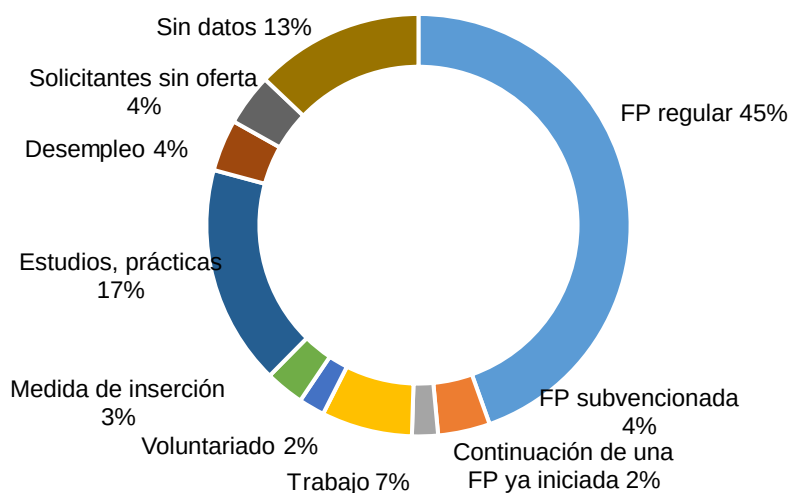
Ratio puestos de FP / solicitantes, octubre 2016 a septiembre 2017



De los 547.800 jóvenes inscritos en el registro de la Agencia Federal a 30.9.2017, fecha del inicio oficial del curso de la formación profesional, el 45% de ellos logró acceder a la formación profesional, el 17% optó por

iniciar estudios universitarios o realizar unas prácticas y el 7% inició una actividad laboral.

Destino de los solicitantes de un puesto de formación profesional, 2016/2017



En cuanto a los puestos de formación ofertados, el 9% de ellos se encontraba a fecha 30.9.2017 sin cubrir (2015/2016: 8%). En primer lugar están los puestos en los oficios, con el 13% de la oferta sin cubrir, las profesiones del ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio y el sector agrícola con el 9% respectivamente, las profesiones liberales con el 7% y, por último, la Administración con solamente el 1% sin cubrir.

Las Cámaras registraron a fecha 30.9.2017 un total de 523.300 contratos de formación (2015/2016: 520.300), de estos 507.400 fueron empresariales y 15.900 extraempresariales.

Retribuciones de los aprendices acordados por convenio

El Instituto Federal de Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung* 2018) analiza las retribuciones de los aprendices en la formación profesional dual acordadas por los agentes sociales en la negociación colectiva. La retribución media se sitúa en 876 euros mensuales, lo que supone un incremento del 2,6% en términos interanuales, 0,8 puntos menos que el año anterior.

La Ley para la formación profesional regula en su artículo 17 que las empresas deben pagar al aprendiz una retribución adecuada. En la mayoría de los sectores, los agentes sociales acuerdan en la negociación

colectiva dichas retribuciones, que se incrementa gradualmente durante la formación profesional.

Las empresas que pertenecen a la patronal están obligadas a pagar al menos las retribuciones acordadas en la negociación, el resto de las empresas puede abonar retribuciones inferiores hasta en un 20% a las reguladas por los convenios. Los convenios colectivos tienen mayor importancia en Alemania occidental, en la parte oriental muchas empresas se han desvinculado de lo acordado por sindicatos y patronal.

Las retribuciones acordadas por negociación son íntegras, si éstas superan el umbral de 325 euros mensuales los aprendices deben cotizar a la Seguridad Social, si son inferiores, las cotizaciones corren a cargo del empresario.

Las retribuciones presentan considerables diferencias sectoriales y regionales. Por sectores oscilan entre los 1.095 euros mensuales (Alemania occidental: 1.100 euros, Alemania oriental: 915 euros) para la formación como albañil y los 518 euros (Alemania occidental y Alemania oriental: 518 euros) para los jóvenes que realizan una formación como deshollinador. El informe destaca que el incremento de la retribución ha sido especialmente elevado en algunas de las profesiones menos atractivas, como carnicero (6%) y limpieza de edificios (3,0%), ambos en Alemania occidental.

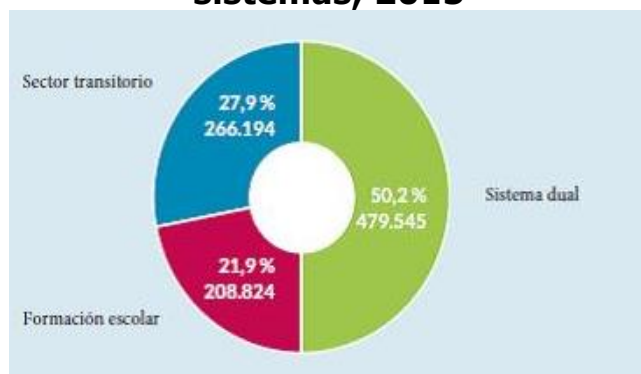
También constata diferencias por sectores y sexo. Las retribuciones mensuales medias en las AAPP se sitúan en 958 euros, en las profesiones pertenecientes al ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio de 942 euros, en las profesiones liberales de 809 euros, en los oficios de 738 euros y en el sector agrícola 733 euros. Las retribuciones medias de los hombres alcanzan los 885 euros, las de las mujeres 860 euros, diferencia del 2,8% que en buena medida se debe a las profesiones que eligen las mujeres. Por regla general, éstas suelen contemplar retribuciones inferiores a aquellas profesiones por las que mayoritariamente optan los hombres.

La retribución media del primer año de formación es de 794 euros, pasando el segundo año a 870 y el tercero a 960 euros. Algunas formaciones tienen una duración de cuatro años, la retribución media es de 995 euros.

Retos del sistema de formación profesional en Alemania

Un reciente informe de la Fundación Bertelsmann-Stiftung (2017) analiza el conjunto del sistema de formación profesional alemán. El sistema consta de tres pilares:

Distribución de los jóvenes que inician una formación profesional por sistemas, 2015



En la **formación profesional dual** gran parte de la formación se realiza en las empresas y la formación teórica es competencia de los escuelas de formación profesional. Las profesiones están reguladas por la Ley de Formación Profesional (BBiG) o por el Reglamento de las profesiones de los oficios (HwO).

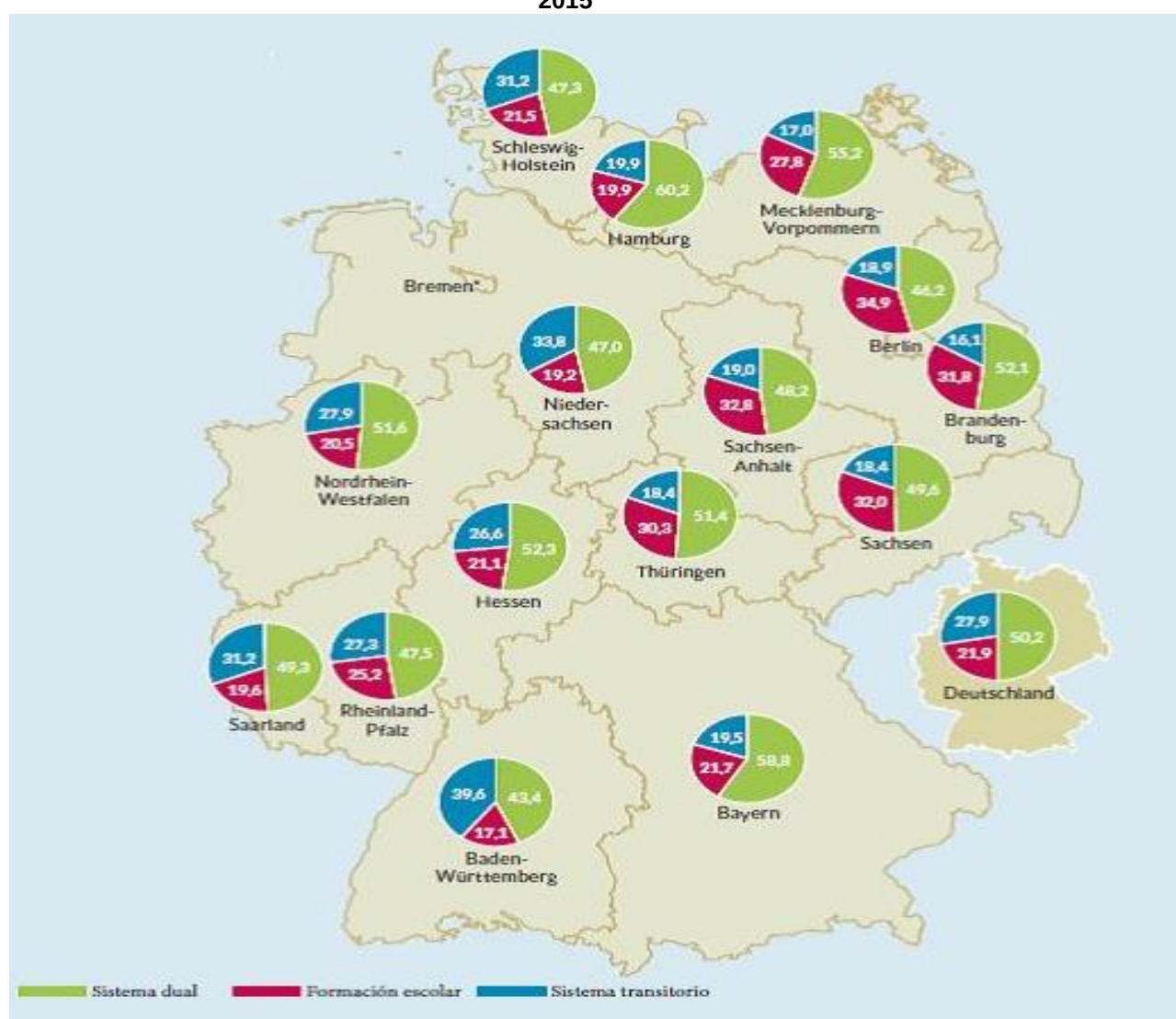
En el **sistema de formación escolar**, la formación tiene lugar exclusivamente en los centros escolares gestionados por entidades privadas o en las escuelas públicas de formación profesional. El funcionamiento de estos centros está regulado por la normativa de los gobiernos regionales y las titulaciones profesionales están reconocidas por ley.

El **sistema transitorio** comprende todas las medidas de formación que no tienen como objetivo obtener una titulación profesional reconocida sino preparar a los participantes para el acceso a la formación profesional regular o mejorar su nivel de formación general.

En 2015, el 50,2% de los jóvenes que iniciaron una formación profesional lo hicieron en el sistema dual, el 27,9% en el sistema transitorio y el 21,9% en el sistema escolar.

Si bien la formación profesional dual es el sistema que acoge al mayor porcentaje de jóvenes que inician una formación profesional, las diferencias regionales son considerables. El sector de la formación dual aglutina en Hamburgo al 60,2% de los jóvenes que inician una FP y en Berlín solamente al 46,2%. En ocho *länder*, menos de la mitad de los jóvenes acceden al sistema dual. En los *länder* de la antigua RDA, la formación en el sistema escolar se sitúa muy por encima de la media nacional del 21,9%, oscilando en esa parte del país entre el 28% y el 32%, mientras que el sistema transitorio solamente acoge al 18% de los jóvenes que realizan una FP, un porcentaje muy inferior a la media nacional del 27,9%.

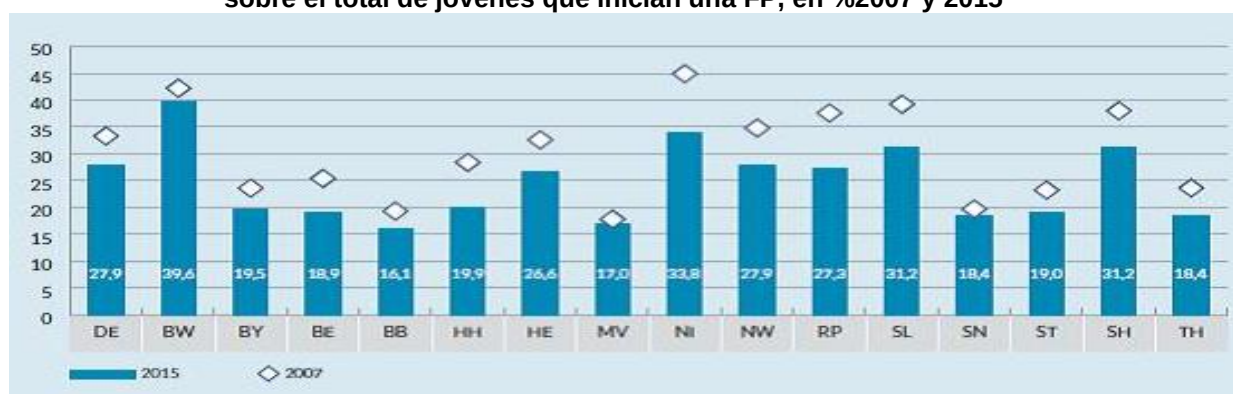
Distribución de los jóvenes que inician una formación profesional por sistemas y regiones 2015



A los autores del informe les preocupa especialmente el sector transitorio ya que éste ofrece las peores posibilidades de acceder al mercado de trabajo. Aproximadamente 270.000 jóvenes inician alguna de las medidas englobadas en este sector, que durante los últimos 20 años ha recibido fuerte críticas por ser considerado poco eficaz. Los programas varían considerablemente en función de los objetivos de los diferentes gobiernos regionales. Mientras que aproximadamente un tercio de los participantes en el sistema transitorio de Berlín, Hesse y el Sarre logran obtener un título escolar (graduado escolar o título de secundaria), el porcentaje se sitúa en otros *länder* en el 10%.

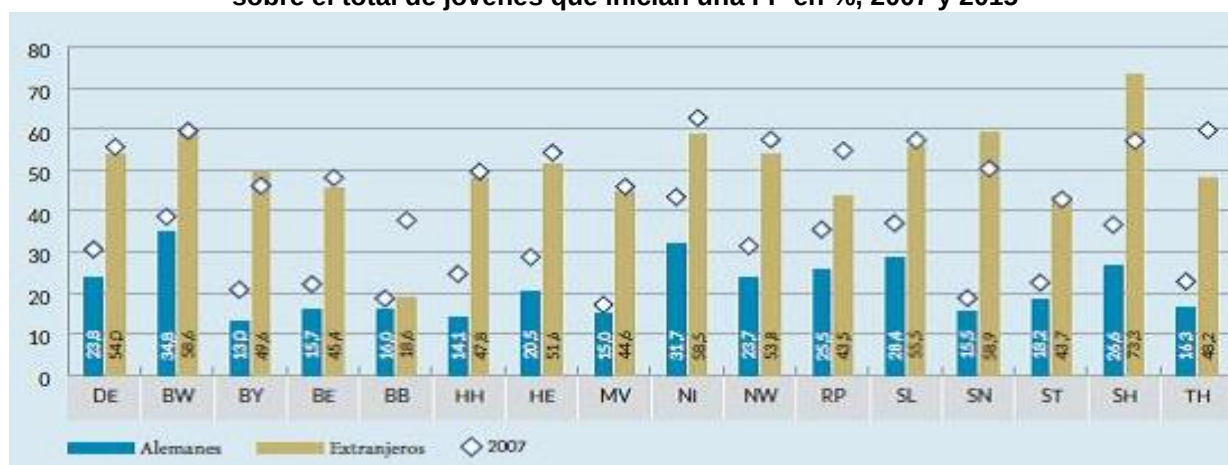
La comparativa entre el porcentaje de jóvenes que acceden a este sistema refleja que desde 2007 ha perdido importancia en prácticamente todas las regiones alemanas.

**Jóvenes derivados al sistema transitorio
sobre el total de jóvenes que inician una FP, en %2007 y 2015**



Llama la atención que el porcentaje de jóvenes extranjeros que acceden a este sistema es muy superior al de los alemanes y prácticamente lo duplica. Este colectivo tiene enormes dificultades para encontrar un puesto de formación profesional regular, en buena parte debido a que muchos jóvenes extranjeros abandonan el sistema escolar con una titulación de graduado. Aquellos que tienen un título de bachillerato tienen prácticamente las mismas probabilidades que los jóvenes alemanes de acceder a una formación dual o escolar. El porcentaje de jóvenes extranjeros que accede al sistema transitorio es especialmente elevado en Baviera, Schleswig-Holstein y Sajonia.

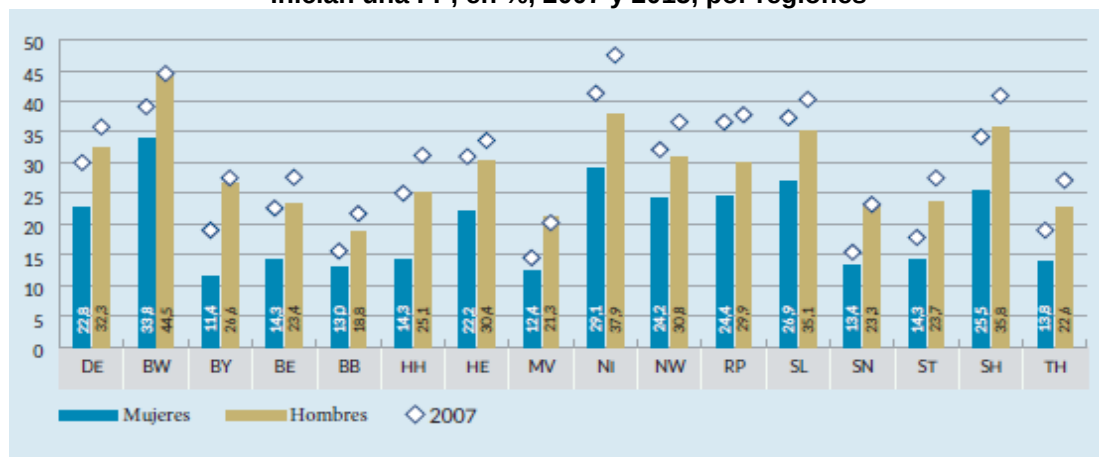
**Jóvenes extranjeros y alemanes derivados al sistema transitorio
sobre el total de jóvenes que inician una FP en %, 2007 y 2015**



Por otra parte el porcentaje de hombres que inician una medida en el sistema transitoria es muy superior al de las mujeres. La diferencia oscila entre el 5% y el 15% y, si bien en comparación a 2007 el número total de hombres y mujeres ha bajado en este sistema, las mujeres se han beneficiado más de la mejora de la situación de la formación profesional. Los autores señalan que esta diferencia en buena parte se debe a las especiales dificultades que encuentran los hombres extranjeros para acceder a una formación profesional regular. En los últimos años esta problemática había perdido en importancia pero parece que vuelve a

plantearse e incluso podría acrecentarse en el momento en el que los jóvenes solicitantes de protección internacional y refugiados, el 75% son hombres, intenten acceder a la FP.

Hombres y mujeres derivados al sistema transitorio sobre el total de jóvenes que inician una FP, en %, 2007 y 2015, por regiones



En lo relativo a la formación profesional dual, el informe señala que es preocupante la caída del porcentaje de aprendices sobre el total de los trabajadores sujetos a cotizaciones, que ha pasado del 6,4% en 2006 al 5,1% en 2015. La caída ha sido espectacular en los nuevos *länder*. En 1999, la cuota de formación en esa parte del país era superior a la de la parte occidental, desde 2006 en algunas de las regiones de la parte oriental ha caído en un 50%.

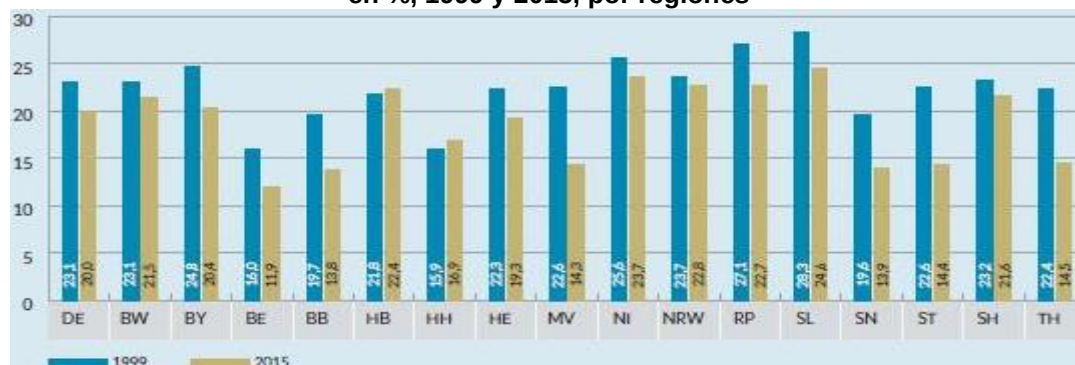
Aprendices sobre el total de trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, en %, 2006 y 2015, por regiones



El porcentaje de empresas que ofrecen puestos de formación profesional ha caído en 3,1 puntos entre 1999 y 2015. Sobre todo la PYME se retira del sistema de formación profesional dual, lo que se nota especialmente en la parte oriental del país que presenta un tejido empresarial muy atomizado. En algunos de los nuevos *länder* el porcentaje de empresas con hasta 49 trabajadores que ofrece un puesto de formación ha caído casi a la mitad. Los autores temen que esta destrucción de la

infraestructura formativa no pueda volver a recuperarse si aumenta la demanda.

Empresas que ofrecen al menos un puesto de formación profesional en %, 1999 y 2015, por regiones



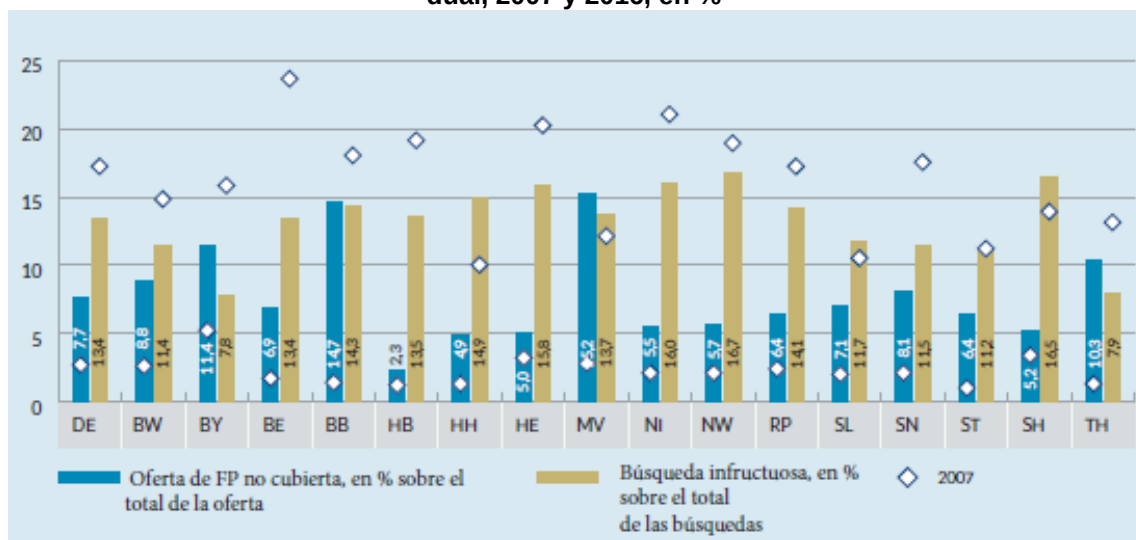
En todos los länder ha caído tanto la oferta de puestos de formación profesional dual como el número de jóvenes que solicitan acceder a la formación dual. En 2016, el número de puestos ofertados en toda Alemania cayó un 12,5% y el número de jóvenes interesado un 20,6%. En los länder orientales la contracción de la demanda ha sido especialmente fuerte debido también al cambio demográfico.

Evolución de la oferta y demanda de puestos de formación dual entre 2007 y 2016, por regiones



La ratio ha mejorado algo entre solicitantes y plazas dado que el cambio demográfico y la preferencia de iniciar estudios universitarios ha conducido a que la caída de la demanda fuera más fuerte que contracción de la oferta. En comparación a 2007 la situación ha mejorado considerablemente desde el punto de vista de los solicitantes ya que el porcentaje de solicitantes que no han conseguido acceder a la formación dual ha caído fuertemente en prácticamente todos los länder. Por otra parte, ha aumentado el porcentaje de puestos que han permanecido vacantes al no encontrar las empresas candidatos adecuados.

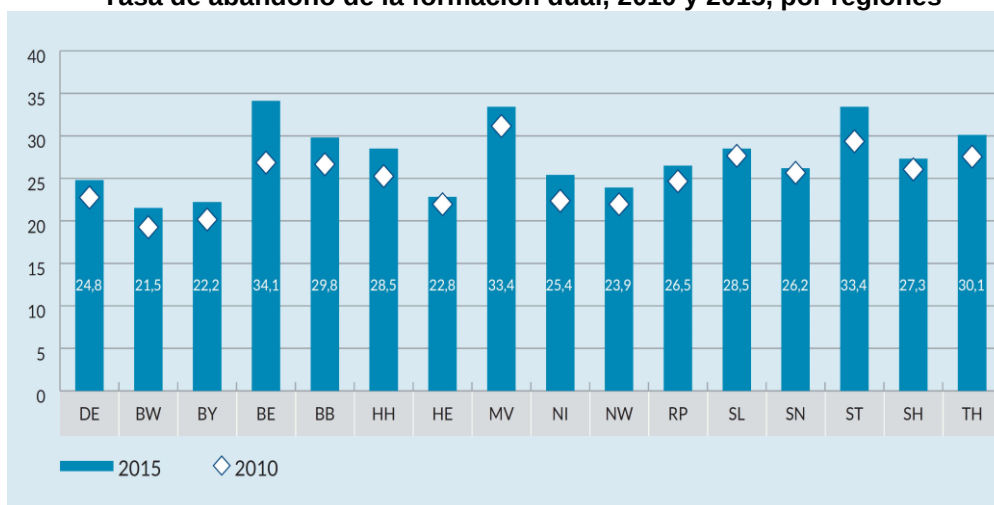
Evolución del porcentaje de oferta no cubierta y demanda no satisfecha en la formación dual, 2007 y 2016, en %



El informe también detalla aspectos relacionados con la calidad y eficacia del sistema de formación dual. Por un lado analiza la evolución del porcentaje de abandono y el de jóvenes que logran obtener un título de formación profesional.

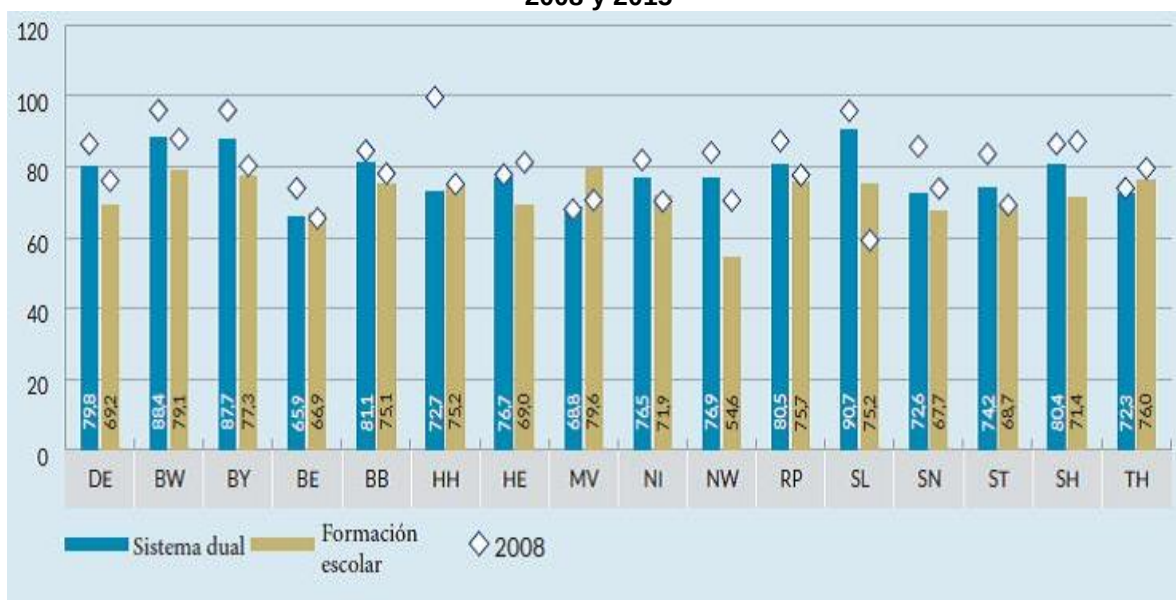
Los abandonos de la formación dual pueden deberse a motivos muy diversos. En muchos casos, el aprendiz continúa su formación en otra empresa, por lo tanto un abandono no significa que los jóvenes realmente no prosigan su formación profesional. No obstante, el informe recuerda que cada abandono genera costes tanto al aprendiz como a la empresa. La tasa de abandono en los nuevos *länder* es muy superior a la registrada en el sur de Alemania. Por sectores es sobre todo muy elevada en los oficios donde en algunas profesiones supera el 30%, en Berlín incluso se sitúa en el 46%. La tasa de abandono en los oficios, el sector agrícola y las profesiones libres supera en Hamburgo el 40%. En el conjunto de las AAPP y con independencia de la región la tasa es muy inferior a la media.

Tasa de abandono de la formación dual, 2010 y 2015, por regiones



La tasa de jóvenes que finalizan la formación ha caído tanto en el sistema dual (2008: 86%; 2015: 80%) como en el sistema escolar (2008: 76%, 2015: 69%). Las diferencias regionales son especialmente llamativas en el sistema dual, en el que esa tasa oscila entre el 88% en el sur de Alemania y el 66% de Berlín. Por otra parte, la caída del porcentaje en sistema escolar ha sido muy fuerte en Renania del Norte-Westfalia, donde pasó del 77% al 51%. También en lo relativo al sistema escolar el sur de Alemania presenta el mayor porcentaje. El 71% de las mujeres consiguen cerrar su formación profesional en el sistema escolar frente al 63% de los hombres.

Aprendices que finalizan su formación, sistema dual y sistema escolar en %, 2008 y 2015

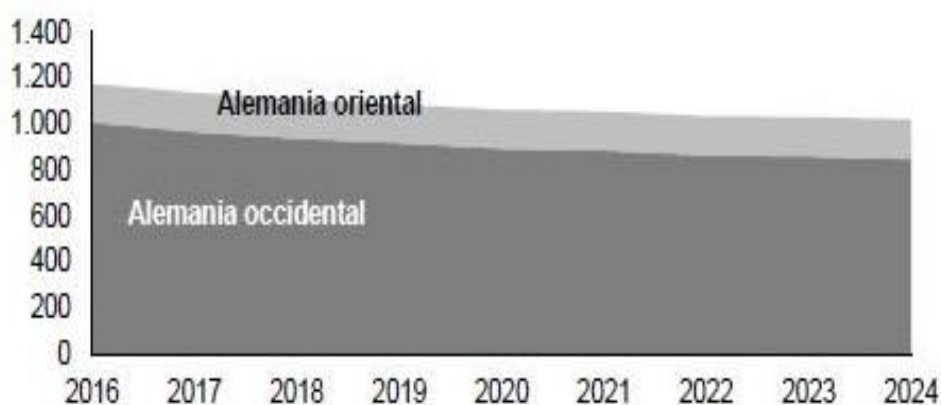


Uno de los temas centrales del debate sobre el futuro de la formación profesional dual es el incremento del interés de los estudios universitario, un factor clave – unido al cambio demográfico y en especial a la caída de

la natalidad – para explicar las dificultades de las empresas para encontrar jóvenes interesados en cursar una formación profesional. Un informe de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit 2018b) señala que en 2013 un total de 1.240.306 jóvenes abandonaron el sistema escolar, en 2017 esta cifra había caído a 1.137.190 en 2022 podría situarse en 1.021.700.

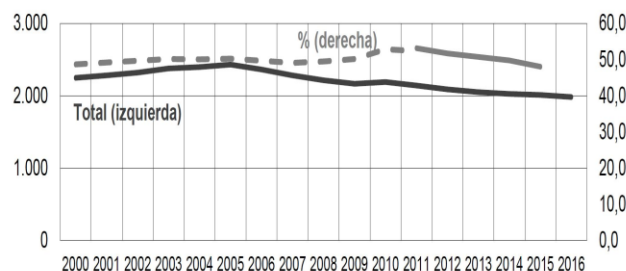
En el año 2000, un total de 1.297.655 jóvenes estaban cursando una formación profesional, el 14,0% de la población entre 15 y 25 años. Esta cifra aumentó ligeramente en 2015 hasta los 1.329.119 jóvenes, el 15,1% de este segmento de edad. El incremento de los jóvenes integrados en el sistema universitario ha sido mucho más pronunciado, pasando de 1.799.338 en el año 2000 a 2.757.799 en 2015. En 2000, los estudiantes universitarios representaban el 18,8% de la población entre 20 y 30 años, en 2014 este porcentaje pasó al 27,6%.

Evolución del número de jóvenes que finalizan el ciclo escolar

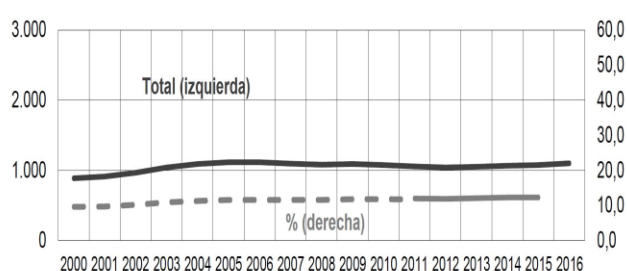


Evolución de la participación en los diferentes segmentos del sistema educativo, 2000 a 2016

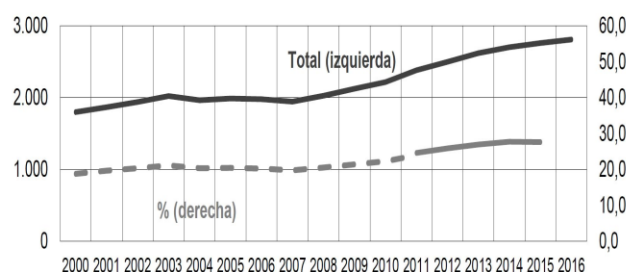
Alumnos en el sistema escolar



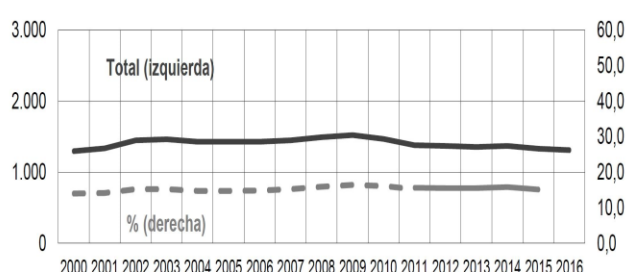
Jóvenes en el sistema de formación profesional escolar



Estudiantes universitarios



Jóvenes en el sistema de formación profesional dual



El Instituto Federal para Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung* 2017b) afirma que esta tendencia es constante desde 2011, incluso descontando efectos relacionados con una reforma del sistema escolar que acorta la duración del ciclo superior y restando los estudiantes universitarios extranjeros.

Evolución de la tasa de inicio de la formación profesional y de estudios universitarios 2005 a 2014



Propuestas políticas

El acuerdo de gobierno firmado por SPD, CDU y CSU el 7 de febrero del presente año – supeditado todavía a la aprobación de los afiliados socialdemócratas – contiene los siguientes puntos sobre la formación profesional:

- destinar fondos para mejorar la infraestructura de los centros de formación profesional así como los centros que ofrecen la formación práctica extra-empresarial en aspectos relacionados con la digitalización,
- impulsar la formación en materia digital de formadores,
- aprobar hasta el 1.8.2019 una reforma de la Ley para la Formación Profesional que introducirá una retribución mínima garantizada para los aprendices,
- incrementar las ayudas destinadas a apoyar a los trabajadores que quieran cursar la formación de maestría después de haber finalizado su formación profesional,
- crear más vías de acceso a la formación universitaria desde la FP, haciendo más permeables los diferentes sistemas,
- seguir ampliando programas de apoyo en la FP para jóvenes con dificultades y
- reforzar los programas de movilidad para aprendices.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

IRLANDA

SIMPOSIO SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

El pasado 10 de enero, los ministros irlandeses de Justicia e Igualdad, Charlie Flanagan y Empresas e Innovación, Heather Humphreys así como el Secretario de Estado de Igualdad, Inmigración e Integración, David Stanton, condujeron un congreso sobre la brecha salarial por género. Al mismo acudieron más de 130 participantes entre los que se incluían políticos, altos cargos de la creación de políticas y académicos, así como patronal y sindicatos.

Durante la apertura del acto, el ministro de Justicia e Igualdad valoró positivamente la oportunidad que suponía este evento para abordar uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta Irlanda en la lucha por igualdad de género. Asimismo destacó que, un siglo después de alcanzar el voto para la mujer, este congreso pretende concienciar sobre los factores que fomentan la diferencia salarial e impulsar medidas que aborden este problema.

Por su parte, el ministro de Empresas e Innovación señaló que reduciendo esta brecha salarial no solo se contribuirá a la creación de una sociedad más justa sino que es también una cuestión de lógica comercial que beneficiará la economía de manera global. Asimismo, informó que va a tener muy presente los resultados del simposio en el establecimiento de medidas para mejorar la igualdad de género dentro el plan de empleo anual, *Actions Plan for Jobs 2018*, que se está preparando actualmente.

Los participantes fueron informados por el ministro de Empresa sobre las propuestas recibidas de la consulta pública llevada a cabo entre agosto y octubre de 2017 en la que se solicitaban aportaciones para abordar la brecha salarial por sexo. Asimismo se comunicaron las iniciativas que se están teniendo en cuenta en la Comisión Europea para encarar este problema.

La consulta pública ha contado con la participación de empresas, sindicatos, colegios profesionales y particulares de distinta procedencia cuyas respuestas recogen, en gran medida, los seis factores identificados por la Comisión Europea como causantes de la brecha salarial:

- Segregación profesional y sectorial. Las mujeres trabajan generalmente en sectores y tipos de trabajo diferentes a los hombres y desarrollan empleos con menores salarios que estos.
- Subestimación de los trabajos y capacidades asociadas al género femenino.

- Falta de mujeres en altos cargos y posiciones de liderazgo.
- Dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar, incluyendo el acceso al cuidado de menores.
- Perpetuación de los papeles tradicionales, asociando a las mujeres la responsabilidad de los cuidados.
- Evidencia de discriminación en los centros de trabajo.

Asimismo, los participantes han identificado otros asuntos relacionados con otro factor señalado por la Comisión Europea como son las prácticas salariales y de los centro de trabajo:

- Desempeño de empleos a tiempo parcial. Las mujeres acaparan mayoritariamente este tipo de trabajos.
- Prevalencia de la presencia femenina en los contratos cero horas.
- Visión sesgada o preconcebida integradas en el subconsciente como consecuencia de convencionalismos culturales o sociales
- Falta de transparencia en las estructuras salariales.
- Desventaja en las negociaciones salariales iniciales.

Para atajar este problema se han presentado 172 medidas individuales:

- Un 25%, 45 medidas, se dirigían a la falta de transparencia en las estructuras salariales.
- El 14%, 25 propuestas, se referían a la segregación ocupacional y salarial incluyendo la prevalencia de las mujeres en trabajos de salario bajo.
- Otro 14%, 24 acciones, se centraron en los papeles tradicionales adjudicados a las mujeres, como los relacionados con la atención y cuidados a terceros.
- Un 10%, 17 medidas, se referían a las dificultades para conciliar vida laboral y responsabilidades familiares y para tener acceso al cuidado de menores.
- El 9%, 16 propuestas, abordaban el problema de las actuaciones motivadas por tener una visión sesgada o preconcebida integradas en el subconsciente colectivo.

Entre las propuestas presentadas se encuentran:

- Mejora en la toma de datos y estadísticas del Gobierno:
 - promoviendo los análisis salariales en las empresas con discriminación por sexo
 - fomentando la transparencia en las escalas salariales
 - promocionando la información y sensibilización sobre la diferencia salarial por género
 - otras recomendaciones a sectores específicos.
- Incremento del permiso por paternidad y establecimiento de obligatoriedad en la baja parental compartida.

- Establecimiento de prácticas, a todos los niveles, en escuelas y empresas para promover la erradicación de presunciones y prejuicios de origen cultural y social.
- Creación de sistemas de evaluación neutros, en los que no se tengan en consideración el género del participante.
- Oferta de propuesta de trabajos y trabajo formación en PYMES para mujeres jóvenes y más experimentadas y revisión de la orientación escolar de las mujeres en los centros educativos.
- Acciones para que el cuidado de menores sea más accesible, con mayor número de plazas y más asequibles.
- Seguimiento de las tendencias en cuestión de género en relación con los ciclos económicos.

Como parte del *Programme for a Partnership Government*, el Gobierno irlandés ya puso en marcha el plan, *National Strategy for Women and Girls 2017-2020*, en mayo del pasado año, en el que se incluyen medidas para reducir la brecha salarial:

- Iniciar un diálogo entre sindicatos y accionistas de las empresas para abordar el problema.
- Desarrollar y promover fuentes de información práctica que permitan aumentar el conocimiento de los múltiples aspectos de la diferencia salarial y sus causas (por ejemplo, modelos tradicionales, segregación por género en los centros educativos y de trabajo, los desafíos de conciliar trabajo y familia, la disponibilidad de centros para el cuidado de hijos y horas fuera del tiempo de escolarización, asequible colegios y otros procesos internos en los que haya que atajar las diferencias).
- Contar con herramientas para ayudar a los empresarios a calcular la brecha salarial en sus empresas y considerar los aspectos y causas que hay que respetar en lo relativo a la privacidad y protección de datos.
- Promover la transparencia salarial, solicitando a las empresas de más de 50 trabajadores que, de forma periódica, cumplieren una encuesta y remitan los resultados

El Secretario de Estado de Igualdad, Inmigración e Integración, David Stanton, cerró el acto reconociendo el trabajo que la Comisión Europea está llevando a cabo insistiendo en la necesidad de un planteamiento integral del Gobierno y señalando que la brecha salarial por sexo no es consecuencia de un solo factor. Asimismo manifestó la necesidad de actuar para que la igualdad sea una realidad para lo que el Gobierno va a presentar una serie de medidas para atajar el problema, empezando por legislación sobre transparencia salarial.

ITALIA

BAJA LA CONTRATACIÓN FIJA

Según datos publicados por el INPS, entre enero y noviembre de 2017 se han activado 1,43 millones de contratos fijos (incluidas las transformaciones), con un descenso del 4,48% respecto al mismo período de 2016, mientras que las finalizaciones de contratos fijos han sido más que las contrataciones, superando los 1,45 millones. En el mes de noviembre los contratos estables han sufrido un descenso del 30,3% respecto a noviembre del año pasado. Por el contrario entre enero y noviembre de 2017 los contratos temporales han sido 4,4 millones, es decir 910.000 más que en 2016 (+26%). La incidencia de los contratos fijos sobre el total de las nuevas contrataciones ha sido del 23,4%, mientras que en 2015, cuando estaba en vigor la bonificación de las cotizaciones por contratos fijos, estos representaban el 38,8% del total.

Datos sobre "Cassa Integrazione"

En el mes de diciembre las horas autorizadas en el sistema de Cassa Integrazione (sustitución de rentas salariales en casos de suspensión o reducción de jornada), han disminuido el 30,1% con respecto a noviembre y el 47,6% con respecto a diciembre de 2016. El total de horas autorizadas en 2017 ha sido un 39,3% menos que el total de 2016, volviendo a las horas que se autorizaron en 2008, año de inicio de la crisis.

Horas trabajadas

Según datos de Eurostat, un trabajador por cuenta ajena a tiempo completo en Italia trabaja, de media, 38,8 horas a la semana, una hora y media menos que la media europea. En la clasificación, que sitúa a Italia en el penúltimo puesto entre los más trabajadores (entre éstos los ingleses, con 42,3 horas) tiene mucha influencia el peso de las horas trabajadas en la administración pública, que en Italia es de 36 horas semanales según convenio colectivo y sobre todo las del personal del sector de la educación. Si se observa el sector industrial, con 40,5 horas semanales, los trabajadores italianos se encuentran en la media europea.

Salarios.-

El incremento de los salarios no ha llegado a alcanzar el incremento de los precios que han subido exactamente el doble. En 2017, según el Instituto Nacional de Estadística, el salario medio por hora ha aumentado solamente un 0,65 con respecto al año anterior. Comparando este dato con la inflación, se observa que ésta ha aumentado el doble, hasta el 1,2% con respecto a 2016.

Accidentes laborales.-

En 2017 los accidentes laborales mortales han sido 1.029, 11 más que en 2016 (+1,1%). En el comunicado, el Instituto Nacional de Seguro contra los Accidente laborales, explica que en estos datos pesan los sucesos ocurridos en enero del año pasado en la región de Abruzzo, provocados por avalanchas de nieve.

Disminuye el número total de accidentes en un 0,2% (-1.379), con un total de 635.433 accidentes laborales, con una gran diferencia entre las regiones del Norte y las del Sur, ya que en las primeras han aumentado los accidentes mientras que han disminuido en las segundas.

Abono de primas de productividad en forma de prestaciones sociales.-

Seis trabajadores de cada diez prefieren que la empresa, en lugar de pagarles las primeas de productividad, les "premie" con servicios de bienestar social, como pólizas de salud, o conciertos con guarderías. Lo señala un estudio realizado por Censis-Eudiamon. "De frente a la posibilidad de transformar las primas de productividad empresarial en servicios sociales, el 58,7% de los trabajadores – más de la mitad- se muestra favorable, el 23,5% es contrario y el 17,8% no tiene una opinión al respecto", se lee en el resumen del estudio, el primero en esta materia.

Sin embargo, destaca el estudio, "solo el 17,9% de los trabajadores italianos sabe en qué consisten estos beneficios. Se estiman "en 21.000 millones de euros el valor total de todas las prestaciones y servicios que ofrecen las empresas a través de este sistema si estos instrumentos se extendieran a todos los trabajadores. Un valor equivalente a una mensualidad de sueldo más al año por cada trabajador. Analizando en detalle las respuestas de los entrevistados se observa que son más favorables las categorías profesionales medias de las empresas, los trabajadores con hijos pequeños, los titulados superiores y los trabajadores con salarios medios y altos. Menos favorables son los niveles más inferiores en las empresas, los altos cargos y los que tienen salarios más bajos.

REINO UNIDO

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES OBLIGATORIAS, *AUTOMATIC ENROLMENT*

El 18 de diciembre de 2017 el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico publicó un informe sobre el sistema de pensiones ocupacionales obligatorias, *automatic enrolment*, en el que se examina el pasado, el presente y el futuro de los planes de pensiones ocupacionales. El Ministerio ha realizado este estudio con el fin de:

- asegurar que el *automatic enrolment* continúa cubriendo las necesidades de los trabajadores;
- analizar la cobertura actual teniendo en cuenta las necesidades de aquellos que aún no se benefician de este sistema, incluidos los trabajadores autónomos; y
- mantener el nivel de progreso alcanzado hasta el momento sopesando los desafíos que plantea y buscando medidas para solventarlos.

Dicho documento confirma que, desde su introducción en 2012, el sistema de *auto enrolment* ha funcionado, cambiando el comportamiento financiero de millones de personas, de manera que los trabajadores ven el *auto enrolment* como una parte normal de su paquete salarial.

Introducción

En la Ley de Pensiones de 2008, *Pensions Act 2008*, se sentaron las bases del sistema de pensiones ocupacionales obligatorias, *automatic enrolment*, que establece que los empresarios han de incluir obligatoriamente en un sistema de pensiones ocupacionales a los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- ser mayor de 22 años y menor de la edad mínima de jubilación;
- trabajar en Reino Unido;
- ganar más de 10.000 libras/año (833 libras/mes o 192 libras/semana). Cantidad revisable anualmente;
- no estar incluido en otro sistema de pensiones.

Los trabajadores con ingresos de menos de 10.000 libras anuales pueden elegir incorporarse al programa y tendrán derecho a que el empresario realice aportaciones a su pensión ocupacional siempre que perciban más de 5.876 libras (*Lower Earnings Limit, LEL*). La inclusión en este sistema de pensiones es obligatoria para los empresarios, solo pudiendo darse de baja el trabajador, una vez incluido en el mismo y de manera voluntaria. Cada tres años los empresarios deben re-incluir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los requisitos.

Desde octubre de 2012 este programa está siendo implantado de forma gradual, habiendo comenzado por los empresarios con mayor número de empleados y finalizando su implantación en febrero de 2018.

Una vez incluido el trabajador en un plan de pensiones tanto el empresario como el trabajador contribuyen al mismo, debiendo aportar cada uno de ellos los siguientes porcentajes mínimos en base al salario bruto y entre las cantidades comprendidas entre 5.876 libras y 45.000 libras/anuales:

Fecha	Empresario	Trabajador	Mínimo total¹⁷
Hasta 31-03-2018	1%	1%	2%
1-04-2018/31-03-2019	2%	3%	5%
Desde 1-04-2019	3%	5%	8%

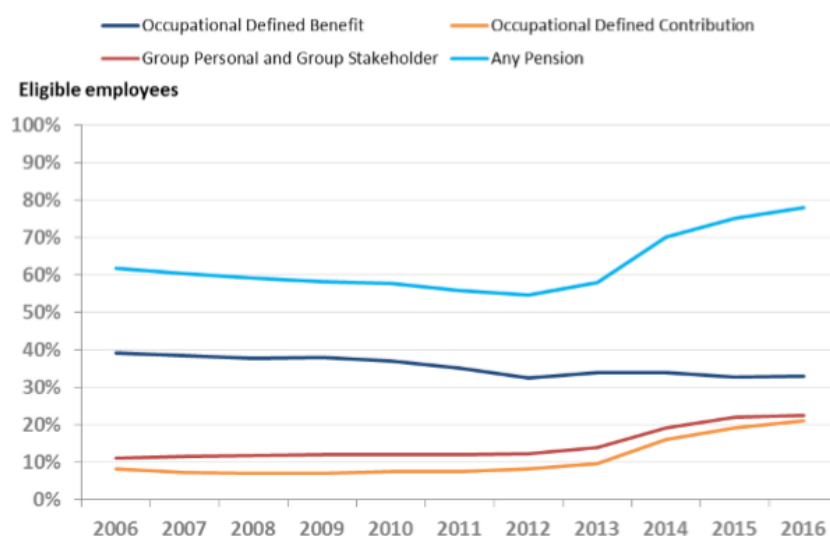
Éxito del programa

Desde su introducción en 2012, el programa *auto enrolment* ha sido un éxito. El gran descenso producido en la participación de los trabajadores en programas de pensiones ocupacionales en la última década se ha invertido. El auto enrolment ha mejorado la participación de todos los grupos de edad, particularmente entre los más jóvenes (22-29 años). Además, la participación en las pensiones ocupacionales entre hombres y mujeres se está equiparando. Desde 2012, nueve millones de trabajadores se han incorporado al auto enrolment, con más de 900.000 empresarios cumpliendo con esta obligación. Se estima que para 2018 cerca de 10 millones de empleados participen en el programa, de los cuales 3,6 millones serán mujeres.

En 2016 el porcentaje de participantes en pensiones ocupacionales ha aumentado hasta el 78%, un incremento de 23 puntos con respecto al 2012. Ese mismo año, la cantidad total ahorrada anualmente a través de pensiones ocupacionales alcanzaba los 87.100 millones de libras.

¹⁷ Porcentaje mínimo a aportar (suma de las aportaciones de empresario y trabajador).

Figure 2.1 – Workplace pension participation rates in the public and private sectors have reached 78 per cent in 2016



Edad: el mayor incremento en la participación en pensiones ocupacionales se ha producido entre los más jóvenes (22-29 años), pasando del 24% de 2012 al 68% de 2016. El de menor aumento ha sido el de los trabajadores de más de 50 años, con solo una subida de 25 puntos, aunque se mantiene bastante alto (75% en 2016).

Equiparación entre géneros: la tasa de participación en pensiones ocupacionales entre mujeres y hombres se ha igualado, alcanzando el 73% en ambos colectivos.

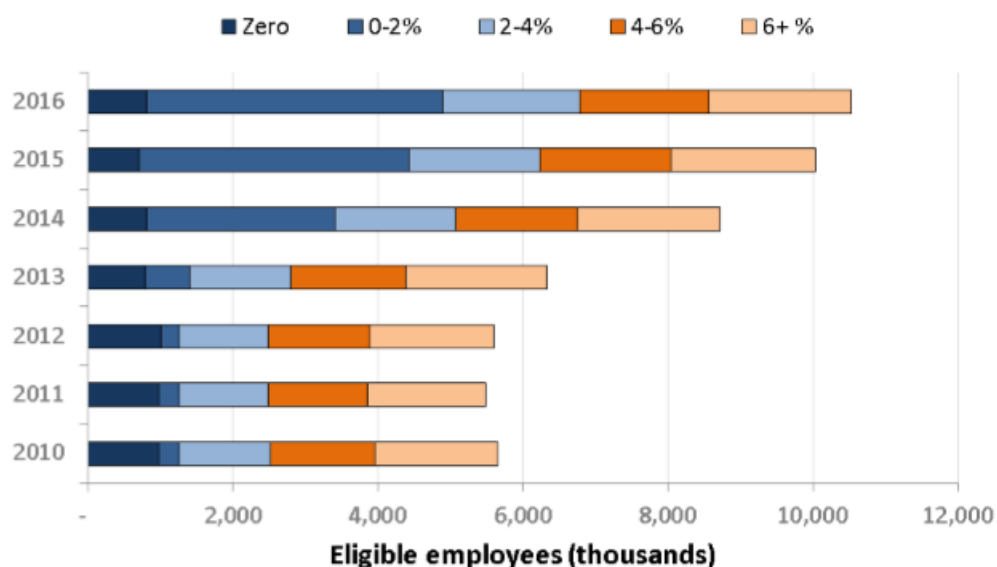
Trabajo a tiempo parcial: aunque el incremento de la participación en pensiones ha sido mayor para los trabajadores a tiempo parcial (subida de 33 puntos) que para los que trabajan a tiempo completo (subida de 31 puntos), el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial incluidos en una pensión ocupacional sigue siendo inferior al de los de a tiempo completo (64% frente al 75%).

Salarios: el auto enrolment ha aumentado el ahorro entre todos los trabajadores pero especialmente el de los empleados con salarios más bajos. El mayor aumento se ha producido en trabajadores con ingresos entre 10.000 y 19.999 libras, alcanzando en 2016 un 63%. El porcentaje de empleados con sueldos superiores a 40.000 libras se sitúa en el 86%.

Contribuciones: ha habido un gran aumento en el número de empleados que destinan a las pensiones ocupacionales entre el 0-2% de sus salarios, lo que sugiere que la mayoría de este grupo se ha incorporado a través del programa de auto enrolment. Además, no se ha producido una caída en el número de trabajadores que destinan más porcentaje de sus salarios a planes de pensiones, lo que evidencia que no se han reducido las

contribuciones preexistentes como resultado de la introducción del auto enrolment.

Figure 2.2: The number of eligible employees paying contributions at the automatic enrolment default rates has increased considerably since 2012.



Revisión del programa

Durante su análisis se han observado tres problemas importantes y complejos para el futuro desarrollo del programa auto enrolment:

Alto riesgo en las expectativas de jubilación

Los niveles de ahorro actuales suponen un alto riesgo de que las expectativas de jubilación de un importante sector de trabajadores en edad laboral no vayan a verse cumplidas. Además, en la estructura actual del auto enrolment se producen periodos que no están cubiertos, especialmente para aquellos con varios trabajos a tiempo parcial y con salarios bajos y para los más jóvenes.

A pesar del éxito del programa, 12 millones de ciudadanos no alcanzan unos ingresos mínimos para su jubilación, lo que supone el 38% de la población. De estos, el 87% (10,4 millones) ingresan más de 25.000 libras al año y el 13% (1,6 millones) menos de dicha cantidad.

Los beneficios del auto enrolment afectan a algunos trabajadores solo de forma limitada:

Trabajadores con varios empleos:

- Quienes perciben más de 10.000 libras/año en uno de sus trabajos, son incluidos automáticamente, pero al calcularse su aportación en base al límite mínimo de ingresos (LEL) y para cada trabajo pierden la posibilidad de hacer una mayor aportación o más de una.
- Los que ganan menos de 10.000 libras/año en cada empleo no reúnen el requisito de ingresos para ser incluidos en el automatic enrolment, incluso aunque la suma de sus ingresos supere las 10.000 libras anuales.
- Los trabajadores con ingresos iguales o inferiores al límite mínimo de ingresos (LEL) en cada uno de sus empleos, aunque pueden incluirse voluntariamente al programa, no tienen derecho a que los empresarios de manera obligatoria contribuyan a sus pensiones.

Los trabajadores jóvenes (18-21 años) están excluidos del programa auto enrolment al estar establecido el límite mínimo de edad en 22 años.

Para normalizar la práctica del ahorro entre los trabajadores y ayudar a los trabajadores de los tramos de ingresos más bajos a prepararse para el futuro el Gobierno ha planteado las siguientes **propuestas**:

- Reducir la edad de acceso al *automatic enrolment* de los 22 a los 18 años. Con esta medida se incluirán en los planes de pensiones a 900.000 jóvenes. Además, se simplificará el sistema para los empresarios.
- Modificar el marco del automatic enrolment para que los porcentajes de contribución a la pensión se calculen sobre todos los ingresos (desde la primera libra) y no a partir del límite mínimo de ingresos (LEL). Con esta propuesta se mejorará la preparación para la jubilación de los trabajadores con salarios más bajos, especialmente mujeres, trabajadores con múltiples empleos e igualmente simplificará el proceso para los empresarios.
- La eliminación del límite mínimo de ingresos (LEL) simplifica el sistema: todos los trabajadores con ingresos superiores a 10.000 libras al año serán automáticamente incluidos en un plan de pensiones y tendrán derecho a una contribución a sus pensiones del 8% (hasta un máximo de 45.000 libras/año). Los que obtengan ingresos inferiores a 10.000, aunque no serán incluidos de forma automática podrán incorporarse al mismo voluntariamente y tendrán derecho igualmente a ingresar un 8% a su plan de pensiones.
- Estas medidas supondrían un ingreso extra de 3.800 millones anuales a los fondos de pensiones, mejorando las pensiones de los trabajadores con salarios bajos en más de un 80% y las de los empleados con salarios medios en más de un 40%.
- Se ha examinado la exclusión de algunos sectores de la obligación de auto enrolment sin embargo, no se ha considerado conveniente

introducir cambios, debido a que la aplicación del automatic enrolment en todos los sectores del mercado laboral está generalizando el ahorro.

- El análisis del impacto del incremento en las contribuciones mínimas obligatorias servirá para analizar los niveles de aportación obligatoria y voluntaria en el futuro. De forma paralela, se hará un seguimiento de los riesgos y de la capacidad de resolver reveses financieros de las empresas con la finalidad de decidir si será necesario intervenir o no en el futuro.
- Se ha realizado una revisión del mínimo de ingresos para ser incluido en el auto enrolment y se ha decidido mantenerlo en 10.000 libras anuales para el ejercicio fiscal 2018-2019, aunque estará sujeto a una revisión anual.

Cobertura de las pensiones de trabajadores autónomos

Los trabajadores por cuenta propia constituyen un grupo amplio y diverso que suma 4,8 millones de trabajadores (15% de la fuerza laboral). La cobertura de las pensiones de este colectivo varía significativamente de individuo a individuo, experimentando, un alto número de ellos, períodos de tiempo en los que no se contribuye a los planes de pensiones.

Recientes estudios sugieren que unos dos millones de autónomos reunirían las condiciones exigidas para la inclusión automática en el sistema de pensiones ocupacionales si fueran trabajadores por cuenta ajena, pero al no estar incluidos en el programa se encuentran en riesgo de no contar con ahorros suficientes de cara a la jubilación.

En esta materia, el Gobierno va a llevar a cabo intervenciones específicas para identificar las opciones más efectivas para incrementar el ahorro en pensiones de los trabajadores por cuenta propia. Además, el Gobierno utilizará la evaluación de estas intervenciones para implementar diferentes opciones y realizar consultas sobre propuestas específicas antes de introducir cambios en la legislación.

Falta de compromiso de ahorro y responsabilidad en la planificación para la jubilación

Por defecto a través del auto enrolment millones de individuos están ahorrando de cara a su jubilación sin embargo, muchos de ellos no están involucrados en sus ahorros. Este informe ha examinado el rol que un compromiso más efectivo de los trabajadores puede jugar para ayudar a los individuos a entender mejor y maximizar sus planes de pensiones así como desarrollar un fuerte sentido de ahorro a largo plazo y generar mayor confianza y seguridad en el sistema.

Un mayor compromiso de los trabajadores puede suponer un refuerzo de la cultura del ahorro, especialmente debido a que existe la posibilidad de abandonar el programa. Además, puede reforzar la actitud positiva hacia los planes de pensiones y los beneficios de continuar con el ahorro. Esto será importante de cara al aumento de las contribuciones en los próximos años.

Un compromiso efectivo requerirá la colaboración continuada y estrecha entre el Gobierno, los empresarios, la industria de las pensiones y los asesores. Se han identificado las siguientes áreas de trabajo:

- Un lenguaje simple es la base de un compromiso efectivo.
- El informe anual de los planes de pensiones debería ser breve, simple y uniforme y debería ser igual para todos los proveedores de pensiones, simplificando su comprensión para los trabajadores.
- Colaboración entre empresarios y proveedores para ofrecer a los trabajadores la información necesaria. Además, los proveedores deberían continuar trabajando de forma cercana con los empresarios para el desarrollo de nuevas formas de compromiso y herramientas digitales.
- Petición de que la industria de las pensiones continúe invirtiendo en nueva tecnología de acceso a sus servicios.
- El Gobierno está comprometido a trabajar con los proveedores de pensiones para establecer un registro único de pensiones (Pension Dashboard) que permita a los trabajadores conocer la información sobre sus ingresos y ahorros de pensiones en un solo lugar y de una manera simple y unificada.
- Compromiso de ofrecer un marco regulatorio que apoye la evolución del auto enrolment y reconozca las necesidades de los empresarios, proveedores e individuos, incluyendo un lenguaje simple y uniforme así como la creación de un Organismo Único de Asesoramiento Financiero (*Single Financial Guidance Body*).

Próximos pasos

- La implementación de estos nuevos cambios se espera para mediados de 2020, estando sujeto dicho plazo a la consulta con los grupos interesados. Se examinarán maneras de hacer estas reformas asequibles y se evaluará el impacto de los incrementos de las contribuciones mínimas obligatorias en abril de 2018 y abril de 2019. Esta consulta con los grupos de interesados permitirá generar consenso sobre la dirección futura del programa y establecerá planes detallados así como un calendario de implementación.
- El Gobierno controlará el impacto del incremento de las contribuciones mínimas en 2018 y 2019 para informar a los grupos de interesados sobre los porcentajes futuros de las aportaciones,

intentando que los gastos de estos cambios del automatic enrolment se compartan entre individuos, empresarios y contribuyentes.

- Las intervenciones para los autónomos comenzarán en 2018, con una evaluación de los mismos en 2019, para informar de las opciones de su implantación y costes así como examinar si la legislación actual requiere clarificación sobre la elegibilidad de los trabajadores en trabajos atípicos o en formas de empleo no estándares para ser incluidos automáticamente en planes de pensiones.
 - El Ministerio de Trabajo y Pensiones informará de la viabilidad de crear un registro de pensiones (Pension Dashboard) en abril de 2018.
 - El Organismo Único de Asesoramiento Financiero se establecerá en otoño de 2018.
- 

SUECIA

"EL MODELO SUECO ESTÁ AMENAZADO", ADVIERTE UN CATEDRÁTICO¹⁸

El individualismo puede llegar a amenazar uno de los pilares fundamentales del modelo económico sueco. Esta afirmación la hace el catedrático de Economía *Lars Calmfors*, en un nuevo informe al que el periódico *Svenska Dagbladet* ha tenido acceso¹⁹. Instiga a los sindicatos a ser más flexibles para salvar los acuerdos colectivos.

Desde 1993 el número de afiliados sindicales entre todos los empleados entre 16 y 64 años ha caído de un 85% a un 69%. En 2007 y 2008 las caídas fueron especialmente significativas debido a las reformas del mercado de trabajo que introdujo el gobierno de la Alianza durante sus primeros años en el poder. El derecho de deducción de las tasas de afiliación sindicales fue derogado, y aumentaron las tasas para formar parte de las cajas sindicales de desempleo, al mismo tiempo que el gobierno convirtió en menos generoso el seguro de desempleo.

La proporción de afiliados sindicales ha seguido disminuyendo también en estos últimos años. Ello ha hecho que el gobierno haya reintroducido el derecho de deducción de las tasas de afiliación desde julio de este año. Pero, de acuerdo con *Lars Calmfors*, catedrático de Economía de la Universidad de Estocolmo, esta deducción probablemente no tendrá un gran efecto. La causa más importante de que los sindicatos pierdan afiliados no es la tasa de afiliación, sino el aumento del individualismo.

-Parece haber tenido lugar un desplazamiento desde los valores colectivistas a los más individualistas. Ello parece haber ocurrido en todo el mundo occidental. Muchos asalariados ya no creen que sea importante estar afiliado al sindicato, quizás porque se han vuelto unos consentidos y dan por sentadas las ventajas que conllevan los acuerdos colectivos, dice *Calmfors*.

- Si esta hipótesis es cierta, probablemente la reintroducción de la deducción a la afiliación sindical no tendrá ningún efecto, añade.

A pesar de que el número de afiliados suecos ha disminuido en las últimas décadas, el número de empleados incluidos en los acuerdos colectivos solamente ha caído de forma marginal hasta el 90%. Ello depende de que también aquellos que no están afiliados a un sindicato están englobados en los acuerdos colectivos si trabajan en empresas que los han suscrito. Tampoco el grado de organización de los empleados –medido en proporción de empleados en empresas que pertenecen a alguna

¹⁸ Fuente: Svenska Dagbladet (SvD).

¹⁹ SvD. 13.02.2018.

organización empresarial- ha caído tanto como el número de afiliados sindicales.

Pero si esta caída continúa, *Lars Calmfors* afirma que existe el riesgo de que Suecia acabe en la misma situación que Alemania. En este país el número de empleados cubiertos por los acuerdos colectivos ha disminuido de forma dramática desde la crisis económica de los 90. Al ritmo que caía el número de afiliados, disminuía también la influencia de los sindicatos.

- Todavía estamos muy lejos de eso, ya que todavía tenemos un elevado grado de organización sindical, pero plantea la cuestión de qué puede ocurrir a largo plazo. Si Suecia es víctima de grandes trastornos macroeconómicos en algún momento, no se tiene que dar por sentado que el sistema sobreviva en su forma actual, afirma *Lars Calmfors*.

- Puede existir un “*tipping point*” a partir del cual el grado de organización sindical sea tan bajo que muchas empresas ya no quieran tener acuerdos colectivos, añade.

Para que las empresas sigan pensando que los acuerdos colectivos son algo atractivo, *Lars Calmfors* creen que los sindicatos deberían aceptar acuerdos más flexibles. Más acuerdos podrían no contener cifras – un tipo de acuerdo colectivo que no incluya ninguna decisión central sobre aumentos salariales, y que éstos sean negociados entre las partes locales o en conversaciones entre jefe y empleado. En el sector público casi la mitad de todos los empleados están incluidos en acuerdos de este tipo, pero en el privado solamente el 10%.

- Puede ser inteligente el asegurarse de que las empresas consideren los acuerdos colectivos como algo positivo. Cuanto más atractivos éstos sean, más robusto y estable será el sistema, afirma *Lars Calmfors*.

- Los sindicatos pueden en el futuro encontrarse con la situación de que se pueda elegir. Se debe poder aceptar acuerdos colectivos más o menos amplios, a pesar de que ello puede llevar a ciertas diferencias de sueldo entre los empleados. Pero más influencia local puede ayudar a mantener el sistema de los acuerdos colectivos, dice.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

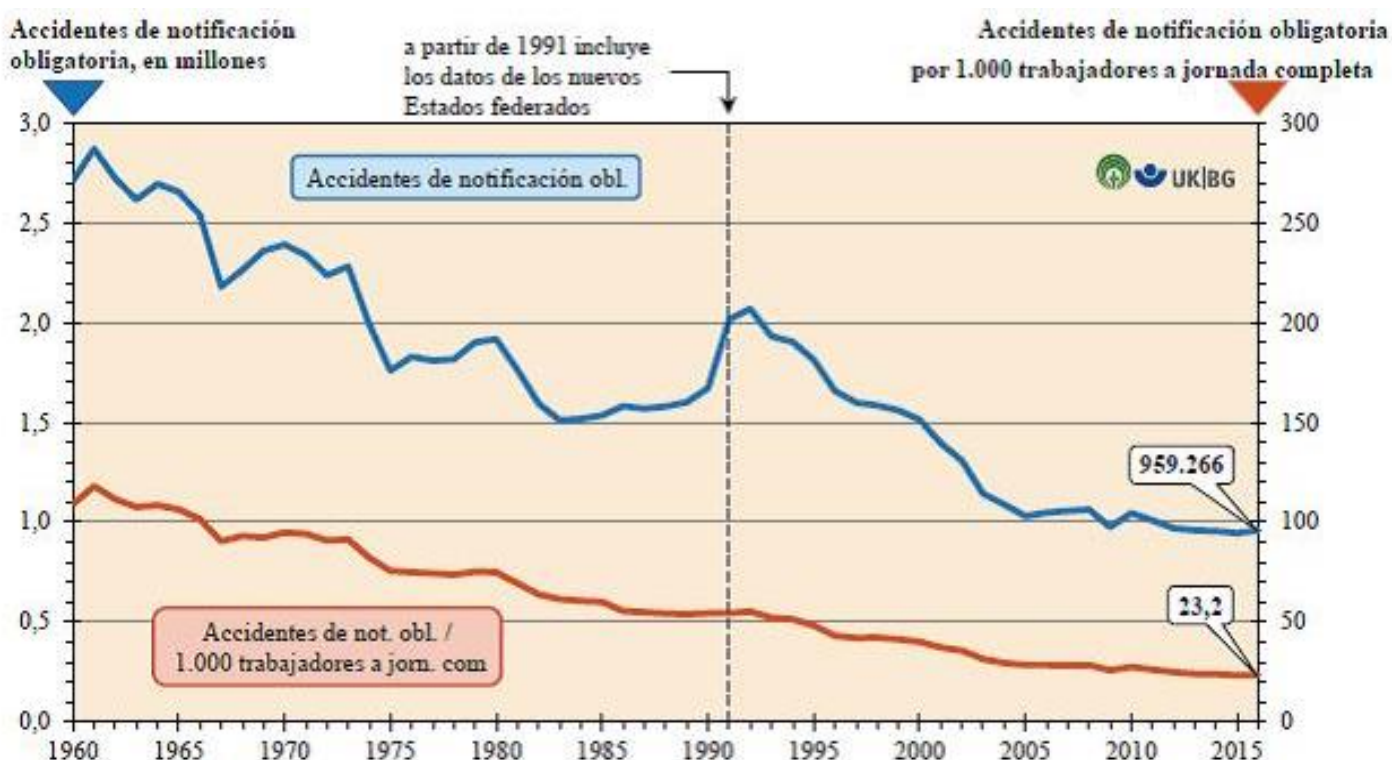
ALEMANIA

EL SISTEMA DE PROTECCIÓN LABORAL ²⁰

El Gobierno federal aprobó a finales de 2017 el informe sobre la protección laboral, que recoge los datos más significativos tanto en lo relativo a la situación de la protección laboral como al gasto del sistema.

En 2016 el número accidentes de trabajo de notificación obligatoria ha aumentado ligeramente situándose en 959.266 (2015: 944.744, +14.522), mientras que la tasa de siniestralidad laboral por cada 1.000 trabajadores con jornada completa alcanza el bajo nivel histórico del 23,2 (2015: 23,3):

**Accidentes de notificación obligatoria
total y por cada 1.000 trabajadores a jornada completa, 1960 a 2016**

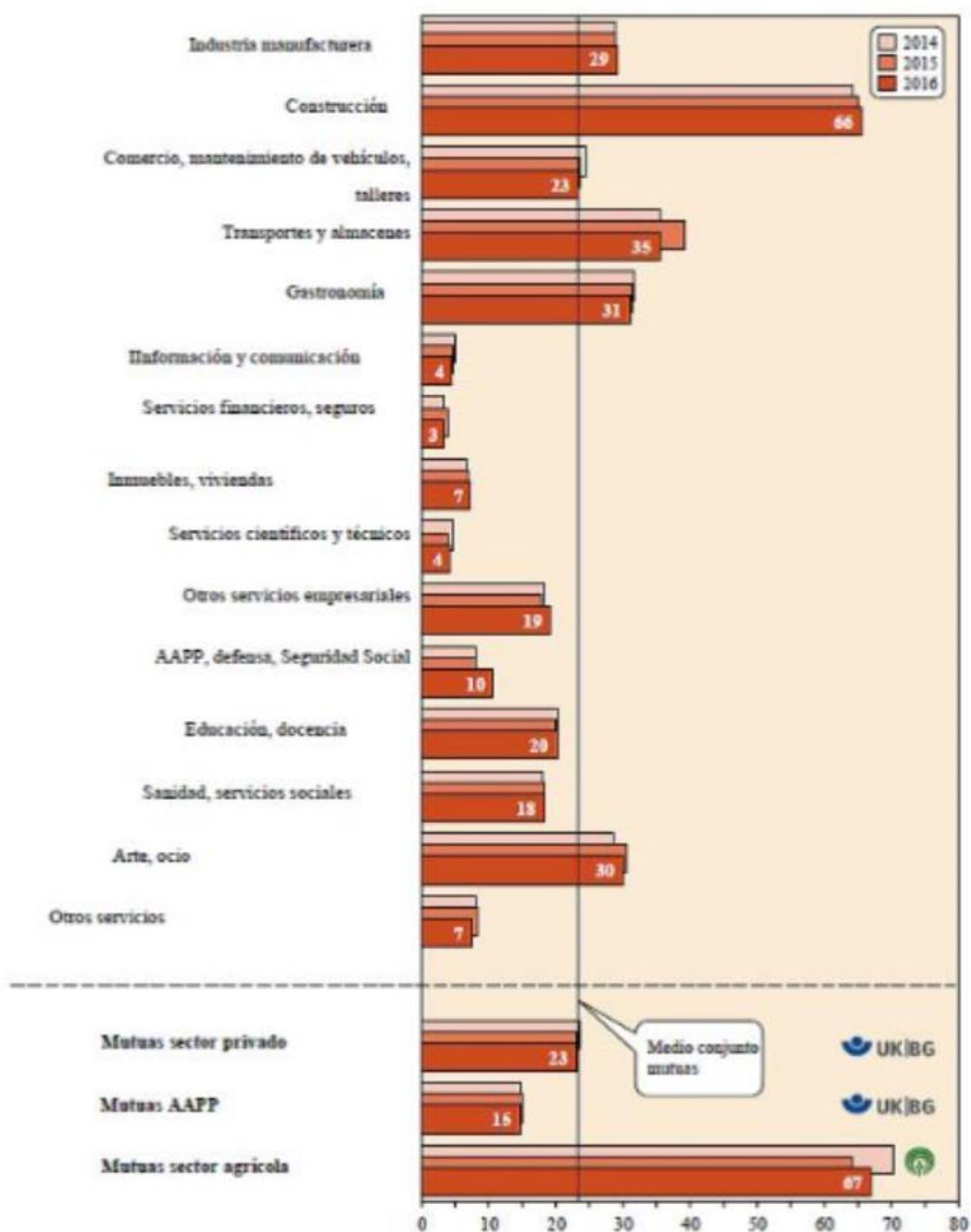


²⁰ Gobierno Federal (2016): Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitsgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016

Por sectores destaca la incidencia en la construcción, en la se produjeron 63 accidentes laborales por cada 1.000 trabajadores con jornada completa (2015: 62 días), seguido de los transportes y almacenes (35) y la gastronomía (31).

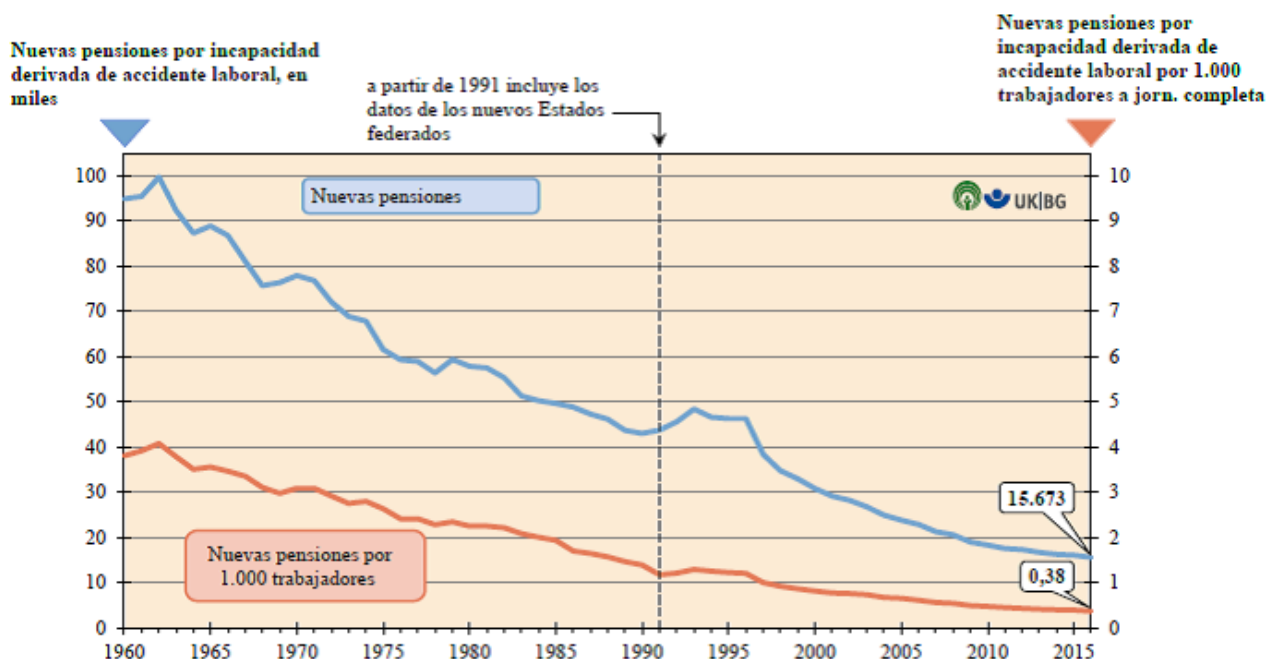
**Accidentes de notificación obligatoria
total y por cada 1.000 trabajadores a jornada completa, 1960 a 2016**

Accidentes de notificación obligatoria, por 1.000 trabajadores a jornada completa, 2014 a 2016



El número de trabajadores que por sufrir un accidente laboral pasaron a la jubilación en 2016 se situó en 15.673 (0,38 por cada 1.000 trabajadores a jornada completa).

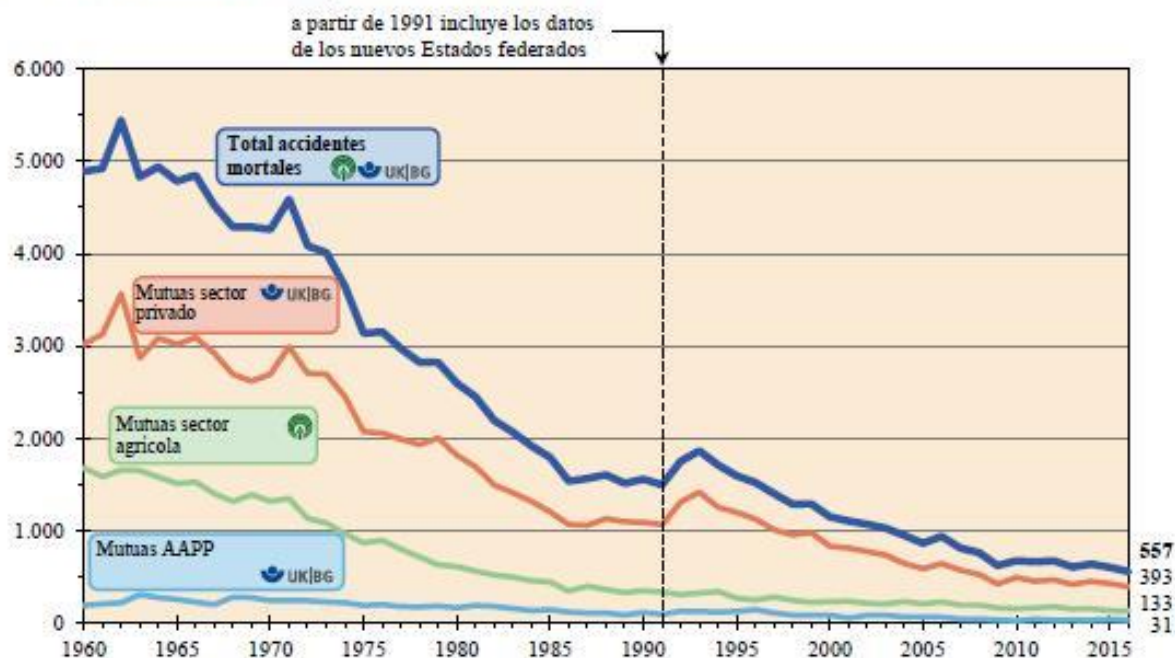
Nuevas pensiones por incapacidad derivada de accidente laboral 1960 a 2016



El número de accidentes laborales que han causado fallecimiento pasó de 5.000 en 1960 a 557 en 2016 (2015: 605) , registrando el sistema de mutuas del sector privado 393 fallecimientos (2015: 428), las mutuas del sector agrícola 133 (2015: 135) y las mutuas de las administraciones públicas 31 (2015: 42).

Accidentes laborales mortales, 1960 a 2016 total y por grupos de mutuas

Accidentes laborales mortales por mutuas, 1960 a 2015

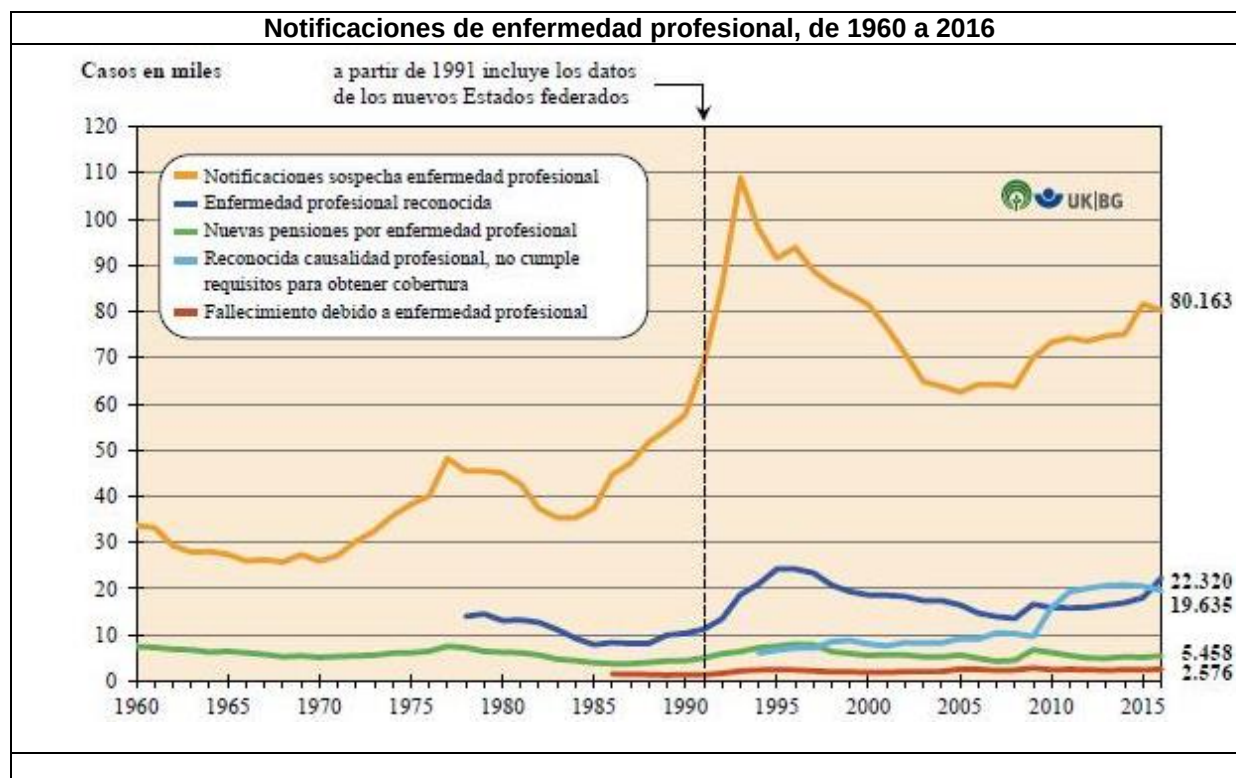


El número de accidentes *in itinere* de notificación obligatoria sigue aumentando en comparación con el año anterior, alcanzando en 2016 los 188.395 (+7.077). También aumenta la tasa de accidentes *in itinere* por cada 1.000 trabajadores a jornada completa (2014: 3,55; 2015: 3,58, 2016: 3,65). En total se produjeron 316 fallecimientos a causa de un accidente *in itinere*, 37 fallecimientos menos que en 2015.

	Total	Por cada 1.000 asegurados	Total	Por cada 1.000 asegurados
Accidentes <i>in itinere</i>	18.395	3,655	+7.077	+0,074
Pensiones nuevas por accidentes <i>in itinere</i>	4.778	0,093	-110	-0,004
Fallecimientos a causa de accidentes <i>in itinere</i>	316	0,006	-37	-0,001

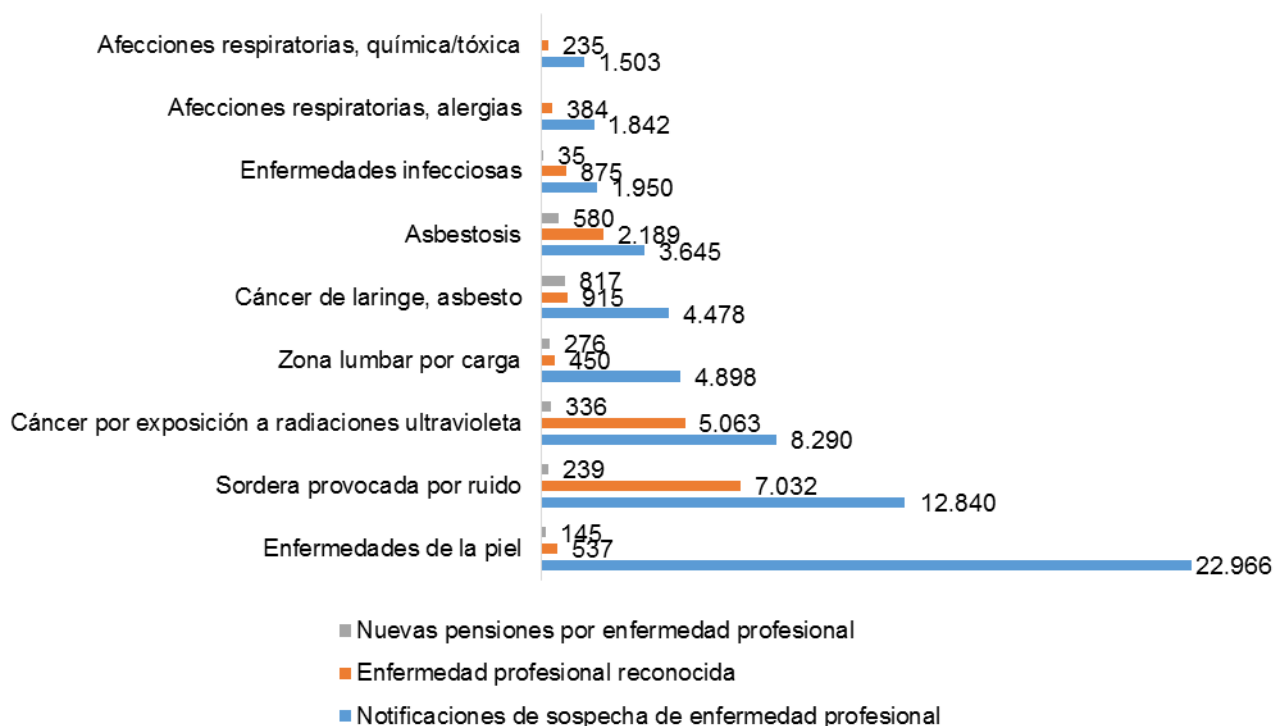
En cuanto a las notificaciones en caso de sospecha de una enfermedad profesional, en 2016 éstas se situaron en 80.163, una ligera bajada en comparación al año (2015: 81.702) mientras que el número de casos de enfermedad profesional reconocida pasó de 18.401 en 2015 a 22.320 en 2016. También aumentó el número de nuevas pensiones por enfermedad

profesional (de 5.180 a 5.458) y el de fallecimientos debidos a una enfermedad profesional (de 2.415 a 2.576).



En lo relativo a las enfermedades profesionales destacan las 22.966 notificaciones de sospecha de enfermedades de la piel, si bien el número de enfermedades reconocidas por los organismos competentes solamente es de 537. El mesotelioma motivado por exposición al asbesto es la enfermedad profesional que motiva el mayor número de pensiones por enfermedad profesional, seguida del cáncer de laringe por exposición al asbesto.

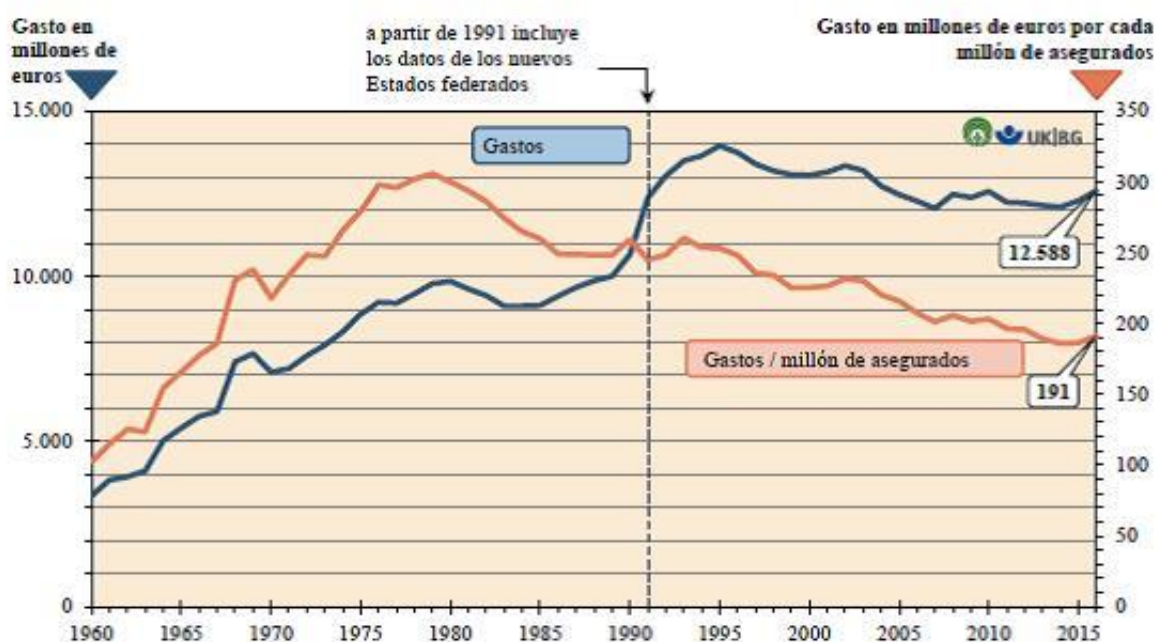
Principales enfermedades profesionales, notificaciones, enfermedades reconocidas y nuevas pensiones



El sistema de las mutuas generó un gasto total de 12.588 millones de euros (2015: 14.244 millones de euros).

Gasto total de las mutuas, 1960 a 2015

Gasto de las mutuas, 1960 a 2016



Las mutuas del sector privado, que aglutinan algunos de los sectores con mayor riesgo laboral, son las que, además de tener el mayor número de asegurados, generan el mayor gasto total por asegurado.

Mutuas	Asegurados en millones	Gasto en prevención y primeros auxilios en millones de euros		Variación 2013 a 2016		
		Total	Por cada millón de asegurados	Asegurados en millones	Gasto en millones	
					Total	Por cada millón de asegurados
Mutuas del sector privado	52,9	1.050,8	19,9	+1,9	+111,7	+1,4
Mutuas del sector agrícola	3,3	60,0	18,5	-0,1	-3,3	-0,7
Mutuas de las administraciones públicas	9,7	118,2	12,1	-0,2	+19,4	+2,2
Total/media	65,9	1.228,0	18,7	+1,7	+127,8	+1,5

El informe calcula el coste para la economía alemana tomando como referencia los 674,5 millones de días perdidos por incapacidad temporal. Cifra las pérdidas para la producción en 75.000 millones de euros y la merma del valor agregado bruto en 133.000 millones de euros. Por grupos de diagnóstico destacan las enfermedades del sistema muscular/óseo que suman 47.600 millones de euros y enfermedades síquicas y de conducta con un total de 33.700 millones.

El sistema de salud laboral alemán

El sistema de salud laboral alemán se caracteriza por la dualidad de los actores. Por un lado está la Administración (gobiernos regionales y gobierno federal), por el otro lado las mutuas de accidentes.

Las competencias de la inspección en materia de seguridad laboral recae tanto en los organismos de los gobiernos regionales así como en las propias mutuas.

En Alemania existen tres diferentes tipos de mutuas: las 9 mutuas del sector privado, las 27 mutuas de las administraciones públicas y la mutua del sector agrícola.

En Alemania, las mutuas se financian exclusivamente a través de las cotizaciones de los empresarios, a diferencia de lo regulado para los otros cuatro ramos de la Seguridad Social (seguro de pensiones, seguro de desempleo, seguro de enfermedad y seguro de dependencia), los trabajadores no aportan cotizaciones pero a cambio no tienen derecho a indemnización en caso de accidente laboral o enfermedad profesional. La mutua del sector agrícola recibe una asignación del Gobierno federal y en

la mutua del servicio público no solo están asegurados los trabajadores públicos sino también los alumnos del sistema escolar.

Las mutuas están integradas en la Seguridad Social y su supervisión le compete al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la Oficina Federal de Seguros. Las funciones y competencias de las mutuas están reguladas por el Tomo VII del Código Social. Su principal función es la de prevenir con todos los medios a su disposición que se produzcan accidentes laborales, accidentes *in itinere*, enfermedades profesionales así como situaciones de riesgo en el entorno laboral (artículo 14 del Tomo VII del Código Social). Asimismo, asesoran a empresas (artículo 17), forman al personal directivo y a las personas encargadas de velar por la seguridad laboral en las empresas (artículo 23) y aprueban reglamentos de prevención (artículo 15), supervisando su cumplimiento. Para ello cuenta con la denominada persona de supervisión que asume funciones públicas y que tiene capacidad incluso de paralizar una actividad empresarial con medidas coercitivas (artículos 18 y 19). En caso de producirse un accidente laboral o detectarse una enfermedad laboral, la mutua deberá eliminar el perjuicio causado en la salud del trabajador, evitar que empeore el estado de salud y reducir al máximo posible las consecuencias para el afectado (artículo 26), colaborando para ello con médicos, centros médicos y centros de rehabilitación especializados. Además de la rehabilitación médica, a las mutuas les compete la rehabilitación social y profesional, debiendo facilitar la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador y poniendo a su disposición ayudas que le permitan desarrollar su vida social y autónoma. En los períodos de incapacidad temporal, las mutuas abonan al asegurado una prestación económica (artículo 45) y en caso de que la incapacidad sea universal asumen una pensión, cuyo importe se calcula tomando como base el salario del trabajador (artículo 56). El Tomo VII del Código Social da prioridad a la rehabilitación, es decir, el pago de una pensión solamente se inicia cuando se descarte que un tratamiento médico ya no tiene probabilidad de éxito (artículo 26). El catálogo de las mutuas también prevé prestaciones para superstites.

Las mutuas son organismos públicos con órganos propios de gestión. Por un lado cuentan con una asamblea de representantes, por el otro con una directiva. La asamblea de representantes aprueba las normas, tanto las que rigen el funcionamiento interno como los reglamentos de prevención, la tabla de cuotas en función del grado de peligrosidad de las actividades laborales en los diferentes sectores y el presupuesto. Su composición es paritaria, por regla general se trata de representantes de las organizaciones sindicales y de las patronales. La directiva es elegida por la asamblea de representantes.

Los dos sistemas que componen el sistema alemán de seguridad laboral (mutuas y administraciones regionales) cuentan con varios instrumentos

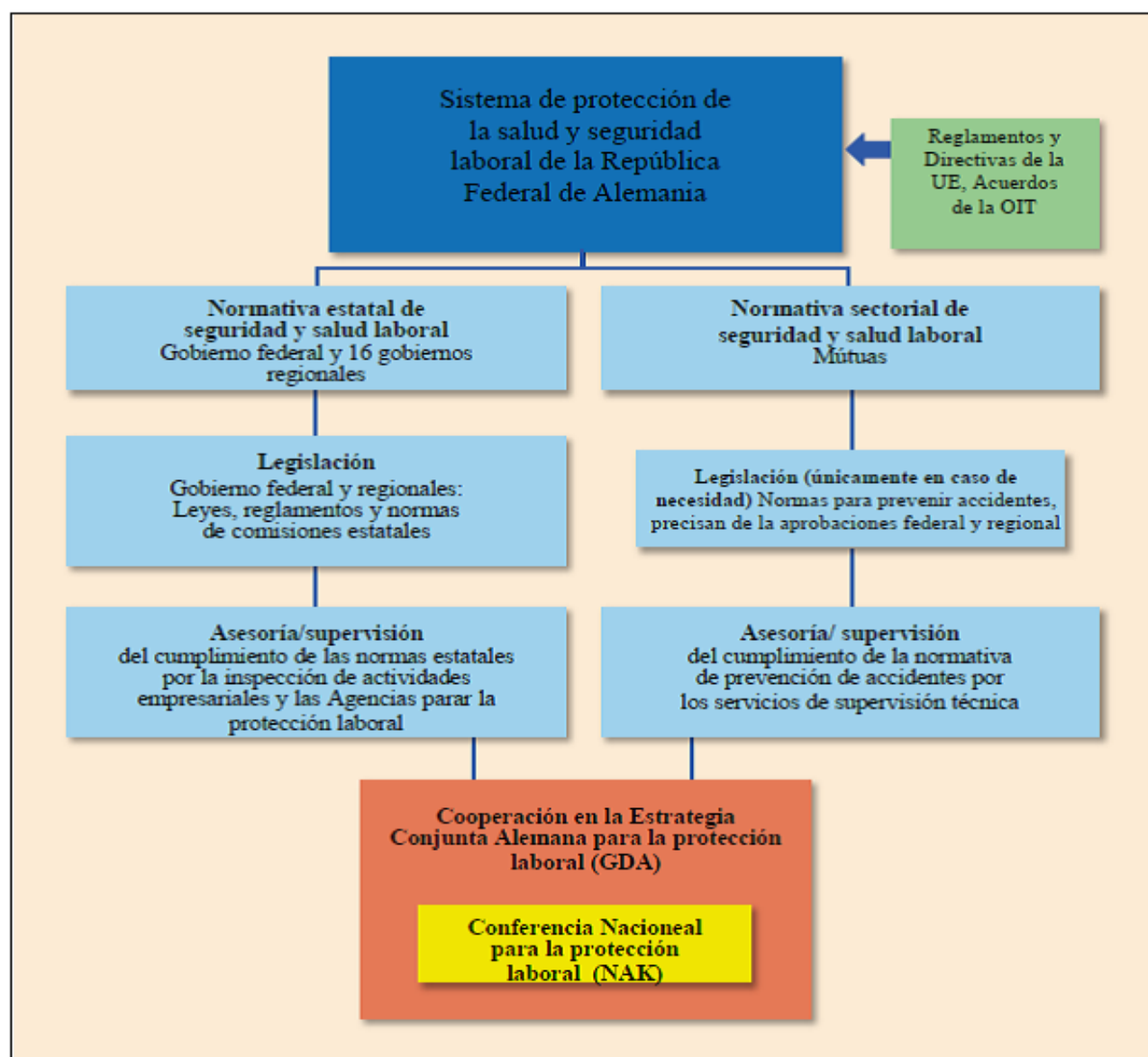
de coordinación. La Estrategia Conjunta para la Protección Laboral (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – GDA) fue introducida en 2008, incluyéndola en la Ley para la protección laboral y el Tomo VI del Código Social como instrumento central de coordinación en éste ámbito. Los participantes en esta estrategia acuerdan objetivos y programas de actuación conjuntos en materia de prevención. Para el período 2013 a 2018 han acordado los siguientes objetivos:

- mejorar la organización de la protección laboral a nivel de empresa,
- reducir los riesgos para la salud y las enfermedades laborales del sistema osteomuscular y
- protección y mejora de la salud en entornos laborales con una alta carga síquica.

Para lograr estos objetivos se han puesto en marcha tres programas de actuación. En el apartado de la organización, el programa se centra en la evaluación de riesgo de los puestos de trabajo y la incorporación de aspectos relacionados con la salud laborales en los procesos productivos. Para ello la Estrategia Conjunta ha elaborado dos manuales y entre febrero de 2014 y finales de 2016 ha efectuado visitas a más de 22.000 empresas. El programa de trabajo relacionado con las enfermedades del sistema osteomuscular sitúa este conjunto de temas en el centro de más de 7.000 visitas a las empresas que realizan los diferentes organismos. Está focalizado en tareas que encierran un especial riesgo (levantar y cargar), en tareas repetitivas y en actividades que presenten una falta de movimiento. Ha puesto en marcha una plataforma específica con más de 400 herramientas y publicaciones además de un programa específico de formación. El programa relacionado con la carga síquica ha desarrollado productos y ofertas de formación para los actores empresariales, ha realizado aproximadamente 4.600 visitas a empresas y formado al personal inspector de las mutuas y de los órganos de inspección de los gobiernos regionales. También para este ámbito se ha puesto en marcha un portal especializado y se ha reeditado un manual con una tirada de 100.000 ejemplares.

La Conferencia Nacional para la seguridad laboral es el organismo que da seguimiento a la Estrategia, elabora los objetivos y define los puntos centrales de los programas de actuación. La Conferencia Nacional es tripartita, participan en ella respectivamente tres representantes del Gobierno federal, de los gobiernos regionales y de las mutuas. Además, sindicatos y patronal cuentan cada uno con tres miembros asesores.

Para mejorar la cooperación de las mutuas y los gobiernos regionales, ambos organismos han habilitado un sistema de intercambio de datos de la inspección de ambos organismos.



MIGRACIONES

ALEMANIA

POLÍTICAS MIGRATORIAS Y DE INSERCIÓN LABORAL DE CIUDADANOS PROCEDENTES DE PAÍSES DE ORIGEN SEGUROS²¹

El Primer informe del Gobierno Federal para comprobar el cumplimiento de los requisitos de los países de origen seguros recogidos en el anexo II de la Ley para asilo (Deutscher Bundestag 2017) revisa la situación en dichos países durante el período de tiempo de octubre de 2015 a 31 de julio de 2017, compara el procedimiento alemán con el de otros países europeos y recoge los datos de entradas y salidas de ciudadanos de los países incluidos en el anexo, así como el de deportaciones forzosas.

La normativa alemana define como Estados de origen seguros todos aquellos en los que no se produce uno de los supuestos que pueden dar pie al reconocimiento de la condición de refugiado contemplado por el artículo 16a de la Ley de Bases alemana así como por el artículo 29a de la Ley de asilo. Son Estados de origen seguros todos los países de la UE, Ghana y Senegal (desde 1993), los países de los Balcanes occidentales Bosnia-Herzegovina, Serbia y Macedonia (desde 2014), así como Albania, Kosovo y Montenegro (desde 2015).

La inclusión de un país en este listado supone la presunción de que los ciudadanos de estos países no sufren persecución política, siempre y cuando el afectado no aporte documentos que prueben lo contrario. A pesar de que la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), organismo encargado de tramitar las solicitudes de protección internacional, deberá iniciar de oficio las averiguaciones pertinentes, todas las solicitudes presentadas por ciudadanos de estos países deberán ser denegadas por carecer objetivamente de fundamento. Este procedimiento acorta considerablemente los plazos de tramitación de las solicitudes. Así p.ej.: el plazo en el que el solicitante deberá abandonar el país es de una semana, el plazo para presentar un recurso es de una semana y además la BAMF puede imponer una prohibición temporal de nueva entrada en el país en caso de que se resuelva de forma negativa una solicitud. Los solicitantes de protección internacional que sean ciudadanos de un país de origen seguro y que hayan presentado su solicitud con posterioridad al 31.8.2015 tienen una prohibición absoluta de iniciar una actividad laboral

²¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2017): Westbalkanregelung: Arbeit statt Asyl? <https://www.iab-forum.de/westbalkanregelung-arbeit-statt-asyl/?pdf=6011>

Deutscher Bundestag (2017): Erster Bericht zu der Überprüfung der Voraussetzungen zur Einstufung der

in Anlage II zum Asylgesetz bezeichneten sicheren Herkunftsstaaten

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/002/1900299.pdf>

Deutscher Bundestag (2018): Migrationsberatungszentren in elf Ländern und ihre Wirksamkeit <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/004/1900476.pdf>

hasta que se dicte una resolución. Por último, los gobiernos regionales podrán determinar que los solicitantes de protección que sean nacionales de un país de origen seguro tengan que residir en un centro de acogida.

La clasificación de un país como Estado de origen seguro se realiza en aplicación del artículo 16a de la Ley Fundamental y de diversas sentencias de la Corte Federal Constituciones, así como de la Directiva 2013/32/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre procedimientos comunes para la concesión o retirada de la protección internacional.

El informe confirma que todos los países incluidos en el listado de países de origen seguro siguen cumpliendo los requisitos para mantenerlos en dicho listado. El número de solicitudes iniciales de protección internacional presentadas por nacionales de países considerados de origen seguro ha caído sensiblemente.

Solicitudes de protección internacional presentadas por ciudadanos de países calificados de origen seguro (número / % de solicitudes con resolución positiva)					
	Octubre 2015	Junio 2017	Año 2015	Año 2016	Enero-junio 2017
Albania	4.549 / 0,2	317 / 1,1	58.305 / 0,2	14.835 / 0,4	2.187 / 1,4
Bosnia-Herzegovina	5.712 / 0,0	83 / 0,0	7.473 / 0,2	3.109 / 0,7	850 / 1,6
Ghana	59 / 0,0	102 / 4,7	1.109 / 2,3	2.582 / 3,4	557 / 4,6
Kosovo	619 / 1,0	177 / 3,1	33.427 / 0,4	4.978 / 0,8	827 / 2,2
Macedonia	703 / 1,1	212 / 0,0	9.083 / 0,5	4.835 / 0,3	1.511 / 0,7
Montenegro	97 / 1,1	18 / 0,0	3.233 / 0,3	1.381 / 0,5	203 / 1,2
Senegal	29 / 0,0	16 / 7,5	1.189 / 0,9	699 / 2,0	151 / 4,5
Serbia	861 / 0,1	141 / 0,9	16.700 / 0,1	6.399 / 0,3	1.396 / 0,7

Vía de acceso al mercado trabajo alemán para los ciudadanos de los Estados balcánicos

En 2014, el Parlamento Federal incluyó a Bosnia y Herzegovina, Macedonia y Serbia en la lista de países seguros y en 2015 a Kosovo, Montenegro y Albania. A diferencia de lo sucedido con la propuesta de incluir a los países del Magreb en dicha lista, la oposición no puso excesivas pegas a la declaración de los países de los Balcanes occidentales como seguros. Un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB*) evalúa el impacto de esta medida (IAB 2017).

La Ley para acelerar el procedimiento de solicitud de asilo (*Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz*) de octubre de 2015 introdujo una vía de acceso rápido al mercado de trabajo alemán que entró en vigor el 1 de enero de 2016. Los ciudadanos de los seis países balcánicos (Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia, Montenegro y Serbia) podrán obtener un visado para trabajar en Alemania. Deberá solicitar un visado desde su país de origen y aportar un contrato de trabajo. La Agencia

Federal de Empleo tiene que dar su visto bueno. El Gobierno perseguía un doble objetivo con esta medida: reducir el número de solicitudes presentadas por ciudadanos de estos países y crear una opción alternativa a la solicitud de protección internacional para acceder a Alemania. La aplicación de esta normativa está limitada hasta el 31.12.2020 y supone una novedad ya que ofrece una vía alternativa de acceso al mercado laboral alemán a los ciudadanos de estos países.

El Gobierno alemán optó por una política que, por un lado, restringiera el acceso de este colectivo al asilo y, por otra parte, abriera otra vía de inmigración laboral legal. El número de solicitudes de protección internacional presentadas por ciudadanos de países de los Balcanes occidentales pasó entre 2014 y 2015 de 62.000 a 151.000. Una vez aprobada esta normativa, el número de solicitudes de protección internacional cayó considerablemente pasando de aproximadamente 9.900 al mes en 2015 a 2.600 en 2016 y 900 entre enero y septiembre de 2017. En 2015 las solicitudes presentadas por este colectivo suponían el 30% sobre el total de solicitudes presentadas, en 2016 este porcentaje ya había caído al 8% y en 2017 al 4%.

Los autores de la evaluación señalan que resulta difícil determinar la aportación exacta de esta medida sobre la caída del número de solicitudes de protección internacional presentadas. Además de la inclusión de estos países en el listado de países de origen seguro y la creación de una vía legal de entrada al país, el Gobierno puso en marcha otras medidas como la sustitución de las ayudas económicas por ayudas en especie, la prohibición de iniciar una actividad laboral, la residencia obligada en centros de acogida y una campaña de sensibilización en los países de origen.

El informe del IAB señala que entre noviembre de 2015 y septiembre de 2017 fueron presentadas un total de 128.000 solicitudes para poder trabajar en Alemania, de las cuales fueron aprobadas 101.000, casi el 80% del total. Las solicitudes presentadas por ciudadanos del Kosovo representan el 37% sobre el total de solicitudes. Le siguen Bosnia-Herzegovina (24%), Serbia (18%), Macedonia (12%), Albania (8%) y Montenegro (2%).

	Solicitudes presentadas				Solicitudes aprobadas por la Agencia Federal de Empleo			
Nacionalidad	11/2015 a 9/2017	11/2015 a 12/2015	1/2016 a 12/2016	1/2017 a 9/2017	11/2015 a 9/2017	11/2015 a 12/2015	1/2016 a 12/2016	1/2017 a 9/2017
Total	127.816	446	53.850	73.790	100.806	377	42.543	57.886
Albania	10.113	51	3.933	6.129	7.515	43	2.977	4.495
Bosnia-Herzegovina	30.644	130	13.889	16.625	24.864	11	11.330	13.423
Montenegro	2.754	+	+	1.437	2.133	3	1.012	1.118
Macedonia	14.691	76	6.213	8.402	11.247	65	4.746	6.436
Kosovo	47.189	+	+	28.954	37.241	49	14.419	22.773
Serbia	22.425	132	10.050	12.243	17.806	106	8.059	9.641

Por sectores destaca el de la construcción con aproximadamente el 50% de las solicitudes aprobadas y la gastronomía con el 15%. La sanidad/servicios sociales y los servicios empresariales suponen el 10% respectivamente. Esta distribución por sectores es completamente diferente al resto de los procedimientos en los que es preceptiva la aprobación de la Agencia Federal, en los que el 34% corresponde a la sanidad/servicios sociales y solo el 17% a la construcción.

En lo relativo al perfil de las ofertas de empleo aportadas por los solicitantes, el informe del IAB destaca que el 47% corresponden a un perfil de ayudante (no requieren formación alguna) y el 50% al perfil de técnico (formación profesional de dos o tres años) y el 3% restante a perfiles que requieren una formación especializada además de una experiencia profesional.

Sin embargo, el informe subraya que el número de solicitudes aprobadas por la Agencia Federal de Empleo no es idéntico a la cifra de visados finalmente expedidos por las representaciones alemanas. Entre enero de 2016 y septiembre de 2017, la Agencia Federal dio el visto bueno a aproximadamente 100.000 solicitudes, pero las representaciones consulares alemanas en estos países solamente expidieron 38.000 visados. Los motivos pueden ser diversos, como p.ej. el que el solicitante no cumpla con otros de los requisitos previstos por la normativa, documentación incompleta, retirada de la oferta de empleo por el empresario. No obstante, el IAB señala que la suma de todos estos factores no es suficiente para explicar la considerable diferencia entre el número de aprobaciones por la Agencia y el número de visados expedidos. Afirman que uno de los principales motivos es la falta de recursos de las representaciones consulares alemanas en estos países, lo que se traduce en las dificultades que encuentran los solicitantes para conseguir una cita previa en los consulados alemanes (tiempo de espera: entre 8 y 16 semanas) y la dificultad que supone para los empresarios esperar varios meses hasta que el trabajador consigue su visado. Únicamente la representación consular alemana en Montenegro cuenta con tiempo de

espera, el resto de los consulados informa de tiempos de espera entre 12 semanas (Bosnia-Herzegovina) y 2,3 semanas (Macedonia).

A la vista de estas dificultades, a partir del 1.11.2017 se realiza la aprobación previa de la Agencia Federal de Empleo después de la expedición de un visado con el objetivo es reducir el acopio burocrático que genera la gestión de las solicitudes de visado.

¿Qué efecto ha tenido esta normativa sobre el mercado de trabajo? Tanto el conjunto de la población originaria de estos países (12/2015: 789.052; 08/2017: 770.341) como el número de personas en edad laboral (12/2015: 574.917; 08/2017: 585.547) se han mantenido prácticamente estables, mientras que el número de refugiados y solicitantes de protección ha pasado de 161.723 a 63.163 personas.

Si han experimentado un fuerte incremento el número de ciudadanos ocupados de estos seis países (12/2015: 259.443, 08/2017: 319.461), el de trabajadores sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social (12/2015: 211.789; 08/2017: 268.852) y la tasa de empleo, que ha pasado del 44,2% al 54,6%. Este aumento de la tasa de empleo de 10,2 puntos es muy superior al del conjunto de la población (+2,3 puntos), al de la población extranjera (+3,1 puntos) y al del conjunto de los ciudadanos de la UE (+5,4 puntos). Únicamente la tasa de empleo de los ciudadanos búlgaros y rumanos ha experimentado un incremento similar en este período (9,1 puntos). Es probable que la nueva normativa haya jugado un papel decisivo. Sin embargo, el informe también señala que sobre todo ha aumentado el empleo de este colectivo en trabajos que no requieren formación alguna y en aquellos que precisan de una especialización muy alta, mientras que incremento del empleo en puestos que requieren una formación profesional ha sido mucho menor.

Los autores del informe del IAB señalan que estos datos son provisionales y que habría que completarlos con un análisis detallado de la estructura salarial y de la estabilidad de laboral. No obstante, creen que por regla general la inserción laboral es mucho más rápida si la inmigración se produce con la finalidad expresa de buscar empleo. Por lo tanto, con la creación de una vía legal de acceso al mercado de trabajo, han mejorado considerablemente las oportunidades de los ciudadanos de estos países de acceder al mercado laboral alemán. Por otra parte, parece significativo que no solo se benefician trabajadores altamente cualificados, sino también aquellos que no disponen de formación alguna, aunque queda por ver si se trata de un efecto coyuntural, debido a la buena marcha de la economía o si es una tendencia que se consolida. Este aspecto podría resultar especialmente relevante ya que la normativa específica para los ciudadanos de los países balcánicos elimina la priorización de trabajadores altamente cualificados y también abre vías de inmigración para personas poco cualificadas.

Centros de asesoría para la migración y su eficacia

Uno de los pilares de la política migratoria alemana es el programa de retorno voluntario "Perspectiva patria" que tienen como objetivo apoyar y asesorar a solicitantes de protección internacional que hayan obtenido una resolución denegatoria y que hayan retornado de forma voluntaria a sus países de origen. Dotado con 150 millones de euros, uno de los puntos centrales de este programa son los denominados centros de asesoría.

Una respuesta del Gobierno Federal a una interpelación parlamentaria de fecha 18.1.2018 detalla el despliegue actual de estos centros y ofrece datos sobre las actividades realizadas hasta la fecha (Deutscher Bundestag 2018). Estos centros ya han sido puestos en marcha en Albania, Serbia, Kosovo, Túnez, Marruecos, Senegal y Ghana y está prevista su ampliación a Nigeria, Iraq, Afganistán y Egipto. El número de ciudadanos de estos países que retornaron voluntariamente desde Alemania asciende a 15.050.

Personas que retornaron voluntariamente a sus países de origen, 1.1. al 30.11.2017	
Nacionalidad	
Albania	6.622
Serbia	2.812
Kosovo	1.404
Marruecos	60
Túnez	46
Egipto	54
Afganistán	1.069
Iraq	2.752
Ghana	66
Senegal	27
Nigeria	138

La prensa informó a finales de 2017 que el Gobierno no lograría alcanzar su objetivo de repatriar, tanto de forma voluntaria o forzada, a un número mayor de refugiados sin derecho a permanecer en el país. La cifra de repatriaciones voluntarias hasta finales de noviembre se había reducido a la mitad en comparación interanual. Según cifras de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), se apoyó económicamente a unas 27.903 personas en su repatriación (2016: 50.759). No obstante, el Ministerio del Interior confía en que un mayor número opte por el retorno voluntario y solicite las nuevas bonificaciones para fomentar la repatriación voluntaria de refugiados. Estas bonificaciones, que podrán ser solicitadas hasta finales de febrero, ascienden a 3.000 euros por familia.

El Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo ha encomendado la puesta en marcha y gestión de estos centros al Centro de Migración Internacional y Desarrollo (*Centrum für internationale Migration und*

Entwicklung - CIM), un consorcio de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit - GIZ) y el organismo de la Agencia Federal de Empleo para la Intermediación LÖaboral (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit - ZAV/BA).

El objetivo de estos centros es informar sobre perspectivas de empleo en sus países a las personas que regresen de Alemania y también a las que han permanecido en el país, asesorar sobre las vías legales de entrada a Alemania y sensibilizar a la población sobre los riesgos de la inmigración ilegal. Una de las principales tareas de estos centros es asesorar a personas que buscan empleo en el propio país y derivarlos a los programas de capacitación de la agencia alemana de cooperación y desarrollo (GIZ). Entre estos programas destacan los que promueven el emprendimiento, la formación para el empleo, asesoría legal y asistencia social. Estos programas combinan acciones formativas con medidas de intermediación laboral. La GIZ ha aumentado en 95,5 millones de euros la dotación presupuestaria de estos programas en los once países en los que ya ha abierto o abrirá centros de asesoría para poder acoger a los interesados que previamente hayan acudido a estos centros.

En aquellos países que cuentan con un servicio público de empleo (Albania, Serbia, Kosovo, Túnez, Marruecos, Senegal y Nigeria), los centros de asesoría deberán colaborar con ellos. Así por ejemplo, en algunos países los funcionarios de los servicios de empleo están presentes en los centros. En Marruecos el servicio de empleo ha cedido un local al centro. En Ghana la GIZ colabora con el Ministerio de Empleo. En Afganistán e Iraq el organismo de referencia es la OIM, aunque en estos dos países y en Egipto todavía está por determinar el organismo local con el que colaborarán los respectivos centros de asesoría.

Los centros en Albania, Serbia y Kosovo iniciaron su trabajo en 2015. El 3 de marzo de 2017 el ministro alemán para la Cooperación Económica y el Desarrollo, Gerd Müller, inauguró el centro en Túnez. A mediados de septiembre de 2017 inició su trabajo el centro en Casablanca, el Presidente Frank-Walter Steinmeier inauguró el 13.12.2017 el centro en Accra y el 23.1.2018 se puso en marcha el centro en Dakar.

El Gobierno informa que los cuatro centros operativos asesoraron hasta el 30.11.2017 a un total de 25.771 personas que buscaban empleo en el propio país o querían emigrar a Alemania. El centro en Pristina asesoró a un total de 15.943 personas. Los cuatro centros operativos lograron la inserción laboral de 417 personas y mejorar la empleabilidad de 13.622 que buscan empleo en su país de origen. El incremento de los fondos destinados a diversos programas de inserción desarrollados por la GIZ en Túnez y Marruecos ha tenido como resultado la inserción laboral de 73 y 151 personas respectivamente. En Kosovo el incremento de los fondos

hizo posible la inserción laboral de 206 personas y la mejora de la empleabilidad a través de la participación en medidas formativas de 11.024 personas.

Centros de asesoría				
País/ciudad	Número de colaboradores	Dotación presupuestaria 2017-2020	Inserciones laborales (nº de personas)	Mejora de la empleabilidad (nº de personas)
Centros de asesoría para la migración en funcionamiento				
Kosovo, Pristina	9	2.447.000	206 (textil, agricultura, turismo, oficios)	11.024
Albania, Tirana	5 (1 plaza convocada)	1.955.000	112 (gastronomía, servicios públicos, turismo)	1.392
Serbia, Belgrado	7	1.910.000	15 (gastronomía, oficios, construcción)	751
Túnez, Túnez	6	1.442.000	84 (servicios públicos, agricultura, oficios)	455
Marruecos, Casablanca	2 (comprobación de necesidad de más recursos)	2.659.000		
Ghana, Accra	4 (comprobación de necesidad de más recursos)	1.169.000		
Senegal, Dakar	5	1.359.000		
Centros de asesoría previstos				
Nigeria, Lagos	3 (preparativos para poner en marcha el centro)	500.000 a 800.000 en función de las necesidades		
Iraq, Erbil	1 (preparativos para poner en marcha el centro)			
Afganistán	1 (preparativos para poner en marcha el centro)			
Egipto	0			

El Gobierno afirma que los centros en Albania, Serbia y el Kosovo están plenamente operativos y el centro en Túnez trabaja de forma satisfactoria. Ese centro ha podido asesorar a 594 personas sobre la inserción en el mercado de trabajo local, 19 de ellas retornados de Alemania. En total, 367 personas han participado en actos sobre el mercado laboral local organizados por el propio centro.

Por último, se señala que la evaluación de estos centros no puede limitarse a cuantificar el número de retornados que han recibido asesoría ya que uno de los objetivos centrales es ofrecer perspectivas laborales a ciudadanos de estos países precisamente para que no se vean obligados a emigrar. Además está previsto que el centro de Casablanca abra dependencias en otras ciudades.



DINAMARCA

NUEVAS NORMAS SOBRE LA REUNIFICACIÓN FAMILIAR²²

El gobierno tripartito y los mayores partidos, el Popular Danés y el Socialdemócrata han pactado un nuevo acuerdo destinado a restringir la reunificación familiar. En el futuro, el vínculo al país se sustituirá por una serie de requisitos que ambos cónyuges tendrán que cumplir y que se centrarán en la capacidad para la integración.

El nuevo acuerdo ayudará también a los ciudadanos daneses a retornar al país con su cónyuge extranjero cuando la situación de ambos permita la integración exitosa en el país. De acuerdo con los nuevos requisitos se concederá la reunificación familiar si los cónyuges cumplen 4 de 6 condiciones de integración. Además se endurecerán las normas a cumplir por la pareja respecto a la vivienda, la garantía económica y el dominio del idioma del cónyuge procedente de fuera, tras un determinado período de residencia en Dinamarca.

Por otra parte, el solicitante residente en Dinamarca tendrá que cumplir las nuevas condiciones referentes al permiso de residencia permanente, además de la edad mínima de 24 años y la autosuficiencia. Esto dificultará las posibilidades de reunificación de los inmigrantes no occidentales y de las personas que residan en guetos o barrios desfavorecidos.

Las nuevas condiciones complementarán la normativa existente a efectos de la reunificación familiar, mediante la que se exige una edad mínima de 24 años, la autosuficiencia y no haber cometido delitos.

Los nuevos requisitos se enumeran a continuación:

Para el cónyuge residente en Dinamarca:

- **Conocimientos del idioma danés:** Haber superado las pruebas para obtener el título de Danés – nivel A3 o similar.
- **Experiencia profesional:** Haber tenido un empleo fijo en Dinamarca o haber realizado actividades por cuenta propia aquí durante un período de 5 años.
- **Educación:** Haber participado en una enseñanza en Dinamarca durante un período mínimo de 6 años, de los cuales un año tendrá que haber sido en estudios de nivel medio -en virtud de la normativa danesa- posterior a la enseñanza general básica (EGB). El curso puente posterior a los 10 años de EGB no se podrá computar.

²² **Fuentes:** Texto resumido del acuerdo del gobierno – página Web del Gobierno.

Para el cónyuge residente en el extranjero:

- **Conocimientos de idiomas:** O bien dominio de inglés del nivel B1, o bien haber superado la prueba A1 de danés. Se requiere acreditar los conocimientos de inglés mediante la titulación de una academia autorizada.
- **Experiencia profesional:** Haber tenido un empleo de jornada completa o haber realizado actividades por cuenta propia durante un mínimo de 3 años en los últimos 5 años.
- **Educación:** Haber superado un ciclo de formación superior de un mínimo de un año. Se requiere que la citada formación sea equiparable en Dinamarca a una formación académica superior o a una formación profesional.

Los conocimientos del idioma danés del cónyuge residente en Dinamarca (haber superado las pruebas del nivel A3 del idioma danés) son obligatorios. Esto significa que los cónyuges o convivientes tendrán que cumplir un mínimo de 3 de los 5 requisitos restantes. Las condiciones para los residentes en Dinamarca se aplicarán también a los emigrantes daneses que retornen a Dinamarca.

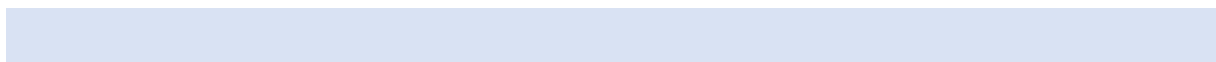
Por otra parte, el acuerdo prevé también los siguientes aspectos:

- La vivienda de la pareja no podrá estar ubicada en barrios desfavorecidos o guetos.
- La garantía económica se duplicará situándose en 100.000 coronas (aprox. 13.334 €).
- Los requisitos a efectos del aprendizaje del idioma danés para el cónyuge/conviviente residente fuera de Dinamarca se restringirán, de manera que, además de superar la Prueba A1 de danés tras 6 meses, en el futuro tendrá que aprobar la Prueba A2 de danés tras un período de 9 meses.
- El cónyuge/convivientes residente en Dinamarca tendrá que cumplir los nuevos requisitos para acceder a la residencia permanente en el país, en virtud de las normas aprobadas en 2016 y 2017.

La ministra de Extranjería ha dicho: "En mi opinión hemos pactado un buen acuerdo que acoge a todos reunificados que puedan y deseen contribuir aquí. Con las nuevas restricciones evitamos también que los cónyuges de los daneses retornados terminen siendo amas de casa en barrios desfavorecidos. Todos tendrán que participar en la sociedad de

manera activa. Por eso, presentamos requisitos realistas a efectos de la reunificación familiar, focalizando la integración.”

Según los comentaristas políticos, el nuevo acuerdo supone un significativo cambio en la política danesa de inmigración que demuestra cómo los mayores partidos políticos están dispuestos a aceptar la disparidad respecto a la “calidad” de la inmigración



ITALIA

ACTUALIDAD SOBRE TEMAS MIGRATORIOS

Aumentan las llegadas de inmigrantes procedentes de Turquía y Túnez

Se incrementa de nuevo la llegada de inmigrantes a las costas italianas. En enero de este año, el número de inmigrantes que han llegado en barco ha sido de 2.749, un 15% más que en 2017. La novedad reside en que provienen de Túnez y Turquía. Desde Libia, sin embargo, el número de llegadas se mantiene estable.

Nuevo acuerdo sobre gestión de migrantes en el Mediterráneo

Un nuevo acuerdo entre Italia y el Frontex, cambiará las reglas sobre la gestión de la inmigración en el Mediterráneo. La Operación Tritón se sustituye por la Operación Themis. Con este acuerdo Italia no está obligada a llevar a sus costas a los inmigrantes rescatados en aguas internacionales sino que serán las aguas territoriales donde se produce el rescate las que determinarán el destino de las personas. La línea de vigilancia de las patrullas italianas se reduce a 24 millas, disminuyendo su campo de acción. Además se introducen nuevas áreas de vigilancia hacia el este con Turquía, Grecia y Albania y hacia el oeste con Túnez.

Tritón imponía el traslado a los puertos italianos de los rescatados en el Mediterráneo, incluso en el caso de que otro país de la UE se encontrara más cerca. Italia ha luchado contra esta medida y ha reclamado mayor solidaridad del resto de los países UE.

“Themis deja la decisión del desembarco al país que ha coordinado el rescate en concreto” ha explicado la portavoz de Frontex, Izabella Cooper. Dado que Italia coordina la mayor parte de las acciones de salvamento, los nuevos términos no tendrán un gran impacto en las llegadas a los puertos italianos, pero constituyen un mensaje para los demás países.

Cooper ha aclarado que, aunque es cierto que los rescatados serán enviados al país más cercano al lugar del rescate, nunca se destinarán a países extracomunitarios, como Libia o Túnez.

Por su parte, el director ejecutivo de Frontex, Fabrice Leggeri, ha explicado que Themis reflejará mejor los cambios de patrones migratorios y asistirá a Italia en la lucha contralas actividades criminales, pero sus barcos, diez de los cuales se espera que estén patrullando en el verano, no podrán navegar a más de 24 millas náuticas de la costa, frente a las 30 millas con las que contaba Tritón.

Se recuerda que en los últimos cuatro años han llegado a las costas italianas más de 600.000 inmigrantes y refugiados. Desde 2014 Tritón ha conseguido salvar a 38.000 personas.

Themis tendrá un año de duración y se evaluará cada tres meses. Su área de influencia se extenderá hasta la costa sur del Adriático.

Una mirada a los Centros de Acogida Extraordinaria

Los migrantes que desembarcaron en las costas de los países mediterráneos a lo largo de 2017 fueron alrededor de 171.000, menos de la mitad que en el año anterior. Es la cifra más baja desde 2014, tras el pico de más de un millón registrado en 2015, según la Fundación Ismu, un centro de estudios independiente sobre multietnicidad. La mayoría (unos 120.000, el 70% del total) se dirigió a Italia, pero a partir del verano las llegadas se ralentizaron mientras crecía el flujo hacia España (donde desembarcaron más de 21.000 personas, con un incremento del 160% frente a 2016). La Fundación apunta como probable causa del desvío los acuerdos de cooperación entre Italia y Libia. Italia recibió 130.000 nuevas peticiones de asilo. En el 60% de las solicitudes examinadas (que, en total, fueron más de 80.000), el veredicto fue negativo. Se otorgó el estatus de refugiado en el 8,5% de los casos.

Los Centros de Acogida Extraordinaria, son administrados por cooperativas que han ganado un concurso público y que reciben del Estado alrededor de 30 euros por huésped y día. De esta suma, los migrantes obtienen 2,5 euros diarios para sus gastos cotidianos.

Según Teo Di Piazza, coordinador de un proyecto de asistencia psicológica para personas migrantes de Médicos sin Fronteras (MSF) en Sicilia, "Italia gestiona la acogida como si se tratara de una emergencia, pese a que esta situación se repita desde hace décadas. Es un fenómeno regular que tendríamos que haber aprendido a gestionar como tal, en lugar de invertir de vez en cuando unos fondos provenientes de los presupuestos de emergencia. Así no se pueden garantizar buenas condiciones de acogida", resume el coordinador de MSF.

Las fuerzas de seguridad italianas toman los datos de los migrantes, una foto de registro y las huellas dactilares en el puerto de llegada. El solicitante ingresa entonces en un CAS y se fija una fecha para comparecer ante una comisión que decide si otorgarle protección. La ley establece un plazo máximo de 30 días entre el registro y la audiencia, mientras que el resultado debería tardar cinco días, pero esto no ocurre casi.

"Los CAS suelen ser estructuras en ruinas que a veces cobran por ofrecer unos servicios que ni prestan, administradas por gente sin las

competencias adecuadas”, explica Di Piazza. “Hay personas que se quedan aparcadas en estos centros incluso tres o cuatro años. Hemos registrado casos en los que se ha tardado meses en tomar las huellas y las fotos, es decir que hasta ese momento esa persona no existía para la burocracia italiana, aunque el CAS cobrara por él”.

El personal de los centros debería preparar al solicitante para que se enfrente a la comisión, integrada también por miembros de Naciones Unidas. “Que otorguen la protección puede depender de cómo cuentes tu historia. Sin embargo, muchos no saben ni cómo funciona y pueden omitir partes importantes del relato”, lamenta Di Piazza.

Después de la audición, la comisión tarda dos o tres meses en emitir un veredicto. Si es positivo, la persona extranjera recibirá un permiso electrónico (de duración variable, según la protección otorgada), que llega al CAS, y puede acceder a una institución de acogida de segundo nivel (Sistema de protección para solicitantes de asilo y refugiados, SPRAR por sus siglas en italiano). Estas acogen como mucho a una docena de personas y en ellas se ofrece durante al menos cinco años formación profesional y herramientas para la integración en la sociedad. “Pero obtener un permiso se puede convertir en un problema”, matiza el coordinador de MSF. Desde que recibe la comunicación, el huésped dispone de 15 días para dejar el centro. Sin embargo, se puede producir un desfase para acceder a la nueva institución. “Muchos acaban con un permiso entre las manos, pero se encuentran literalmente en la calle si aún no ha llegado la aceptación del SPRAR. El CAS deja de cobrar por él y recibiría una multa si se quedara más allá del plazo de dos semanas. La ley está mal hecha, este sistema está favoreciendo la vulnerabilidad”.

Si la comisión emite un veredicto negativo, en cambio, los solicitantes podían apelar la decisión, pero en abril de 2017 el Parlamento aprobó entre polémicas una **nueva ley** para reducir los tiempos del proceso que ha anulado este derecho y que aún no ha entrado en vigor. Di Piazza entrechoca las manos para decir que ahí se acaba todo. “El migrante no consigue contar bien su historia en la primera audiencia y la apelación representaba una segunda oportunidad. El decreto denota falta de conocimiento de la situación de estas personas. Es cierto que hay que reducir los tiempos de permanencia en los CAS, pero de otra manera”. Una vez que el migrante recibe la hoja de salida, tiene que dejar el territorio italiano, aunque no está claro con qué recursos.

Les llaman los “ilocalizables”. Son solicitantes de asilo y titulares del derecho de protección internacional y humanitaria que viven excluidos del sistema de acogida italiano. Las últimas estimaciones de Médicos sin Fronteras (MSF) les cifran en 10.000,

Las razones que llevan estas personas a desaparecer del circuito oficial

son múltiples. Algunos solicitantes de asilo no llegan ni a entrar en el sistema de acogida, al no obtener una plaza en un centro de recepción como dicta la ley o se la revoca de modo sumario. También puede darse el caso de refugiados que salen de los centros gubernamentales al final del procedimiento de asilo, pero su ingreso en un nuevo centro se retrasa o no dispone de herramientas para su integración social.



MARRUECOS

OUJDA: PARA UNA MEJOR PROTECCIÓN DE LOS MIGRANTES²³

- ❖ 1.840 casos de emergencia tratados en 3 años gracias a Watch The Med Alarm Phone
- ❖ Una línea telefónica para ayudar a los inmigrantes en el sur de Argelia
- ❖ Pronto un programa Alarm Phone Sahara

El grupo de Marruecos de Alarm Phone organizó una reunión en Oujda para elaborar su evaluación de las intervenciones en el Mediterráneo. Watch The Med Alarm Phone es una plataforma de rescate y asistencia marítima iniciada por activistas de la sociedad civil Norte africana y Europea.

El grupo estableció una línea telefónica de emergencia para las personas que se encuentran en peligro mientras cruzan el Mediterráneo. El (+33486517161) se puede alcanzar las 24 horas y los 7 días de la semana y ofrece una forma adicional de garantizar una mejor asistencia a los migrantes en peligro.

Del mismo modo, se ejerce una presión para movilizar ayuda y denunciar posibles violaciones de los derechos humanos contra estos migrantes. Para ser más eficiente, Alarm Phone coordina con los barcos de las ONG como Aquarius y Sea.watch que hacen el rescate en el mar.

Resulta que entre Octubre de 2014 y en Octubre de 2017, esta línea directa atendió más de 1.840 casos de emergencia en las tres principales regiones del Mediterráneo: occidental (Argelia, Francia, España, Marruecos), central (Italia, Libia, Túnez) y mar Egeo. "En 2015, más de un millón de personas cruzaron el mar para visitar a Europa.

Un período seguido de una dura represión con el endurecimiento del régimen de las fronteras de la UE y el fortalecimiento de los elementos disuasorios. Como resultado, miles de personas han perdido la vida en el mar y muchas otras están encarceladas en condiciones insoportables y no pueden escapar ", dicen los organizadores de esta reunión.

El grupo Marruecos Watch The Med Alarm Phone, consta de 25 voluntarios que operan en Nador, Oujda, Fez, Rabat, Tánger, Laâyoune y Tiznit. "Comparten información sobre migrantes, les recuerdan sus derechos en el mar y organizan conferencias para denunciar sus superaciones", explica

²³ Fuente: L'Economiste

Hassane Ammari, miembro de la sucursal de Oujda e investigador sobre migración y las problemáticas fronteras entre Marruecos y Argelia.

También sensibiliza sobre la dramática situación de los migrantes subsaharianos en Argelia y los peligros que enfrentan al salir del país por mar. Solo en el año 2017, se registraron más de 664 intentos de cruce desde las costas argelinas, de los cuales una gran parte de jóvenes argelinos.

"Sin embargo, estos dramas no son reportados por la prensa local por razones políticas", agrega Ammari. La situación es más grave en la zona frontera entre Argelia, Malí y Níger. Un área que conoce las muertes de varias personas a la semana. Para solucionar esto, Watch The Med Alarm Phone, tiene la intención de lanzar un programa Alarm Phone Sahara.

SUECIA

SOLICITUDES DE ASILO²⁴

En un artículo de debate en el periódico, Dagens Nyheter, el 9 de febrero de 2018, *Amanda Lindholm*, comenta sobre los solicitantes de asilo que solicitan y han solicitado el asilo varias veces.

De todas las solicitudes de asilo que se presentaron el año pasado, más de 4.000 procedían de personas que habían ya solicitado asilo en Suecia anteriormente. En los últimos tres años, casi 17.000 solicitudes son de personas que ya habían pedido el asilo una o más veces, según estadísticas de la Agencia de Migración. – Esto puede dar una idea de cuántos se han quedado en Suecia tras haber recibido una respuesta negativa, dice el Jefe de Policía de Fronteras, *Patrik Engström*.

Durante 2017, 25.666 personas solicitaron asilo en Suecia. De ellas, más de 4.000 habían solicitado asilo anteriormente una o más veces. Las estadísticas de la Agencia de Migración solamente llegan hasta 2015, pero muestran que durante 2015, 2016 y 2017 casi 17.000 de las solicitudes eran de personas que ya habían solicitado asilo anteriormente.

El Jefe de la Policía de Fronteras Patrik Engström cree que las cifras ofrecen una mejor ilustración de cuántos están en Suecia sin permiso.

“Es muy interesante, son datos que pueden dar una idea de cuántos se han quedado en Suecia tras una sentencia negativa, afirma, y añade:

Si partimos de que 17.000 personas se han quedado esperando en Suecia, ello implica mucha gente durante un largo periodo de tiempo. Un número relativamente alto de ellas los hemos tenido nosotros en búsqueda.

Por otro lado, existe un número desconocido de personas que viven en Suecia y que nunca han solicitado asilo. Aunque es imposible saber cuántas viven escondidas, Patrik Engström afirma que hay estimaciones hechas por las organizaciones de ayuda.

Una cifra que suele nombrarse es la de 50.000. La estimo creíble”.

Sverker Spaak es el responsable del proceso de retorno de la Dirección General de Migraciones (*Migrationsverket*)²⁵, y dice que se debe ser prudente al sacar conclusiones sobre dónde han estado las personas que solicitan asilo varias veces entre solicitud y solicitud.

²⁴ **Fuente:** Dagens Nyheter (DN).

²⁵ Migrationsverket. <https://www.migrationsverket.se/Other-languages/Espanol.html>

“Hay una proporción relativamente alta que solicita de nuevo, pero no es seguro que hayan estado en Suecia durante ese tiempo.

La denegación de asilo prescribe al cabo de cuatro años. Si la persona en cuestión tiene además una prohibición de entrada al país de, por ejemplo, dos años, el periodo de prescripción se alarga a seis años. Pero si la situación en el país de origen cambiase, se tiene a derecho a que se reexamine el caso –incluso si existe una sentencia de expulsión o una prohibición de entrada en el país.

Si algo ocurre en el país de origen se puede presentar una solicitud de asilo aunque el caso esté prescrito, siempre y cuando se tengan motivos para el asilo. Incluso si se tiene prohibición de entrada. Si la presentas, la presentas. Si se está en Suecia y se solicita un nuevo examen del caso, se tiene derecho a ello si existen nuevas circunstancias, dice *Sverker Spaak*.

Se han presentado distintas propuestas políticas para que menos personas puedan quedarse en Suecia tras una sentencia de expulsión. Una de ellas es que el periodo de prescripción se prolongue de los cuatro años actuales a diez años. *Sverker Spaak* dice que el resultado es difícil de predecir, pero que no es en absoluto seguro que más personas decidieran acatar la sentencia por ello.

Quizás el número de los que solicitan asilo tras el periodo de prescripción sería más bajo, pero todavía se podría solicitar asilo si se presentan nuevos motivos para ello. Quizás en vez de esperar a que pasase el tiempo de prescripción, buscasen nuevos motivos para el asilo. Y para ello se tiene que estar en Suecia, dice *Sverker Spaak*”.

Tampoco *Patrik Engström* está seguro de lo que implicaría un eventual cambio del periodo de prescripción. Lo que sí sabe es que conllevaría muchísimo más trabajo para la policía de fronteras.

“Estas personas seguirían estando en búsqueda, pero ahora durante diez años. Ello implicaría un enorme número de casos abiertos”.

Otra propuesta para que más personas que están ilegalmente en Suecia regresen es la de limitar los servicios del bienestar para este grupo. *Patrik Engström* no cree que ello implicase ningún cambio significativo en el número de los que acatan su sentencia de expulsión.

“Muchos consideran que no pueden regresar a su país de origen. Se me hace difícil creer que, por ejemplo, la prohibición de la escolarización o de la sanidad pueda conllevar un gran cambio en el número de los que se quedan en Suecia. Bastante pocos en este grupo utilizan el sistema sanitario”.

Número de solicitudes de asilo de personas que lo han solicitado anteriormente.

2017	4 106
2016	6 410
2015	6 435

LOS COSTES DE LA INMIGRACIÓN²⁶

Los Moderados desean que el gobierno presente de forma más clara lo que cuesta la inmigración a Suecia. Los Moderados²⁷ no descartan que pueda ser necesario un objetivo, tanto para los costes como para el número de los que puedan solicitar asilo en Suecia.

- Debemos mantener una discusión seria y tener una noción a largo plazo de lo que la inmigración debe costar, dice Elisabeth Svantesson.

Los Moderados, durante este último año, han cambiado totalmente el curso de su política de migración. La llamada de *Fredrik Reinfeldt* de abrir los corazones se ha puesto en la nevera, y ahora mismo el partido va en cabeza a favor de una visión más estricta de la inmigración y la integración.

La portavoz del partido para temas económicos y políticos, *Elisabeth Svantesson*, quiere más espacio en el debate para los costes de la inmigración. De acuerdo con el cálculo que los Moderados han hecho partiendo de un informe anterior, los costes de la inmigración alcanzarán los 40.000 millones de coronas²⁸ netas en 2018.

- Hemos tenido la tendencia de no hablar sobre los costes de la inmigración. No permitiríamos que en ningún otro terreno los costes aumentaran de forma tan dramática sin hacer un seguimiento, afirma.

¿Por qué es tan importante?

- Tenemos la obligación de explicarles a los ciudadanos lo que cuesta. Sabemos que con la inmigración que hemos tenido los últimos años, corremos el riesgo de que los costes futuros sean verdaderamente elevados, ya que muchos de los que han venido a Suecia ahora tienen una formación muy baja. Si nada cambia en la política, tendremos enormes problemas.

²⁶ **Fuente:** Dagens Nyheter.

²⁷ Moderados: uno de los partidos de oposición al Gobierno centro-izquierda Socialdemócrata con los Verdes (y con apoyo de la Izquierda, aunque la Izquierda no está en el Gobierno)

²⁸ € = 9,8282 SEK. 19.02.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

¿No es igualmente importante presentar los eventuales beneficios que tiene la inmigración para la sociedad?

- La inmigración conlleva costes muy elevados. Ello no significa que no tengamos que ayudar a las personas. Suecia debe asumir su parte de responsabilidad en este mundo roto, y debemos asumir la plena responsabilidad para que nuestro país funcione. Por ello, hay que tratar a la inmigración tal y como se tratan otras cuestiones – sabiendo que tienen un coste y cómo podemos influir en el mismo.

Los defensores de la inmigración suelen argumentar que los solicitantes de asilo contribuirán a la sociedad en el futuro pagando impuestos y teniendo empleo. ¿No se debe discutir esto también?

- Durante mucho tiempo hemos solamente hablado de las posibilidades que ofrece la inmigración, y no de los problemas que conlleva. Pienso que debemos hacer las dos cosas. Muchos de los que han venido a Suecia tienen un trabajo al que ir cada día y contribuyen a la sociedad, pero tenemos también grandes problemas de integración.

Hay que hablar de ello, y también de los costes, es una discusión que hay que afrontar. Existen también efectos positivos de la inmigración de los que debemos hablar. Y creo que ya lo hacemos. Pero debemos hablar también de los costes.

- Los electores entienden que hay tanto costes como beneficios, pero hay que ser honrados y decir que la inmigración que tenemos ahora mismo no es rentable.

¿Ve algún riesgo en que la inmigración sea descrita en términos de costes o de problema, en vez de como una posibilidad?

- Creo que hay que decir las cosas como son. Ni embellecerlas, ni pintarlas de negro. Por eso es importante que se muestren los costes.

¿De qué forma quieren limitar los costes?

- Vimos que el endurecimiento de la legislación sobre migración en 2015 influyó en los costes. Hace unos días presentamos una propuesta sobre cómo mejorar el retorno cuando alguien recibe una sentencia negativa de asilo. Con los controles de extranjeros y demás es importante el conseguir que la gente retorne. La sociedad en la sombra, paralela, que está surgiendo ahora comporta también grandes costes.

- El tener una migración rigurosa será necesario en los próximos años. Ello influirá en los costes.

¿Ha acogido Suecia a demasiadas personas?

- En estos últimos años sí. Esta es una de las causas por la que tenemos problemas ahora. Tenemos todavía una elevada inmigración. Entre 2000 y 2012 llegaron una media de 28.000 solicitantes de asilo al año; este año se calcula que las cifras serán parecidas. Es un nivel elevado, y ahora mismo no lo podemos asumir.

- La medida más importante en política de integración es la de tener una política de migración rígida. Después debemos asegurarnos de aumentar las exigencias idiomáticas, tener mejores vías de entrada al mercado laboral y elaborar un sistema que permita cualificarse para gozar de los servicios del bienestar.

¿Son sostenibles los niveles actuales?

- No, no lo creo.

¿Qué son niveles sostenibles?

- Es difícil establecer una cifra exacta. Se está manteniendo una interesante discusión en Alemania, en la que se dice que se desea establecer un cierto nivel que el país pueda sostener. Ésta es la discusión que debemos tener en Suecia - ¿hasta dónde podemos llegar en los próximos años?

¿Significa eso que debe haber un techo tanto para los costes como para el número de solicitantes de asilo?

- Será interesante seguir el debate en Alemania. Necesitamos mantenerlo también en Suecia. Afirmamos que necesitamos una política de migración dura también en el futuro, y no volver a la anterior. Porque si no, tendremos enormes problemas.

¿Pero no descartan un techo?

- Seguimos el tema en Alemania y veremos lo que hacen.

¿Necesitamos una política de migración más dura de la que tenemos actualmente?

- Creo que debemos dejar muy claro qué es lo que le espera al que llegue a Suecia. Queremos el derecho a entrar en el sistema de bienestar y de compensaciones sea algo para lo que haya que cualificarse. Queremos que al que se le niegue el asilo no pueda beneficiarse de los servicios del bienestar de los que gozamos. Eso es algo que influye en los flujos.

Así que ¿se necesitan reglas más estrictas?

- Sí.

¿Cuánto tiempo puede Suecia esperar a que la UE se ponga de acuerdo en una política de migración común?

- Queremos un sistema de cuotas de refugiados común para la UE. Que se solicite asilo fuera de las fronteras. También podemos influir en nuestra propia política de migración, y debemos seguir haciéndolo en aún mayor medida para poder asumir nuestra parte de responsabilidad.

El poder solicitar asilo solamente fuera de las fronteras de la UE significaría una violación del derecho al asilo. ¿Es razonable creer que los países de la UE quieran hacerlo?

- Espero y creo que vamos hacia esa solución, porque sería también la más justa. Entonces se ayudaría verdaderamente a quien lo necesita. Es algo que queda más en el futuro, pero lo mejor sería que la UE tuviese un sistema común de refugiados de cuota.

Los Socialdemócratas daneses han propuesto que los solicitantes de asilo se envíen al norte de África para que sus solicitudes fueran gestionadas allí. ¿Es esto algo que Suecia quiera hacer también?

- Los problemas internacionales como éste deben solucionarse internacionalmente de forma conjunta. La UE es una comunidad, y afirmamos que es algo que debe hacerse de forma conjunta en la UE, que se pueda solicitar asilo fuera de las fronteras de la UE.

- Deberíamos habernos puesto a trabajar en este problema mucho antes. Durante la legislatura anterior la estrategia consistió en no hablar de la migración ni de la integración porque ello le daba aire a los DS. Es lo más estúpido que pudimos hacer. Los problemas existían, y debíamos habernos enfrentados a ellos. Siempre hemos sido un partido que se ha enfrentado a los problemas de la sociedad para solucionarlos, afirma Elisabeth Svantesson.

Datos - Algunos puntos de la nueva y más rígida política de migración de los Moderados

- Exigencia de un examen de idioma y de conocimiento de la sociedad para conseguir la nacionalidad.
- La exigencia de haber vivido en Suecia se prolonga en dos años más.
- Los que tienen medios de vida propia pueden conseguir la nacionalidad más pronto.

- La nacionalidad puede ser retirada en caso de delito de terrorismo si la persona tiene doble nacionalidad.
- La regla general serán los permisos de residencia temporales.
- El permiso de residencia se convertirá en permanente si el inmigrante tiene medios de vida propios.
- Se endurecerán las exigencias de mantenimiento de familiares y se basarán en los ingresos por trabajo.
- En situaciones de crisis, se podrán expulsar directamente a otro país seguro.
- El solicitante de asilo deberá residir en las viviendas para refugiados de la Dirección Nacional de Migración.
- El solicitante de asilo colabore en establecer su identidad por imperativo legal.
- El periodo de prescripción de una sentencia negativa de asilo será de diez años.
- Prohibición para los municipios a proporcionar ayuda durante largo tiempo a los inmigrantes ilegales.