



***ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL***

Nº 222

Abril-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

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Bélgica, 17

- Informe Anual 2017 del Banco Nacional sobre la evolución de la Economía

Grecia, 31

- Actualidad política, económica y social

Italia, 35

- Actualidad política, económica y social

Polonia, 39

- Actualidad política y económica

Reino Unido, 44

- Actualidad política, económica y social

Rumanía, 47

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 51

- Actualidad política, económica y social

SEGURIDAD SOCIAL

Rumanía, 57

- Entra en vigor el nuevo convenio-marco en el sector sanitario

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 60

- Evaluación de los denominados trabajos de un euro
- Evolución del mercado laboral en marzo

Bélgica, 74

- Informe sobre el desempleo en marzo

EE.UU., 78

- Informe sobre el empleo en marzo.

Francia, 84

- Descifrando la reforma del Código de Trabajo (3ª parte)

Grecia, 147

- Los datos provisionales de enero

Irlanda, 150

- Situación del mercado de trabajo

Italia, 158

- Los datos provisionales de febrero

Noruega, 162

- Las recetas de la OCDE para reducir la cifra de ninis en Noruega

Países Bajos, 166

- Ley de Mercado de Trabajo: El despido se abarata en la nueva propuesta.
- Los empresarios piden al Gobierno conectar la educación con el mercado laboral.

Reino Unido, 170

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 175

- Empleo y desempleo en febrero

Suecia, 179

- Informe: El Brexit amenaza miles de empleos suecos

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Italia, 182**

- Actualidad laboral

Países Bajos, 184

- Mayor subida salarial en los convenios colectivos que el pasado año

Portugal, 186

- Las primeras señales de crecimiento de los salarios

Reino Unido, 189

- Actualización del informe del MAC sobre trabajadores del espacio económico europeo en Reino Unido

Suecia, 191

- Duras críticas de economistas a los modelos de los partidos para el mercado laboral
- La integración exige más de las partes que los empleos de “establecimiento”

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Italia, 198**

- Artículo del diario “La Repubblica” sobre los servicios de entrega de comida a domicilio en condiciones climatológicas adversas

MIGRACIONES**Suecia, 201**

- La integración da sentido a las elecciones de 2018
-

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

El 4 de marzo **las bases del SPD aprobaron el acuerdo de coalición** (66,02% a favor; 33,98 % en contra) haciendo posible la reedición de un Gobierno en coalición entre los socialdemócratas y los partidos de la Unión. Un día después, la CSU, aliada bávara de la CDU, facilitó los **nombres de los ministros** que formarán parte del nuevo Gobierno: el actual ministro presidente de Baviera, Horst Seehofer, dimitió de su cargo el 13 de marzo para asumir la cartera de Interior; Andreas Scheuer, que abandonó la secretaría general de la CSU para hacerse cargo de Transportes, y Gerd Müller, que continuará como titular de Desarrollo. Dorothee Bär, hasta ese momento secretaria de Estado en el Ministerio de Alimentación y Agricultura, ha sido designada como ministra de Estado para la Digitalización. El 9 de marzo también el SPD hizo público la lista de sus ministros: Heiko Maas será el nuevo ministro de Exteriores, sustituyendo a Sigmar Gabriel; Olaf Scholz ocupará la cartera de Hacienda; Hubertus Heil recibió la cartera de Trabajo y Asuntos Sociales; Katarina Barley el Ministerio de Justicia; Franziska Giffey será la nueva ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud y Svenja Schulze de Medio Ambiente. Estas dos últimas ministras no cuentan con experiencia en el ámbito de la política federal.

El Ministro Federal de Trabajo y Sociales **Hubertus Heil** (45 años de edad) (SPD) estudió Ciencias Políticas y Sociología en la Universidad de Postdam. Es miembro del Parlamento Federal desde 1998, de 2005 a 2009 fue secretario general del partido y los últimos cuatro meses antes de las elecciones generales se encargó de la gerencia de la campaña electoral. Según informaciones procedentes de los círculos del partido, el actual político experto en economía tiene muy buenas relaciones con los agentes sociales. La Ministra Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud: **Franciska Giffey** (39 años de edad) (SPD), realizó estudios universitarios para dedicarse a la docencia en la enseñanza media. Desde abril de 2015 desempeñó el cargo de alcaldesa del distrito de Neukölln, un barrio berlinés con gran afluencia de extranjeros, problemas sociales y una cuota de paro relativamente alta. El Ministro Federal de Interior: **Horst Lorenz Seehofer** (68 años) (CSU). es ministro presidente de Estado Libre de Baviera y presidente de la CSU desde octubre de 2008. De 1992 a 1998 fue ministro federal de Salud y de 2005 a 2008 Ministro Federal de Agricultura y Protección del Consumidor. Durante la anterior legislatura, adoptó una política de confrontación con la canciller federal debido a las discrepancias en torno a la política migratoria de Merkel.

El Bundestag respaldó el 14.3 con holgada mayoría la **investidura de Angela Merkel como canciller de Alemania**. Tras doce años consecutivos al frente de la principal economía de Europa, Merkel inició la que será su cuarta legislatura con 364 votos a favor, 315 en contra y 9 abstenciones. 35 diputados de las filas del Gobierno no dieron su apoyo a la canciller, ya que CDU, SPD y CSU suman 399 escaños.

Tras la formación de Gobierno, el 21 de marzo la canciller alemana, Angela Merkel, expuso en su **declaración de Gobierno ante el Pleno del Parlamento** los objetivos de su cuarto mandato. Merkel subrayó el carácter proeuropeo de su nuevo Ejecutivo, se pronunció a favor de dar un nuevo impulso a Europa y abordó temas políticamente difíciles, señalando que quiere superar la división social. En cuanto al *brexit* señaló que la relación no podrá ser tan estrecha como hasta ahora, sino fruto de un profundo y detallado acuerdo de libre comercio aún por negociar. Reconoció que su gestión de la crisis de refugiados en 2015 contribuyó a una polarización en la población, acentuó la tardía reacción de Europa ante esta crisis y aseguró que Alemania seguirá dando "protección por razones políticas y humanitarias" a quien lo precise, aunque destacó que la llegada de cerca de 900.000 refugiados en 2015 fue "una situación humanitaria excepcional que no debe repetirse". Durante los tres días de Pleno, los nuevos ministros presentaron en su discurso las políticas del nuevo Gobierno.

El ministro Hubertus Heil presentó el 22 de marzo las **líneas maestras de la política social y laboral** de la gran coalición. Destacó como objetivo principal el empleo pleno basado en el buen empleo, en el que desempeñará un papel central fortalecer un "Estado social preventivo" que posibilite a las personas hacer uso de sus oportunidades. Otro gran proyecto será el derecho de poder pasar de un trabajo con jornada parcial a la jornada completa para posibilitar a las mujeres autonomía tanto antes como en la tercera edad. Anunció asimismo un plan maestro para combatir la pobreza infantil. Ese mismo día, la ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Franziska Giffey, mencionó como objetivos principales para este periodo legislativo una estándares más altos en la calidad de los centros para el cuidado de niños, el derecho legal al cuidado de niños a tiempo completo durante la primaria y destinar más fondos para el suplemento por hijos a cargo. Además quiere reducir el coste para los padres de la educación preescolar menos tasas y mejorar la calidad, asimismo impulsará una revalorización de las profesiones de la sanidad y los servicios sociales. El ministro de Interior, Horst Seehofer, advirtió de los riesgos que conlleva la erosión de la cohesión social y acentuó su intención de contrarrestar la polarización de la sociedad. Con vistas al terrorismo islamista, se propone intensificar el control fronterizo, para lo que creará 7.500 puestos de trabajo adicionales en las Fuerzas de

Seguridad. Asimismo, se pronuncia a favor de no mostrar ningún tipo de tolerancia con las personas que violen la ley.

Fueron motivo de debate marzo las declaraciones del ministro de Salud, Jens Spahn, que afirmó que en Alemania nadie moriría de hambre si no existieran los bancos de alimentos y que Alemania tiene el mejor sistema social del mundo. Además afirmó que el hecho de percibir la prestación no contributiva por desempleo no es sinónimo de pobreza, sino una respuesta de la comunidad solidaria a la pobreza. La jefa del Grupo Parlamentario de La Izquierda, Sahra Wagenknecht, acentuó que cada vez más personas mayores y familias monoparentales dependen de la ayuda de los bancos de alimentos, una muestra de que el sistema social alemán ya no funciona. También la propia CDU criticó las palabras de Spahn. En lo que respecta a sus declaraciones en torno a que la cuantía de la prestación no contributiva ha sido calculada con mucha exactitud, la Confederación Alemana de Sindicatos le atribuye una gran falta de conocimientos en el tema.

En materia económica el Gobierno alemán es partidario de buscar un **diálogo con Estados Unidos para evitar una guerra comercial** que podría desatarse si finalmente la Administración Trump introduce aranceles del 25% sobre el acero y del 10% sobre el aluminio. "Hay que evitar una guerra comercial que no puede ganar nadie. Tengo la esperanza de que esa posibilidad exista y que EEUU entre en razón", dijo el secretario de Estado del Ministerio alemán de Economía, Mathias Machning.

Alemania destinó 11.200 millones de euros en 2017 para compensar las diferencias económicas entre los länder, 560 millones o un 5,3% más en comparación interanual, según comunicó el Ministerio Federal de Hacienda en su informe semanal. Todavía siguen existiendo notorias diferencias en la capacidad financiera de algunos länder del este tras más de 25 años desde la reunificación. Incluso Brandeburgo, el *land* oriental con mayores ingresos, registra peores resultados que Sarre, el *land* occidental con menores ingresos. La recaudación de los länder del oeste alcanzó el 154,2% de la media nacional, mientras que los länder este recaudaron como máximo el 68,8%. En total, un 69% de los desembolsos fueron a parar al este. El mayor beneficiario del sistema de compensación interterritorial fue Berlín con 4.200 millones (37,8% de la suma total). Entre los länder contribuyentes se encuentran Baviera (5.890 millones), Baden-Wurtemberg (2.800) y Hesse (2.500). En 2017, Hamburgo fue por primera vez *land* contribuyente (40 millones). Las disposiciones vigentes sobre el Fondo de Compensación Económica vencen en 2019.

Los denominados **Cinco Sabios, un grupo de economistas que asesora al Gobierno, revisaron al alza sus pronósticos** sobre el crecimiento económico y esperan un aumento medio del PIB real entre el 2,3% y el 2,6% en 2018 y del 1,8% en 2019. Los expertos afirman que el principal impulso para la economía provendrá de las exportaciones. Los expertos han aumentado las expectativas de crecimiento económico, afirman confiar en los efectos de la economía global y advierten de los riesgos que encierran el proteccionismo y la posible introducción de aranceles por el gobierno de los EE.UU. En lo relativo a los retos internacionales, mencionan también el resultado electoral en Italia y las inseguridades en la negociación del *brexit*. Otro factor que podría frenar el crecimiento económico es la falta de trabajadores.

En materia de relaciones internacionales destacar el **viaje de la Canciller a Polonia y del nuevo ministro de Trabajo a Canadá para reunirse con sus homólogos del G-7**. Durante su visita a Polonia el 19.3 la canciller Merkel transmitió su voluntad de trabajar conjuntamente para reforzar la unidad de la Unión Europea y afirmó la necesidad de que la Unión Europea hable con una sola voz en la escena internacional, especialmente en relación con Rusia y China. Al mismo tiempo, lanzó un mensaje conciliador tras los últimos desencuentros con Polonia a causa de las polémicas reformas judiciales y la negativa de este país a aceptar su cuota de refugiados. Los días 26 al 28.3 el ministro alemán de Trabajo, Humbertus Heil, viajó a Canadá para reunirse con sus homólogos del G-7. Entre los temas tratados destacan los retos globales y oportunidades que surgen de la digitalización del mundo laboral, así como la protección de los trabajadores frente a las posibles repercusiones negativas en el mercado laboral. Heil, el director general de la OIT y la ministra de Trabajo de Canadá intercambiaron opiniones sobre la prevención de la violencia de género y el acoso sexual. En verano pretenden presentar una iniciativa internacional sobre el tema.

Seguridad social

Según dio a conocer el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, **a partir del 1 de julio las pensiones de los jubilados aumentarán un 3,22% en el este y un 3,37% en el oeste** (2017: 1,9% y 3,59% respectivamente), equiparándose con ello un 95,8% a las del oeste (antes: 95,7%). Base para este cálculo son los datos sobre la evolución de los salarios y la situación financiera del sistema de pensiones. A partir de 2018, continuará la paulatina equiparación de las pensiones entre el este y el oeste, el proceso finalizará en 2024, 35 años después de la caída del Muro.

Según la respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria de Los Verdes, 3,3 millones del total de 16 millones de **planes privados de**

pensiones que reciben una subvención estatal están congelados, es decir que los titulares no hacen aportación alguna. En otro 20% de los planes las aportaciones son demasiado bajas para tener derecho al total del complemento abonado por el estado. El portavoz en materia de pensiones de Los Verdes advierte que las pensiones privadas resultaran insuficientes para complementar la bajada de la tasa de reemplazo del sistema público de pensiones. En especial se verían afectados las personas con retribuciones muy bajas y sin hijos.

En marzo el Gobierno informó que las **reservas del seguro obligatorio de dependencia** descendieron en 2017 a 6.920 millones, lo que corresponde a 2,2 mensualidades del seguro. Según la prensa, esto ha sido consecuencia de la última reforma de la dependencia que entró en vigor a inicios del 2017 y generó unos gastos adicionales de unos 3,700 millones de euros. Según informaciones de la prensa, las reservas ascendieron en 2016 a 9.360 millones de euros (3,8 mensualidades), en 2015 a 8,300 millones (3,5 mensualidades) y en 2014 a 6.640 millones (3,1 mensualidades). Por primera vez desde 2007, el **seguro de dependencia ha cerrado un año con un déficit**. En 2017 el gasto superó los ingresos en 2.400 millones de euros. El gasto total fue de 37.200 millones de euros, 7.500 millones más que en 2016. El déficit se ha producido a pesar del incremento de la cotización que a comienzos del año anterior pasó al 2,55% (+0,2%). El 80% del aumento del gasto se debe a la mejora y ampliación de las prestaciones introducidas con la última reforma del seguro y un 20% al envejecimiento de la población. En 2017 aumento la contribución al seguro de dependencia 0,2 puntos porcentuales a 2,55% (para personas sin hijos a 2,8%). El Ministerio de Salud parte de la base de que la contribución permanecerá estable hasta el 2022. El nuevo Gobierno ha recogido en el acuerdo de coalición además una serie de mejoras en el sector de la dependencia.

Mercado de trabajo

De acuerdo a los datos publicados por la Oficina Federal de Estadística el 7.3, en 2016 el **72% de las mujeres entre 25-55 años obtenía sus ingresos principalmente a través de su trabajo** (este de Alemania: 77%; oeste: 70%). En 2006 fue del 64%. Según la Agencia Federal de Empleo (BA), la cifra de afiliación obligatoria a la Seguridad Social aumentó entre 2013 y 2017 en 2,5 millones (cifra total: 32,2 millones). De este aumento se beneficiaron también las mujeres, cuyo porcentaje creció en ese periodo de tiempo un 8,3% hasta las 14,9 millones. Asimismo, la ocupación en mujeres de entre 15 y 65 años aumentó de 51,3% a 55,4%, aunque sigue situándose por debajo de la tasa de ocupación en hombres (2013: 58,8%; 2017: 61,8%), la tasa de empleo femenino de las mujeres entre 25 y 55 años se sitúa en el 72%, un incremento de ocho puntos en comparación al 2008. Regionalmente, la

ocupación de mujeres en el oeste del país (54,5%) es menor que en el este (59,5%), situándose esta última incluso un 0,1 punto porcentual por encima de la de los hombres. El gran aumento de la ocupación en mujeres se ha registrado en trabajos de jornada parcial, que en los últimos cuatro años creció un 14% a 7,06 millones, mientras que con jornada completa aumentó un 3,5%. En total, el 47% de todas las mujeres afiliadas a la seguridad social trabaja con un trabajo de jornada parcial, porcentaje con tendencia al alza desde hace años (hombres: 11%).

Continua siendo difícil la conciliación trabajo / familia lo que, según informa la prensa, podría ser una de las razones de la baja tasa de natalidad. Una de cada cinco mujeres entre 42 y 49 años de edad no tiene hijos, entre las licenciadas este porcentaje incluso es del 27%. El porcentaje de mujeres sin hijos varía considerablemente entre las profesiones y las regiones. El 8.3. el Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud y la Agencia Federal de Empleo (BA) destacaron la labor del programa "Perspectivas de reinserción laboral", que desde hace justo una década apoya a las personas en su reinserción laboral, especialmente a aquellos que tuvieron que abandonar el trabajo para dedicarse a la familia. El 15.3 la Oficina Federal de Estadística informó que en 2017 la brecha salarial se mantuvo en el 21%, En términos desestacionalizados, se situó en el 22% en Alemania occidental y en el 7% en Alemania oriental.

La **falta de trabajadores** ha sido motivo de debate en marzo. Según la Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK), la creciente falta de personal cualificado para las empresas resta potencial de crecimiento a la economía alemana, supone un impedimento para la innovación y repercute en la intención de inversión de las empresas. Por ello, exhorta al Gobierno y a las empresas a adoptar más medidas para cubrir la necesidad de especialistas, como por ejemplo ampliar el potencial de empleo y facilitar la inmigración cualificada. Los expertos estiman que a largo plazo no podrán ser ocupados unos 1,6 millones de puestos de trabajo en Alemania. Según la encuesta llevada a cabo por la DIHK, el 48% de las empresas se queja de que no pueden cubrir las vacantes a largo plazo por la falta de mano de obra adecuada (+11% frente al año anterior). El 60% ven en la falta de personal un riesgo para la evolución del negocio (2010: 16%).

La Agencia Federal de Empleo anuncia la puesta en marcha de un **sistema innovador para identificar las capacidades y conocimientos de aproximadamente 1,3 millones desempleados sin formación alguna**. „My Skills“, desarrollado en colaboración con la Fundación Bertelsmann consiste en un test que sirve para comprobar los conocimientos previos relacionados con diversas profesiones. De momento, incluye perfiles de ocho profesiones (p.ej. cocinero,

mecatrónico, vendedor y carpintero) y a lo largo del año se incorporarán otras 22 profesiones. Los impulsores de esta plataforma esperan que también sirva para facilitar la inserción laboral de los refugiados ya que muchos de ellos cuentan con una larga experiencia profesional pero pocos tienen una formación formal.

La Agencia Federal de Empleo (BA) instruyó durante el pasado año 148.524 **procedimientos por sospecha de fraude al sistema social**, lo que supone un ligero descenso del 0,8% en comparación interanual, mientras que la cifra de procedimientos incoados que fueron transferidos a la Fiscalía o a Aduanas aumentó un 0,3% hasta los 46.769 casos. El número de sanciones económicas se situó en 21.281 (+1,3%).

La prensa comenta un informe del Tribunal de Cuentas en el que **critica los cursos para desempleados de larga duración**. El Tribunal afirma que las agencias de empleo y los jobcenter, organismos encargados de gestionar los desempleados de larga duración, despilfarran dinero público derivando a los desempleados a cursos que no tienen ninguna utilidad para lograr su inserción laboral. Al parecer, los empleados públicos están sujetos a conseguir que el máximo número posible de desempleados participe en estas medidas, realizadas por proveedores privados. El informe concluye que en muchos casos el curso no forma parte del acuerdo individualizado de inserción que los desempleados deben firmar. Critica que muchos de los desempleados sencillamente desconocen la finalidad de los cursos y que el 30% repite un curso idéntico o similar. El Tribunal cifra en 190 millones de euros anuales el perjuicio económico que causa esta práctica.

Según informa el Gobierno en 2016 **un total de 1,4 millones personas mantenían una actividad laboral después de pasar a la jubilación**, en el año 2000 esta cifra se había situado en 539.000 personas. La mitad de los jubilados que trabajan tienen un mini-empleo, en la mayoría de los casos el motivo podría ser el riesgo de caer en una situación de pobreza que aumentó para este colectivo del 6% en el 2000 al 16% en 2016. El 25% de los jubilados que trabajan cuenta con un empleo regular sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Un informe publicado el 7 de marzo por el Instituto para el Futuro del Trabajo (IZA) volvió a reavivar **el debate sobre la necesidad de reformar la Ley que regula la jornada laboral**. Según este informe, basado en una encuesta representativa, los trabajadores alemanes dedican al trabajo cinco horas de su tiempo libre a la semana, uno de cada ocho trabajadores incluso trabaja 11 horas a la semana en su tiempo libre. El 67% de los hombres trabajan en los períodos de descanso, en el

caso de las mujeres solo es el 50%. En principio esto contraviene claramente la normativa vigente en materia de descansos y jornada de trabajo que prevé un período de descanso mínimo de once horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente, en principio, está prohibido trabajar sábados y domingos. El presidente del IZA, Hilmar Schneider, señala que habría que adecuar las vigentes normas, excesivamente rígidas en su opinión, a la realidad.

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI), cercano a los sindicatos, cifra en 9.900 millones de euros el perjuicio que causa el **incumplimiento del SMI regulado por ley**, resultante de la suma de los salarios y las cotizaciones a la Seguridad Social no abonados. Afirman que los 2,2 millones de trabajadores que no reciben el SMI y otros 750.000 a los que se les niegan los salarios mínimos acordados para los respectivos sectores, podrían recibir una media de 251 euros más al mes. Sobre todo, se ven afectados trabajadores en empresas que no cuentan con un comité de empresa y no están acogidos a los convenios colectivos, mujeres así como trabajadores en la gastronomía y el comercio al por menor.

Asuntos sociales y servicios sociales

En éste ámbito cabe destacar el debate suscitado por la propuesta del alcalde gobernador de Berlín, Michael Müller (SPD), de **sustituir la prestación no contributiva por desempleo por una prestación social básica solidaria** que se oriente en el salario mínimo interprofesional (SMI). Además se propondrá a los perceptores de la prestación realizar trabajos que vayan en beneficio de la comunidad. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) apoya la propuesta. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), está dispuesto a tratar la propuesta de eliminar la prestación no contributiva por desempleo. La patronal critica la propuesta de introducir el denominado "ingreso básico solidario", ligado a una actividad laboral subvencionada, considerada de interés público y retribuida con un salario íntegro de 1.500 euros mensuales. El presidente de la patronal, Ingo Kramer, cree que la idea de subvencionar la creación de empleo es erróneo en un contexto de pleno empleo. Algunos políticos demócrata-cristianos se han sumado a las críticas de los empresarios y advierten que las propuestas del SPD suponen devaluar la importancia del trabajo regular. La Federación de Municipios afirma que convendría priorizar la inserción laboral en el mercado de trabajo regular de los desempleados de larga duración que reciben esta prestación.

De una respuesta del Gobierno a una consulta parlamentaria del AfD se desprende que la cifra de perceptores del subsidio familiar por hijos extranjeros que no viven en Alemania aumentó de 61.615 en 2010 a

215.499 niños a finales de 2017, aproximadamente 3,5 veces más. La mayoría de ellos viven en Polonia (103.000), Croacia y Rumania (17.000 respectivamente). El importe total de estas ayudas transferidas a cuentas extranjeras aumentó en ese periodo de 35,8 millones a 343 millones de euros. El AfD solicita un recorte o una suspensión del pago de la prestación. La CSU también desea modificar la ley vigente pero acentúa que lo que puede hacer el Gobierno ya está hecho. El antiguo ministro de Hacienda, Wolfgang Schäuble (CDU), presentó hace un año un proyecto de ley para adaptar el importe de la prestación al nivel de vida del país en la que reside habitualmente el niño, propuesta que no prosperó por las críticas de la Comisión Europea.

Migraciones

Según la Oficina Federal de Estadística, aprox. **1,9 millones de extranjeros se trasladaron a Alemania en 2016 y alrededor de 1,4 millones abandonaron el país**, resultando un saldo positivo de 500.000 (2015: 1,1 millones). El 51% eran ciudadanos de la UE y otro 9% tenía pasaporte de otro país europeo. Entre los inmigrantes no europeos, el 26% procedía de Asia, 5% de África. El mayor grupo de inmigrantes en 2016 fueron los ciudadanos rumanos, desplazando con ello al segundo lugar a los ciudadanos sirios y en la tercera posición se situó Polonia. No sólo ha disminuido el saldo migratorio, sino que también muchos de los inmigrantes por motivos de trabajo (Rumania, Polonia, Bulgaria o Italia) abandonan el país unos años después. La cifra de alemanes que han emigrado aumentó en 2016 hasta los 281.000 debido en parte a un nuevo método de recopilación de datos. Aplicando los criterios utilizados hasta la fecha, la cifra se reduciría a 131.000. El país de destino preferido ha sido Suiza (20.000).

La Cámara Alta aprobó el de 2 de marzo una **ley con la que se prolonga la suspensión de la reagrupación familiar para los refugiados con protección subsidiaria** hasta el 31 de julio de 2018 (hasta ahora estaba suspendida hasta el 16 de marzo de 2018). El 1 de febrero, el Parlamento Federal aprobó el proyecto de ley correspondiente basado en el compromiso que adoptaron la CDU/CSU y SPD en su acuerdo de coalición de inicios de año. Después del 31 de julio, se fija la cifra total de reagrupación familiar por razones humanitarias en 1.000 personas al mes. Los detalles se regularán en otra ley federal.

Según se desprende de la respuesta del Ministerio del Interior a una interpelación del Grupo Parlamentario de La Izquierda, el **número de ciudadanos afganos con una orden de abandonar el país** alcanzó en enero de 2018 los 14.600, unos 1.770 más que hace un año. A su vez, el porcentaje de este colectivo que cuenta con una residencia tolerada, lo que equivale a una suspensión de la expulsión, cayó en ese período del

82% al 71%. La Izquierda critica la incertidumbre legal en la que se encuentran estas personas, una situación inaceptable en opinión de esta formación política teniendo en cuenta que solo pocos serán deportados a su país de origen teniendo en cuenta la falta de seguridad en Afganistán.

La cifra de solicitudes de protección internacional descendió notoriamente en febrero. Según informó la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) el 12 de marzo, se redujo a 11.007 los solicitantes de asilo, 23% en comparación interanual y un 10,4% en comparación con el mes anterior. La mayoría procedían de Siria (2.218), Irak (1.052) y Nigeria (799). La cifra de peticiones formales de asilo presentadas ante la BAMF (primeras y sucesivas) descendió a 12.490. La BAMF resolvió 21.301 solicitudes (2017: 71.499; enero/18: 29.173): 3.335 recibieron el estatus de asilado de acuerdo a la Convención de Ginebra, 2.385 protección subsidiaria y a 1.128 personas se les expidió una prohibición de deportación. En total, fueron desestimadas 7.882 solicitudes de protección internacional y unos 6.571 casos fueron resueltos por otra vía (p.ej. Acuerdo de Dublín).

El 40% de las **sentencias dictadas en 2017 sobre reclamaciones presentadas por solicitantes de protección internacional contra resoluciones denegatorias de la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados** han dado la razón a los demandantes. La tasa de éxito en el caso de demandas de ciudadanos sirios y afganos es incluso del 60%. A finales de 2017, se habían acumulado en los tribunales un total de 327.000 demandas pendientes y fueron presentadas 328.000 demandas, más del doble que en 2016. El 91% de los solicitantes cuya solicitud de protección fue rechazada presentó una demanda, los tribunales lograron cerrar 146.000 demandas en primera instancia, la mitad por razones formales como el desistimiento del demandante o el que éste haya logrado un acuerdo extrajudicial con la oficina federal. Un número muy pequeño de las demandas, apenas 1.400, pasan a la segunda instancia. El porcentaje de solicitudes en las que recayó una resolución positiva fue del 53% en 2017 (2016: 53%). Aproximadamente 9.000 jóvenes refugiados no acompañados presentaron una solicitud de protección en 2017, entre el 80% y el 90% fueron reconocidos como refugiados. El porcentaje de reconocimiento de la condición de refugiado es especialmente elevado en el caso de los ciudadanos sirios (99,9%) y afganos (47%).

Por otra parte, la Agencia Federal ha analizado **la estructura salarial de los refugiados** y concluye que el salario medio mensual de este colectivo es de 1.916 euros, mientras que el conjunto de los trabajadores obtiene un salario medio de 3.100 euros al mes. Las diferencias entre los ocho principales países de origen de refugiados son significativas, oscilando entre los 1.704 euros en el caso de eritreos y los 2.541 euros en el caso de iraníes. Un total de 65.000 ciudadanos de estos ocho países cuentan

con un trabajo a jornada completa, 55.000 tienen un salario inferior al umbral de los salarios muy bajos de 2.088 euros.

La prensa informa que en 2017 aproximadamente 65.000 **expulsiones del país no se han podido ejecutar por falta de documentación**, en su mayoría se trata de personas cuya solicitud de protección internacional ha sido denegada. El principal motivo radica en la negativa de las respectivas representaciones consulares a expedir la documentación por lo que las autoridades alemanas toleran su residencia en el país. Por otra parte, según informa la Oficina Federal para Migraciones y Refugiados, en 2017 un total de 29.587 personas **solicitaron las ayudas y bonificaciones para incentivar el retorno voluntario** (2016: 54.006). La ayuda básica para los solicitantes de protección internacional que acceden a abandonar el país de forma voluntaria asciende a 1.200 euros y, en el caso de que la solicitud ya haya sido denegada, la ayuda es de 800 euros. Entre el 1.12.2017 y el 28.2.2018 el Gobierno concedía además una ayuda extraordinaria de hasta 3.000 euros por cada familia y de 1.000 euros para personas individuales. Esta ayuda extraordinaria no ha tenido efecto alguno ya que el número de retornos voluntarios se situó en esos meses en 4.552 personas, 3.633 personas menos en comparación al mismo período del año anterior. La ayuda extraordinaria fue solicitada por 761 personas individuales y 235 familias, el número total de beneficiarios ascendió a 1.565 personas.

La prensa recoge los principales resultados de un reciente informe de la OCDE que analiza **la capacidad del sistema educativo para integrar a los hijos de los inmigrantes**. En Alemania, el 54% de los menores recién inmigrados al país obtienen resultados escolares significativamente peores que los menores alemanes, pero de ellos solamente el 17% no aprueban los exámenes de forma satisfactoria. Alemania se sitúa a la cola de los países más ricos de esta organización y la diferencia de 37 puntos porcentuales es significativamente mayor que la media de la OCDE (24 puntos).

Por último, **continúa el debate sobre el papel del islam**. La CSU se reafirmó en negar que el islam tenga un papel genérico en Alemania. El presidente del grupo parlamentario de la CDU subrayó que su formación no renunciará a la "identidad cultural" de Alemania, que la multiculturalidad había fracasado y que no cedería a las críticas. La Canciller ya rechazó este posicionamiento, lanzado por el actual ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU). Seehofer afirmó que el islam no forma parte de Alemania, pero los musulmanes sí. Verdes y socialdemócratas también se han distanciado del Ministro, aunque por ejemplo el presidente de Sajonia, Michael Kretschmer (CDU), sostiene que la afirmación de Merkel, según la que el islam forma parte de Alemania, es poco concreta. Otros políticos de la CDU abogan por abandonar los debates teóricos. El

presidente de Renania del Norte Westfalia, Arnim Laschet (CDU), incluso propone otorgar a la comunidad musulmana el pleno reconocimiento como una religión. Los liberales creen que la postura de la CSU podría servir de legitimización para impulsar la radicalización de parte de la población musulmana residente en el país.

BELGICA

INFORME ANUAL 2017 DEL BANCO NACIONAL SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA¹

El informe anual 2017 del Banco Nacional de Bélgica (BNB) "Evolución económica y financiera", recientemente publicado, que examina la evolución económica y financiera en Bélgica y en el extranjero durante el año objeto de examen, incluye en su preámbulo un apartado sobre la evolución experimentada por la economía belga titulado "**Una economía resistente y unas finanzas públicas saneadas son por excelencia las palancas para alcanzar un alto nivel de vida y una mejor inclusión social en Bélgica**", que contiene un análisis pormenorizado que recogemos a continuación.

En 2017, el crecimiento económico en Bélgica ha sido del 1,7%, lo que supone una subida de 0,2 y de 0,3 puntos porcentuales respecto a los dos años anteriores. Como pequeña economía abierta, Bélgica se ha beneficiado positivamente de la recuperación del comercio mundial y de la recuperación de la zona del euro. Las exportaciones de bienes y servicios aumentaron en 0,8 puntos porcentuales, pese a que la evolución de las cuotas de mercado ha sido menos favorable que en años anteriores, ya que la competitividad de los costes no ha mejorado desde su recuperación y a que el euro se ha revalorizado. La inversión de las empresas también está claramente en alza. Para poder seguir satisfaciendo la demanda, las empresas invierten cada vez más en la expansión de sus actividades. El consumo de las familias, por su lado, aumentó en un 1,1% menos que en el año 2016. Tras una caída de la tasa de ahorro en ese año, el consumo volvió a aumentar siguiendo de cerca a la evolución de la renta disponible, que aumentó un 1,3% en términos reales.

La renta disponible experimentó una evolución favorable porque los salarios reales subieron de nuevo y porque el empleo aumentó considerablemente. El volumen de las horas trabajadas creció un 1,5% y se crearon 66.000 puestos de trabajo. El empleo no había crecido tanto desde 2008.

El crecimiento sigue siendo moderado pero la creación de empleo es especialmente significativa

A este respecto, es preciso aclarar dos hechos importantes. Para empezar, Bélgica crece desde 2015 a un ritmo ligeramente inferior a la media de la zona del euro y a la medida de los tres grandes países vecinos. Sin

¹ Fte: Banco Nacional Belga (BNB)

embargo, observamos al mismo tiempo que la creación de puestos de trabajo en Bélgica es especialmente significativa. ¿Cómo interpretar estas diferentes evoluciones?

En primer lugar, se trata de evaluar los resultados del crecimiento en Bélgica a lo largo de un período prolongado. Durante los últimos diez años, es decir, desde el comienzo de la crisis, los resultados de Bélgica fueron significativamente mejores que los de la Zona Euro en su conjunto (a excepción de Alemania) y también fueron mejores que los de los otros países colindantes con Bélgica (Francia y Países Bajos).

Durante los dos periodos coyunturales más desfavorables, Bélgica fue más resistente pero, paradójicamente, durante el período de recuperación de otros países de la UE, su propia recuperación fue más limitada. Sin embargo, la recuperación en España en particular, un país que había sido duramente golpeado por la crisis, ha sido considerable y también fue muy importante en los Países Bajos.

En cambio en Bélgica las políticas económicas aplicadas en los últimos años produjeron un cierto efecto a la baja sobre el crecimiento que, en principio, debería tener un carácter transitorio. Debido al control del gasto público, el consumo público aumentó menos que en los países vecinos. Además, la política de moderación salarial, aunque ha tenido un impacto positivo en la evolución del empleo y las exportaciones, influyó negativamente en la evolución de la renta disponible y por lo tanto en el consumo de las familias en general. Debido a que la renta disponible de las familias se está recuperando, el consumo privado seguirá aumentando, convirtiéndose cada vez más en un motor de crecimiento, lo que atenuará las diferencias en la evolución económica en comparación con los países vecinos.

Exceptuando esta tendencia a la baja sobre el crecimiento, la política de desarrollo económico de Bélgica en 2017 alcanzó sin dudas su principal objetivo de creación de empleo en una economía puesta en dificultades por una tasa de empleo atípicamente baja. El crecimiento de la misma no ha sido proporcional a las estadísticas observadas para el resto de los países de la zona del euro. Sin embargo, el crecimiento del empleo de Bélgica fue superior al crecimiento del resto de los países de la zona del euro y de los tres países vecinos.

Contrariamente a las características de la creación de empleo en los años anteriores, el principal creador de los puestos de trabajo en 2017 ha sido el sector empresarial, por encima de los poderes públicos o de otros sectores altamente subvencionados por el Estado belga.

Esta fuerte creación de empleo es el resultado, en particular, de dos políticas llevadas a cabo para este fin. En primer lugar, se han realizado

esfuerzos significativos para reducir los costes laborales, introduciendo por un lado la moderación salarial y reduciendo por otro lado las cotizaciones patronales a la seguridad social. Todo ello ha potenciado la demanda de mano de obra, no sólo por el refuerzo de la competitividad de las empresas, sino también porque el factor de producción trabajo se hace más atractivo comparado con el factor de producción capital.

Sin embargo, el crecimiento de la demanda de mano de obra solo puede aumentar el empleo cuando la oferta es suficiente. Es por ello que el apoyo a esta última ha constituido el segundo pilar de la política llevada a cabo por el Gobierno belga, sobre todo porque la oferta se ve cada vez más afectada por el envejecimiento de la población. En este contexto, se ha retrasado la edad legal de jubilación y se han reducido las posibilidades de salida anticipada del mercado de trabajo.

El Gobierno también reforzó las políticas de activación (disponibilidad activa y pasiva) y la formación de los demandantes de empleo y puso énfasis en la responsabilidad de los organismos regionales de empleo de verificar la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados, siendo este requisito imprescindible para percibir las prestaciones por desempleo.

Por lo que se refiere a los progresos realizados tras la aplicación de la reforma fiscal "tax-shift" de reducción de los impuestos sobre el trabajo (que tiene como finalidad asegurar la sostenibilidad de las cuentas públicas y apoyar la competitividad y el empleo) han contribuido a reducir los fenómenos tradicionalmente calificados como "trampas al empleo".

Globalmente estas reformas han contribuido a aumentar la población activa en cerca de 38.000 unidades, fomentando en particular la participación en el mercado laboral de los grupos de mayor edad, provocando una disminución de 28.000 unidades en el número global de demandantes de empleo en Bélgica y permitiendo que la tasa de desempleo se sitúe en un 7,3%.

Sin embargo, a pesar de las acciones emprendidas por el Gobierno, la tasa de desempleo sigue siendo alta y la tasa de empleo sigue siendo baja sobre todo para determinados grupos (personas menos cualificadas, jóvenes, trabajadores de más edad y personas de origen migrante no nacidas en la UE), afectando en particular a las regiones de Bruselas y Valonia.

El hecho de que en 2017 se haya observado una creciente escasez de mano de obra en algunos segmentos del mercado laboral indica, sin embargo, que persisten una serie de deficiencias estructurales, tales como una falta movilidad geográfica, la falta de correspondencia entre las

cualificaciones requeridas en las ofertas de trabajo y las cualificaciones de los demandantes de empleo también se corresponden con las cualificaciones de las personas en busca de empleo que no se ajustan a las necesidades del mercado laboral.

Debido a la dimensión de la competitividad y los avances en materia de innovación que provocan cambios estructurales en la economía, en particular como resultado de la digitalización, las competencias deseadas también están en constante evolución. Se ha observado que en el mercado laboral, el surgimiento de la polarización en detrimento de las posiciones que requieren las cualificaciones medias reduce considerablemente las oportunidades de inserción en el mercado laboral de los trabajadores pocos cualificados. Son esenciales las mejoras en la inversión en capital intelectual y un mejor desempeño en materia de conocimientos en el marco de la innovación para mejorar la participación de los excluidos del mercado laboral y apoyar la transición a una economía intensiva en conocimientos, que limitará el impacto de la escasez de mano de obra.

Todo ello permitirá aumentar significativamente el potencial de crecimiento de la economía belga.

Además, debería prestarse especial atención al fomento de la productividad laboral, que requiere mejoras, siendo el factor más importante en la economía mundial y que representa la única fuente sostenible de creación de riqueza.

Maximizar el potencial inexplorado de mano de obra

Para aprovechar al máximo el potencial laboral, es importante que se consolide la competitividad de los costes laborales en Bélgica y que se refuerce el sistema de formación de los salarios que contribuirán al incremento máximo de la creación de empleo. Para ello se ha reformado la Ley sobre la promoción del empleo y la salvaguardia preventiva de la competitividad, para garantizar que las reducciones fiscales sobre el trabajo, destinadas a reducir los costes laborales, continúen influyendo positivamente en el empleo y en la competitividad.

Bélgica ha registrado importantes progresos en los últimos años en la reforma de su sistema de fijación de salarios que regula la negociación salarial, tras un largo y laborioso proceso iniciado hace 20 años, que permitió reducir la brecha que existía en el país en materia de competitividad de los costes laborales.

Aunque el marco reformado de la Ley de 1996 que regula la negociación salarial supervisa de cerca la evolución de los salarios, limitando las

subidas salariales para fomentar la competitividad, no impide necesariamente el aumento del poder adquisitivo de los consumidores belgas. Así pues, los interlocutores sociales han logrado, dentro de los límites de este marco renovado, un acuerdo sobre un margen máximo para los aumentos de los salarios reales fijado en el 1,1% durante el período 2017-2018. La mayor parte del margen se utilizará en 2018 y ayudará a sostener el consumo privado. Para garantizar la sostenibilidad, es necesario continuar preservando la competitividad. En el marco de la negociación sobre subidas salariales sería preciso tener también en cuenta la evolución de la productividad, que puede variar entre sectores, regiones y las empresas individuales. Además de promover el empleo, contribuirá a la movilidad de la mano de obra.

Además de la importancia de la evolución salarial para el mantenimiento de la competitividad, la formación de los precios y la evolución de otros ingresos también desempeñan un papel significativo a este respecto. El hecho de que la inflación en los últimos años haya sido sistemáticamente superior en Bélgica en comparación con los países vecinos es motivo de preocupación. Bajo el impulso de la evolución de los precios de la energía, la inflación aumentó aún más en 2017, habiendo pasado del 1,8% al 2,2%.

Además, en Bélgica, la inflación es más sensible a las fluctuaciones del precio del petróleo bruto que en los países vecinos, debido principalmente a la reducción de los impuestos especiales sobre el fuel doméstico para la calefacción.

Sin embargo, a pesar de la brecha en materia de inflación en relación con los países vecinos, la inflación cayó pasando de casi 2 puntos porcentuales en la primavera de 2016 a 0,6 puntos porcentuales a finales de 2017. Es cierto que esta diferencia tan enorme entre ambos indicadores solo ha tenido un carácter temporal debido a una serie de aumentos en los impuestos indirectos y en las tarifas públicas. Además, del informe de la Oficina Federal de Planificación (Bureau du Plan), del Servicio Público de Economía y del Banco Nacional Belga sobre esta cuestión, elaborado a petición del Ministro de Economía, se desprende que la evolución de los precios en los sectores de la hostelería, bares y restauración (sector Horeca) y en las telecomunicaciones fueron los causantes de la inflación desfavorable.

Mientras tanto, para estimular la competencia en el mercado de las telecomunicaciones, el Gobierno ha simplificado y mejorado el cambio de operadores de servicios para los usuarios. Sigue siendo importante reforzar la competencia en los distintos mercados de productos. Esto conducirá a una formación de precios más competitiva y a un aumento de la productividad que, además, beneficiará a la competitividad. La

evolución de los precios del sector de servicios también se repercute en la formación de los salarios.

Además de la necesidad de controlar a la subida de los precios y de los costes laborales, es igualmente importante velar por la empleabilidad del potencial laboral. No solo consolida la recuperación de la economía, sino también fomenta la inclusión social. El trabajo es, de hecho, la herramienta más importante de la emancipación. Por consiguiente, todo el mundo debería estar lo suficientemente armado para encontrar un puesto en el mercado laboral y mantenerse en activo a lo largo de toda la carrera profesional en un tejido económico que está evolucionando rápidamente. El "Empowerment" (fortalecimiento personal) de las personas y el refuerzo del talento son, por consiguiente, las herramientas clave para las políticas de reformas del mercado de trabajo.

Este proceso comienza con la formación dada a los jóvenes en los sistemas educativos. Sería preciso adoptar reformas que refuercen y amplíen los beneficios de la formación.

Evitar que los jóvenes abandonen precozmente los sistemas educativos debe permanecer siendo también un objetivo importante al que es necesario prestar más atención, aunque se hayan realizado progresos en este ámbito.

El conocimiento de idiomas, incluido el conocimiento del otro idioma nacional es imprescindible, así como la iniciación precoz en los últimos desarrollos en TIC o el aprendizaje de metodologías de proyectos creativos.

Las materias científicas y técnicas merecen una atención especial, dado que ofrecen muchas oportunidades en cuanto a inserción en el mercado de trabajo.

Para los jóvenes, la transición al empleo puede facilitarse a través de la formación dual en alternancia.

El aprendizaje permanente es también esencial para estar al día en todo momento en materia de avances tecnológicos, nuevos métodos de trabajo y nuevas formas de organización. Esto no solo son materias que deben enseñarse a empresas y trabajadores, sino también a los demandantes de empleo y a los servicios de intermediación en el empleo y en la formación profesional. Al hacer coincidir rápidamente las ofertas con las demandas de trabajo, se podrá reforzar la seguridad del empleo en una economía dinámica, haciendo desaparecer las funciones sin futuro, mientras se crean otras nuevas.

Hasta el momento no se ha podido demostrar que los cambios que ha experimentado el mercado laboral en los últimos años hayan tenido un impacto significativo en las desigualdades de ingresos y hayan provocado un mayor riesgo de pobreza para las personas que trabajen con empleo o un deterioro significativo de las características cualitativas de los puestos ocupados. Nueve trabajadores de cada diez trabajan con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque los contratos temporales son cada vez más numerosos. Además, el trabajo a tiempo parcial involuntario es mucho menos frecuente en Bélgica que en cualquier otro lugar de Europa. Una serie completa de otros indicadores cualitativos del mercado de trabajo no difiere de los de otros países como Suecia, Finlandia o Dinamarca que, generalmente, logran los mejores resultados en esta área.

Pero Bélgica también tiene en común con estos países que la tasa de empleo de las personas poco cualificadas y la de los inmigrantes procedentes de países no pertenecientes a la UE es muy baja. La educación debe ser objeto de una atención especial y deben excluirse todas las formas de discriminación.

Una característica de Bélgica es, sin embargo, que la brecha salarial entre hombres y mujeres es significativamente mayor que en los países nórdicos. Esta situación se explica por el hecho de que las mujeres son proporcionalmente más propensas a ejercer profesiones menos remuneradas y sobre todo porque en Bélgica son numerosas las mujeres empleadas a tiempo parcial. Esto indica que las mujeres dedican más tiempo al cuidado de los niños que los hombres, mientras que los hombres se centran más en el desarrollo de su carrera profesional. Todo ello hace que sea más difícil para las mujeres lograr puestos de trabajo de un más alto nivel. No solo es cuestión de ética, también tiene repercusiones económicas. Disponer sobre una amplia gama de habilidades gracias a la diversidad a todos los niveles es, de hecho, una ventaja hoy en día.

Hacia una economía más productiva y dinámica

Los cambios que está experimentando la economía exigen, sin duda, una adaptación de las condiciones de trabajo pero, al mismo tiempo, crean nuevas oportunidades. Los medios ofrecidos por la digitalización redefinen el concepto de distancia, habiendo desaparecido el aspecto puramente geográfico. No solo por lo que se refiere a la distancia entre el consumidor y el proveedor, sino también entre el trabajador y el empleador. El comercio electrónico y también el teletrabajo, están asociados a estos avances tecnológicos. Ambos están generando nuevas oportunidades en una economía que se enfrenta tanto a la congestión de su infraestructura de transporte como a la necesidad de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Todo ello en un contexto de mejora de la productividad que se ha deteriorado considerablemente en los últimos años. Aunque no es solo un fenómeno típicamente belga, la ralentización del crecimiento de productividad en este país se debe en parte a la importante creación de empleo que tiene un efecto a la baja normal y temporal sobre el crecimiento de la productividad, pero garantiza que los futuros aumentos de productividad serán mayores debido al aumento de participación de los trabajadores en el mercado laboral. Para el crecimiento de la economía, es crucial crear un entorno que estimule el aumento de la productividad que, a su vez, aumentará los ingresos y abrirá márgenes presupuestarios complementarios para las finanzas públicas.

Las fuentes de aumento de la productividad son múltiples. La innovación y el progreso tecnológico son factores importantes, pero su amplia difusión en todos los niveles de la economía, así como el establecimiento de un proceso eficaz de reasignación de los recursos que permita un despliegue del trabajo y del capital también lo son. Desde este punto de vista, la productividad y la innovación son conceptos que requieren un enfoque transversal. En cuanto a la propia innovación, los resultados de Bélgica son buenos, especialmente en lo que se refiere a las colaboraciones entre las empresas, universidades y autoridades públicas. Sin embargo, la difusión de los avances en materia de innovación no es satisfactoria. Un entorno de mercado más competitivo puede proporcionar incentivos para la modernización y una mayor eficiencia organizativa. La simplificación de los procedimientos administrativos, jurídicos o fiscales costosos y la supresión de obstáculos también facilitan la reasignación de recursos. El buen funcionamiento de la administración y el establecimiento de un marco reglamentario eficaz y transparente, también contribuirán a ello. En Bélgica están emergiendo numerosas empresas de rápido crecimiento y más recientemente, la transición de un empleo por cuenta ajena hacia un empleo por cuenta propia se encuentra en auge. Al mismo tiempo, el proceso dinámico por el cual las actividades más productivas sustituyen a las actividades menos productivas sigue estando poco desarrollado. Comparado con otros países europeos, la creación de nuevas empresas en Bélgica es baja y su crecimiento es limitado. Pocas empresas se dan de baja, lo que puede ser interpretado como una señal de ineficiencia. El número de empresas "zombis" o "durmientes", es decir, cuyo resultado de explotación es durante un largo periodo de tiempo insuficiente para cubrir los costes financieros, es bastante importante en Bélgica. Representan aproximadamente el 10% de las empresas y presentan un lento crecimiento de la productividad. Una economía dinámica necesita empresas que se adaptan al mercado, aumentando de manera satisfactoria sus posibilidades de supervivencia. Además, la desaparición de actividades sin futuro puede liberar recursos para nuevas iniciativas, Esta reforma no solo tiene un efecto inmediato sobre la productividad a

nivel de política macroeconómica, sino que también promueve la empleabilidad y los ingresos de los trabajadores, dándoles la oportunidad de desarrollarse en un ambiente más productivo.

El crecimiento potencial y la productividad se beneficiarán además de una infraestructura eficiente que se vio afectada en Bélgica por el bajo nivel de inversión pública. La movilidad y el suministro de energía son dos áreas cruciales que requieren reformas en este sentido. Se necesita una visión de futuro para conciliar la eficiencia económica con el desarrollo sostenible y la sostenibilidad ecológica. Además de las inversiones en infraestructura debidamente analizadas, también convendría crear incentivos para reducir la demanda en materia de movilidad y de energía antes de cambiar estas opciones por otras menos contaminantes. Aunque en este sentido las autoridades públicas desempeñan un importante papel conductor, el sector privado también puede aportar una contribución importante. Para poder involucrar a la inversión privada en proyectos que requieren una importante inyección de capital y que cubre un horizonte muy amplio, es indispensable tener un marco estable y previsible en esta área.

En cuanto a las finanzas públicas, es necesario constituir ya reservas para el futuro

El déficit presupuestario se redujo considerablemente en 2017, del 2,5% pasó al 1% del PIB. Esta mejora es el resultado de una nueva reducción de los tipos de interés, de un crecimiento sostenido del empleo, del control extendido de los gastos primarios, del fuerte incremento de los ingresos procedentes del impuesto de sociedades, en particular de los pagos anticipados, y de una reducción de la contribución de Bélgica al presupuesto de la UE.

Si no se tiene en cuenta el impacto de la evolución coyuntural y de los factores no recurrentes, el déficit estructural pasó del 2,1 % del PIB en 2016 al 1,2 %. Esta mejora se aproxima al objetivo fijado en el programa de estabilidad, que preveía una disminución en un punto porcentual. Por primera vez desde hace años, la deuda pública se ha retraído en casi 3 puntos porcentuales, para situarse en el 102,8% del PIB. Si bien no se había progresado en 2016, 2017 resultó ser un año especialmente satisfactorio para las finanzas públicas.

Sin embargo, el país no puede dormirse en los laureles. La buena situación económica debe utilizarse para acumular reservas para el futuro. De hecho, la deuda pública sigue siendo alta, mientras que el envejecimiento de la población, a pesar de la reforma de las pensiones, provocará importantes gastos presupuestarios suplementarios. Además, se trata cada vez más de encontrar soluciones a otros desafíos, como el respecto a la movilidad y a la transición energética.

Y en el contexto económico de hoy en día, que evoluciona rápidamente, es importante que las autoridades públicas continúen ofreciendo un sistema adecuado de protección en materia de Seguridad Social.

Por este motivo, es necesario consolidar los avances hacia el equilibrio estructural, siendo esta meta la correspondiente al objetivo a medio plazo para el equilibrio presupuestario en Bélgica. La trayectoria de los ajustes para conseguir el equilibrio presupuestario desempeña un papel importante en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y debe seguir siendo la piedra angular de la política fiscal en Bélgica.

La necesidad de un mayor saneamiento presupuestario es innegable, aunque su realización es compleja. Existen muchas interacciones entre las autoridades públicas y la economía que deben de tenerse en cuenta en la elaboración de la estrategia presupuestaria.

Como primer paso, se tiene que conseguir una economía resistente que favorezca el saneamiento presupuestario. Esto es una razón importante para continuar con las reformas estructurales que apoyan el potencial del crecimiento económico. El hecho de que el objetivo a medio plazo de Bélgica sea pasar de un superávit del 0,75 % del PIB a un equilibrio estructural es un ejemplo llamativo, sobre todo después de la reforma de pensiones. Además, la naturaleza de los ingresos y de los gastos influye en el funcionamiento de la economía y al final, en el propio balance presupuestario en sí mismo. Tanto por lo que se refiere a los ingresos como a los gastos, existe un margen para ajustes que consoliden las finanzas públicas y se propicien el crecimiento.

Por lo que respecta a los ingresos, la reforma fiscal "tax-shift" ha sido un paso importante en esta dirección, habiendo permitido reducir los impuestos sobre el trabajo que impactaban negativamente sobre el crecimiento y el empleo. La reforma impositiva ha creado nuevos empleos. La reforma fiscal actual en el marco del "tax-shift" continuará hasta 2020 y las reducciones previstas deben ajustarse a los presupuestos, sin comprometer el saneamiento continuo del déficit público. En 2017, también se ha aplicado una reforma del Impuesto de Sociedades. Está previsto que cuando el nuevo régimen alcance su velocidad de crucero en 2020, el tipo impositivo básico se reduzca al 25%, pero que se amplíe la base imponible. Este nuevo sistema impositivo se ajusta mejor al utilizado en otros países europeos. Se ajusta también a las nuevas normas europeas para luchar contra las prácticas de evasión fiscal. La reducción del impuesto, que evita que la brecha se amplíe con respecto a la imposición en otros países, estimulará la inversión extranjera en Bélgica. También es una importante palanca para la difusión de la innovación y de la tecnología.

Teniendo en cuenta la necesidad de continuar el saneamiento presupuestario, la reducción impositiva debe tener un efecto neutro sobre el plan fiscal. Se recomienda que los riesgos en relación con esta reforma sean objeto de un seguimiento adecuado. Además, deben de mantenerse los esfuerzos para garantizar una correcta recaudación de los ingresos fiscales y examinar en qué medida nuevas reformas fiscales pueden apoyar el crecimiento, orientar el ahorro, abundante en Bélgica, hacia la financiación de inversiones y crear incentivos que ayuden a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Por lo que se refiere a los gastos, también existe un margen para ajustes que estimulen el crecimiento, en particular en términos de inversiones, para apoyar la economía y el tejido social. Es necesario además un control más estricto del gasto público y una reforma para introducir una mayor eficacia y una mejor calidad de los servicios públicos. El gasto público primario sigue siendo elevado, no solo en relación con la situación anterior a la crisis, sino también con respecto a las economías más avanzadas, sin tener siempre como contrapartida mejores servicios. Paralelamente a los esfuerzos realizados en materia de simplificación administrativa y de administración más eficaz, las autoridades públicas deben aprovechar los avances en materia de digitalización como oportunidad para aumentar la productividad en muchas áreas en las que operan. Determinar las áreas objeto de la acción de los poderes públicos es una opción intrínsecamente política que refleja las preferencias de la sociedad a este respecto.

Garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas es responsabilidad de todas las instituciones de los poderes públicos belgas que deben garantizar la coordinación mutua. Por este motivo, el gobierno federal y los gobiernos de las comunidades y regiones han de firmar un acuerdo con objetivos presupuestarios vinculantes, conforme lo establecido en el Acuerdo de cooperación de 13 de diciembre de 2013. El acuerdo clarificará la responsabilidad de todos y permitirá un seguimiento independiente de los ajustes por parte del Consejo Superior de Finanzas. Además, se recomienda que las distintas entidades del país coordinen sus iniciativas en materia de políticas para adaptarlas mejor a las necesidades locales, objetivo perseguido para una correcta aplicación de la sexta reforma del Estado.

Conclusiones

Hoy en día la economía mundial está funcionando bien y por consiguiente es necesario reformar las políticas económicas en Bélgica. Los poderosos incentivos monetarios deben reducirse gradualmente, aunque entre los Estados miembros de la UE se produjo una gran variación en la intensidad

en términos de desarrollo económico y de dinámica del crecimiento, así como de presiones inflacionistas subyacentes.

La Reserva Federal tomó nuevas medidas de normalización mientras que para otros países de la Zona Euro resultó necesario prolongar una política monetaria complaciente.

Sin embargo una política de reformas que favorezca el crecimiento debe volver a ocupar el primer plano para que la recuperación económica puede convertirse en un crecimiento sostenible. Es necesario completar en breve la unión bancaria en la zona del euro sin dejar de estar atentos a los desafíos específicos de la arquitectura asimétrica inducida durante la fase de transición. La unión de los mercados de capitales debe profundizarse aún más y los Estados miembros tienen que reformar su tejido económico para que sea más competitivo y deben controlar y sanear sus finanzas públicas para apoyar el crecimiento. Estas reformas promoverán no solo la fortaleza económica, sino también la estabilidad de la unión monetaria.

En 2017, las condiciones financieras se mantuvieron particularmente favorables a nivel internacional y la volatilidad se mantuvo muy contenida en los mercados financieros. El crecimiento se ha beneficiado de este contexto pero no deben perderse de vista los riesgos financieros que podrían acumularse. Este es también el biotopo en el que operan las instituciones financieras belgas. La aplicación de profundas reestructuraciones tras la crisis ha hecho que el sistema financiero belga sea fundamentalmente más resistente.

Sin embargo, están surgiendo nuevos desafíos. Los bajos tipos de interés constituyen uno de ellos. Aunque es necesario desde el punto de vista macroeconómico, porque estimula la estabilidad del sistema financiero, también tiene un impacto en los incrementos en las valoraciones de los mercados financieros y restringe el margen de intermediación de los bancos, lo que podría estimular la toma de mayores riesgos financieros.

Esta situación también podría afectar a los operadores de seguros de vida, aunque la mayoría de las empresas afectadas han conseguido reducir considerablemente su exposición al riesgo producido por los bajos tipos de interés. Estos riesgos son objeto de un estrecho seguimiento y es en este contexto en el que el Banco ha propuesto en 2017 una medida macroprudencial adicional en el crédito hipotecario. Los intermediarios financieros también se enfrentan a importantes cambios estructurales, como por ejemplo la tendencia hacia una mayor financiación del mercado, la sobrerrepresentación en el seno del entorno bancario europeo y por último la digitalización y la emergencia de los llamados "operadores FinTech" (especializados en tecnologías avanzadas y en inteligencia artificial). La combinación de estos diferentes factores no está exenta de

consecuencias para los modelos actuales de negocio, pero también existen oportunidades para mejorar las relaciones con el cliente, para ampliar la oferta de servicios y para mejorar la eficacia del control de los gastos. Las autoridades de supervisión deben velar para que estas transiciones no pongan en peligro la estabilidad financiera y deben estar lo suficientemente alerta para evitar que estos nuevos riesgos vayan surgiendo, dedicando por ejemplo una atención especial al incremento de los riesgos en materia de ciberataques.

Paralelamente a la recuperación de la zona euro, la actividad económica de Bélgica también se ha fortalecido. Aunque el crecimiento fue débil (1,7%), la creación de empleo fue particularmente robusta, con un crecimiento de 66.000 puestos de trabajo. La creación de empleo ha sido estimulada por la moderación salarial y por la reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social.

El mercado laboral también se ha beneficiado de las reformas emprendidas en materia de prolongación de la carrera profesional, de activación y de acompañamiento de los demandantes de empleo, así como de apoyo al poder adquisitivo a través de la reforma fiscal "tax-shift".

Las reformas emprendidas han dado claramente sus frutos. Si la recuperación económica en un clima de tensiones crecientes sobre el mercado de trabajo hace presagiar nuevos desafíos, es el momento oportuno para resolverlos.

Además de la consolidación de la competitividad a través de la formación adecuada de salarios y precios, aún queda mucho trabajo por hacer para aprovechar el potencial de la mano de obra no ocupada de Bélgica. La educación, el acompañamiento y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida laboral deben permitir que se valoren los talentos en un tejido económico en constante evolución. Este "Empowerment" (refuerzo de las habilidades) de las personas y de los talentos será aún más potente cuando se erradique toda forma de discriminación, sea por motivos de origen, religión, sexo, edad, religión u orientación sexual de los trabajadores. También se debe aprovechar el contexto actual para reorientar los recursos disponibles para actividades menos productivas en beneficio de otras más productivas, realizar esfuerzos en materia de innovación, profundizar la reflexión acerca la inversión en infraestructuras, promover la competitividad del mercado belga de los productos y aumentar la productividad en Bélgica.

De esta manera, se podrá consolidar el alto nivel de vida en Bélgica y las autoridades públicas dispondrán de los márgenes necesarios para hacer frente al impacto de otros desafíos, como el respecto a la movilidad y a la

transición energética y el mantenimiento de una protección adecuada en materia de seguridad social.

Las autoridades públicas deben, tras los progresos realizados en 2017, continuar los esfuerzos para conseguir el equilibrio estructural de las finanzas públicas, sin comprometer los resultados de la trayectoria iniciada, debiendo seguir aplicando un control estricto tanto en gastos como en ingresos para que la acción de los poderes públicos sea eficaz y propicie el crecimiento.

La fuerza de la economía belga no se expresa solamente en el alto nivel de vida que ya ha generado, o en el hecho de que haya soportado la crisis lo suficientemente bien. Este vigor también puede estar latente en aspectos que, en este momento, siguen siendo una fuente de fragilidad, pero que ofrecen perspectivas de márgenes de progreso significativos para el futuro. La búsqueda de la movilización del potencial de mano de obra, el aumento de la productividad, una financiación adecuada de la economía y poderes públicos más eficaces son todos instrumentos que, a través de la continuación de la política de reformas, puede aumentar la resistencia de la economía y reforzar la inclusión social.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política económica y social

En marzo el gobierno del primer ministro Alexis Tsipras ha sufrido una pequeña remodelación tras la dimisión de dos de sus ministros. La ministra alterna de Trabajo Rania Antonopulu dimitió al conocerse que recibía ayudas de alquiler de su vivienda en Atenas. Aunque estas ayudas están previstas para los miembros del gobierno que no sean parlamentarios y que no tengan residencia propia en la capital, primero, Antonopulu y luego, su marido, el ministro de Economía y Fomento, Dimitris Papadimitríu, decidieron dimitir y devolver la cantidad de 23.000 euros a las arcas públicas reconociendo que este tipo de ayudas son inaceptables en tiempos de crisis.

Tsipras ha aprovechado esta situación para realizar una remodelación del ejecutivo. El nuevo ministro de Economía y Fomento es Yannis Dragasakis, que mantiene también su cargo de vicepresidente del Ejecutivo. Como ministro de Política Migratoria se ha nombrado el ministro alterno de Defensa Nacional, Dimitris Vitsas, que deja su cargo a Fotis Kuvelis. La diputada de SYRIZA, Meropi Tzofi, asume el cargo de viceministra de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos, mientras que el actual secretario especial de la Autoridad de Inspección de Trabajo, Atanasios Iliopoulos, ocupará la cartera de viceministro de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social. Finalmente, Costas Stratís ha sido nombrado viceministro de Cultura y Deportes.

Mientras tanto a la vista de los avances en el cumplimiento de los requisitos de Grecia en la evaluación de la tercera y última revisión del programa de ajuste, en este mes de marzo, el Mecanismo Europeo de Estabilidad (ESM, por sus siglas en inglés), ha aprobado el desembolso de la cantidad pendiente de 5,7 mil millones de euros, un subtramo del tramo total de 6,7 mil millones que corresponde a la conclusión de la tercera evaluación. De esta cantidad, 3,3 mil millones de euros se destinarán al pago de préstamos de vencimiento inmediato del Estado griego, otros 500 millones cubrirán deudas vencidas públicas al sector privado, mientras que una cantidad de 1,9 mil millones de euros formará parte del margen de liquidez necesario para que Grecia consiga una salida sostenible y sin compromisos del plan de rescate, una vez concluido en el próximo mes de agosto. La cantidad restante de mil millones de euros del tramo será desembolsada después de abril, siempre que se cumplan dos condiciones: conseguir avanzar con el objetivo de reducir las deudas vencidas públicas y seguir implementando la medida de las subastas electrónicas, que serán supervisadas por las delegaciones de las instituciones.

En este marco, se encuentra, en la recta final de su elaboración, el nuevo plan de crecimiento económico de Grecia, que será presentado el 27 de abril en el Eurogrupo. Según el gobierno, el nuevo modelo está orientado a apoyar las clases medias, mientras que al mismo tiempo dirigirá un mensaje a los socios, los mercados y la sociedad de que el país, una vez concluido el programa de ayuda financiera, cumplirá plenamente los compromisos asumidos para conseguir los objetivos financieros fijados y seguirá implementando las reformas necesarias acordadas y las privatizaciones. El plan de crecimiento tendrá como objetivos reducir los impuestos, impulsar las pequeñas y medianas empresas y el sector agrícola, fortalecer a la sociedad mediante el incremento del salario mínimo y atraer a inversiones extranjeras directas. Es posible también que en esta reunión del Eurogrupo se trate la posibilidad del alivio de la deuda que lleva solicitando Grecia desde hace meses.

Por otro lado, desde el 1 de marzo, el gobierno ha relajado aún más las restricciones sobre retiros de efectivo y transferencia de fondos, impuestas por los controles de capital. En concreto, se incrementa la cantidad de dinero en efectivo que se puede retirar de una cuenta de 1.800 a 2.300 euros por mes, por depositante y por institución crediticia, mientras que se permite a personas físicas o jurídicas abrir nuevas cuentas y agregar nuevos titulares en cuentas ya existentes. Asimismo, se ve incrementada de 2.000 euros a 2.300, la cantidad en euros o en divisa extranjera que puede llevar una persona por viaje al extranjero y se permite la transferencia de capitales al extranjero hasta la cantidad de 2.000 euros por código de cliente y por bimestre. Esta decisión se enmarcaba en el proceso de relajación gradual de las restricciones impuestas por los controles de capital, con el objetivo de ser eliminadas completamente tan pronto como sea posible, según el gobierno, pero garantizando a la vez la estabilidad financiera y macroeconómica.

A pesar de los avances producidos en la sostenibilidad de la economía griega, según datos de Eurostat, el crecimiento económico registrado en el cuarto trimestre de 2017 ha sido modesto, aumentando solamente el 0,1%, en comparación con el trimestre anterior. En el mismo período, el Producto Interior Bruto (PIB) de la zona euro y de la UE creció un 0,6%. La agencia estadística europea informaba de que en el cuarto trimestre de 2017, el PIB de Grecia experimentó un crecimiento de 1,9% interanual, mientras que el crecimiento correspondiente de eurozona y de la UE sería de 2,7% y 2,6%, respectivamente.

En cuanto a los datos económicos de los primeros meses de 2018, el gobierno ha comunicado que, en enero y febrero de 2018, el superávit primario ha sido de 2.752 millones de euros ante el objetivo establecido de 1.307 millones y un incremento interanual de más de 600 millones de

euros. En el mismo período de los dos primeros meses de 2018, la balanza presupuestaria estatal presenta un superávit de €1.543 millones, ante el objetivo de superávit de 98 millones de euros previsto en la presentación de los presupuestos de 2018, y el superávit de 434 millones registrado en el mismo período de 2017.

Otros datos conocidos en este mes de marzo son los correspondientes a la inflación y al índice de clima económico.

En cuanto al primero, según los datos del Servicio Nacional de Estadística, en el mes de febrero el Índice de los Precios al Consumo ha aumentado el 0,1% en comparación con el mes de enero de 2018 y ha disminuido el 0,3 % en comparación con el mes de febrero de 2017. El índice de variación interanual en los últimos doce meses (marzo 2017- febrero 2018) ha disminuido el 0,5% en comparación con el mismo periodo del año anterior.

En marzo, el Índice de Clima Económico ha descendido a los 99.8 puntos, poniendo fin a la tendencia ascendente de los últimos meses, según un estudio publicado por la Fundación de Investigación Económica e Industrial (IOBE, por sus siglas en griego). En la nota, IOBE resaltaba que esta inversión de la tendencia es el resultado del debilitamiento significativo de las expectativas empresariales en todos los sectores económicos, que habían dotado de una importante dinámica ascendente al índice correspondiente en el período anterior. Las expectativas empresariales se ven más afectadas en la construcción y la industria, y en menor medida en el sector servicios y el comercio al por menor. Por otro lado, la confianza del consumidor registra un nivel de estabilidad. La tendencia general del índice refleja una corrección de las expectativas, posiblemente demasiado optimistas, registradas en los meses anteriores. Dado que recientemente no se ha producido ningún incidente adverso en la economía, sino todo lo contrario, con una demanda fuerte de bienes y servicios, principalmente desde el extranjero, es posible que la corrección registrada esté vinculada con la incertidumbre predominante en varias cuestiones de política interior y exterior.

Migraciones

Alrededor de 300 migrantes y refugiados llegaron el 28 de marzo a Lesbos, la cifra más elevada para este isla desde 2016, según indicó su alcalde, Spyros Galinós. Del total, 175 fueron rescatados por los guardacostas en cuatro embarcaciones distintas, otras 97 consiguieron llegar por su cuenta en tres botes y el resto no se sabe cómo lo hicieron. Galinós dejó entrever que el repunte de llegadas podría deberse a un control más laxo por parte de las autoridades turcas. "Turquía ha demostrado que si quiere parar las llegadas puede pararlas por completo", señaló.

A pesar de que las llegadas a Lesbos en 2018 no han sido excesivas, la mejora del acuerdo de migración entre la Unión Europea (UE) y Turquía facilitaría su gestión, agregó. "Creo que el acuerdo entre la UE y Turquía necesita mejorarse. Entiendo que no es correcto dejar todo el peso de la gestión de la crisis a Turquía, es necesaria una gestión conjunta", afirmó. Galinós pide que se dé un impulso al reasentamiento de refugiados a otros países comunitarios desde Turquía, para acabar con la congestión y repartir la carga.

Las 300 personas que llegaron a Lesbos fueron trasladadas a Moria, un centro caracterizado por la superpoblación, la falta de servicios, la inseguridad y la insalubridad. Este centro de recepción tiene capacidad para acoger a 3.000 personas pero según los datos del ministerio de Migración, actualmente acoge a más de 5.000 migrantes y refugiados. Según este ministerio, las llegadas irregulares a las islas del Egeo disminuyeron un 97 % desde la puesta en marcha del acuerdo de Migración con Turquía.

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

En Italia se celebraron elecciones generales el pasado día 4 de marzo. Estaban llamados a votar más de 46 millones de ciudadanos para renovar los 618 escaños de la Cámara de Diputados y casi 43 millones para renovar los 309 escaños del Senado (para el senado la edad mínima requerida es de 25 años). El Movimiento 5 Estrellas ha resultado el primer partido vencedor, con un 32,6% de votos (se presentaba en solitario) pero, como coalición ha ganado el centro derecha con un 37%. El Partido Democrático, que ha estado gobernando durante los últimos cinco años, solo ha conseguido un 18,7% de los votos y los partidos más a la izquierda que se escindieron del PD tampoco han obtenido resultados satisfactorios. Dentro de la coalición del centro derecha, formada por Forza Italia, liderada por Silvio Berlusconi, la Liga, liderada por Matteo Salvini, y dos partidos más pequeños, la Liga ha superado a Forza Italia (17,3% y 14,03% respectivamente). Los resultados no han dado mayoría suficiente a ninguno de los vencedores para formar gobierno ya que el umbral preciso para gobernar es del 40%, algo que ya preveían los últimos sondeos realizados antes de las elecciones. Según la distribución territorial, los electores del sur han preferido al Movimiento 5 Estrellas mientras que en el Norte ha ganado la coalición de centro derecha.

La necesidad de acuerdos post electorales, nada claros a la vista de las posturas de los partidos, ha provocado una sensación de incertidumbre ante el riesgo de ingobernabilidad, lo que hace pensar a algunos analistas en la posibilidad de nuevas elecciones.

No contribuye a mejorar la situación, el hecho de que, aparte del Movimiento 5 Estrellas, ningún partido o coalición presentaba oficialmente a las elecciones un candidato a primer ministro. El Movimiento 5 Estrellas eligió a su candidato en septiembre de 2017, pero ni el Partido Democrático ni la coalición de centro derecha contaban con un líder candidato. En Forza Italia, Silvio Berlusconi había propuesto al actual presidente del Parlamento Europeo, Antonio Tajani, sin que contara con el apoyo de su aliado Matteo Salvini, de la Liga. En un pacto previo a las elecciones, los dos partidos acordaron que el candidato sería elegido por el partido de la coalición que ganara más votos, por lo que corresponde a la Liga esta decisión.

El proceso para el encargo, por parte de la Jefatura del Estado, de la formación de gobierno comienza con una primera fase de consultas entre el Presidente de la República, Sergio Mattarella, y los representantes

políticos de los partidos con representación parlamentaria en esta recién inaugurada legislatura. Hasta principios de abril en que comienza esta fase, los nuevos parlamentarios han tenido que negociar la asignación de las presidencias de la Cámara de Diputados y del Senado. Tras unas negociaciones difíciles por los vetos de unos y otros, los pactos de última hora entre los partidos italianos desembocaron en un acuerdo según el cual la presidencia de la Cámara quedaba en manos de Roberto Fico, del Movimiento 5 Estrellas (M5S) mientras que la presidencia del Senado recaía por primera vez en una mujer, Maria Elisabetta Casellati, de Forza Italia (FI).

Por su parte, el Partido Democrático (PD), que se ha mantenido al margen de estas negociaciones, en parte también por voluntad propia, considera que su puesto está en la oposición y que son los vencedores los que tienen que dar un paso adelante en la responsabilidad de formar gobierno. Después de los malos resultados Matteo Renzi ha dimitido de la secretaría general del partido, cuyo cargo ocupa un secretario provisional, a la espera de la asamblea general que se celebrará en el mes de abril.

Los intentos de alianzas para alcanzar una mayoría de Gobierno los han protagonizado Matteo Salvini, líder de la Liga Norte y Luigi Di Maio (Movimiento 5 Estrellas) que han mantenido conversaciones abriendo la posibilidad de un Gobierno Liga-M5S. Pero esta posibilidad no es del agrado de Silvio Berlusconi que preferiría abrir un diálogo con el PD. Para Silvio Berlusconi, la designación de las presidencias de la Cámaras ha sido un éxito, pero esto no tendría que presuponer nada en relación con la formación del futuro gobierno, convencido de que un gobierno entre la Liga y el Movimiento 5 Estrellas sería "absurdo".

Mientras se forma el nuevo gobierno, el tiempo pasa, y el país tiene que elaborar el Documento de Economía y Finanzas (Previsión económica plurianual del gobierno) para su posterior remisión a Bruselas. Tanto Luigi di Maio del M5S como Matteo Salvini, de la Liga, consideran que en este documento, que marca las cifras macroeconómicas de Italia, tendría que incluir las propuestas del nuevo gobierno.

Precisamente en relación con la situación de incertidumbre política y sus repercusiones en la economía, el ministro de Economía en funciones, Pier Carlo Padoan, declaraba públicamente, tras su participación en el ECOFIN, que para sus colegas europeos «Italia es fuente de incertidumbre para la eurozona» y explicaba que no había sabido contestar a las preguntas del Comisario Moscovici sobre el futuro de la política económica italiana. Estas declaraciones fueron inmediatamente contestadas tanto por Di Maio como por Salvini. El primero le acusaba de desacreditar a Italia mientras que el segundo ratificaba el error del euro, anticipando que si bien no ve hay posibilidad de salida solitaria de la moneda única, tiene listo "un plan B".

Por su parte, el gobierno dimisionario prefiere dejar al nuevo gobierno la redacción y discusión del Documento de Economía y Finanzas, cuyo borrador, de todas formas, ya estaría listo. En todo caso, el Documento no contiene políticas programáticas y se limita a actualizar los datos tendenciales de la economía. Esta decisión podría modificarse en caso de prolongación del período de espera en la formación del nuevo Gobierno. Por efecto de esta decisión, podría realizarse un deslizamiento hacia adelante en la aprobación, pero Bruselas aceptaría la situación si se limita a un período breve. El responsable de Asuntos UE, Pierre Moscovici ha intervenido especificando que Bruselas no pedirá "reformas impopulares" a Italia, que de todas formas deberá presentar "políticas de presupuesto responsables"

Situación económica

En marzo, el Instituto Nacional de Estadística publicaba los datos de las cuentas públicas de 2017 entre los que se confirma el aumento del PIB del 1,5% en volumen y del 2,1% a precios de mercado, mientras que la relación deuda/PIB ha descendido del 131,6% al 131,5%. El endeudamiento neto se ha quedado en el 1,9% (en 2016 fue del 2,5%), el dato más bajo desde hace diez años, mientras que el saldo primario ha aumentado hasta el 1,9% del PIB. Las inversiones han aumentado el 3,7% y el consumo el 1,1%. El gasto por intereses ha sido de 65.300 millones de euros (frente a los 74.300 de finales de 2014, antes de los Qe del BCE) y la presión fiscal ha disminuido desde el 42,7% al 42,4%.

En marzo se ha conocido también el IPC de febrero, que registra una "variación cero" a nivel mensual y un +0,5% a nivel interanual, frente a la estimación de un +0,6% y al 0,9% de enero. La frenada de la inflación se debe sobre todo a la inversión de tendencia de los precios de productos alimenticios no elaborados (-3,2% frente al +0,4% de enero), a la que se añade la deceleración en el crecimiento de los precios de los alimentos elaborados (+1,3%, frente al anterior +2,1%) y de los bienes energéticos regulados (+5,3% frente a +6,4%).

Por último, la producción industrial sigue creciendo en Italia, que se va acercando cada vez más a los datos de 2008. El índice que mide la producción industrial, después del nuevo aumento producido en diciembre (+2,5% mensual, +7,2% en términos interanuales) ha alcanzado los máximos de octubre de 2008 y está casi en los niveles pre-crisis. Los ingresos en 2017 han aumentado el 5,7%. Estos aumentos se deben sobre todo a la exportación pero también a la recuperación de la demanda interna.

Migraciones

Aumentan las solicitudes de asilo

Italia es el segundo país de la Unión Europea en número de solicitudes de asilo con un 19,5% de (en cifras absolutas, 126.550). Se trata de un 4% más que en 2016. Alemania se confirma como el primer país con un 315 pero las solicitudes de asilo para este país han disminuido el 735 con respecto a 2016. También la media de la Unión Europea ha disminuido el 46%. Teniendo en cuenta el porcentaje en el aumento del número de solicitudes, Italia es el cuarto país en el que más han aumentado, con 5.000 solicitudes más. Si se analizan los datos por porcentajes sobre la población total, el número más elevado es el de Grecia, con 5.295 solicitudes por cada millón de habitantes. En Italia la mayor parte de los solicitantes proceden de Nigeria (24.950), luego de Bangladesh (12.125) y por detrás los procedentes de Pakistán (9.470)

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

El pasado 7 de marzo, la **Comisión Europea publicó informes que evalúan la situación económica de los países miembros de la UE**. Bruselas aprecia el importante incremento de ingresos presupuestarios en Polonia, lo que resulta especialmente importante para el Gobierno polaco. Polonia ha conseguido mejorar la recaudación de impuestos gracias a las reformas legales y del aparato fiscal. Además es una de las economías con mayor crecimiento dentro de la Unión Europea. La desigualdad de ingresos y la pobreza han disminuido y el mercado laboral se encuentra en buena situación. Pero por otro lado, el sistema de la Seguridad Social es caótico y la política fiscal continúa siendo expansiva. El alto ritmo del crecimiento está sostenido por las inversiones y no dependerá solo del entorno macroeconómico sino también de la situación interna, por ejemplo, de la situación jurídica. El principal problema indicado por la Comisión son las reformas del Poder Judicial y el Estado de derecho. El adelanto de la edad de jubilación podría tener un impacto negativo en el empleo de personas mayores, advierte la OCDE. El gobierno contestó que de momento no hay problema. La situación de la economía polaca es buena, según se desprende de la revisión económica que la OCDE elabora cada dos años. En Polonia se observa un crecimiento estable del PIB, un mercado laboral creciente y los programas gubernamentales han conseguido reducir la pobreza. Sin embargo, para mantener la dinámica del desarrollo y el ritmo de mejora del nivel de la vida de los polacos, la OCDE recomienda mejorar las cualificaciones profesionales, impulsar las innovaciones y las investigaciones científicas así como reformar el sistema fiscal y el sistema de pensiones.

Según la Oficina Central de Estadísticas (GUS), en el 2017 la renta de los hogares por persona experimentó el mayor aumento de la década. El incremento fue de 123 zlotys, situándose en 1.598 zlotys, es decir unos 380€ (en comparación con 1.475 zł, unos 351€, en el 2016 y con 1.386 zł, unos 330€, en el 2015), un aumento del 8,3% en tasa interanual. Conforme con las previsiones de la Estrategia de Desarrollo, la renta disponible bruta de hogares polacos alcanzará el 80% de la media de la UE en el año 2020 y el 100% en el 2030.

Seguridad social

La falta de garantías de los ahorradores, pocas restricciones para retirar el dinero y una política de inversiones poco regularizada son las **críticas de la Comisión de Supervisión Financiera al proyecto gubernamental**

de ahorros de cara a la jubilación, los denominados planes de capital de los trabajadores.

Mercado de trabajo

La mitad de la **reducción del paro en el 2017** se debe a los obreros, mientras que el paro crece más entre médicos y funcionarios de aduanas. Las estadísticas de paro constituyen la prueba clave de una buena coyuntura económica de la economía polaca. En los años 2016 y 2017 el número de parados registrados en oficinas de trabajo se redujo más de 250.000 personas, situándose por debajo de 1.100.000. Lo que más han contribuido a este resultado ha sido la reducción de parados en el grupo de obreros industriales. Además la economía pudo absorber también a trabajadores no cualificados.

El **ministerio de Trabajo polaco está elaborando una lista de 20 profesiones para las que será más fácil emplear a ciudadanos extranjeros**. Las organizaciones de la patronal indican que en vez de elaborar dicha lista sería más eficaz abrir el mercado polaco para los trabajadores de la India o Nepal. En marzo de 2017, el actual gobierno anuló la política migratoria de la anterior coalición anterior argumentando que esta ya no se ajustaba a la realidad.

Un sistema de becas pretende **animar a los licenciados en enfermería y obstetricia a trabajar en centros públicos**. El ministerio de Sanidad quiere poner en marcha estas becas el próximo otoño para que se puedan acoger a él aquellos enfermeros que se licencien al final de este curso académico. Las becas serán de 500 zlotys al mes (unos 120 €) y el ministerio espera que de esta forma consiga solucionar al menos parcialmente la falta de personal en los centros médicos.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Según se desprende del **proyecto de reforma del código laboral polaco** trasladado al Gobierno por la comisión codificadora, el empleador podrá firmar con un trabajador un contrato temporal solo en casos justificados. Las medidas propuestas pretenden combatir el abuso de contratos temporales. Hasta 3,3 millones de personas, o sea, un 25% de todos los trabajadores están afectados por la temporalidad (media UE: 12%). Las personas que ganen más de 70 zlotys por hora (más de 11.000 zlotys brutos al mes) podrán ser excluidos del sistema de protecciones previsto para trabajadores con empleos fijos. Además, las empresas que empleen a menos de diez trabajadores podrán despedir con más flexibilidad a los empleados que por su parte tendrán derecho a finiquitos.

El Banco Central presentó en marzo su análisis de mercado laboral. La posición negociadora de los trabajadores se ha visto fortalecida y son más las empresas que proyectan aumentos salariales: en el 4º trimestre del año 2017 un 39,4%, mientras que en el trimestre anterior solo era un 20%. Según la previsión del Banco Central, los próximos tres años los aumentos salariales rozarán un 7% en el conjunto de la economía nacional. Solo la afluencia de inmigrantes, principalmente ciudadanos ucranianos y la activación de los polacos de casi todas las edades frena el crecimiento de los salarios. No obstante, el aumento salarial no se produce de forma igual en todos los sectores, siendo especialmente fuerte en el sector privado, mientras que en el sector público los aumentos salariales no son tan grandes. Según la Oficina de Estadística GUS durante el 3º trimestre del año 2017 los salarios aumentaron un 11% en el sector privado, mientras que en el sector público solo un 4,7%.

Los **criterios que regularán las condiciones de los trabajadores desplazados**, acordados por representantes de la Comisión Europea, de la presidencia búlgara y del Parlamento Europeo, dificultarán a las empresas polacas competir en el extranjero. A juicio de la Confederación Lewiatan, las nuevas disposiciones podrán generar una paulatina desaparición de las empresas polacas de los mercados de otros países miembros de la UE. Por otro lado, y a juicio de expertos de la organización, la aplicación de la normativa local a trabajadores desplazados temporalmente no contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sino que hará aumentar tareas burocráticas y administrativas de los empresarios. El acuerdo provisional logrado a mediados de marzo, en opinión del Gobierno, contiene nuevas medidas desfavorables para Polonia en lo referente a periodos transitorios y a la aplicación de convenios colectivos. Según el viceministro de Familia y Trabajo, Stanislaw Szwed, el acuerdo va totalmente en contra de lo acordado por el Consejo Europeo. Polonia, Hungría, Lituania y Letonia votaron en contra; Reino Unido, Irlanda y Croacia se abstuvieron. Según la prensa polaca los negociadores del Consejo de la UE y del Parlamento Europeo han sellado la derrota polaca en la disputa en torno a la reforma de los criterios del desplazamiento de trabajadores dentro de la UE. La nueva normativa limitará la competitividad salarial por parte de los polacos desplazados a los países occidentales de la UE, de acuerdo a la interpretación de la parte polaca. La semana pasada, Polonia, apoyada por algunos países bálticos y el Grupo de Visegrado (V4), intentó obstaculizar el acuerdo. Bulgaria, que preside este semestre el Consejo de la UE, finalmente no ha tenido en cuenta la oposición de este grupo de países, que no dispone de suficientes votos para formar una minoría de bloqueo dentro del Consejo. Según la prensa polaca, la reducción del período de desplazamiento a un año, con una posible prórroga en seis meses es el elemento clave de la reforma. La reforma también obliga a los

empresarios a pagar a los trabajadores desplazados todos los conceptos adicionales conforme a la legislación y convenios colectivos locales.

Asuntos sociales y servicios sociales

En el primer trimestre del año 2017, **103.000 mujeres estaban laboralmente inactivas debido al programa de subsidios por hijos, 500+**, según se desprende de los análisis realizados por el IBS, Instituto de Investigaciones Estructurales. A mediados del año 2017, unas 90.000 mujeres no trabajaban porque sus familias recibían subvenciones por hijos. Según los expertos del Instituto, si no hubiera el programa 500+ la tasa de empleo de las mujeres con hijos sería un 2-3% más alto. Los resultados más recientes demuestran que aumenta el efecto colateral del programa. Si los ingresos de la familiar son bajos, el impacto de las ayudas aumenta y crece el número de mujeres que abandonan el mercado laboral. El efecto es más fuerte en poblaciones pequeñas, entre las mujeres con poca formación y con niños que empiezan la escolarización. En 2017, este efecto empezó a observarse no solamente en familias, sino también entre las madres solteras.

Migraciones

El año pasado, **más de 1.700.000 ciudadanos de Ucrania trabajaban en Polonia** en base al procedimiento denominado declaración de contratación a un extranjero. La inmigración procedente de Ucrania sigue siendo de carácter temporal, pero la situación está cambiando de forma significativa. Van en aumento las solicitudes de residencia permanente y temporal. El pasado 1 de enero un total de 145.000 ciudadanos ucranianos residentes en Polonia estaban en posesión de documentos de residencia válidos. El aumento del número de ciudadanos ucranianos residentes en Polonia se debe principalmente a la situación en Ucrania pero también es consecuencia de la demanda de mano de obra en Polonia. Cuando el año pasado se levantó la obligación de visado para viajar de Ucrania a la UE, surgieron temores de que a partir de entonces Polonia dejaría de ser un destino atractivo para los ucranianos, lo que parece que no es cierto. Sigue siendo un país atractivo debido a que muchos ucranianos hablan polaco y tienen estrechos lazos con Polonia. Anteriormente, los ciudadanos ucranianos trabajaban principalmente en la agricultura, la construcción y en el trabajo doméstico, aunque aumenta el número de ucranianos que trabajan en el sector terciario. Además, son cada vez más los jóvenes ucranianos que cursan sus estudios en Polonia. Una vez que obtienen un diploma de una escuela superior polaca, no necesitan un permiso de trabajo. Por otra parte, aumenta la llegada de familias enteras.

Los empresarios polacos aprecian las ventajas de trabajadores ucranianos y apuestan por que los inmigrantes puntuales se conviertan en un factor estable del mercado de trabajo. Las organizaciones empresariales de Polonia y Ucrania velarán por las condiciones de trabajo de ucranianos en Polonia. Una iniciativa polaco – ucraniana para facilitar la cooperación de organizaciones de empresarios, empleadores y agencias de empleo de ambos países. “Queremos animar a las instituciones, incluida la Inspección de Trabajo Polaca y organizaciones empresariales polacas a promover en los dos países unos buenos estándares de reclutamiento y de empleo de los ciudadanos ucranianos”, asevera a este diario Jacek Piechota, presidente de la Cámara de Comercio Polaco-Ucraniana.

Más del 90% de los empleadores tiene una actitud positiva respecto a los trabajadores ucranianos. Esto podría cambiar, porque las grandes empresas están interesadas en que se queden en nuestro país. El año pasado se expidieron casi dos millones de declaraciones de oferta de empleo a extranjeros, un 90% de ellas para ciudadanos ucranianos. El año en curso, su número podría ascender a 3 millones. Sin embargo, aunque aumenta el número de los ucranianos que trabajan en Polonia, apenas un 11% de ellos piensa instalarse para siempre en este país. El 74% está decididamente en contra y el resto no sabe/no contesta. Apenas un 3% de ellos quieren comprar en Polonia un inmueble, según se desprende de las encuestas realizadas por el Barómetro de Inmigración.

REINO UNIDO

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Informe sobre el nuevo borrador de Acuerdo de Salida de RU de la UE

El pasado 19 de marzo el ministro británico para el Brexit, David Davis, y el negociador de la UE, Michael Barnier, alcanzaron un acuerdo sobre el periodo de transición. Este periodo comenzará con la salida de RU de la UE el 29 de marzo de 2019 y se extenderá hasta diciembre de 2020. Este compromiso ha dado lugar a la publicación por la Comisión Europea de una nueva versión del **borrador de Acuerdo de salida de RU de la UE**.

El documento se compone de 168 artículos agrupados en seis partes y dos protocolos, uno sobre Irlanda/Irlanda del Norte y otro sobre la Base aérea soberana de Chipre. Se enumeran a continuación los seis bloques en los que se divide el borrador:

- 1) Disposiciones generales
- 2) Derechos de los ciudadanos
- 3) Disposiciones relativas a la salida
- 4) Transición
- 5) Disposiciones financieras
- 6) Instituciones y disposiciones finales

El texto aparece sombreado en distintos colores según se trate de cuestiones ya acordadas que sólo admiten revisiones técnicas (en verde), aspectos sobre las que hay acuerdo en el objetivo político pero aún pueden realizarse modificaciones o aclaraciones (en amarillo), o materias que todavía están siendo negociadas (en blanco).

El negociador de la UE, Michael Barnier, ha señalado en su discurso que el acuerdo recoge los derechos de los 3,2 millones de comunitarios en el RU y 1,2 millones de británicos en la UE, y **reconoce a los ciudadanos comunitarios que lleguen al RU durante el periodo de transición los mismos derechos y garantías que los que llegaron antes del Brexit**.

El aspecto sin duda más polémico de las negociaciones es Irlanda del Norte. En este sentido el borrador recoge el establecimiento de un sistema de protección dirigido a evitar la implantación de una frontera dura y que permita la vinculación normativa de Irlanda e Irlanda del Norte. Al respecto, Davis ha aseverado que ambas partes se han comprometido con el informe conjunto en su totalidad y, por tanto, se ha acordado incluir un texto legal relativo a dicho sistema de protección que resulte aceptable

para Irlanda e Irlanda del Norte. No obstante, Reino Unido no ha aceptado la redacción actual propuesta por la UE.

Asimismo, Davis ha hecho mención a Gibraltar, recordando que queda claramente incluido en el acuerdo y señalando que continúan las negociaciones con España para deliberar una manera de mejorar la colaboración en el futuro.

Por otra parte, el texto permite también al RU negociar y firmar acuerdos comerciales durante el periodo de transición que entraran en vigor una vez finalice el mismo.

Comunicado del Gobierno sobre el estatus de Gibraltar tras el Brexit

El gobierno británico ha hecho público un comunicado en el que informa de varias cuestiones que afectan al estatus de Gibraltar de cara a la salida del RU de la UE.

Se recogen los aspectos principales del documento:

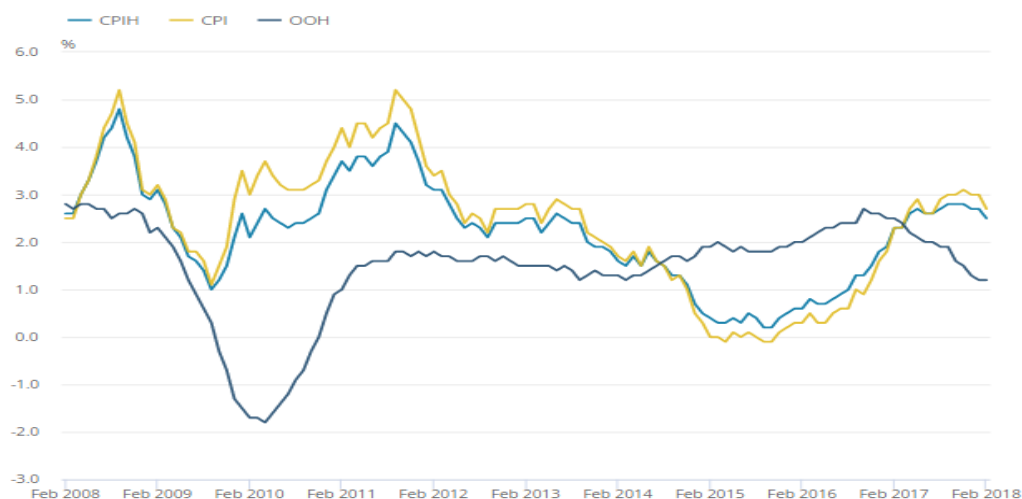
- Las empresas de servicios financieros de Gibraltar tendrán **acceso al mercado británico como hasta ahora hasta el año 2020**. Antes de esta fecha el gobierno trabajará con el ejecutivo del peñón para diseñar un marco regulatorio que se aplique a partir de tal año.
- RU y Gibraltar han acordado reconocer la importancia de mantener su **alianza de cara a las negociaciones para la salida de RU de la UE en el ámbito pesquero y de medio ambiente**. Para ello se comprometen a compartir la máxima información posible y a designar expertos en varias áreas para asegurar la preparación de Gibraltar de cara a su salida de la UE.
- El gobierno británico ha garantizado a los ciudadanos británicos que residen en Gibraltar la **preservación del derecho a la educación superior en instituciones inglesas** como hasta ahora, siempre que en virtud de un acuerdo recíproco se mantenga el mismo derecho para los ciudadanos del RU que deseen estudiar en las instituciones de educación superior de Gibraltar.
- RU también ha garantizado que las **empresas de juegos** asentadas en Gibraltar continuarán teniendo acceso como hasta ahora al mercado británico tras el Brexit. Así mismo RU se compromete a trabajar con el Gobierno de Gibraltar para llevar a cabo las modificaciones de transporte necesarias para hacer frente a la salida de RU de la UE.
- RU mantendrá el actual **acuerdo sanitario recíproco con Gibraltar**. Por tanto el peñón podrá seguir refiriendo pacientes al RU para recibir tratamiento médico.

Indicadores económicos

La economía británica registró un **crecimiento del 0,4%** en el cuarto trimestre de 2017, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. Se estima que el PIB se ha incrementado entre 2016 y 2017 un 1,8%. Esta última cifra ha sido revisada al alza una décima, respecto a los datos preliminares del pasado mes de febrero.

En el mes de febrero de 2018 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha descendido tres décimas con respecto al mes anterior, situándose en el **2,7%**. 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

RUMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La Cámara de los Diputados de Bucarest ha votado las modificaciones de las tres leyes de la Justicia promovidas por el gobierno. Así, los textos del estatuto de los magistrados, de la organización judicial y del funcionamiento del Consejo Superior de la Magistratura, modificados tras las decisiones del Tribunal Constitucional, han recibido a finales de marzo el visto bueno del Parlamento rumano.

Entre las más importantes modificaciones figura la decisión de quitarle al presidente de Rumanía el derecho a nombrar la dirección del Alto Tribunal de Casación y Justicia, atribuciones que serán asumidas por la sección de los jueces del Consejo Superior de la Magistratura. La Cámara de los Diputados es la primera Cámara legislativa informada, y el Senado es foro de decisiones. Algunas modificaciones hechas inicialmente a las leyes de la Justicia han conllevado amplias manifestaciones y críticas por parte de los magistrados.

La coalición de Gobierno formada por PSD y ALDE ha apoyado las modificaciones, mientras que la oposición ha votado en contra y ha afirmado que se intenta politizar la justicia. De hecho, el Partido Nacional Liberal y la Unión Salvad Rumanía, en la oposición, han vuelto a denunciar ante el Tribunal Constitucional sobre las tres leyes de la Justicia que el Gobierno quiere modificar.

La oposición critica la prisa y la superficialidad con las que se han desarrollado las cosas, el procedimiento y los cambios operados en la legislación que gobierna el sistema judicial. Según el diputado liberal, Gabriel Andronache «El día en que se adoptaron, en el pleno del Senado fue introducida en la ley de modificación de la Ley 303 una enmienda denominada por la mayoría parlamentaria "correlación técnico-legislativa" cuando en realidad dicha enmienda modificó la definición del error judicial. En nuestra opinión, se trata de algo inadmisibile en el procedimiento parlamentario. A la vez, hay muchos motivos que se refieren al contenido de estas modificaciones que afectan al sistema judicial de Rumanía».

Por su parte, el PSD, principal partido de Gobierno, señala que las modificaciones han sido hechas de manera democrática y las leyes de la Justicia reformada son necesarias. El líder socialdemócrata. Liviu Dragnea ha afirmado que «las modificaciones han sido impugnadas ante el Tribunal Constitucional y éste ha declarado, excepto algunos artículos, que todas las leyes son constitucionales. Queda por ver qué han impugnado. Los

jueces del Tribunal Constitucional volverán a analizarlas y esta desesperación acabará».

El Tribunal Constitucional de Rumanía ha anunciado que el próximo 19 de abril debatirá las nuevas críticas sobre las modificaciones de las leyes de la Justicia.

Consideradas un intento de la coalición en el poder integrada por el PSD y la ALDE de subordinar a sus magistrados y frenar la lucha anticorrupción, las iniciativas de modificar la legislación en el campo han sido duramente criticadas, no sólo por la oposición de derecha, sino también por la prensa y la sociedad civil. Numerosos rumanos protestaron en la calle en contra de estas iniciativas.

También el Grupo de Estados contra la Corrupción del Consejo de Europa (GRECO) está profundamente preocupado por ciertos aspectos de las tres leyes en cuestión. En un informe publicado a finales de mes, GRECO manifestó su preocupación también por los proyectos de enmiendas de la legislación penal, debatidos en el Parlamento de Rumanía. GRECO ha elaborado el documento en base a una decisión adoptada en la sesión plenaria del mes de diciembre del 2017, del Consejo de Europa sobre la evaluación urgente de las reformas del sistema judicial rumano dado que éstas podrían infringir gravemente los estándares anticorrupción.

En otro orden de cosas, cabe señalar la adopción, por parte del Gobierno, de una ordenanza de urgencia mediante la cual se ha decidido crear la Comisión de fundamentación del plan nacional de adopción del euro. Según el Ejecutivo, la Comisión preparará el calendario para la entrada de Rumanía en el mecanismo de supervisión y adopción del euro, así como todas las acciones necesarias para preparar la economía y la sociedad rumana. Antes del 15 de noviembre, la Comisión presentará tanto el calendario como el plan nacional de adopción de la moneda única. En la Comisión serán representadas, entre otros, las instituciones públicas gubernamentales, la Administración Presidencial, el BNR, las confederaciones patronales y sindicales y las organizaciones no gubernamentales. La comisión será liderada por dos copresidentes, el primer ministro y el presidente de la Academia Rumana, y dos vicepresidentes, el gobernador del BNR y un vice primer ministro.

Situación económica y social

El Fondo Monetario Internacional recomienda para la economía rumana una combinación equilibrada de políticas monetarias y fiscales y apoyo a la inversión, de modo que se mantenga el ritmo de crecimiento registrado el año pasado. Los representantes del FMI han destacado en una reunión celebrada en Bucarest con la Primera Ministra socialdemócrata Viorica

Dăncilă, la importancia de mejorar la recaudación tributaria y mantener el gasto público dentro de límites sostenibles.

La jefa de Gobierno ha dicho que las medidas económicas y fiscales adoptadas por el Gobierno son viables y este año espera un crecimiento del 6,1%, basado en la inversión, en especial de fondos de la UE. Durante casi dos semanas, la misión del FMI ha analizado la economía rumana, un procedimiento anual que se realiza en los Estados miembros que no tienen un acuerdo en curso con esta institución. Se han reunido también con autoridades y representantes de partidos políticos, sindicatos, asociaciones empresariales, instituciones académicas y bancos.

La Comisión Europea en su último informe sobre Rumania afirma que el país ha realizado "progresos limitados" en la recepción de las recomendaciones de Bruselas en el plano económico, social y legislativo. Según el documento, este año Bucarest deberá hacer un esfuerzo sustancial en cuanto a la observancia de las obligaciones del sistema fiscal y la recaudación de impuestos para alcanzar el objetivo presupuestario a medio plazo.

Rumanía también tendrá que combatir más eficazmente contra el trabajo sumergido. Otra recomendación de la Comisión Europea que no ha sido cumplida se refiere a la adopción de la legislación con respecto a la equiparación en la edad de jubilación entre hombres y mujeres. Según Bruselas, hace falta mejorar también el acceso a una enseñanza general de calidad, especialmente para los niños de las zonas rurales. En el sector de la sanidad, Rumanía deberá seguir combatiendo los pagos informales y favorecer el tratamiento ambulatorio.

Desgraciadamente, Rumanía ha registrado progresos limitados también con respecto a la adopción de la legislación que asegure la existencia de un cuerpo profesional e independiente de funcionarios públicos, así como respecto a la consolidación de la jerarquía de los proyectos de inversiones públicas en función de las prioridades. Es más, según el informe, «las medidas legislativas adoptadas en 2017 han anulado los progresos sustanciales relativos a la consolidación del gobierno corporativo de las compañías estatales».

Los comentaristas de Bucarest consideran que la señal de alarma más grave dada por Bruselas se refiere a la Justicia. «La irreversibilidad de los progresos en la lucha anticorrupción en Rumanía ha corrido recientemente un gran peligro», ha advertido el Ejecutivo comunitario, según el cual, el deseo de la mayoría de izquierda del Parlamento de modificar las leyes de la Justicia y las presiones intensas ejercidas contra los magistrados «ponen en riesgo la independencia del sistema judicial y pueden anular los progresos obtenidos en los últimos 10 años».

Por su parte, el Ministerio de Exteriores rumano ha evidenciado la mitad llena del vaso y ha anotado que el informe sobre el país confirma el progreso registrado el año pasado por la economía de Rumanía, la tendencia a consolidar las inversiones públicas y a mejorar el potencial de crecimiento y de las condiciones del mercado laboral.

SUECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

La economía sueca: "más un Skoda que un Tesla"

Cuando La Ministra de Finanzas, *Magdalena Andersson* presentó el lunes, 16 de abril de 2018, los pronósticos para la economía sueca, le fue difícil encontrar buenos superlativos. Tampoco es que la ocasión fuera la mejor. El objetivo del gobierno de alcanzar el desempleo más bajo de la UE está cada vez más lejano.²

Hace un par de años, Magdalena Andersson comparó la economía sueca primero con un Tesla, y más tarde con un Volvo V90. Pero cuando este lunes presentó los nuevos pronósticos, las comparaciones brillaron por su ausencia. Y es que la economía sueca se está ralentizando y se parece más a un Skoda que a un Tesla.

Un Skoda puede ser un coche fiel. Pero no existe en versión eléctrica, ni siquiera como híbrido. No representaría un mensaje "cool" para un político que tiene la esperanza de renovar la confianza de los electores tras las elecciones de otoño.

Según el gobierno, el crecimiento caerá del 2,8% de este año al 1,8% en unos años. Y es todavía peor si se mira cuánto crecerá la economía en relación al crecimiento poblacional. Como PNB per cápita, la economía crecerá todavía menos, un pobre 0,9% en tres años.

El sombrío pronóstico se debe en parte a la gran entrada de inmigrantes de los últimos años. Entre 2011 y 2015 casi medio millón de personas solicitaron asilo en Suecia.

A pesar de la inmigración de estos años, el gobierno no pronostica un aumento del desempleo. Desde que los rojiverdes llegaron al poder, el desempleo se ha reducido de un 8% a un 6%.

Pero sigue todavía siendo significativamente más elevado que en muchos de nuestros países vecinos de la UE. Actualmente, dieciséis de los 28 EEMM de la UE tiene un desempleo más bajo que el de Suecia, en comparación con "solamente" once cuando el gobierno asumió el poder.

Además, existen grandes diferencias en el mercado laboral. El desempleo entre las personas inmigradas es de un 15%, casi cuatro veces mayor que

² Svenska Dagbladet. 17.04.2018. Johan Carlström.

entre los nacidos en Suecia. Entre los nacidos fuera de Europa, el desempleo en 2016 era de casi el 40%.

Un modo por el que Magdalena Andersson puede rebajar el desempleo es el de abrir la billetera. Pero ahí el gobierno está atado por el llamado objetivo de superávit, que exige que los políticos ahorren dinero cada año para poder ir pagando la deuda pública.

Según el Instituto de Coyuntura Económica, los ganadores de las elecciones deben además subir los impuestos o reducir los subsidios en 40.000 millones de coronas el año que viene, si se desea mantener la calidad y la densidad de personal en el bienestar – y, al mismo tiempo, cumplir con la normativa presupuestaria.

El duro mensaje del Instituto fue que los políticos, independientemente de su color, deberán invertir cada corona del margen de reforma generado cuando la economía crezca, en el bienestar. Es decir, la situación no está precisamente para prometer reducciones de impuestos sin financiación ahora que sube la fiebre electoral.

Magdalena Andersson, de forma poco sorprendente, es más optimista. Este año ha invertido casi 40.000 millones en aumentar desde el subsidio parental hasta reducir impuestos a los jubilados.

Nordea calificó al presupuesto de otoño pasado como uno de los más liberales de la historia, y varios importantes economistas han descrito las actuaciones como promesas electorales que de ningún modo significativo reducirán el desempleo.

La Ministra de Finanzas es de otra opinión. Sigue creyendo que el desempleo de Suecia se reducirá hasta ser el más bajo de la UE si los rojiverdes pueden seguir gobernando (a pesar de que subió el pronóstico de paro al 6,2% para el año que viene).

Andersson declaró a este periódico que el objetivo se alcanzará con la ayuda de la formación y de nuevas formas de contratación fuertemente subvencionadas por el estado.

Quizás Magdalena Andersson y Stefan Löfven se arrepienten de cómo formularon su objetivo. Porque, a pesar de un relativamente elevado desempleo, no existe ningún otro país en la UE en la que tantas personas trabajen, en porcentaje de población. Buenas noticias para las finanzas públicas.

Pero si los próximos Ministros de Finanzas deben poder comparar de nuevo la economía sueca con un coche de lujo, serán necesarias actuaciones verdaderamente enérgicas.

El gobierno no ha equipado a la economía sueca³

El editorial del periódico Dagens Nyheter, el 17 de abril de 2018, critica a la política económica de la Ministra de Finanzas, *Magdalena Andersson*.

Si el contrato social es socavado ya durante una buena coyuntura – ¿Cómo superaremos entonces la recesión económica que viene?

¿En quién confías? ¿Quién confía en ti, y por qué? El catedrático de Historia *Lars Trädgårdh* presentó la semana pasada una nueva encuesta sobre la confianza en la cohesión social en la sociedad sueca (SVT Forum 11/4)⁴.

Trädgårdh intuye una tendencia sombría, y que estamos socavando esta invisible reserva de oro. Si se confía en sus palabras, el problema está sobre todo en las virtudes del trabajo. En la encuesta de *Trädgårdh* queda claro que el tener un empleo y ser económicamente independiente es crucial: en parte, para que el individuo pueda sentir confianza en la sociedad y en su entorno, en parte para ser considerado como fiable por los demás.

Personas con lazos débiles con el mercado laboral desconfían y son víctimas de desconfianza. “El trabajo es completamente crucial”, dice *Trädgårdh*. Y es especialmente verdad en un país que, en relativamente poco tiempo, ha pasado de homogéneo a multiétnico, el que el contrato social debe cumplirse a través de un mercado laboral que funcione. El que las personas puedan cumplir con sus obligaciones.

¿Hay algún tema electoral que realmente sea más importante? Apenas. Especialmente porque muchas otras cuestiones están enlazados con este.

Cuando la Ministra de Finanzas *Magdalena Andersson* presentó ayer lunes sus últimos presupuestos de primavera –tanto una especie de cierre de legislatura como una proclama de inicio de la campaña electoral- subrayó también lo mucho que se dice que el gobierno ha conseguido en el mercado laboral.

La exclusión económica es, de acuerdo con cifras del gobierno, la más baja desde principios de los 80. El gobierno gusta también de afirmar que

³ Fuente: Dagens Nyheter (DN).

⁴ SVT- Televisión Sueca.

el grado de empleo en Suecia ha alcanzado el mayor nivel jamás medido por las autoridades estadísticas de la UE. Algo que es cierto, pero no es toda la verdad: si se observan las cifras del desempleo, el resultado no es exactamente tan impresionante.

Una revisión de los presupuestos de primavera muestra, además, que la integración en el empleo ha ido mejor estos últimos años. Los nuevos suecos encuentran trabajo cada vez más rápidamente tras su llegada. Buenas noticias.

El “equipar a Suecia” tiene más que ver con el saldo presupuestario que con la deuda estatal.

La explicación más importante, sin embargo, parece encontrarse en la buena coyuntura económica sueca, que se ha reforzado gracias al alza de la economía mundial. La fuerte presión sobre el mercado de trabajo ha ayudado a muchos. Pero con la coyuntura pasa exactamente lo que *Göran Persson* constató recientemente en una entrevista con *Dagens Industri*: “En la próxima legislatura llegará: la recesión”.

Magdalena Andersson dijo el lunes, 16 de abril de 2018, que ha equipado a Suecia para ese tipo de malos tiempos. “Nadie cree en una buena coyuntura eterna”, dijo en su conferencia de prensa. Sin embargo, ella sí cree en un boom económico bastante largo y en una situación equilibrada durante la próxima legislatura. El gobierno es más optimista sobre las perspectivas de la economía sueca que la mayoría de analistas.

En el autobombo, que probablemente se repetirá durante la campaña electoral, se incluye el que el gobierno “ha pagado” el 10% de la deuda. El Instituto de Coyuntura Económica, un organismo estatal, no está de acuerdo. Ciertamente, la Ministra cerró la bolsa durante el primer año en su puesto, pero en torno a 2015-2016 soltó las riendas y ya no ha recuperado el control.

Las finanzas públicas no se ven ahora reforzadas gracias a la política del gobierno, sino porque los gastos no financiados quedan cubiertos por el crecimiento. Los portavoces económicos de la Alianza arremetieron contra la Ministra durante el debate parlamentario: debería haber ahorrado más. Tienen en parte razón – pero, por otro lado, también tienen problemas de credibilidad. El gobierno conservador tropezó también con el objetivo de superávit al acercarse a las elecciones anteriores.

Además, “equipar a Suecia” no solamente implica saldo presupuestario y deuda pública. El catedrático de Economía *John Hassler* ha demostrado que la evolución subyacente en la economía sueca ha sido frágil durante un largo periodo.

Tuvimos un periodo dinámico tras la crisis de los 90. Además, tuvimos suerte en relación con la crisis financiera. Desde entonces: al ralentí. Ahora son la eurozona y EEUU los que funcionan como locomotoras temporales.

Hassler acostumbra a pedirles a los partidos que vayan a la raíz de los problemas: para crear más prosperidad a largo plazo es necesario reformar el sistema impositivo, el mercado de la vivienda y el mercado laboral.

Pero la Ministra *Magdalena Andersson* queda satisfecha con, tal y como ironizó en DN del día 14, "tener suerte". Dice no que es un fracaso el que la normativa impositiva para el mercado de la vivienda no se haya revisado durante la legislatura, ya que los Socialdemócratas no lo prometieron de cara a las elecciones. Una miopía sorprendente.

La economía sueca se ha dejado en situación bastante frágil. La cuestión aciaga es la siguiente: si el contrato social se socava ya durante una buena coyuntura - ¿cómo superaremos entonces la recesión que viene?

SEGURIDAD SOCIAL



RUMANÍA

ENTRA EN VIGOR EL NUEVO CONVENIO-MARCO EN EL SECTOR SANITARIO.

El incremento del acceso de las personas aseguradas a los medicamentos y a los servicios médicos, la eliminación de la burocracia y una mayor transparencia de la actividad de los suministradores de servicios médicos, así como la disciplina contractual son las medidas del nuevo convenio-marco para el año 2018 en Rumanía. La ley que ha entrado en vigor el 1 de abril prevé que a diferencia del período anterior, las personas cubiertas por un seguro de salud podrán conseguir, a partir del 1 de julio, las medicinas aseguradas o compensadas en cualquier farmacia del país que tenga firmado un contrato con el sistema de seguros sociales de salud.

De la misma manera, los exámenes paraclínicos recomendados por los médicos que tienen un contrato con el sistema de seguros sociales de salud se podrán efectuar en cualquier unidad suministradora de estos servicios del país, independientemente de la casa de seguros con la cual tengan relaciones contractuales. En el paquete de atención médica básica han sido introducidos servicios nuevos que serán prestados por el médico de cabecera. Entre ellos figura la emisión del certificado ocupacional para los desempleados o del certificado de discapacidad para los niños con alguna minusvalía. Los médicos con competencia en la medicina paliativa que trabajan exclusivamente en esta rama podrán realizar contratos con las casas de seguros para poder ofrecer este tipo de servicios en régimen ambulatorio. El cuidado paliativo mejora la calidad de la vida de los pacientes y de las familias que se enfrentan con problemas asociados a enfermedades mortales. Por último, los asegurados podrán enviar por correo, a la casa de seguros de salud, los documentos necesarios para la aprobación de un dispositivo médico.

Todas estas medidas han sido tomadas en el contexto de los numerosos problemas a los que se ha enfrentado en los últimos años el sistema rumano de salud. Los representantes de la Sociedad Nacional de Médicos de Cabecera han llamado la atención acerca de que dentro de algunos años ya no habrá médicos de familia, especialmente en el campo. Tras años de subfinanciación crónica del sistema sanitario, Rumanía se ha enfrentado a un éxodo masivo de médicos y enfermeras que han salido al extranjero en busca de un lugar de trabajo mejor retribuido. El presidente de la Coalición de las Organizaciones de Pacientes con Enfermedades Crónicas de Rumanía, Radu Ganescu, ha llamado la atención acerca de que en Rumanía más de 600 comunidades no se benefician de médicos de familia y que todavía existen pacientes obligados a recorrer hasta 80 kilómetros para ir al médico. En el intento de detener este éxodo, el Ejecutivo rumano ha aumentado de manera sustancial los salarios de los

médicos y las enfermeras.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVALUACIÓN DE LOS DENOMINADOS TRABAJOS DE UN EURO⁵****Oportunidades de empleo**

El instrumento de los denominados trabajos de un euro por hora (*Ein Euro Jobs*) fue introducido con las reformas Hartz a comienzos de los años 2000. El colectivo diana de este programa es el de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, regulada por el Tomo II del Código Social. Éstos están obligados a aceptar un trabajo de estas características si le es ofrecido por el *jobcenter* correspondiente. Los trabajos deben ser complementarios y de interés público, desde 2012 además no pueden suponer una competencia para el sector mercantil. El objetivo de este programa es mantener o mejorar la empleabilidad de los participantes o lograr su inserción social además de poner a prueba la disponibilidad de trabajar de los beneficiarios de las prestaciones. Un reciente informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) evalúa la inserción laboral de beneficiarios que iniciaron una medida de este tipo en 2007.

La duración prevista de las medidas suele estar por debajo de un año, la duración media real de la ayuda es ligeramente superior a los cuatro meses. No está prevista una participación permanente en este programa si bien es posible que los participantes repitan, siempre y cuando la duración total no supere los 36 meses en cinco años. La mayoría de los participantes tienen una jornada parcial entre un mínimo de 20 horas y un máximo de 30 horas semanales y reciben, además de la prestación no contributiva, una bonificación por el trabajo que oscila entre uno y dos euros por hora. Este instrumento es secundario, es decir, que el resto de medidas tiene preferencia.

Hoy en día, las oportunidades de empleo, denominación oficial de este instrumento, se ofrecen en dos modalidades. Por un lado, las oportunidades de empleo en su variante de compensación, los empleos de un euro, para los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo y reguladas por el artículo 16d del Tomo II del Código Social. Si bien la ley no fija el salario por hora, la compensación es de 1 euro, aunque puede llegar hasta los 2,50 euros por hora si el trabajo se realiza en turno de noche, en domingo o festivo. La segunda modalidad de la

⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018): Langfristige Teilnahmewirkungen von Ein-Euro-Jobs. Das Einsatzfeld hat Einfluss auf die Integrationschancen. IAB-Kurzbericht 8/2018

oportunidad de empleo es la de retribuciones, introducida el 1.1.2008. Se trata de relaciones laborales regulares pero subvencionadas y con retribuciones idénticas a las acordadas por la negociación colectiva.

Los participantes en uno de los programas de las oportunidades de empleo no son contabilizados como demandantes de empleo. Los *jobcenter*, organismos encargados de la gestión de los desempleados de larga duración, asignan una oportunidad laboral a los beneficiarios de la prestación no contributiva en función del acuerdo de inserción individual firmado por el beneficiario así como por el correspondiente funcionario en representación del organismo. En caso de que el beneficiario no haya suscrito ese acuerdo tampoco tendrá derecho a participar en esta medida, salvo que el funcionario encargado de su intermediación lo estime necesario. Si el beneficiario de la ayuda se negase a iniciar una actividad en un programa podrá ser sancionado con un recorte de la prestación de al menos el 30 %.

Para ajustarse a la ley, la asignación de una oportunidad de empleo no deberá tener prioridad sobre el inicio de una actividad laboral en el primer mercado de trabajo u cualquier otro instrumento de inserción laboral. La oportunidad de empleo deberá ser adecuada para lograr la inserción laboral, tanto su duración como su contenido deben estar claramente definidos, las normas preceptivas para la protección de la salud y seguridad laboral deben cumplirse y deberá ser una actividad exigible de acuerdo al artículo 10, apartado 1, del Tomo II del Código Social.

Las oportunidades de empleo en su modalidad de compensación salarial han sido duramente criticadas por sindicatos y cámaras, que coinciden en advertir del riesgo que implica que las personas que participan en estos programas realicen trabajos regulares y pongan en peligro la estabilidad del empleo regular. El Tribunal Federal de Cuentas afirmó en 2008 que este programa tiene un efecto de inercia o de peso muerto. Además, los sindicatos y otras organizaciones afirman que se trata en realidad de un sector precario encubierto y que tiene como finalidad reducir el número de personas inscritas en el registro del desempleo.

El número de participantes en las oportunidades de empleo ha pasado de 327.628 en 2006 a 80.125 en 2016. La modalidad de compensación mantiene cierta importancia con 80.123 participantes en 2016, mientras que la modalidad retributiva ha dejado de tener relevancia alguna con un solo participante en 2016.

Media de participantes en el programa Oportunidades de empleo, de 2006 a 2016			
	Total	Modalidad	
		Compensación	Retribución
2006	327.628	308.953	18.625
2007	322.732	301.140	21.525
2008	314.998	290.869	24.109
2009	322.386	279.569	42.805
2010	306.162	259.700	46.458
2011	188.173	165.908	22.265
2012	136.935	129.061	7.874
2013	111.428	110.741	687
2014	96.827	96.730	97
2015	87.072	87.067	5
2016	80.125	80.123	1
Variación 2007 a 2006 en %	- 1,5	- 2,5	15,6
Variación 2008 a 2007 en %	- 2,4	- 3,4	12,0
Variación 2009 a 2008 en %	2,3	- 3,9	77,5
Variación 2010 a 2009 en %	- 5,0	- 7,1	8,5
Variación 2011 a 2010 en %	- 38,5	- 36,1	- 52,1
Variación 2012 a 2011 en %	- 27,2	- 22,2	- 64,6
Variación 2013 a 2012 en %	- 18,6	- 14,2	- 91,3
Variación 2014 a 2013 en %	- 13,1	- 12,7	- 85,8
Variación 2016 a 2015 en %	- 10,1	- 10,0	- 94,9
Variación 2015 a 2014 en %	- 8,0	- 8,0	- 76,3

El coste medio para los *jobcenter* o agencias de empleo fue de 402 euros por participante, correspondiendo 281 euros de las aportaciones a los gestores de la medida y 121 euros al propio participante.

Coste medio de las oportunidades de empleo en la modalidad de compensación, 2016			
	Total	de este	
		Coste de la medida	Pago al beneficiario
Alemania	402	281	121
Alemania occidental	418	297	121
Alemania oriental	378	256	122

En 2016 hubo un total de 219.691 altas en el programa. Llama la atención el elevado porcentaje de hombres (61,9%) y la edad media de los participantes (43 años). No se trata de un programa dirigido sobre todo a desempleados de larga duración ya que solamente el 27,2% de los participantes llevan un año o más en situación de desempleo. Predominan los participantes sin formación alguna (25,0%) o solamente con una formación escolar básica (42,9%). Solamente el 21,0% tiene un graduado escolar.

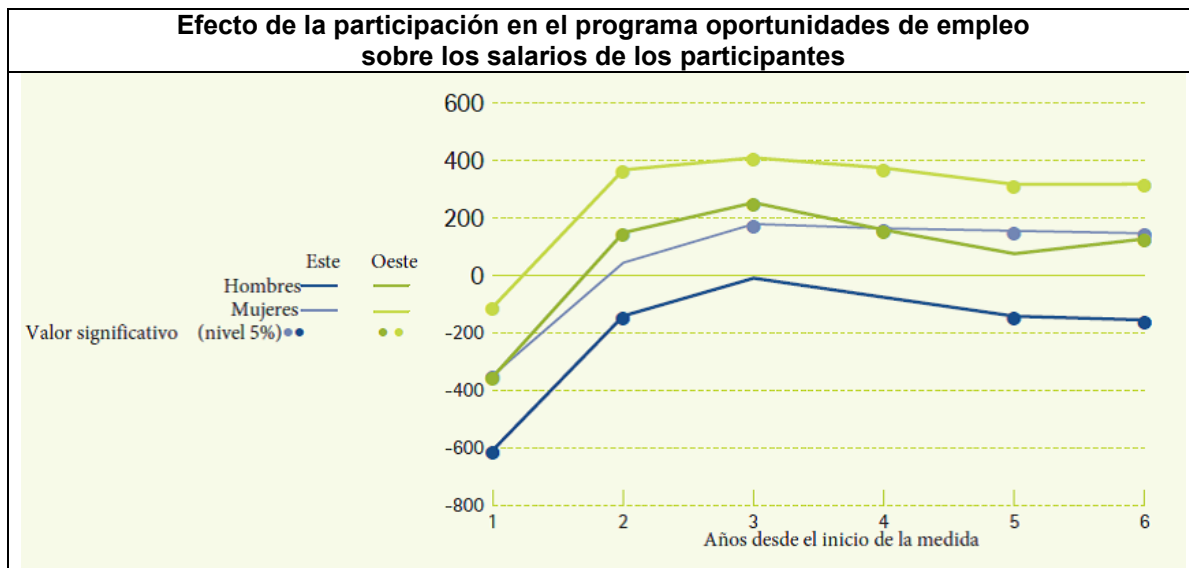
Efecto del programa Oportunidades de empleo

El informe del IAB analiza el efecto sobre la empleabilidad de los participantes que se incorporaron a este programa hasta seis años después de su inicio. En los primeros meses posteriores al inicio de la medida, el efecto sobre la probabilidad de encontrar un empleo regular y no subvencionado es negativo. Esto se puede deber al efecto cerrojo que se produce por la falta de tiempo material para buscar empleo durante el período de participación en el programa. A los seis meses el efecto mejora para todos los grupos, siendo estadísticamente significativo para las mujeres participantes de Alemania occidental a los 17 meses, a partir del cuarto año para las mujeres de Alemania oriental y el quinto año para los hombres de Alemania occidental. Para los hombres de Alemania oriental que participan en el programa el efecto estadístico es negativo. Tomando como referencia los grupos de control, es decir, personas con un perfil idéntico pero que no participaron en el programa, la probabilidad de que un participante encuentre un empleo aumenta un 12,7% para las mujeres de Alemania occidental, un 4,6% para mujeres de Alemania oriental, un 3,3% para hombres de Alemania occidental mientras que es negativa en un 4% para los hombres de Alemania oriental.



El efecto sobre los salarios de los participantes es similar al que la participación en el programa tiene sobre la oportunidad de encontrar un empleo. El efecto es negativo durante el primer año para todos los grupos, a partir del segundo año es positivo para hombres y mujeres de Alemania occidental y a partir del tercer año para las mujeres de Alemania oriental. El efecto positivo en cuanto a los salarios se hace notar con cierta antelación al efecto sobre la empleabilidad ya que confluyen también los salarios obtenidos a través de miniempleo y otros trabajos que no cotizan

a la Seguridad Social. De nuevo, el efecto es negativo para hombres de Alemania oriental.



Un resultado que puede parecer sorprendente - los autores hablan de un resultado contra-intuitivo - es que la participación en el programa no tiene ningún efecto sobre la probabilidad de volver a solicitar la prestación no contributiva, más bien al contrario: en comparación con el grupo de control incluso aumenta la probabilidad de volver a solicitar esta prestación. Los autores del informe creen que este resultado se debe a la mayor motivación para encontrar un empleo de las personas que han participado en el programa mientras que parte del grupo de control desiste en la búsqueda de empleo y opta por pasar a la jubilación anticipada.

Uno de los aspectos novedosos del informe es que también evalúa el efecto sobre los salarios de los participantes en función de los sectores en los que ha tenido lugar la oportunidad de empleo. El efecto negativo, tanto para la empleabilidad como para los salarios de los hombres de Alemania oriental, está relacionado con la participación en un programa perteneciente al sector de la protección del medioambiente, el paisajismo así como la mejora de la infraestructura. Todos estos sectores experimentaron un auge después de la reunificación hasta finales de los años 2000, reduciéndose después de forma considerable la probabilidad de encontrar un empleo regular. Por otra parte, la participación en el programa en los sectores de sanidad, atención a la dependencia y atención a menores aumenta la probabilidad de encontrar un empleo regular debido a la fuerte demanda de trabajadores en todos estos sectores. Asimismo se han identificado efectos positivos para la empleabilidad para las mujeres participantes de Alemania oriental en el

sector de los servicios de asesoría así como para hombres de Alemania occidental participantes en los sectores del arte, cultura y deportes.

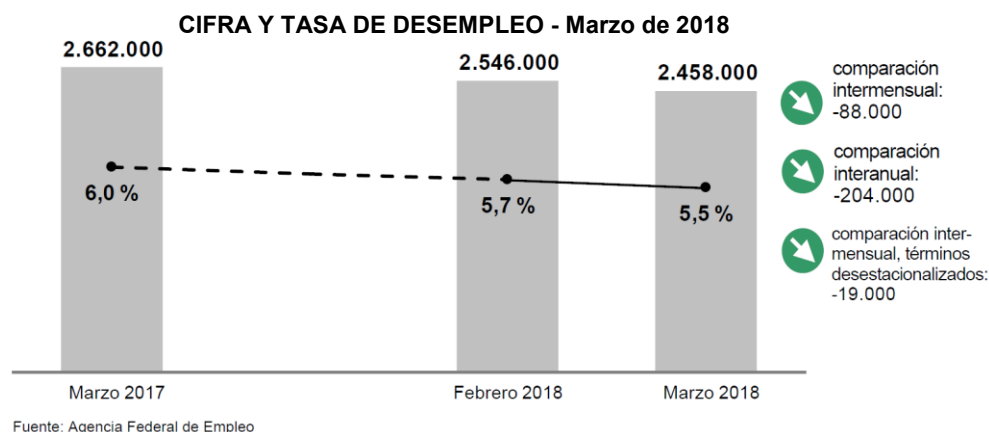
Los autores concluyen que los efectos del programa Oportunidades de empleo en su modalidad de compensación se produce a medio y largo plazo. Esto no extraña ya que, a menudo, la finalidad de la participación en el programa no consiste en encontrar de forma inmediata un empleo sino participar en otra medida. Uno de los motivos adicionales que posiblemente han retrasado considerablemente el que se hayan hecho notar los efectos positivos del programa es la crisis de los sistemas financieros y económicos de los años 2008/2009. Posiblemente la principal causa de que se den efectos positivos sobre la empleabilidad en algunos sectores y en otros no, sea las diferencias en la demanda de trabajadores. La ampliación del número de plazas de atención para los menores de tres años a partir de 2008 supuso un fuerte impulso para la creación de empleo en ese sector. Los resultados del informe demuestran que programas que subvencionan una experiencia profesional pueden ser de utilidad para lograr la inserción laboral también de colectivos alejados del mercado de trabajo sobre todo en sectores en los que pueda pronosticarse un incremento de la demanda de mano de obra a medio y largo plazo.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN MARZO ⁶

En marzo continuó la positiva evolución del mercado laboral alemán. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, afirmó con motivo de la presentación de las recientes cifras mensuales registradas en el mercado laboral que el paro registrado y el subempleo siguieron cayendo, mientras que la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social siguieron su trayectoria de crecimiento y la demanda de personal por las empresas continúa siendo alta,

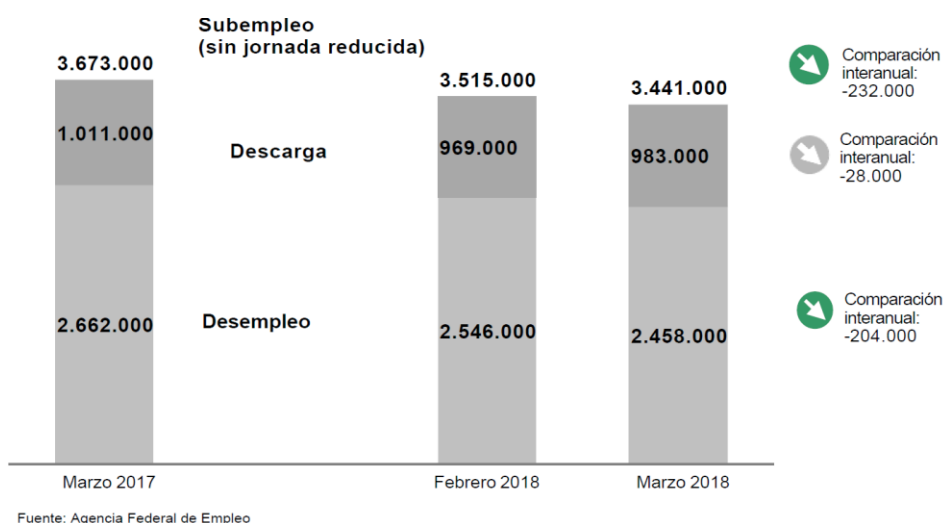
El número de **parados registrados** en las Agencias de Empleo descendió en marzo en 88.000 personas frente al mes anterior (19.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.458.000, había 204.0000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió 0,2 puntos porcentuales, situándose en el 5,5%.

⁶ Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>



El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en marzo en 22.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.441.000, es decir 232.000 menos que hace un año.

EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - Marzo de 2018, sin jornada reducida (desempleo, políticas de descarga del mercado laboral y subempleo)

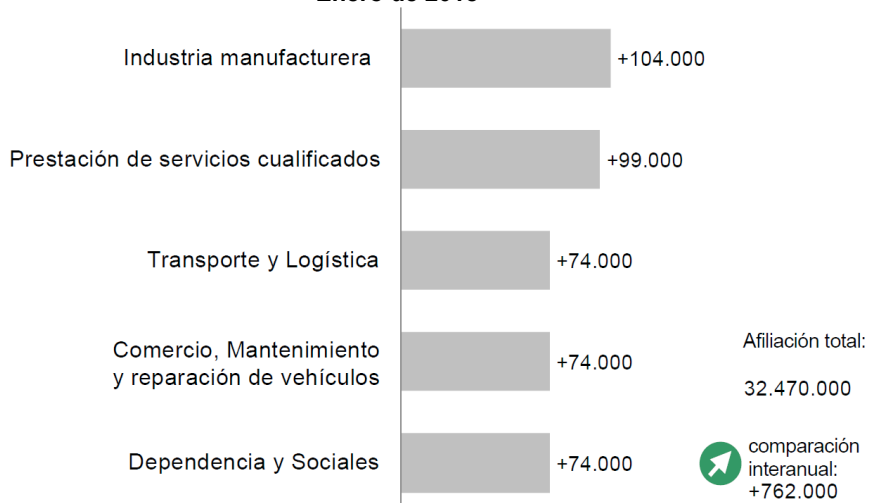


Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en febrero el desempleo se situó en 1.630.000 personas y la tasa de desempleo fue de 3,8%.

Continuó aumentando la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la **ocupación** aumentó en febrero en 45.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 618.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44.320.000 personas. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de

la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación de trabajadores** a la Seguridad Social aumentó de diciembre a enero en 89.000 personas (términos desestacionalizados) y en 762.00 más en comparación interanual. La cifra total fue de 32.470.000 personas afiliadas.

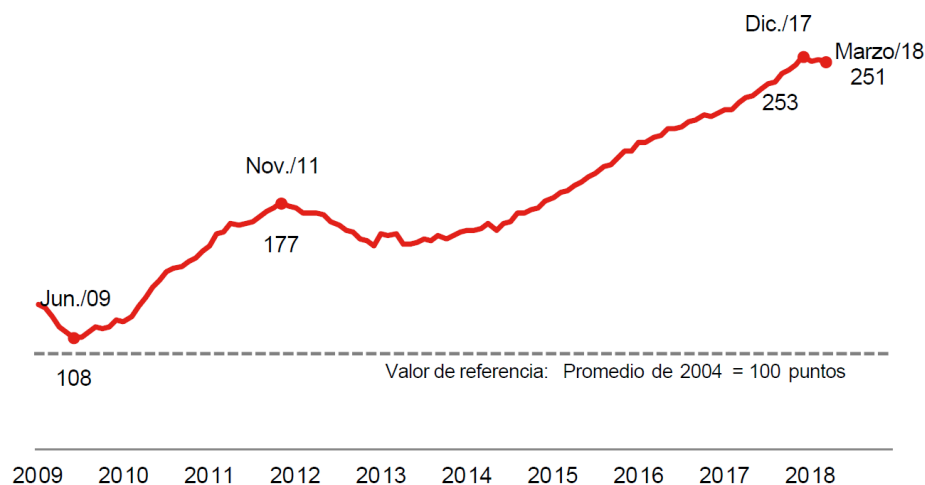
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (selección de sectores)
Enero de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta. En marzo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 778.000 puestos de trabajo vacantes, 86.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la demanda aumentó en 1.000 ofertas en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, descendió un punto frente a febrero situándose en los 251 puntos, pero creció 22 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a marzo de 2018)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 768.000 personas percibieron en el mes de marzo la prestación contributiva por desempleo, 49.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.260.000 personas, 168.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,8% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2017 a marzo de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 401.000 personas interesadas en realizar una formación, 10.000 menos que hace un año. Al mismo tiempo, se comunicaron 456.000 puestos de formación, 15.000 más en comparación interanual. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista, en la gestión de oficinas y en la industria, para vendedores y para especialistas en logística de almacenamiento.

Comentarios de las nuevas cifras del mercado laboral

El **ministro de Trabajo y Asuntos Sociales**, Humbertus Heil, destacó que, a pesar de la buena situación del mercado laboral y la economía, todavía hay muchas personas que no han tenido trabajo durante un periodo tiempo demasiado largo y ve la necesidad y la oportunidad de centrarse en ese colectivo en este momento en el que la evolución del mercado laboral es tan excelente. Acentuó la intención de crear un mercado laboral social que ofrezca oportunidades de empleo estable sujeto a cotizaciones a la seguridad social. Para ello y con ayuda de un fondo de 4.000 millones de euros, se impulsará la cualificación, mediación de aquellas personas que desde hace mucho tiempo dependen de la

prestación no contributiva y facilitar de esta manera su inserción ya sea en el mercado laboral general como en el social. Mencionó asimismo su intención de querer crear empleo para este colectivo tanto en el sector privado como en asociaciones benéficas o en asaciones municipales sin ánimo de lucro, con ayuda del nuevo instrumento "Participación de todos en el mercado laboral".

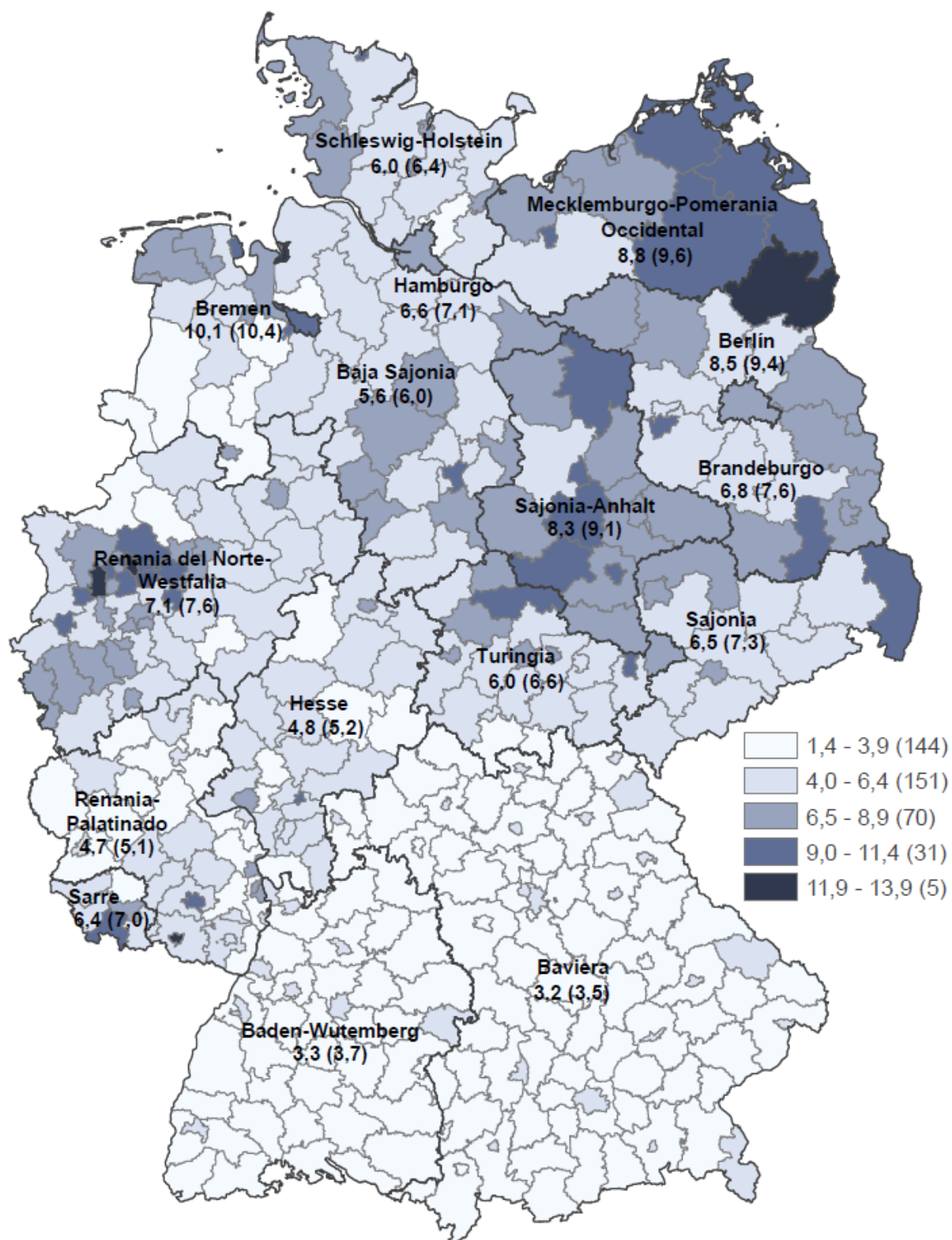
Con motivo de las nuevas cifras del mercado laboral, Annelie Buntentbach, miembro del consejo directivo de la **Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, comentó el desigual reparto de las oportunidades de inserción laboral de los desempleados y acentuó la necesidad de ofrecer ayudas eficaces especialmente a los desempleados de larga duración y a los desempleados sin una formación profesional. Considera que en el sistema de la prestación no contributiva hay deficiencias en lo que respecta a la oferta de ayudas que puedan ofrecer una perspectiva estable. Critica que actualmente el seguro de desempleo ofrece ayudas para la inserción a 20 de cada 100 personas con escasa cualificación, mientras que esta proporción es de 3 a 100 dentro del sistema no contributivo por desempleo. Asimismo, el seguro de desempleo dispone de 1.513 € per cápita para la formación profesional continua mientras que en el sistema no contributivo este importe es de 156 euros, "lo que" en su opinión "demuestra lo necesario que es el actual debate sobre la búsqueda de alternativas al fracasado sistema de Hartz IV". Exige que se haga participe a todos los desempleados, también a los que pertenecen al sistema no contributivo, de la buena dotación económica de las ayudas de inserción laboral y los altos estándares de calidad del seguro de desempleo. Calificó de paso adecuado la decisión del acuerdo de coalición de destinar 4.000 millones de euros al fomento de los desempleados de larga duración pero solicita del Gobierno que asegure que esos fondos realmente se empleen en las medidas de ayuda de este colectivo. Reclama que el Gobierno ponga a disposición de los *jobcenter* fondos suficientes para que no se vean obligados como en años anteriores a desviar parte de estos fondos para la formación de los desempleados de larga duración para cubrir los gastos de personal y administración.

A la vista de la baja cifra de desempleados registrada en el mes de marzo, la **Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA)** solicita que en los primeros cien días de Gobierno se implemente una ofensiva laboral. Con este propósito deberían abordarse con celeridad los siguientes proyectos:

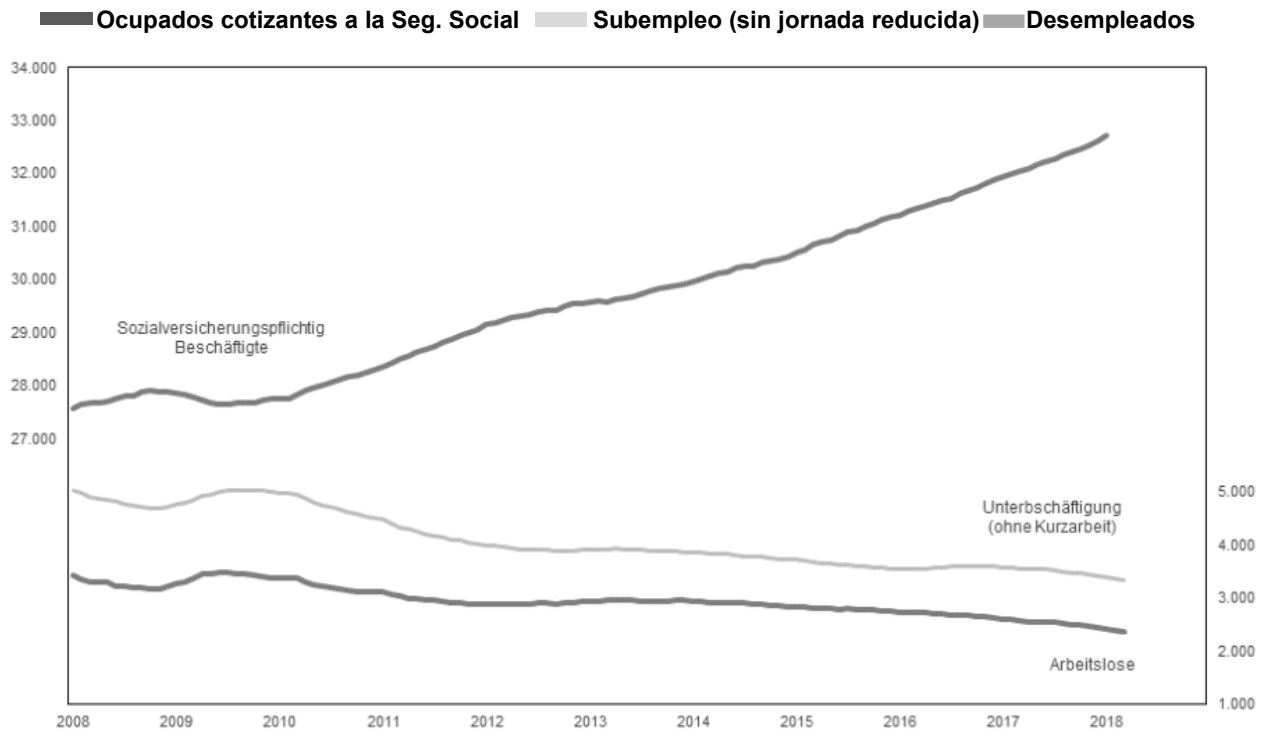
- Reducción de la cuota al seguro de desempleo en 0,3 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2018 para descargar tanto a las empresas como a los empleados.

- Creación de oportunidades reales por los *jobcenter* para los desempleados de larga duración en el primer mercado laboral mediante la mejora del asesoramiento y la mediación, un mejor ajuste de la cualificación a la demanda de las empresas y una mayor dotación de fondos para la inserción laboral. No se pronuncia a favor de suprimir el seguro básico no contributivo, sino que recomienda reducir la burocracia y la carga administrativa del sistema.
- Los *jobcenter* deben centrarse en los desempleados de larga duración con hijos para romper el círculo vicioso de dependencia de ayudas públicas en las siguientes generaciones.
- La política sobre el mercado laboral y la educación están estrechamente ligadas. Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional con mejores guarderías y escuelas de horario completo (con servicio de comedor y ayuda de deberes). Propone implementar rápidamente los objetivos recogidos en el Acuerdo de Coalición en este sentido, así como la ofensiva de inversión en las escuelas y el Pacto Digital.
- Para asegurar la mano de obra cualificada la patronal ve necesaria una mayor inmigración de trabajadores cualificados y la mejora de la aplicación del derecho de inmigración en las autoridades reforzando las plantillas y mejorando la dotación en equipos informáticos de las representaciones consulares en el extranjero y de las autoridades de extranjería.

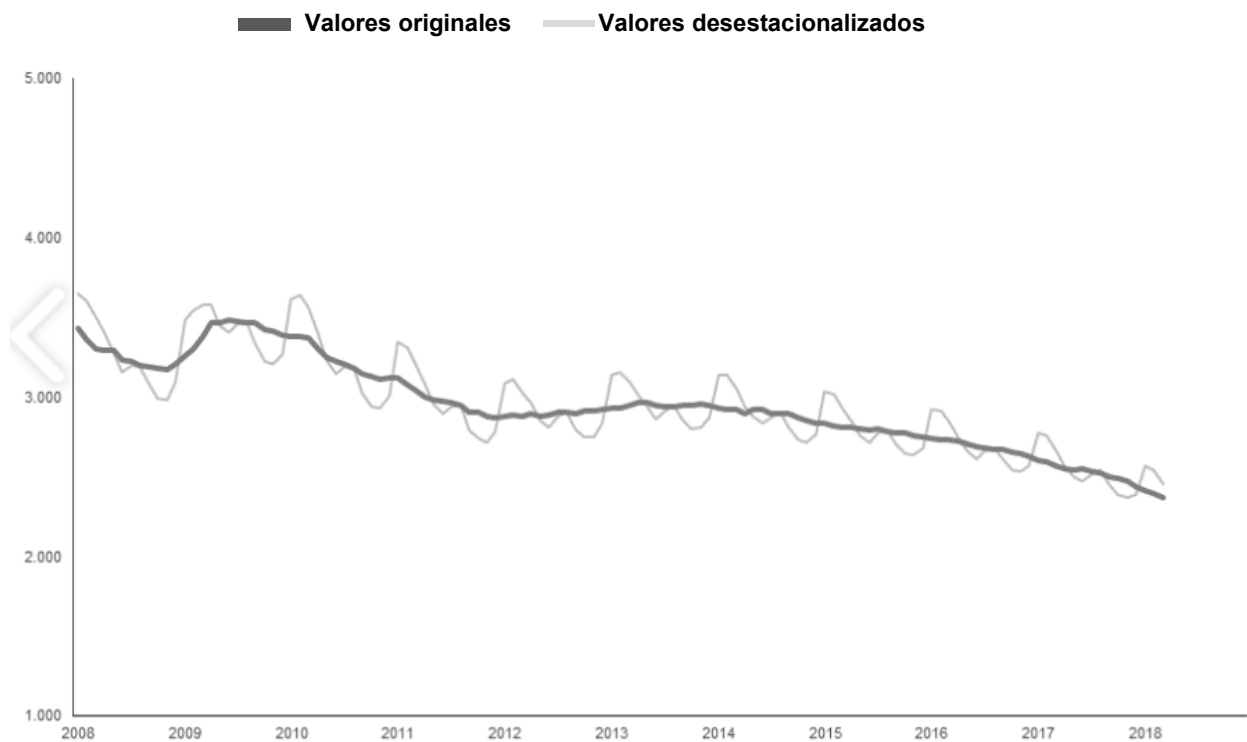
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
MARZO DE 2018 (marzo de 2017)**



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

MARZO 2018	2018			2017	Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	MARZO	FEBRERO	ENERO	DICIEMBRE	MARZO		FEBRERO	ENERO
					V. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.322.000	44.281.000	44.623.000	1,4	1,4
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.469.500	32.586.100	2,4
DESEMPLEO REGISTRADO	2.458.110	2.545.936	2.570.311	2.384.961	-204.001	-7,7	-7,8	-7,5
De ellos: 35,0% en el Código Social III ¹	859.387	926.535	940.906	795.817	-75.760	-8,1	-8,7	-6,9
65,0% en el Código Social II	1.598.723	1.619.401	1.629.405	1.589.144	-128.241	-7,4	-7,3	-7,8
56,2% hombres	1.380.501	1.437.074	1.444.716	1.314.245	-114.338	-7,6	-8,3	-7,8
43,8% mujeres	1.077.607	1.108.860	1.125.593	1.070.714	-89.661	-7,7	-7,2	-7,0
8,8% ≥15 y <25 años	215.518	224.954	217.360	201.379	-23.257	-9,7	-9,5	-9,1
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	42.888	44.193	43.662	42.970	-4.149	-8,8	-9,0	-9,2
21,6% ≥55	529.777	544.731	549.546	512.763	-23.111	-4,2	-4,6	-4,3
26,3% extranjeros	647.278	664.322	670.711	624.261	-27.908	-4,1	-3,7	-3,2
73,4% alemanas	1.804.171	1.874.931	1.892.860	1.754.383	-176.064	-8,9	-9,2	-8,9
6,5% personas con seria discapacidad	159.477	162.013	163.496	157.452	-6.706	-4,0	-4,1	-4,1
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,5	5,7	5,8	5,3	6,0	-	6,3	6,3
De ellos hombres	5,8	6,1	6,1	5,6	6,4	-	6,7	6,7
mujeres	5,1	5,3	5,4	5,1	5,6	-	5,7	5,8
≥15 y <25 años	4,8	5,0	4,8	4,5	5,3	-	5,5	5,3
≥15 y <20 años	3,2	3,3	3,3	3,2	3,6	-	3,8	3,7
55 bis unter 65 Jahre	6,2	6,4	6,4	6,0	6,7	-	6,9	7,0
extranjeros	14,1	14,4	14,6	13,6	16,0	-	16,3	16,4
alemanas	4,5	4,7	4,7	4,4	5,0	-	5,2	5,2
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,1	6,3	6,4	5,9	6,7	-	6,9	7,0
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.820.255	2.900.781	2.910.105	2.739.839	-235.877	-7,7	-7,9	-7,4
Subempleo en sentido estricto	3.417.622	3.491.972	3.491.938	3.349.367	-229.836	-6,3	-6,1	-5,3
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.441.159	3.515.384	3.515.336	3.372.652	-231.822	-6,3	-6,2	-5,3
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,6	7,8	7,8	7,4	8,2	-	8,4	8,3
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	768.058	833.226	833.895	710.881	-56.271	-6,3	-6,1	-5,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.260.469	4.265.394	4.259.156	4.246.799	-105.574	-2,4	-1,8	-1,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.689.939	1.689.040	1.686.377	1.686.435	11.086	0,7	2,2	3,5
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,8	7,8	7,8	7,8	8,1	-	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	208.118	232.529	157.855	181.514	-1.890	-0,9	4,3	3,8
- Nuevas desde inicios de año	598.502	390.384	157.855	2.397.146	13.389	2,3	4,1	3,8
- Total de ofertas	778.158	764.247	736.231	761.237	86.234	12,5	13,3	13,8
Índice de empleo BA-X	251	252	251	253	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	852.494	844.722	841.656	874.744	-84.626	-9,0	-8,3	-6,6
de ellos: Activación y reinserción profesional	198.958	192.502	179.190	194.009	-48.924	-19,7	-20,7	-19,3
Orientación y formación profesional	200.778	201.530	211.186	209.994	-2.500	-1,2	0,1	1,9
Formación continua	169.890	166.398	165.807	170.577	-8.078	-4,5	-4,4	-3,0
Inicio de una ocupación	113.563	115.450	115.630	121.746	-16.912	-13,0	-10,5	-9,5
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.611	66.866	68.305	69.046	-411	-0,6	-1,2	-1,5
Medidas de creación de empleo	89.831	88.841	88.534	94.395	-5.830	-6,1	-3,6	-0,9
Otros tipos de fomento	12.863	13.135	13.004	14.977	-1.971	-13,3	-9,7	-7,7
Datos desestacionalizados	Marzo/18	Febrero/18	Enero/18	Dic./17	Nov./17	Oct./17	Sep./17	Ago./17
Población ocupada	...	45.000	62.000	69.000	61.000	41.000	45.000	52.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	89.000	88.000	69.000	68.000	51.000	58.000
Desempleados	-19.000	-23.000	-25.000	-30.000	-20.000	-13.000	-24.000	-8.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-22.000	-31.000	-27.000	-26.000	-20.000	-15.000	-22.000	-26.000
Ofertas de trabajo notificadas	1.000	1.000	0	14.000	8.000	7.000	10.000	9.000
Cuota desempleo en relación con el total de población activa	5,3	5,4	5,4	5,5	5,5	5,6	5,6	5,7
Cuota de desempleo según OIT	...	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7

BELGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MARZO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de marzo de 2018 había 492.191 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 13.377 personas en base intermensual y un descenso de 37.562 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2015— se situó en el 9,6 %, lo que supone un descenso de 0,2% en términos intermensuales y un descenso del 0,7 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de marzo hubo 383.255 ciudadanos belgas, 49.102 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.508 españoles) y 59.834 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 6,4 % en el mes de febrero de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MARS 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	107.181	107.122	1.197	48.053	262.356	-7.815	-21.013
Femmes	91.176	95.667	1.126	42.992	229.835	-5.562	-16.549
Total	198.357	202.789	2.323	91.045	492.191	-13.377	-37.562
- 1 m.	-6.862	-5.879	-86	-636	-13.377		
- 12 m.	-15.149	-18.076	-252	-4.337	-37.562		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	22.026	21.046	204	5.195	48.267	-2.853	-4.426
Femmes	14.406	17.184	160	4.071	35.661	-2.263	-3.640
Total	36.432	38.230	364	9.266	83.928	-5.116	-8.066
- 1 m.	-2.573	-2.284	-17	-259	-5.116		
- 12 m.	-3.565	-3.827	-57	-674	-8.066		

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

Hommes	35.580	43.677	433	23.427	102.684	-1.577	-5.091
Femmes	28.565	36.639	437	20.454	85.658	-727	-2.284
Total	64.145	80.316	870	43.881	188.342	-2.304	-7.375
- 1 m.	-825	-1.062	-13	-417	-2.304		
- 12 m.	-2.218	-3.957	-50	-1.200	-7.375		

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

Hommes	6.650	15.659	91	2.387	24.696	-1.541	+325
Femmes	4.530	13.155	76	2.327	20.012	-1.367	+419
Total	11.180	28.814	167	4.714	44.708	-2.908	+744
- 1 m.	-1.164	-1.460	-18	-284	-2.908		
- 12 m.	-1.172	+2.158	-21	-242	+744		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2015 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	6,7%	12,8%	6,6%	16,0%	9,6%	-0,3%	-0,8%
Femmes	6,5%	12,9%	7,3%	16,8%	9,6%	-0,2%	-0,6%
Total	6,6%	12,9%	6,9%	16,4%	9,6%	-0,2%	-0,7%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	-0,3%	-0,1%	-0,2%		
- 12 m.	-0,5%	-1,1%	-0,8%	-0,7%	-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: **MARS 2018 - PAYS**

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	202.645	22.339	180.610	17.661	383.255	40.000
Autriche	21	1	46	0	67	1
Bulgarie	1.456	83	1.718	84	3.174	167
Chypre	7	0	9	0	16	0
République Tchèque	227	18	207	10	434	28
Allemagne	577	26	661	26	1.238	52
Danemark	27	1	28	0	55	1
Espagne	2.657	97	1.851	90	4.508	187
Estonie	5	0	24	1	29	1
Finlande	21	1	51	1	72	2
France	4.123	267	4.770	325	8.893	592
Grande Bretagne	394	11	285	13	679	24
Grèce	488	9	431	15	919	24
Croatie	54	4	72	3	126	7
Hongrie	115	10	174	0	289	10
Irlande	48	3	43	1	91	4
Italie	5.789	156	4.061	169	9.850	325
Lituanie	33	3	93	0	126	3
Luxembourg	80	9	71	3	151	12
Lettonie	24	0	54	0	78	0
Malte	7	0	4	0	11	0
Pays-Bas	3.737	162	3.719	116	7.456	278
Pologne	1.444	52	1.522	80	2.966	132
Portugal	1.417	75	1.109	55	2.526	130
Roumanie	1.725	112	2.446	188	4.171	300
Slovaquie	528	28	510	29	1.038	57
Slovénie	9	1	27	0	36	1
Suède	51	2	52	0	103	2
TOTAL ETRANGERS U.E.	25064	1131	24038	1209	49102	2340
TOTAL U.E.	227709	23470	204648	18870	432357	42340
Suisse	32	0	51	0	83	0
Congo (Rép. démocratique)	1.824	71	2.263	114	4.087	185
Algérie	1.229	17	557	27	1.786	44
Maroc	6.792	158	4.157	197	10.949	355
Macédoine	397	22	302	29	699	51
Norvège	24	1	24	0	48	1
Serbie + Monténégro	495	32	406	37	901	69
Tunisie	639	14	290	6	929	20
Turquie	2.268	56	1.392	46	3.660	102
Réfugiés et apatrides	2.403	148	1.398	89	3.801	237
Autres nationalités hors U.E.	18.544	707	14.347	597	32.891	1.304
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.647	1.226	25.187	1.142	59.834	2.368
TOTAL ETRANGERS	59.711	2.357	49.225	2.351	108.936	4.708
TOTAL GENERAL	262.356	24.696	229.835	20.012	492.191	44.708



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
31/03/2018	492.191	83.928	408.263			
28/02/2018	505.568	89.044	416.524	6,4	8,5	7,1
31/01/2018	513.244	91.628	421.616	6,3	8,6	7,2
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

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 MARZO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 103.000 puestos de trabajo en marzo, alcanzando 90 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un descenso de 121.000 desempleados que no hace variar la tasa de desempleo, que se mantiene en su nivel más bajo desde el año 2000 (4,1%).*
- *La población activa descendió en 161.000, contrayendo una décima la tasa de actividad, al 62,9%.*
- *Los salarios aceleraron su ritmo de crecimiento, al aumentar ocho centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,7%.*

Datos generales y metodología

DATOS GENERALES

Según publicó el día 5 de abril el Departamento de Trabajo, en el mes marzo el mercado laboral registró un crecimiento de 103.000 empleos. El dato defraudó las expectativas, puesto que los analistas habían vaticinado un crecimiento de aproximadamente 190.000 empleos. El informe también recoge una revisión a la baja del dato de enero (-63.000) y otra al alza del de febrero (+13.000).

Aunque los pronósticos indicaban un descenso, la tasa de desempleo se mantuvo en el 4,1% en marzo, permaneciendo en su nivel más bajo desde diciembre del año 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido cuatro décimas de punto, desde el 4,5% de marzo de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en marzo en 121.000, situándose en un total de **6.585.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 586.000, ya que en marzo de 2017 se cifraba en 7.171.000.

El número de **activos** en marzo fue de **161.763.000**, tras registrar un descenso de 158.000 personas. En marzo de 2017 el dato se situaba en

160.235.000. La tasa de actividad descendió una décima de punto, bajando al 62,9%.

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 al 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 marzo se destruyeron 53.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

A nivel nacional, en el mes de marzo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 75.000 trabajadores con respecto a la cifra de febrero, situándose en 1.322.000. El registro refleja un descenso interanual de 338.000 personas. El 20,3% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 33,9% durante al menos 15 semanas. También se registraron sendos descensos en las cifras de desempleados durante entre una y cinco semanas (-133.000) y entre 15 y 26 semanas (-54.000), mientras que el número de parados entre cinco y catorce semanas creció en 103.000.

Aproximadamente 1,45 millones de personas (150.000 menos que en febrero) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de marzo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 450.000 declararon no buscar empleo por tener el convencimiento de que no lo encontrarán. Si a estos no contabilizados se le añaden las personas que cuentan con empleos a jornada parcial pero buscan uno a jornada completa, la tasa de desempleo se situaría en el 8,0 por ciento, dato que registra un descenso de dos décimas con respecto a febrero, y otro interanual de ocho décimas de punto porcentual.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en marzo se crearon en total 103.000 puestos de trabajo, de los cuales 102.000 se generaron en el sector privado. El sector industrial perdió 15.000 puestos de trabajo rompiendo una racha de cinco meses en terreno positivo. Por su parte, la construcción suavizó su ritmo de creación de empleos al realizar 22.000 contrataciones.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en la sanidad (22.000), la venta mayorista y asistencia social (11.000 cada uno) mientras que el único descenso de importancia tuvo lugar en las grandes superficies de venta minorista.

En el sector público se crearon solamente 1.000 empleos netos, prácticamente todos ellos en las administraciones locales (condados y municipios).

EMPLEO SEGÚN SEXO, GRUPO DE POBLACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo en los principales grupos de población, el mayor descenso (0,9%) se registró entre los trabajadores menores de 20 años, cuya tasa baja al 13,5%. También se registraron sendos descensos del 0,1% en las tasas de las mujeres adultas y de las personas de raza blanca, cuyas tasas descienden al 3,7% y el 3,6%, respectivamente. El único aumento (+0,2%) afectó a los trabajadores de origen hispano, cuya tasa de paro sube al 5,1%. La tasa de los trabajadores varones y la de las personas de raza negra se mantuvieron sin variaciones en el 3,7% y el 6,9%.

En el desglose de las tasas de desempleo según el nivel educativo, que sólo tiene en cuenta a los trabajadores mayores de 25 años de edad, se comprueba que el mayor descenso (0,2%) se registró entre los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, bajando su tasa al 5,5%. Se produjeron dos descensos del 0,1% en las tasas de los trabajadores que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, y en la de los que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado), descendiendo sus tasas respectivas al 4,3% y el 2,2%. El único incremento (del 0,1%) afectó a los trabajadores comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios, situándose su tasa en el 3,6%.

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 febrero que el número de puestos de trabajo aumentó en 11 estados y se mantuvo estable en los otros 43 y en el Distrito Federal de Columbia. Las mayores

ganancias de puestos de trabajo se registraron en Texas (41.000), Nueva York (28.000) y Florida (27.000). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 7 estados y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 39 y en el Distrito Federal. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,3%, mientras que el 2,1% de Hawai es la más baja.

En términos interanuales, el empleo ha crecido en 24 estados de forma significativa, sin que se produjera ningún descenso de importancia. Asimismo, las tasas de paro han descendido en 7 estados y se han mantenido estables en el resto.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 2.141.204 durante la semana que terminó el 17 de febrero, con una tasa de percepción de prestaciones del 32,51%.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo en marzo sin cambios en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal descendió una décima de hora, bajando a 40,9 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión también descendió una décima, situándose en 33,7 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en ocho centavos de dólar en marzo, subiendo a 26,82 dólares, y ha crecido 71 céntimos en los últimos doce meses. Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en marzo cuatro centavos de dólar, situándose en 22,42 dólares por hora.

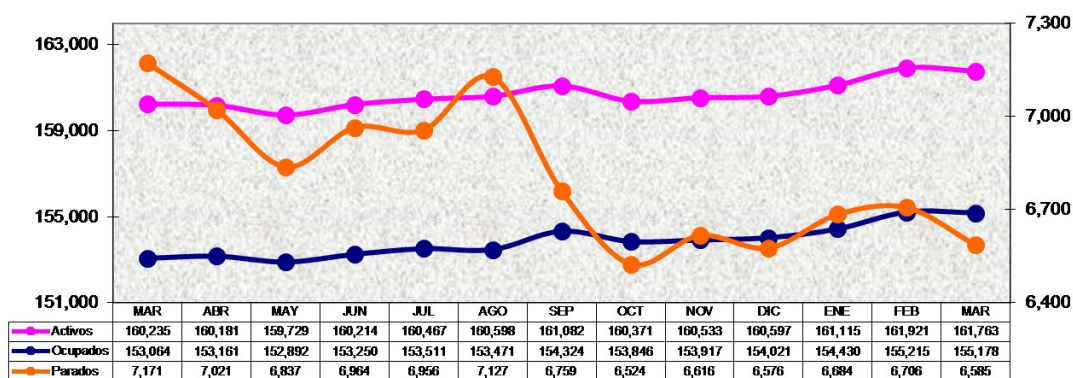
Consideraciones finales

A pesar de la sensible reducción del ritmo de creación de empleo, los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo no se consideran negativos, dado que parte de la suavización procede probablemente del elevadísimo ritmo del mes anterior. El mercado laboral, que ha producido una media mensual de 211.000 empleos en los

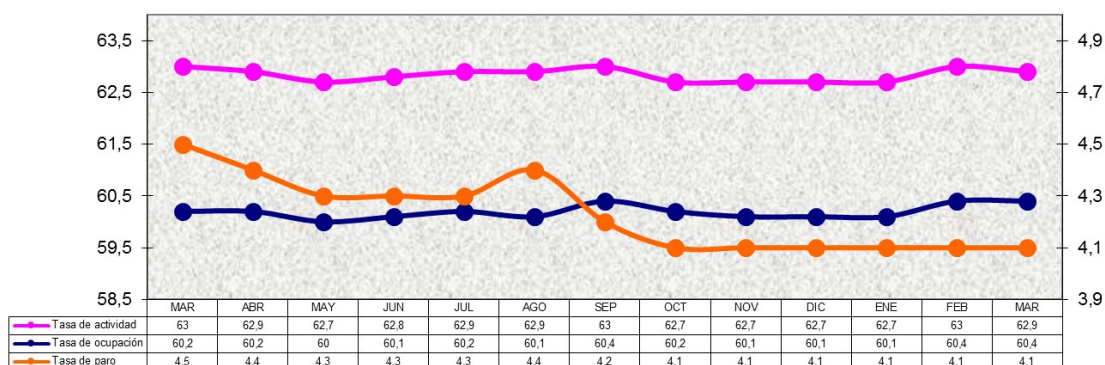
últimos seis meses, se encuentra en terreno sólido, con una buena dinámica subyacente y sin síntomas de sobrecalentamiento.

La tendencia del empleo se mantiene al alza y los salarios comienzan a dar muestras de aceleración por encima de la media registrada en el periodo de recuperación económica. Se espera también que la tasa de desempleo descienda en los próximos meses. El indicador que genera optimismo en cuanto a la aceleración de las contrataciones es el fuerte descenso del número de trabajadores que trabajan a jornada parcial en lugar de a jornada completa debido a la mala situación de la empresa.

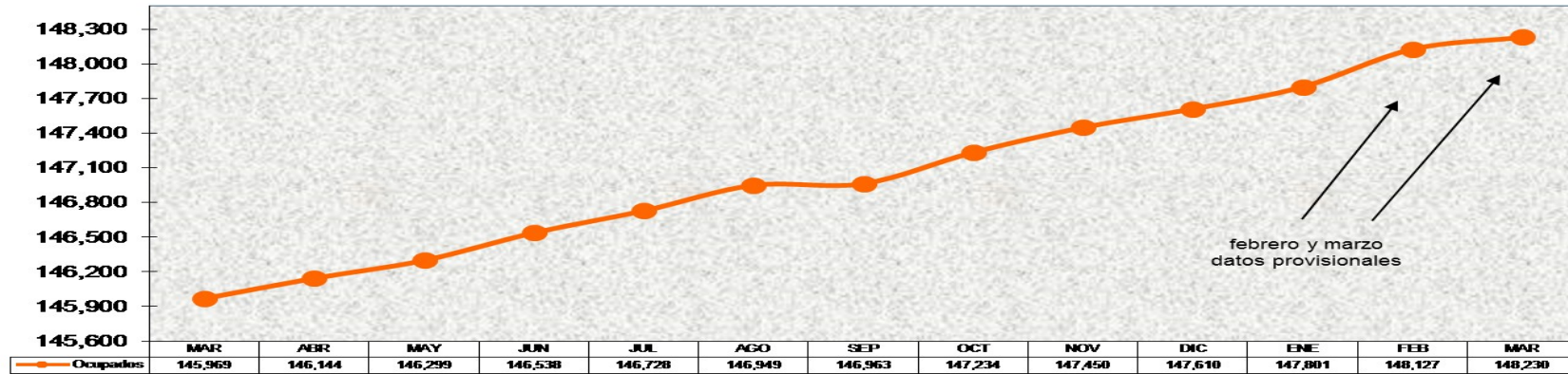
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Marzo 2017 - Marzo 2018
(Datos EPA)



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



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



FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En la revista Actualidad Internacional Sociolaboral de los meses de enero y febrero iniciamos la exposición realizada por la revista Liaisons Sociales, en su número temático 54, de la reforma laboral llevada adelante en tan sólo un semestre por el Gobierno de Edouard Phillipe. Se expuso, en dos entregas, el primer capítulo del trabajo: la negociación colectiva.

Este artículo desarrollará el segundo capítulo de dicho documento: las instituciones representativas del personal, a través de los apartados siguientes:

- 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

Las instituciones representativas del personal

El decreto ley nº 2017-1386, de 22 de septiembre de 2017, «relativo a la nueva organización del diálogo social y económico en la empresa y que favorece el ejercicio y la valorización de las responsabilidades sindicales» (Diario oficial del día 23), crea a una nueva instancia representativa del personal, el Comité social y económico (CSE). El CSE sustituirá los delegados del personal, al comité de empresa y al Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) a más tardar el 1 de enero de 2020.

A. Fusión de las instituciones representativas del personal

La fusión de las tres instancias representativas del personal (delegados del personal, Comité de empresa y CHSCT) en el nuevo Comité social y económico es obligatoria, de modo que ni siquiera mediante acuerdo colectivo, las empresas podrán conservar las instancias separadas. La única posibilidad abierta a los interlocutores sociales es instituir por acuerdo colectivo los «representantes de proximidad», una nueva institución que recuerda a los delegados del personal, así como de las comisiones salud, seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT) recordando el CHSCT, que son no obstante obligatorios en algunos casos.

Las atribuciones del CSE varían según empresa cuente con más o menos de 50 asalariados.

Finalmente, una innovación importante del dispositivo es la facultad abierta mediante un acuerdo de empresa mayoritario o un acuerdo de rama extendido, de dotar al CSE, entonces rebautizado «consejo de empresa», de la capacidad para negociar la mayoría de los acuerdos colectivos.

Las disposiciones del decreto ley de 22 de septiembre de 2017 se aplican a la fecha de entrada en vigor de los decretos que se tomarán para su aplicación, y a más tardar el 1 de enero de 2018, excepto menciones en contrario (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9).

B. Instauración del comité social y económico

Umbral de efectivos

El CSE debe establecerse en las empresas con al menos 11 asalariados. Su instauración sólo es obligatoria si este personal se alcanza durante doce meses consecutivos (Código de trabajo, artículo L. 2311-2 nuevo).

Antes, para la instauración delegados del personal, el umbral de efectivos de al menos 11 asalariados se apreciaba sobre un período de doce meses, consecutivos o no, durante los tres años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 antiguo).

Las modalidades de cálculo del personal, permanente y temporal, no se modifican. Se efectuará según las disposiciones de derecho común inscritas en los artículos L. 1111-2 y L. 1251-54 del Código del trabajo (Código del trabajo artículo L. 2311-2 nuevo).

NOTA. Antes, la elección de los delegados del personal se organizaba a nivel de cada establecimiento (y no al de la empresa) si éste contaba con al menos 11 asalariados (Código del trabajo, artículo L. 2312-1 antiguo).

El umbral de 50 asalariados, que determinaba antes la obligación de la creación del comité de empresa en cuanto este personal se alcanzaba durante doce meses, consecutivos o no, durante los tres años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2322-1 y artículo L. 2322-2 antiguos), deja de ser en adelante un umbral de instauración, sino únicamente para la modificación de las atribuciones del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-1 nuevo). Como en el caso de 11, el efectivo de 50 trabajadores debe haber sido alcanzado durante doce meses consecutivos para implicar esta modificación (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

Instauración progresiva en las empresas

El artículo 9 del decreto ley fija las modalidades de instauración progresiva del CSE con vistas al establecimiento generalizado el 1 de enero de 2020.

• Empresas desprovistas de IRP

A partir de publicación de los decretos de aplicación, las empresas que cumplían la condición de número de efectivos a partir del 23 de septiembre de 2017 (fecha de publicación del decreto ley) deben establecer un CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, I y II, 1º).

No obstante, las empresas que concluyeron un protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) antes de esta fecha deben proceder a la elección de las instituciones representativas del personal de acuerdo con las disposiciones vigentes antes del decreto ley. Para estas empresas, se establecerá el CSE:

- a partir del 1 de enero de 2020;
- en una fecha previa fijada bien sea por acuerdo colectivo, bien sea por decisión del empresario (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 1º).

• Empresas provistas de IRP

El CSE debe establecerse al término del mandato de las instituciones representativas del personal presentes en la empresa (delegados del personal, Comité de empresa, delegación única del personal, instancia agrupada), es decir, con la renovación de una de estas instituciones y a más tardar el 31 de diciembre de 2019.

No obstante, el decreto ley prevé medidas transitorias para avanzar o retrasar la instauración del CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II).

PAP concluido antes del 23 de septiembre de 2017

Si la empresa concluyó un protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) antes del 23 de septiembre de 2017, las instituciones representativas del personal se renuevan de acuerdo con las normas vigentes antes de la publicación del decreto ley.

Se instaura el CSE (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 1º):

- a partir del 1 de enero de 2020. Los mandatos de los nuevos cargos electos expirarán automáticamente el 31 de diciembre de 2019;
- o en una fecha previa fijada por acuerdo colectivo o por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, de

los delegados del personal o, cuando proceda, de la delegación única del personal (DUP) o de la instancia agrupada.

Mandatos que expiran en 2017

Cuando los mandatos de los representantes elegidos del personal expiren antes del 31 de diciembre de 2017, sin haberse concluido un protocolo de acuerdo preelectoral antes del 23 de septiembre de 2017, los mandatos se prorrogan automáticamente hasta el final del año.

Se establece el CSE desde el 1 de enero de 2018.

En el caso de una renovación de las instituciones, la invitación por el empresario a negociar el PAP debe efectuarse dos meses antes de la expiración de los mandatos de los delegados en ejercicio, y la primera vuelta de las elecciones debe tener lugar en la quincena que precede a esta expiración (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 y artículo L. 2324-4 antiguos: para los DP y la CE. Código de trabajo, artículo L. 2314-5 nuevo: para el CSE).

Los mandatos pueden también prolongarse un año como máximo:

- bien sea por acuerdo colectivo.
- bien sea por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 2º).

El plazo de un año de prórroga de los mandatos parece apreciarse a partir de la expiración de los mandatos.

Mandatos que expiran en 2018

Cuando los mandatos de los representantes elegidos del personal expiren entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, las empresas deben establecer un CSE.

No obstante, los mandatos de los representantes del personal pueden reducirse o prolongarse, un año como máximo (Decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, II, 3º):

- bien mediante acuerdo colectivo.
- bien por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada.

Coincidencia del final de los mandatos

Con el fin de hacer coincidir el término de los mandatos de las distintas instituciones del personal con la fecha de instauración del CSE y, cuando proceda, del CSE de establecimiento y del CSE central, el empresario puede reducirlos o prorrogarlos en un establecimiento o en el conjunto de la empresa.

Puede decidirlo:

- bien por acuerdo colectivo;
- bien por decisión del empresario previa consulta al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal o, cuando proceda, a la DUP o a la instancia agrupada (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, III).

NOTA. Se aconseja aprovechar esta oportunidad. En efecto, si el empresario no hace coincidir los mandatos, deberá aplicar simultáneamente las normas resultantes del decreto ley, para el CSE, y las aplicables antes de la entrada en vigor del decreto ley, para las IRP procedentes del antiguo dispositivo.

Transferencias de empresas

El decreto ley organiza también la instauración del CSE de establecimiento en caso de modificación en la situación jurídica del empresario, en particular, por sucesión, venta, fusión, transformación de los fondos, transformación en sociedad, en las condiciones de aplicación del artículo L. 1224-1 del Código de trabajo que prevé el mantenimiento de los contratos de trabajo con el nuevo patrono.

Pueden plantearse dos hipótesis (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, IV):

- si la entidad económica absorbida se convierte en un establecimiento distinto, salvo que un acuerdo lo disponga de otra manera, se procede a elecciones para la instauración de un CSE de establecimiento, salvo si la renovación del CSE central en la empresa absorbente se deba de producir en un plazo de menos de doce meses, tras la modificación en la situación jurídica;
- si la transferencia de la empresa se refiere a uno o más establecimientos que conservan este carácter, salvo acuerdo que disponga otra cosa, se procede a elecciones en cada uno de estos establecimientos para la instauración de un CSE de establecimiento, salvo si la renovación del CSE central en la empresa absorbente deba de producirse en un plazo de menos de doce meses, a partir de la transferencia.

- **Aplicación de las disposiciones previas al decreto ley**

También para organizar la transición, el artículo 9 del decreto ley prevé que los mandatos en curso, mantenidos o prorrogados, que dependan de las antiguas instituciones representativas del personal, a la espera de la instauración del CSE, sigan siendo aplicables en su redacción en vigor en la fecha de publicación del decreto ley, las disposiciones del Código de trabajo relativas (decreto ley nº 2017-1386, artículo 9, V):

- a los delegados del personal (Código de trabajo, artículo L. 2311-1 antiguo y siguientes);
- al comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 antiguo y siguientes);
- al CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 2381-1, artículo L. 2381-2 antiguos y artículo L. 4611-1 antiguo y siguientes);
- a la reagrupación por acuerdo de los IRP resultante de la ley Rebsamen del 17 de agosto de 2015 (ley nº 2015-994, Diario oficial de 18 de agosto; Código de trabajo, artículo L. 2391-1 antiguo y siguientes);
- a las reuniones comunes de los IRP (Código de trabajo, artículo L. 23-101-1 antiguo y siguientes).

NOTA, según el proyecto del decreto destinado a completar los decretos y a corregir algunos errores formales, denominado proyecto de decreto "escoba2, presentado el 8 de diciembre de 2017 a la CNNC, las estipulaciones de los acuerdos de empresas tomadas en aplicación de estas disposiciones dejarán de producir efecto en la fecha del primer turno de las elecciones del CSE.

Para el conjunto de las otras disposiciones del Código de trabajo, hasta el 31 de diciembre del 2019, conviene leer según sea el caso «comité social y económico», «comité de empresa» o «comité de empresa o en su defecto comité de personal» o «comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo». Dicho de otra forma, la sustitución de los términos según el tipo de Institución de representación de personal en las empresas vale para el conjunto del Código de trabajo.

El marco de su establecimiento

Le CSE se instaura a nivel de empresa. Si este comporta al menos dos establecimientos diferentes serán instaurados dos establecimientos distintos uno a nivel de empresa un CSE central y otros a nivel de establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2313-1 nuevo).

- **Reconocimiento de establecimiento distinto**

El nombre y el perímetro de los establecimientos distintos serán determinados prioritariamente por acuerdo y en su defecto por el empleador según el procedimiento siguiente.

Acuerdo colectivo

El nombre y el perímetro de los distintos establecimientos estarán determinados prioritariamente por acuerdo de empresa concluido en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 2313-2 nuevo).

Para ser válido, el acuerdo debe estar firmado por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores representativas, que hayan obtenido más del 50 % de los votos emitidos a favor de las organizaciones representativas en la primera vuelta de las últimas elecciones de titulares del Comité de empresa o de la delegación única de personal o, en su defecto, de los delegados de personal, independientemente del número de votantes (o del CSE). Se trata de un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum si no se cumple la condición de representatividad del 50 %, porque solo contempla el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

NOTA: El artículo L. 2232-12 del Código de trabajo está sometido a un periodo transitorio. La regla del acuerdo se aplicará a partir del 1 de mayo de 2018, salvo excepciones. Antes de dicha fecha, el acuerdo de empresa, para ser válido, debe ser concluido por los organismos sindicales representativos de los trabajadores que hayan obtenido al menos un 30 % de los votos en la primera vuelta de las elecciones profesionales de titulares y en ausencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hayan obtenido la mayoría de los votos emitidos en las mismas elecciones, independientemente del número de votantes. (Véase el capítulo 1). Cabe preguntarse si este periodo transitorio se aplica cuando solo el primer párrafo es aplicable.

Acuerdo con el CSE

En defecto de un acuerdo y en ausencia de delegado sindical, el número y el perímetro de los distintos establecimientos serán fijados mediante un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité (Código de trabajo, artículo L. 2313-3 nuevo).

Antes la determinación de los distintos establecimientos dependía de un acuerdo ente el empleador y las organizaciones sindicales interesadas,

alcanzado de la misma forma que el protocolo de acuerdo pre-electoral. Así su validez estaba subordinada a la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que hubieran participado en la negociación, que hubieran alcanzado la mayoría de los votos expresados en las últimas elecciones profesionales o, cuando estos resultados no estuviesen disponibles, la mayoría de las organizaciones representativas en la empresa. Cuando al menos una organización sindical haya respondido a la invitación del empleador para negociar y en caso de falta de acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, el carácter de establecimiento distinto era reconocido por la DIRECCTE (Código de trabajo, artículo L. 2314-3-1 y artículo L. 2314-31 antiguo, para los delegados de personal; L. 2322-5 y artículo L. 2324-4-1 antiguos, para el comité de empresa).

Decisión unilateral del empleador

A falta de acuerdo según la forma detallada arriba, el empleador fija el número y el perímetro de los distintos establecimientos teniendo en cuenta la autonomía de gestión del responsable del establecimiento, especialmente en materia de gestión de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-4 nuevo).

La autonomía de gestión formaba parte de los criterios establecidos por la jurisprudencia del Consejo de Estado para el reconocimiento de establecimiento distinto para la puesta en funcionamiento de un comité de establecimiento. Con este criterio, ligado a la autonomía de gestión que era preponderante figuraba igualmente la implantación geográfica distinta y la estabilidad en el tiempo (CE, 4 de junio de 2003, nº 234.583 y nº 253.724).

Sin embargo, para las elecciones de delegados de personal, la jurisprudencia estimaba que la noción de establecimiento distinto estaba caracterizada por la reagrupación de al menos 11 trabajadores que constituyesen una comunidad de trabajo con intereses propios y susceptible de generar solicitudes comunes y específicas, trabajando bajo la dirección de un representante del empleador. Sin importar si este tiene poder para pronunciarse sobre sus reclamaciones (Tribunal de casación, sala de lo social, 29 enero de 2003, nº 01-60.628P; y 13 julio de 2004, nº 03-60.173P). La autonomía de gestión no era un requisito, lo que permitía la determinación de un número mayor de establecimientos distintos y la institución de representantes de personal de proximidad.

Los nuevos criterios legales de establecimiento distinto en el sentido CSE, en ausencia de acuerdo, inducen a una cierta pérdida de proximidad de la representación de personal, lo que puede paliar la puesta en marcha de representantes de proximidad.

Intervención de la administración

En caso de litigio sobre la decisión, mencionada más arriba, del empleador, la autoridad representativa de la sede de la empresa (la DIRECCTE) fija el número y el perímetro de los distintos establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 nuevo).

La decisión de la DIRECCTE podrá ser objeto de un recurso en ámbito judicial, con exclusión de cualquier otro recurso administrativo o contencioso (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 nuevo).

- **Perdida de la cualidad de establecimiento distinto**

La pérdida de la cualidad de establecimiento distinto comporta el cese de funciones de los miembros de la delegación de personal del CSE del establecimiento, salvo si un acuerdo en contrario permitiera a los miembros terminar su mandato (Código de trabajo, artículo L. 2313-6 nuevo).

Este acuerdo debe concluirse entre el empleador y las organizaciones sindicales representativas en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L 2232-12, es decir un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum (sobre este tipo de acuerdo, véase más arriba, en lo que se refiere al reconocimiento de la cualidad de establecimiento distinto). En su defecto puede tratarse de un acuerdo con el CSE al que se refiera.

El texto no precisa la condición de validez de este acuerdo. Deberá tratarse de un acuerdo concluido con la mayoría de miembros titulares elegidos de la delegación del personal del comité, como está previsto en el artículo L. 2313-3 nuevo del Código de trabajo.

NOTA: El reconocimiento o la pérdida de la cualidad de establecimiento distinto queda ya desconectado del proceso electoral. Este no tendrá que volver a examinarse en cada elección. Sin embargo, en la práctica, podría ser concomitante con las elecciones. En el dispositivo anterior, el recurso a la DIRECCTE suspendía el proceso electoral y conllevaba la extensión de los mandatos de los miembros hasta la proclamación de los resultados del escrutinio (Código de trabajo, artículo 2314-31 y L. 2322-5 antiguo). Esta suspensión no está prevista en el dispositivo de los decretos leyes. El decreto ley «escoba» precitado restablece esta suspensión cuando la remisión a la Administración es parte de un «proceso electoral global».

• **Representantes de proximidad**

El decreto ley prevé la posibilidad de instaurar nuevos actores: los representantes de proximidad. (Código de trabajo, artículo L. 2313-7 nuevo).

Esto deberá estar previsto por acuerdo colectivo de empresa que reconozca la existencia de establecimientos distintos. No está previsto que un acuerdo con el CSE, ni una decisión unilateral del empleador pueda prever los representantes de proximidad.

Este acuerdo colectivo debe de determinar:

- el número de representantes de proximidad;
- sus atribuciones, especialmente en materia de salud, de seguridad y de condiciones de trabajo;
- los modos de designación;
- la forma de funcionamiento, y especialmente el número de horas de delegación de las que se benefician para el ejercicio de sus atribuciones.

Los representantes de proximidad serán miembros del CSE, o designados por él, por un tiempo que finaliza a la vez que el mandato de los miembros electos del comité (Código de trabajo, artículo L. 2313-7 nuevo).

• **Unidad económica y social**

Cuando se reconozca una unidad económica y social (UES) con al menos 11 empleados por convenio colectivo o por decisión judicial entre varias empresas jurídicamente distintas, se instaura un CSE común (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 nuevo).

NOTA: al igual que el artículo L. 2322-4 antiguo, el artículo 2313-8 nuevo del Código de trabajo no precisa las condiciones de validez de la convención colectiva reconociendo la UES. Por lo tanto debe ser un acuerdo de derecho común tal y como se precisa en la jurisprudencia anterior a los decretos leyes (Tribunal de casación, sala de lo social, 14 de noviembre de 2013, nº 13-12.712 P y de 30 de junio de 2015, nº 14-12.522).

En las UES que comporten por lo menos dos establecimientos se constituirán dos CSE de establecimiento y un CSE central de empresa. (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 nuevo). El número y el perímetro de los establecimientos distintos pueden ser fijados por:

- un acuerdo de empresa celebrado a nivel de la UES en las condiciones establecidas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de

trabajo, es decir, un acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum (sobre este tipo de acuerdo, véase arriba, sobre el reconocimiento de la cualidad de establecimiento distinto);

- en su defecto, un acuerdo entre las empresas agrupadas en el seno de una UES y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros elegidos de la delegación del personal del comité;
- en su defecto, por un empleador mandatado por los otros, teniendo en cuenta la autonomía de gestión del responsable del establecimiento especialmente en materia de gestión de personal;
- en caso de litigio sobre la decisión del empleador, por decisión de la autoridad administrativa (DIRECCTE) de la sede de la empresa en las condiciones que se establecerán por decreto. Esta decisión podrá ser objeto de recurso judicial con la exclusión de cualquier otro recurso administrativo y contencioso.

El comité económico y social interempresarial

Cuando la naturaleza y la importancia de los problemas comunes de las empresas en un mismo sitio o zona lo justifiquen, se puede concluir un acuerdo colectivo interempresarial entre los empleadores de empresas en el sitio o la zona y las organizaciones sindicales representativas a nivel interprofesional, o a nivel departamental, que establezca un Comité social y económico inter-empresarial (Código de trabajo, artículo L. 2313-9 nuevo).

NOTA: Este acuerdo negociado con las organizaciones sindicales representativas a nivel interprofesional o a nivel departamental no se corresponde al acuerdo inter-empresas de la *ley de trabajo* del 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial de 9 de agosto) previsto en los artículos L. 2232-36 a L. 2232-38 del Código de trabajo. Según las últimas disposiciones, el acuerdo interempresarial se negocia con los sindicatos representativos a la escala del conjunto de las empresas implicadas, por la suma de los votos obtenidos en las diferentes entidades en las elecciones profesionales.

El acuerdo debe de definir:

- el número de miembros de la delegación de personal del CSE interempresarial,
- las modalidades de su elección o de su designación,
- las atribuciones del CSE interempresarial,
- su modo de funcionamiento.

El acuerdo colectivo puede decidir igualmente que, en las empresas de por lo menos 11 trabajadores del sitio o la zona considerada, un miembro de la delegación de personal de cada CSE participe a las reuniones mensuales (Código de trabajo, artículo L. 2313-9 nuevo).

Previamente, el comité inter-empresas existía únicamente en el marco de la gestión de actividades sociales y culturales. Cuando varias empresas pretendían crear instituciones sociales comunes, podían constituir un comité inter-empresas con las mismas atribuciones que los comités de empresa, en la medida necesaria para la organización y al funcionamiento de estas instituciones. Los comités deberían firmar una convención con el Comité inter-empresas (Código de trabajo, artículo R. 2323-28).

El nuevo dispositivo permite confiar atribuciones más amplias al CSE interempresarial que se añade a los CSE de las diferentes empresas de la zona afectada.

Elecciones profesionales

Como para las elecciones de personal y el comité de empresa, el empleador debe de organizar elecciones profesionales para instaurar el CSE. La organización del escrutinio ha sufrido alguna modificación con respecto al dispositivo anterior.

- **Organización de las elecciones**

Información del personal

Cuando se supera el umbral de 11 empleados durante 12 meses consecutivos, el empleador debe informar al personal cada cuatro años sobre la organización de las elecciones por cualquier medio que permita asignar una fecha cierta a esta información. El documento difundido establece la fecha prevista para la primera ronda de las elecciones. Esta se celebrará, a más tardar, 90 días después, a contar desde el día siguiente a su difusión (Código de trabajo, artículo L. 2314-4 nuevo).

Este plazo era de 45 días en el caso de renovación de las instituciones representativas del personal y de 90 días en el caso de unas primeras elecciones (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-2 y artículo 2324-3 antiguos).

Invitación a negociar el protocolo de acuerdo preelectoral

El empleador debe de informar por cualquier medio sobre la organización de las elecciones e invitar a las organizaciones sindicales a negociar el protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) y a constituir las listas de los candidatos. Conciernen a las organizaciones que satisfagan los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia, legalmente

constituidas desde por lo menos dos años y en las que el campo profesional y geográfico cubra la empresa o el establecimiento afectado.

Por correo, el empleador debe de llevar a cabo las mismas acciones con respecto a:

- las organizaciones sindicales reconocidas representativas en la empresa o establecimiento,
- las organizaciones sindicales que hayan constituido una sección sindical en la empresa o el establecimiento,
- los sindicatos afiliados a una organización sindical representativa a nivel nacional e interprofesional (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-5 nuevo).

En el caso de la renovación de la institución esta invitación se efectúa dos meses antes de la expiración del mandato de los delegados en ejercicio. El primer turno tiene lugar en la quincena que precede a la expiración de este mandato.

La invitación para negociar deberá llegar, como muy tarde, 15 días antes de la primera reunión de la negociación.

Sin embargo, en las empresas con entre 11 y 20 trabajadores, el empleador invita las organizaciones sindicales a la negociación del PAP a condición de que por lo menos un trabajador sea candidato a las elecciones en un plazo de 30 días a contar de la información transmitida a los trabajadores de la organización de elecciones profesionales (Código de trabajo, artículo L. L. 2314-5 nuevo).

El alcance de esta medida plantea interrogantes. ¿Significa que en ausencia de un candidato declarado en los 30 días siguientes el empleador no debe organizar elecciones profesionales, o que no debe negociar un acuerdo preelectoral? Con esta última hipótesis, podría decidir unilateralmente la organización de una elección, salvo intervención de la autoridad judicial. En efecto, como anteriormente, el Código de trabajo prevé que la forma de organización y el desarrollo de las operaciones electorales sean objeto de un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, pero cuando no se haya alcanzado ninguno la organización y desarrollo puede ser fijado por decisión de un tribunal ordinario (Código de trabajo, artículos L. 2314-23 y L. 2324-21 antiguos; artículo L. 2314-28 nuevo).

El trabajador candidato está protegido contra el despido, durante seis meses a partir de la fecha en la que el empleador haya tenido conocimiento de la inminencia de su candidatura (Código de trabajo, artículo L. 2314-5).

Sin embargo esta protección no se produce si el empleador ha tenido conocimiento de la inminencia de la candidatura antes de la convocatoria a la entrevista anterior al despido (Código de trabajo, artículo L. 2311-7). Esta protección afecta igualmente al trabajador con contrato temporal (Código de trabajo, artículo L. 2312-3) y en misión de interinidad (Código de trabajo, artículo L. 2313-1).

Solicitud de un trabajador o de un sindicato

En ausencia de CSE, el empleador debe comenzar el procedimiento de organización de elecciones profesionales si un trabajador o una organización sindical lo solicitan, en el plazo de un mes desde la recepción de la demanda. Estos procedimientos se aplicaban en la elección de los delegados de personal y de los miembros de comité de empresa (Código de trabajo, artículos L. 2314-4 y L. 2324-5 antiguos).

La jurisprudencia estimaba que la solicitud podía presentarse en todo momento, incluso tras el establecimiento de un proceso verbal de carencia que constatase la ausencia de candidatura en las elecciones (Tribunal de casación, sala de lo social, 12 de noviembre de 1987, nº 86-60.431P y de 17 marzo de 2004, nº 02-60.699P).

Sin embargo si el empleador ha comenzado un proceso electoral y ha sido establecida un acta de carencia, la demanda no puede intervenir sino después de seis meses tras establecimiento del acta (Código de trabajo, artículo L. 2314-8).

NOTA: se trata probablemente de un error. Así el proyecto de decreto ley «escoba» citado anteriormente prevé modificar este artículo para que la solicitud del trabajador o del sindicato no pueda intervenir más que tras un periodo de seis meses y no durante este periodo.

Elecciones parciales

Las elecciones parciales se organizan a iniciativa del empleador (Código de trabajo, artículo L. 2314-10 nuevo):

- si un colegio electoral no está representado;
- si el número de miembros titulares de la delegación del personal se reduce en su mitad o más;
- salvo si estos acontecimientos se producen menos de seis meses antes del término de los mandatos.

Las elecciones se desarrollan sobre la base de las disposiciones en vigor en la elección precedente, es decir según las estipulaciones del protocolo de acuerdo pre-electoral. Esta última disposición recoge la prevista en la circular DRT nº 13 del 25 de octubre 1983 (punto 2.5.2).

La nueva redacción del artículo L. 2314-10 ya no excluye el caso de no respeto de las disposiciones que imponen una representación equilibrada de los hombres y de la mujeres en la lista de los candidatos, origen de la anulación de la elección por el juez. En efecto en caso de ausencia de representación de un colegio electoral o de la reducción del número de miembros titulares, las elecciones parciales pueden organizarse. Los candidatos son elegidos por el tiempo restante.

- **Protocolo de acuerdo pre-electoral**

Firma con doble mayoría

Como anteriormente la validez del protocolo de acuerdo preelectoral concluido entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas está subordinada a la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que han participado en su negociación, organizaciones que hayan recogido la mayoría de los votos en las últimas elecciones profesionales o, cuando los resultados no estén disponibles, la mayoría de las organizaciones representativas en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-6 nuevo). Esta condición de validez se aplica «salvo disposición legislativa contraria». El acuerdo que modifica el número y la composición de los colegios electorales responde a otra regla de mayoría (véase más abajo).

Número de miembros del CSE y de mandatos sucesivos

El PAP puede modificar la composición del CSE. En efecto, el número de miembros puede incrementarse por acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, concluido según las condiciones del artículo L.2314-6 del Código de trabajo (artículo L. 2314-1 nuevo). Además el PAP puede modificar el número de miembros o el número de horas individuales de delegación siempre que el volumen global de estas horas en el seno del colegio sea por lo menos igual al resultante de las disposiciones legales con respecto a los efectivos de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-7 nuevo).

EL PAP puede:

- aumentar y, a priori, disminuir el número de miembros,
- atribuir a cada miembro un número de horas de delegación diferente,
- con la condición de que el conjunto de horas sea para cada colegio al menos igual a las disposiciones legales previstas según los efectivos de la empresa.

Además, el PAP puede modificar el límite del número de mandatos sucesivos que contempla el decreto ley. Si el acuerdo no prevé otra cosa, este número será limitado a tres, excepto en las empresas con menos de

50 trabajadores, en las condiciones que serán fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo).

Colegios electorales

Los miembros de la delegación de personal CSE son elegidos entre las listas preparadas por los sindicatos para cada categoría de personal en principio para los dos colegios (Código de trabajo, artículo L. 2314-11 nuevo):

- el colegio de los obreros y los empleados;
- el colegio de ingenieros, gerentes, técnicos, capataces y similares.

NOTA: según el proyecto de decreto ley «escoba» citado, la creación de un colegio electoral sería posible en las empresas o establecimientos que elijan sólo un miembro y un suplente de la delegación de personal.

En empresas con al menos 501 empleados, los ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales técnicos o asimilados tienen al menos un delegado titular en el segundo colegio, elegido en las mismas condiciones.

Además, en las empresas, independientemente de cuales sean sus efectivos, cuando el número de ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales o técnicos asimilados en el plan de clasificación sea al menos de 25, en el momento de constitución o de renovación de la instancia, estas categorías constituyen un tercer colegio. Como sucedía anteriormente, un acuerdo puede modificar el número y la composición de los colegios electorales con la condición de que este firmado por todas las organizaciones sindicales representativas de la empresa. Esto no puede ser un obstáculo para la creación de un tercer colegio en las condiciones previstas en el artículo L. 2314-11 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-12 nuevo).

Como anteriormente, el PAP precisa la repartición del personal y aquella de los puestos en los colegios electorales. Esta cláusula debe de ser concluida según las condiciones del L. 2314-6 nuevo del Código de trabajo (firma con doble mayoría, véase más arriba). Este acuerdo menciona la proporción de mujeres y de hombres que componen cada colegio electoral.

Cuando al menos un sindicato ha respondido a la invitación de negociar, pero que no se ha obtenido un acuerdo que responda a la condición de doble mayoría, la DIRECCTE decidirá esta repartición entre los colegios electorales (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo). Para ello atenderá a la forma de reparto prevista por el acuerdo previsto en el artículo L.2314-12 del Código de trabajo que permite modificar el número

y la composición de los colegios electorales. Si no se concluye un acuerdo, se mantendrán las modalidades previstas en el artículo L.2314-11 del nuevo del Código de trabajo sobre los colegios electorales (véase más abajo).

Esta recuperación por la Administración suspende el proceso electoral hasta la decisión administrativa y conlleva la prolongación de los mandatos en curso hasta la proclamación de los resultados del escrutinio. La decisión administrativa puede ser objeto de un recurso ante la autoridad judicial con exclusión de cualquier otro recurso administrativo o contencioso (Código de trabajo, artículo L. 2314-13 nuevo).

Si ninguna organización sindical representativa en la empresa ha tomado parte en la negociación, el empleador puede efectuar esta repartición (Código de trabajo, artículo L. 2314-14 nuevo).

NOTA El acuerdo preelectoral debe de prever medidas para facilitar, si es el caso, la representación de los trabajadores que trabajan en equipos sucesivos o en condiciones que les aíslan de los otros trabajadores. (Código de trabajo, artículo L. 2314-15 nuevo).

Candidaturas

Las reglas sobre las listas de candidatos para permitir una representación equilibrada de mujeres y hombres se han modificado ligeramente.

De hecho, las listas de candidatos se componen de un número de hombres y mujeres proporcional a la parte de los empleados de ambos sexos inscritos en las listas electorales. Las listas están compuestas alternativamente de un candidato de cada sexo, hasta que no haya más candidatos de un solo sexo (Código de trabajo, artículo L. 2314-30 nuevo).

Estas reglas establecidas en la *Ley Rebsamen* de 17 de agosto de 2015 (ley nº 2015-994, artículo 7, Diario oficial del 18 de agosto) tuvieron resultados contraproducentes ya que daban lugar a listas que excluían uno u otro sexo.

El decreto ley añade que, cuando estas reglas conducen a excluir totalmente la representación de uno o del otro sexo, las listas de candidatos podrán incluir a un candidato del sexo que, de otro modo, no estaría representado. Sin embargo, este candidato no puede estar en primera posición en la lista (Código de trabajo, artículo L. 2314-30 nuevo).

Además, los empleados puestos a disposición de una empresa no son elegibles al CSE de la empresa que los utiliza (Código de trabajo, artículo L. 2314-23 nuevo).

Esta disposición ya estaba prevista para el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-17-1 antiguo), pero estos empleados podían ser candidatos en las elecciones de los delegados de personal con la condición de justificar 24 meses continuos de presencia en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2314-18-1 antiguo).

La *Ley Rebsamen* de 17 de agosto de 2015 también había excluido su elegibilidad a la delegación única de personal (DUP), calcando las condiciones de elección de la DUP a las del Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2326-2 antiguo). Se interpuso una cuestión prioritaria de constitucionalidad por un sindicato, alegando que se atentaba contra el principio de participación y de igualdad ante la ley, el Consejo constitucional resolvió que este artículo L. 2326-2 del Código de trabajo es conforme con la Constitución. En efecto, ha aprobado el propósito del legislador que excluye la elegibilidad de trabajadores puestos a disposición en una empresa a la DUP de la empresa usuaria. Este último buscó evitar que los empleados que dependen de otra empresa pudiesen tener acceso a ciertas informaciones confidenciales de carácter estratégico, dirigidas a esta delegación única cuando ejerce las atribuciones del Comité empresa (Consejo constitucional, 13 octubre de 2017, nº 2017-661 QPC). Esta posición debería valer también para el CSE.

NOTA: Cuando expira el mandato de los miembros de la delegación del personal del comité, el CSE no se renueva si los efectivos de la empresa han sido inferiores a 11 trabajadores al menos 12 meses consecutivos (Código de trabajo, artículo L. 2313-10 nuevo).

C. Composición y estatuto

Composicion

- **Delegación de personal**

El CSE comprende al empleador y a una delegación de personal compuesta de un número igual de titulares y suplentes.

Su número será fijado por decreto del Consejo de Estado en función de los efectivos de la empresa. Podrá como actualmente ser aumentado por acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales interesadas, concluido según las condiciones de doble mayoría de protocolo de acuerdo electoral (Código de trabajo, artículo L. 2314-1 nuevo).

- **Miembro suplente**

El papel de suplente se modifica. No asiste a las reuniones salvo ausencia del titular. Anteriormente el suplente asistía con voto consultivo a las reuniones del comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2324-1 antiguo) y a las reuniones de la DUP (Código de trabajo, artículo L. 2326-5 antiguo). Tenía derecho de voto solamente cuando sustituía al titular. En cuanto al delegado de personal suplente, éste podía en todos los casos asistir junto con los delegados de personal titulares a las reuniones con los empleadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-10 antiguo).

- **Representante sindical**

Como anteriormente sucedía con el Comité de empresa, cada organización sindical representativa en la empresa o institución puede designar a un representante del sindicato en el CSE.

Asiste a reuniones con un voto consultivo. Es elegido entre los miembros del personal y deberá cumplir las condiciones de elegibilidad para el CSE contenidas en el artículo L. 2314-19 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-2 nuevo).

En empresas con menos de 300 empleados y en los establecimientos pertenecientes a estas empresas, el delegado sindical es por derecho representante sindical en el CSE (Código de trabajo, artículo L. 2143-22 nuevo).

[Estatuto de los miembros](#)

El artículo 2 del decreto ley define, a derecho constante, el marco de protección de los trabajadores investidos de funciones representativas así como, para algunos de ellos y por un tiempo limitado, aquéllos que hayan ejercido o tenido estas funciones (Código de trabajo, artículo L. 2411-1 nuevo y siguientes).

El representante de proximidad se agrega a la lista de los trabajadores protegidos en esa sección del Código del trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2411-1 nuevo).

- **Duración de los mandatos**

Como para los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, la duración de los mandatos de los miembros del CSE es de 4 años (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo).

Por derogación, un acuerdo de rama, de grupo o de empresa puede preverse una duración inferior comprendida entre dos y cuatro años (Código de trabajo, artículo L. 2314-34 nuevo).

- **Número de mandatos**

El número de mandatos sucesivos será limitado a tres (Código de trabajo, artículo L. 2314-33 nuevo). A menos que en el PAP se disponga otra cosa y excepto en empresas con menos de 50 trabajadores en las condiciones que serán fijadas por decreto.

- **Horas de delegación**

El empleador, como anteriormente, deja el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones (Código de trabajo, artículo L. 2115-7 nuevo):

- a los miembros titulares de la delegación de personal del CSE,
- a los representantes sindicales del CSE en las empresas con al menos 501 trabajadores,
- a los representantes sindicales en el CSE central de empresas con al menos 501 trabajadores en las que ninguno de los establecimientos distintos ha alcanzado este umbral.

Crédito de horas

Cada uno de los miembros del CSE cuenta con un crédito de horas de delegación, fijado, en la ausencia de disposiciones en el PAP, por decreto dependiendo tanto del tamaño de la empresa o establecimiento y del número de miembros de la delegación.

Este crédito no puede ser menor de:

- 10 horas mensuales en empresas con hasta 49 empleados, que coincide con las horas de crédito previstas para los representantes del personal;
- 16 horas mensuales en empresas con al menos 50 trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-7 nuevo), umbral que se preveía hasta entonces en el caso de agrupación por acuerdo de los delegados de personal, del Comité de empresa y del CHSCT (Código de trabajo, artículo R 2391-3 anterior).

Mutualización mensual

Como sucedía anteriormente para la DUP (Código de trabajo, artículo L. 2326-6), los miembros titulares del CSE pueden distribuir, cada mes,

entre ellos y con los suplentes, el crédito de horas en las condiciones que se establecerán por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2135-9 nuevo).

Utilización anual

Los miembros titulares del CSE pueden igualmente utilizar su crédito durante un tiempo superior a un mes en las condiciones fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-8 nuevo).

NOTA: parece que se suprimen las disposiciones legislativas que detallan las reglas de descuento de las horas de delegación para los empleados en «tanto alzado» en días por medias jornadas, a falta de convenio colectivo (Código de trabajo, artículo L.2315-1 para los delegados de personal; Código de trabajo, artículo L 2325-6 para el Comité de empresa).

- **Tiempo dedicado a las reuniones**

El tiempo dedicado por los miembros de la delegación de personal del CSE a las reuniones con el empresario es pagado como tiempo de trabajo efectivo. No se deduce de las horas de delegación previstas por los miembros titulares.

Esto se aplica igualmente al tiempo dedicado a la investigación después de un accidente de trabajo grave o incidentes repetidos que hayan revelado un riesgo grave o una enfermedad profesional o de carácter profesional grave (Código de trabajo, artículo L. 2315-11 nuevo).

Por otra parte, el decreto ley introduce un tope al pago del tiempo pasado en las reuniones internas del CSE y de sus comisiones (véase abajo).

NOTA: el proyecto de decreto ley para completar los decretos leyes de 22 de septiembre de 2017 y para corregir algunos errores formales, denominado proyecto «escoba», aporta algunas aclaraciones sobre este punto. El tiempo empleado por los miembros del CSE en la búsqueda de medidas preventivas en cualquier situación de emergencia y gravedad, particularmente durante la aplicación del procedimiento del peligro grave e inminente, también se pagará como tiempo de trabajo eficaz sin deducirlo de las horas de delegación. Este proyecto modificaría más ampliamente los términos de tiempo de administración utilizado en reuniones según su naturaleza.

El tiempo invertido en las reuniones con el empleador por el representante sindical en el CSE se paga como tiempo de trabajo. No se deduce de las horas de delegación en las empresas con al menos 501 trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 2315-12 nuevo).

- **Formación**

El tiempo dedicado a la formación de los miembros del CSE se considera como tiempo de trabajo y se paga como tal, sin deducirse de las horas de delegación (Código de trabajo, artículo L. 2315-16 nuevo).

Formación económica

En las empresas con al menos 50 empleados, los miembros titulares del CSE elegidos por primera vez se benefician, como era el caso para el Comité de empresa, de un curso de formación económica de una duración máxima de cinco días. La financiación de esta formación es asumida por el CSE.

La formación no se renovará cuando el mandato ha sido ejercido durante cuatro años, mientras que para los miembros del comité de empresa, anteriormente debía ser renovada (Código de trabajo, artículo L. 2315- 63 nuevo y artículo L. 2325-44 antiguo).

Como anteriormente, la formación se imputa durante el permiso de formación económica, social y sindical previsto en los artículos L. 2145-5 y siguientes del Código del trabajo.

Formación en salud, seguridad y condiciones de trabajo

Los miembros de la Comisión de salud y seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT) (véase abajo) o, en su caso, los miembros de la delegación del personal CSE reciben la formación necesaria para el ejercicio de sus misiones de salud y condiciones de trabajo en las condiciones que se establecerán por decreto.

La financiación de la formación es asegurada por el empleador en las condiciones igualmente previstas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-18 nuevo).

Como sucede en la formación económica, la renovación de esta formación no está prevista después de cuatro años de mandato, consecutivos o no, como lo estaba para los miembros de la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614- 14 antiguo).

Para empresas con al menos 50 empleados, la formación de los miembros de la Comisión será de un mínimo de (Código de trabajo, artículo L. 2315-40 nuevo) cinco días en empresas con al menos 300 empleados y tres días en las demás.

- **Secreto profesional y discreción**

Los miembros de la delegación de personal del CSE están obligados a guardar secreto profesional en todas las cuestiones relacionadas con el proceso de fabricación. Estos miembros, así como representantes sindicales están obligados por un deber de discreción con respecto a la información de carácter confidencial y presentada como tal por el empleador (Código de trabajo, artículo L. 2315-3 nuevo).

D. Funcionamiento

Las reglas de funcionamiento difieren según el tamaño de la empresa.

Las disposiciones descritas a continuación no son obstáculo a las disposiciones relativas al funcionamiento o a los poderes del CSE más favorables resultado de acuerdos colectivos de trabajo o de los usos y costumbres (Código de trabajo, artículo L. 2315-2 nuevo).

Las condiciones de funcionamiento del CSE deben permitir tener en cuenta de manera efectiva los intereses de los trabajadores que ejercen una actividad fuera de la empresa o en unidades dispersas (Código de trabajo, artículo L. 2315-1 nuevo).

Empresas con menos de 50 empleados

Aparte de algunas excepciones descritas más arriba, como la ausencia de sustitutos en las reuniones cuando están presentes los titulares, las reglas de funcionamiento del CSE en empresas con menos de 50 empleados serán las mismas que las previstas actualmente para los delegados de personal (Código de trabajo, artículos L. 2315-19 a L. 2315-22 nuevos).

Así, el comité no está dotado de personalidad moral. Los representantes de personal en el CSE ejercen individualmente los derechos que le son reconocidos en el comité (Código de trabajo, artículo L.2315-19 nuevo). Disponen de un local para llevar a cabo su misión y para reunirse (Código de trabajo, artículo L. 2315-20 nuevo)

Serán recibidos por parte del empleador por lo menos una vez al mes y además a petición del CSE, en caso de urgencia. El empleador debe además recibirlos a petición suya bien individualmente, bien por categoría o por taller, o por servicio o especialidad profesional dependiendo de los temas que tengan que tratar (Código de trabajo, artículo L. 2315-21 nuevo).

Deberán, como anteriormente, entregar al empleador una nota escrita exponiendo su demanda dos días antes de la reunión y el empleador

deberá responder por escrito a esta solicitud como muy tarde en los seis días siguientes a la reunión. Las solicitudes del CSE y las respuestas motivadas del empleador se inscribirán en un registro especial (Código de trabajo, artículo L. 2315-22 nuevo).

Los representantes del personal podían, si lo solicitaban, ser asistidos por un representante de un sindicato (Código de trabajo, artículo L. 2315-10 antiguo). Esta posibilidad no ha sido recogida para los miembros del CSE en empresas con menos de 50 empleados.

Empresas con al menos 50 trabajadores

- **Personalidad civil**

En las empresas con al menos 50 trabajadores, el CSE tiene, como el comité de empresa, personalidad civil y gestiona su patrimonio (Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo). Puede recibir donaciones y legados, contratar y ejercer acciones en los tribunales. Debe de designar entre sus miembros, un secretario y un tesorero (Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo) y dotarse de un reglamento interior (Código de trabajo, artículo L. 2315-24 nuevo).

- **Reuniones**

Personas presentes

Como se ha señalado anteriormente, el suplente solo podrá asistir a las reuniones que en ausencia del titular (Código de trabajo, artículo L. 2324-1 nuevo).

El CSE está presidido por el empleador, que puede ser asistido por tres colaboradores con voz pero sin voto, contra dos anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 2325-1 antiguo; Código de trabajo, artículo L. 2315-23 nuevo).

Para el resto, el decreto ley recoge la forma en la que se llevan a cabo las reuniones del comité de empresa. El orden del día se establece por el secretario y debe de ser comunicado a los miembros del CSE al menos tres días antes de la reunión (Código de trabajo, artículos L. 2315-29 y L. 2315-30 nuevos).

En lo que respecta al CSE central, se prevé expresamente que el empleador pueda ser representado (Código de trabajo, artículo L. 2316-4 nuevo) lo que no era el caso para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2327-12 antiguo).

Las personas que no forman parte del CSE central y que participan en sus reuniones a título consultativo (en especial el médico de trabajo o la inspección de trabajo) serán aquellos de la sede de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2316-4 nuevo).

Las decisiones sobre el modo de funcionamiento del CSE central y de la organización de sus trabajos así que de sus resoluciones serán tomadas por la mayoría de los miembros presentes (Código de trabajo, artículo L. 2316-14 nuevo).

Número anual de reuniones

El decreto ley reorganiza las disposiciones relativas al desarrollo de las reuniones según el tríptico: orden público, campo de negociación y disposiciones supletorias.

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-7 antiguo), el empleador puede fijar, a través de un acuerdo, el número de reuniones anuales del CSE, que no podrá ser inferior a seis. Este acuerdo deberá ser concluido en las condiciones previstas en el primer párrafo del artículo L2232-12 del Código de trabajo o por acuerdo mayoritario, pero sin posibilidad de referéndum. (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 y artículo L. 2232-12 nuevos).

NOTA: El artículo L.2232-12 del Código de trabajo está sometido a un periodo transitorio. La regla del acuerdo mayoritario se aplica a partir del 1 de mayo del 2018, salvo excepciones. Antes de esta fecha, el acuerdo de empresa debe, para ser válido, ser concluido por organizaciones sindicales representativas que hayan obtenido por lo menos el 30 % de los sufragios emitidos en la primera vuelta de las últimas elecciones profesionales de los titulares y en ausencia de oposición de uno o más sindicatos representativos que hayan recogido la mayoría de los votos efectivos en las mismas elecciones independientemente del número de votantes. Nos podemos preguntar si este periodo transitorio se aplica en el caso en el que solo sea aplicable el primer párrafo del artículo L.2232-12 del Código de trabajo.

En ausencia de delegado sindical, este acuerdo debe de ser concluido entre el empleador y el CSE adoptado por la mayoría de los miembros titulares de la delegación del comité (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 nuevo)

En defecto de tal acuerdo, el CSE se reúne (Código de trabajo, artículo L. 2315-28 nuevo):

- al menos una vez al mes en las empresas con al menos 300 trabajadores (un mínimo de 12 reuniones al año).

- al menos una vez cada dos meses en las empresas en las que los efectivos están comprendidos entre 50 y 299 trabajadores (por lo menos 6 veces al año).

El CSE puede organizar una segunda reunión a petición de la mayoría de sus miembros (Código de trabajo, artículo L. 2315-28 nuevo)

Reuniones sobre las cuestiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo

Al menos cuatro de las reuniones anuales del CSE deben de tratar en la totalidad o en parte sobre las atribuciones del comité en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2315-27 nuevo). Esta regla es de orden público y no puede ser derogada por acuerdo colectivo. La regla existía anteriormente para la delegación única de personal o para la instancia reagrupada instaurada por la *ley Rebsamen* (ley nº 2015-994, de 17 agosto de 2015) lo que corresponde a la reunión trimestral obligatoria prevista por la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-7, antiguo).

Además, como ocurría con la CHST, este mínimo de reuniones debe ser mayor en caso de necesidad en las empresas de actividad que presentan riesgos especiales.

El CSE se reúne igualmente en los casos excepcionales previstos por la CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-10 antiguo y artículo L. 2315-27 nuevo):

- después de un accidente que haya ocasionado o pudiese haber ocasionado consecuencias graves;
- en caso de acontecimiento grave ligado a la actividad de la empresa que haya causado o haya podido ocasionar un daño de salud pública o medioambiental;
- a solicitud motivada de dos miembros de representantes de personal sobre aspectos que tengan relación con la salud, la seguridad o las condiciones de trabajo.

Al igual que sucede en la CHSCT, pueden asistir con voz consultativa a las reuniones consagradas a las cuestiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo):

- el médico de trabajo, que puede delegar en un miembro del equipo pluridisciplinar del servicio de salud en el trabajo;
- el responsable interno del servicio de seguridad y de condiciones de trabajo o, en su defecto, el agente encargado de la seguridad y de las condiciones de trabajo.

Deben ser invitados a las reuniones a iniciativa del empleador o a petición de la mayoría de la delegación de personal del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2314-3 nuevo);

- el agente de control de la Inspección de trabajo;
- los agentes de servicio de prevención de los organismos de Seguridad social.

Están igualmente invitados a las reuniones de la comisión de salud de seguridad y de condiciones de trabajo (CSSCT) y a las reuniones del CSE, que siguen a un accidente de trabajo que haya ocasionado una baja de por lo menos 8 días o una enfermedad profesional o de carácter profesional.

E. Instauración de comisiones en el CSE

Las disposiciones relativas al establecimiento de las comisiones (Código de trabajo, artículo L. 2315-36 a L. 2315-60 nuevos) se organizan según el tríptico: orden público, campo de negociación, disposiciones adicionales.

Comisión de salud seguridad y condiciones de trabajo

Para hacer frente a la desaparición de la CHSCT que era obligatoria a partir de 50 empleados, el decreto ley prevé la implementación, dentro del CSE, obligatoria solamente en algunos casos, de una Comisión de salud y seguridad y condiciones de trabajo (CSSCT). Esta ejerce por delegación del CSE todo o parte de las responsabilidades relativas a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de este último, con la excepción del recurso a un experto y a las funciones consultivas del comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-36 38 nuevo).

- **Establecimiento obligatorio**

Situaciones previstas

En el seno CSE se debe crear una comisión salud, seguridad y condiciones de trabajo en (Código de trabajo, artículo. L. 2315-36 nuevo):

- las empresas con al menos 300 empleados;
- las establecimientos distintos con al menos 300 empleados;
- los establecimientos que comprendan al menos una instalación nuclear o que estén clasificados «Seveso» y determinados yacimientos mineros.

Se deberá constituir un CSSCT central en las empresas con al menos 300 empleados constituidas de varios establecimientos distintos (Código de trabajo, artículo L. 2316-18 nuevo).

En empresas y establecimientos distintos con menos de 300 trabajadores, el inspector del trabajo podrá imponer la creación de esta comisión cuando esta medida sea necesaria, en función de la naturaleza de las actividades, de la disposición o del equipamiento de los locales (Código de trabajo, artículo L. 2315-37 nuevo). El proyecto de decreto ley «escoba» citado planea abrir la posibilidad de recurrir esta decisión, ante la DIRECCTE.

NOTA: la Constitución de un CSSCT no es obligatoria en los establecimientos con menos de 300 empleados aunque tengan un CSE de establecimiento.

Modalidades de implementación y de funcionamiento

Cuando la introducción de uno o más CSSCT sea obligatoria, el acuerdo al que se refiere el artículo L. 2313-2 que determina el número y el perímetro de los establecimientos distintos (véase arriba) debe establecer los términos de establecimiento de la comisiones, o comisiones (Código de trabajo, artículo L. 2315-41 nuevo).

En ausencia de delegado sindical, los términos pueden fijarse por un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-42 nuevo).

En ambos casos, el acuerdo debe establecer (Código de trabajo, artículo L. 2315-41):

- el número de miembros de la o de las comisiones,
- las misiones delegadas a la o a las comisiones y sus modalidades de ejercicio,
- su forma de funcionamiento, especialmente el número de horas de delegación de la que se benefician los miembros de la o de las comisiones para el ejercicio de sus misiones,
- la modalidad de su formación: cinco días en las empresas con al menos 300 empleados y tres días en las demás (Código de trabajo, artículo L. 2315-40 nuevo; véase más arriba),
- los medios que se les asignan,
- en su caso, los términos y condiciones bajo las que una formación específica pueda proporcionarse a los miembros de la Comisión. sobre los riesgos o factores de riesgos particulares, en relación con la actividad de la empresa.

En defecto de acuerdo, la forma de establecimiento de la o de las CSSCT será fijada por el reglamento interior del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2315-44 nuevo).

• **Establecimiento facultativo**

En las situaciones donde el establecimiento de uno o más CSSCT no sea obligatorio según los artículos L. 2315-36 y L. 2315-37 del Código del trabajo, este se puede establecer (Código de trabajo, artículo L. 2315-43):

- por convenio colectivo, determinando el número y el perímetro de los distintos establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2313-2);
- o, en ausencia de delegado sindical, por acuerdo celebrado entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares elegidos de la delegación de personal del comité.

Este acuerdo puede fijar (Código de trabajo, artículo L. 2315-43 nuevo):

- el número y el perímetro de la CSSCT;
- la forma del establecimiento y de funcionamiento del o de los CSSCT enumerados en el artículo L. 2315-41 nuevo (véase arriba).

En ausencia de dicho acuerdo, el reglamento interno del CSE definirá los procedimientos para el establecimiento de o de los CSSCT. Corresponderá al empleador fijar el número de CSSCT (Código de trabajo, artículo L. 2315-44 nuevo). En otras palabras, el empleador puede decidir unilateralmente el establecimiento de uno o varios CSSCT cuando éste no sea obligatorio, siendo el CSE el que prevea el modo de funcionamiento de las comisiones.

• **Composición y el funcionamiento**

Ya sea obligatorio o facultativo, la Comisión debe cumplir con las reglas de funcionamiento que sean de orden público (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Los miembros de la CSSCT están sometidos al secreto profesional y a la obligación de discreción (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Presidencia

La comisión es presidida por el empleador o su representante. La CHSCT solo podía estar presidida por el empresario (Código de trabajo, artículo L. 4614-1 antiguo).

El empleador puede ser asistido por colaboradores que pertenezcan a la empresa y elegidos fuera de este comité. El empleador y sus colaboradores no pueden ser superiores en número a los representantes titulares del personal (Código de trabajo, artículo L. 2315-39 nuevo).

Representantes de personal

La Comisión incluye al menos tres miembros representantes de personal de los cuales al menos uno pertenece al segundo colegio o, en su caso, al tercer colegio.

Corresponde al CSE designar entre sus miembros, los miembros de la CSSCT, por resolución adoptada por la mayoría de los miembros presentes. Su mandato finalizará al mismo tiempo que el de los miembros de su comité.

Personas invitadas

Se informa y se invita a las reuniones de la Comisión (Código de trabajo, artículo. L. 2315-39):

- al médico de trabajo;
- al responsable interno del servicio de seguridad y de las condiciones de trabajo o en su defecto, al oficial encargado de la seguridad y de las condiciones de trabajo;
- al agente de control de la Inspección del trabajo;
- a los agentes de los servicios de prevención de los organismos de seguridad social

NOTA: el proyecto de decreto ley «escoba» especifica que el médico laboral y el responsable interno del servicio de seguridad y de las condiciones de trabajo o, en su defecto, el agente responsable de estas cuestiones, tienen voto consultivo.

La formación de los miembros de la CSSCT se organiza en un mínimo de cinco días para las empresas con al menos 300 empleados y tres días para las empresas con entre 50 y 300 trabajadores (Código de trabajo, artículo. L 2315-40; véase arriba). Se espera un decreto sobre este tema.

Otras comisiones

- **Establecimiento de otras comisiones por acuerdo colectivo**

Como el Comité de empresa, el CSE puede dotarse de comisiones para el examen de cuestiones concretas. Pero su establecimiento debe de ser resultado de un acuerdo de empresa concluido en las condiciones previstas en el apartado 1 del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo, es decir, un acuerdo por mayoría sin posibilidad de recurrir a un referéndum (Código de trabajo, artículo L. 2315-45 nuevo). Este no es consecuencia de la iniciativa del CSE, como era el caso para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2325-22 antiguo).

Si es necesario, el empleador puede añadir a estas comisiones expertos con voz consultiva y técnicos que pertenezcan a la empresa y que sean seleccionados fuera del comité. Estas personas están sujetas al secreto profesional y al deber de discreción. Los informes de los comités se someten a la deliberación de la Comisión.

- **Comisiones obligatorias en ausencia de acuerdo**

A falta de acuerdo para el establecimiento de una o varias comisiones suplementarias, el establecimiento de algunas comisiones es obligatorio en algunos casos (Código de trabajo, artículo L. 2315-46 nuevo y siguientes). El decreto ley retoma los temas y los umbrales de establecimiento de las comisiones obligatorias del comité de empresa.

El CSE o, en su caso, el CSE central, tiene que tener obligatoriamente una comisión económica en las empresas con al menos mil empleados (Código de trabajo, artículo L. 2315-46 nuevo y siguientes).

Su funcionamiento es similar a la de la comisión económica del comité de empresa, pero está presidida por el empresario o su representante (Código de trabajo, artículo L. 2315-47 nuevo), mientras que la del comité de empresa estaba presidida por un miembro titular del comité de empresa o del comité de empresa central (Código de trabajo, artículo R. 2325-4 anterior).

La Comisión tiene un máximo de cinco miembros, representantes de personal, de los cuales al menos un cuadro. Son nombrados por el CSE o el CSE central entre sus miembros.

Se reúne por lo menos dos veces al año y puede ser asistida por el experto contable que participa en el CSE y por los expertos elegidos por el comité en las condiciones de recurso a expertos modificadas por el decreto ley. (Código de trabajo, artículo L. 2315-48 nuevo, véase más abajo para los expertos).

En ausencia de acuerdo, el CSE debe constituir en las empresas con al menos 300 empleados:

- una comisión para la formación (Código de trabajo, artículo L. 2315-49 nuevo);
- una comisión de información y ayuda a la vivienda (Código de trabajo, artículo L. 2315-50 nuevo);
- una comisión para la igualdad profesional (Código de trabajo, artículo L. 2315-56 nuevo).

Es obligatorio el establecimiento de una comisión de compras si se superan por lo menos dos de los tres umbrales fijados por decreto en lo

que respecta al: número de trabajadores, a los recursos anuales y al montante total del balance (Código de trabajo, artículo L. 2315-57 nuevo).

- **Tiempo pasado en reuniones de las Comisiones**

El nuevo artículo L. 2315-11 del Código de trabajo, que se refiere a las horas de delegación, prevé para los miembros del CSE, que el tiempo pasado en las reuniones internas de las comisiones del CSE sea pagado como tiempo de trabajo efectivo y no se deduzca del crédito de horas de delegación de los miembros titulares con el límite de un tiempo global fijado por acuerdo de empresa o en su defecto por un decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-11 nuevo). Este límite de horas pasadas en reuniones internas concierne a todas las comisiones obligatorias y facultativas.

Anteriormente, para la comisión económica del comité de empresa, el empleador debía dejar a los miembros de la comisión el tiempo necesario para organizar sus reuniones, con el límite de 40 horas al año (Código de trabajo, artículo L. 2325-25 antiguo). Para la comisión de vivienda del comité de empresa, el tiempo empleado por los miembros o suplentes de la comisión estaba remunerado como tiempo de trabajo con un límite de 20 horas al año sin ser deducido de las horas de delegación (Código de trabajo, artículo L. 2325-30 antiguo).

NOTA: a la luz de la redacción de los artículos relativos a las comisiones, una empresa que tenga un acuerdo que prevea el establecimiento de una sola comisión suplementaria (por ejemplo formación) no tendrá que establecer otras comisiones obligatorias si no hay acuerdo.

F. Recursos del CSE

Masa salarial de referencia

Como el comité de empresa, el presupuesto del CSE tiene dos componentes:

- la subvención de funcionamiento (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo y siguientes),
- la contribución destinada a las actividades sociales y culturales, ASC (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo y siguientes).

Ambas se calculan sobre la base de la masa salarial bruta de la empresa tal y como está definida.

Ésta está constituida por el conjunto de ganancias y de remuneraciones sometidas a la cotización de la Seguridad social en aplicación del artículo

L.242-1 del Código de la Seguridad social, con la excepción de las indemnizaciones pagadas con motivo de la ruptura de los contratos de trabajo indefinidos. Las cantidades efectivamente distribuidas en aplicación de un acuerdo de participación en los beneficios están incluidas en la masa salarial bruta (Código de trabajo, artículos L. 2312-83 y L. 2315-61 nuevos).

Esta definición no coincide con la base de cálculo de las subvenciones del comité de empresa que había sido retenida por la jurisprudencia (Tribunal de casación, sala de lo social, 20 de mayo de 2014, nº 12-29.142P). En esta sentencia, el tribunal juzgaba que el empleador debía tener como base la cuenta 641 del plan contable general excluyendo:

- la remuneración de los dirigentes sociales;
- el reembolso de los gastos profesionales;
- las cantidades debidas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo, salvo las indemnizaciones legales y convencionales de despido de jubilación y de preaviso.

Para el presupuesto del comité de empresa, la remuneración de los trabajadores temporales (interinos) no está incluida en la masa salarial (Tribunal de casación, sala de lo social, 10 de marzo de 2010, nº 08-21.529P), mientras que la remuneración de los trabajadores puestos a disposición cuando estaban integrados de forma permanente y estrecha a la comunidad de trabajo de la empresa si se tenía en cuenta (Tribunal de casación, sala de lo social, 7 de noviembre de 2007, nº 06-12.309P).

Subvención de funcionamiento

- **Cálculo del montante**

El empleador deberá dar al CSE una subvención de funcionamiento de una cantidad anual equivalente al (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo):

- 0,20 % de la masa salarial bruta para las empresas con entre 50 y 2 000 trabajadores. Este es el porcentaje que estaba previsto para el comité de empresa, independientemente del tamaño de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2325-43 antiguo).
- 0,22% de la masa salarial bruta en las empresas con más de 2 000 trabajadores. El presupuesto del CSE será entonces superior al del comité de empresa en las grandes empresas.

Esta cantidad se añade a la subvención destinada a la ASC, salvo si el empleador ya ha dado al comité una suma o medios en personal equivalentes al 0,22% de la masa salarial independientemente del tamaño de la empresa.

Como para el comité de empresa, el CSE podrá decidir dedicar una porción de su presupuesto para financiar la formación de delegados sindicales de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo). El comité de empresa también podía financiar la formación de los representantes del personal. Esta facultad no se ha recogido para la formación de los representantes de proximidad.

- **Establecimientos distintos**

En empresas con varios CSE de establecimiento, el presupuesto operativo del CSE central se determina por acuerdo entre el mismo y a los CSE de establecimiento o, en su defecto, por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2315-62 nuevo).

NOTA: para el Comité central de empresa, no se preveía ninguna subvención de funcionamiento por la ley. La jurisprudencia había establecido que el empleador debía pagar a cada comité de establecimiento una subvención de funcionamiento a cargo para estos comités, tras acuerdo con el comité central de empresa, de devolver una parte. A falta de un acuerdo corresponde a la autoridad judicial decidir sobre el caso (Tribunal de casación, sala de lo social, 15 de mayo de 2001, nº 99-10.127 P).

A falta de acuerdo, las disposiciones reglamentarias ya prevén la clave de reparto de la subvención.

[Contribución a las actividades sociales y culturales](#)

- **Posibilidad de fijar la contribución por acuerdo de empresa**

La contribución anual del empleador para financiar las instituciones sociales del CSE puede ser fijada por acuerdo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo). A falta de acuerdo, la contribución a la ASC no puede ser inferior a la cantidad máxima correspondiente a uno de los tres años que preceden a la asunción de la ACS por el comité, con exclusión de los gastos temporales cuando las necesidades correspondientes han desaparecido (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo). Este artículo retoma la regla de financiación que estaba prevista para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-86 antiguo).

La proporción de esta contribución respecto de la la masa salarial bruta no puede ser menor a la proporción que existente en el año de referencia (Código de trabajo, artículo L. 2312-81 nuevo).

Esta regla existía también para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-86 antiguo).

- **Empresas con establecimientos distintos**

En las empresas con varios CSE de establecimiento, la determinación de la cantidad total de la contribución patronal a las ASC se efectúa a nivel de la empresa según la normativa mencionada.

La asignación de fondos entre los CSE de establecimiento se fija por acuerdo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-82 nuevo):

- en proporción al personal de los establecimientos
- en proporción a la masa salarial
- en proporción a estos dos criterios combinados.

A falta de acuerdo, la distribución se realiza en proporción a la masa salarial de cada establecimiento.

Estas disposiciones recogen las del antiguo artículo 2323-86-1 aplicable a los comités de establecimiento. A falta de precisión: debería tratarse de un acuerdo de empresa de derecho común en la que la validez responde a las reglas fijadas en el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo. Deberá ser mayoritario a partir del 1 de mayo de 2018, con la posibilidad de referéndum.

Posibilidad de transferencia de excedentes entre dos presupuestos

Para el comité de empresa, los dos presupuestos (funcionamiento y ASC) deberían estar estrictamente separados (Tribunal de casación, sala de lo social, 9 de noviembre de 2005, nº 04-15.464P).

Ahora, el CSE podrá decidir, por deliberación, transferir todo o parte del excedente anual del presupuesto de funcionamiento a la subvención destinada a las actividades sociales y culturales (Código de trabajo, artículo L. 2315-61 nuevo).

Inversamente, los miembros de la delegación del personal del CSE pueden decidir, por deliberación, transferir todo o parte del excedente anual del presupuesto de las ASC al presupuesto de funcionamiento o a las asociaciones en las condiciones y límites establecidos por decreto (Código de trabajo, artículo L. 2312-84 nuevo).

La transferencia del presupuesto sobrante de la ASC a las asociaciones ya era posible para el comité de empresa. Debía de hacerse en beneficio de asociaciones humanitarias reconocidas de utilidad pública para promover acciones locales o regionales contra la exclusión o acciones de inserción

social y debería limitarse al 1 % del presupuesto (Código de trabajo, artículo L 2323-87 antiguo).

Transferencia de bienes al CSE

El conjunto de bienes, derechos y obligaciones, créditos y deudas de las IRP (comités de empresa, comités de establecimiento, comités centrales de empresa, CHSCT, delegaciones únicas de personal, reagrupaciones mediante acuerdo de las IRP) existentes a fecha de 23 de septiembre del 2017 (fecha de publicación de decreto ley) serán transferidos de pleno derecho y en plena propiedad al CSE establecido al termino del mandato en curso de las instancias precitadas y a más tardar el 31 de diciembre de 2019. Esta transferencia se realizará a título gratuito en el momento del establecimiento de los CSE.

Un acuerdo celebrado antes de 31 de diciembre de 2019, entre los CSE y los miembros de las instancias anteriores define las condiciones en que estos organismos ponen a disposición del CSE los bienes de todo tipo, especialmente edificios y aplicaciones informáticas, así como, en su caso, las condiciones de la transferencia de los derechos y obligaciones, créditos y deudas relativas a las actividades transferidas. La transferencia de bienes muebles o inmuebles no dará lugar al pago de salarios u de honorarios en beneficio del Estado ni a la percepción de derechos o impuestos (orden nº 2017-1386, artículo 9, VI).

G. Peritaje

El decreto ley nº 2017-1386 modifica las condiciones de recurso a los expertos, independientemente de su naturaleza.

Recurso a expertos

El CSE puede, en su caso, a propuesta de las comisiones constituidas en su seno, decidir recurrir a un experto en los casos previstos por las nuevas disposiciones del Código de trabajo (artículo L. 2315-78 nuevo y siguientes).

Un acuerdo de empresa o, en su defecto, un acuerdo concluido entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros titulares, determina el número de consultas recurrentes a expertos previstas por el Código de trabajo para uno o más años (Código de trabajo, artículo L. 2315-79 nuevo).

Estos casos son los mismos que aquellos previstos para el Comité de empresa (orientaciones estratégicas, situación económica y financiera, operaciones de concentración, negociación sobre igualdad profesional,

etc.) y el CHSCT (por ejemplo, en caso de riesgo grave, identificado y actual, revelado o no por accidente de trabajo, una enfermedad profesional o de carácter profesional constatada en un establecimiento).

NOTA: el nuevo artículo L. 2315-96 del Código de trabajo relativo al asesoramiento de expertos sobre «calidad de trabajo y empleo» recoge la jurisprudencia del Tribunal de casación, precisando que el peligro debe ser «identificado y actual» (Tribunal de casación, sala de lo social, de 26 de enero de 2012, nº 10-12.183 y de 25 de noviembre de 2015, nº 14-11.865 P).

Financiación

La modalidad de la financiación del recurso a expertos se modifica, con una mayor participación del CSE.

La cofinanciación del recurso a los expertos por el Comité de empresa (80 % empleador y 20 % por la instancia representativa de personal) había sido introducida para el recurso a los expertos en lo que concierne a las orientaciones estratégicas de la empresa, con el límite de un tercio del presupuesto de funcionamiento anual del comité de empresa, (Código de trabajo, artículo L. 2323-10 antiguo).

Esto se extiende a muchos otros casos de recurso a expertos y sin techo en función del presupuesto del CSE.

- **Financiación integral por parte del empleador**

Situaciones contempladas

Los gastos de los expertos son a cargo del empleador en cuatro casos (Código de trabajo, artículo L. 2315-80 nuevo):

- cuando el recurso a expertos se decide por el CSE con vistas a consultar la situación económica o financiera de la empresa prevista en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo;
- cuando el CSE recurre a un auditor externo («expert-comptable») en el marco de una consulta sobre la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y de empleo previstas en el artículo L2312-17 del Código de trabajo;
- cuando el CSE recurre a un auditor externo en caso de despidos colectivos por razón económica, en las condiciones previstas en los artículos L. 1233-34 nuevo y siguientes;
Según este artículo L. 1233-34 del Código de trabajo, el auditor externo puede recibir el mandato de asistir a las organizaciones sindicales que negocien el acuerdo sobre el contenido del plan de

protección del empleo. Pero este asesoramiento no es totalmente financiado por el empleador (véase abajo).

- cuando el CSE recurre a un experto en las condiciones previstas por decreto, cuando se constata en el establecimiento un riesgo serio identificado y actual, revelado o no por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o de carácter profesional.

El recurso al experto por «riesgo grave» era competencia del CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo). El decreto ley precisa que el peligro debe ser «identificado y actual», integrando así el requisito de que había sido establecido por la jurisprudencia (Tribunal de casación, sala de lo social, 25 de noviembre de 2015, nº 14-11.865 P).

Esta lista de cuatro recursos financiados en su totalidad por el empleador no menciona el recurso a un auditor externo por el CSE en el marco de la obligación de búsqueda de un comprador en el caso de un proyecto de cierre de un establecimiento, previsto en el artículo L. 1233-57-17 del Código de trabajo. Sin embargo este artículo prevé que el experto sea remunerado por la empresa.

Habilitación del experto en seguridad, salud y condiciones de trabajo

El experto que intervenía ante el CHSCT en caso de riesgo grave o de un proyecto que modificase las condiciones de trabajo debía de estar previamente acreditado para las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de organización del trabajo y de la producción, en las condiciones establecidas por decreto ley (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo; Código de trabajo, artículo R. 4614-6 y siguientes). Esta acreditación se concedía por orden del ministro de Trabajo, previa consulta al Consejo de orientación de las condiciones de trabajo, por un período máximo, renovable, de cinco años. La orden especificaba la o las áreas en las que el experto intervenía (Código de trabajo, artículo R 4614-7 antiguo).

El decreto ley suprime el procedimiento de acreditación por una homologación en las condiciones que se establecerán por decreto.

• **Cofinanciación por el empleador (80 %) y el CSE (20%)**

El 20 % de los honorarios del experto están a cargo del CSE que los paga con el presupuesto de funcionamiento y el 80 % a cargo del empleador (Código de trabajo, artículo L. 2315-80 nuevo):

- como anteriormente al decreto ley, para las consultas sobre las orientaciones estratégicas de la empresa previstas en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo;

- para todas las consultas puntuales salvo aquellas para las que la financiación integral del empleador este prevista (véase más abajo);

Se trata así del recurso a un auditor externo:

- en caso de operación de concentración (Código de trabajo, artículo L. 2312-41 nuevo);
- en caso de ejercicio de derecho de alerta económica (Código de trabajo, artículo L. 2312-64 nuevo);
- en caso de oferta pública de adquisición (Código de trabajo, artículo L. 2312-42 nuevo).

La cofinanciación se aplica también al mandato del CSE a expertos para aportar todo análisis útil a las negociaciones sindicales para preparar las negociaciones:

- sobre el nuevo acuerdo «de competitividad» (Código de trabajo, artículo L. 2254-2 nuevo);
- sobre el contenido del plan de salvaguarda del empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-1).

La cofinanciación concierne igualmente a las empresas con al menos 300 trabajadores:

- para el asesoramiento técnico decidido por el CSE con ocasión de un proyecto que dé lugar a la consulta del comité en relación a la introducción de nuevas tecnologías o de cambios importantes que modifiquen las condiciones de salud y de seguridad y las condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículos L. 2315-94 y L. 2312-8, 4º nuevos);
- para el asesoramiento técnico decidido por el CSE para preparar la negociación sobre la igualdad profesional (Código de trabajo, artículo L. 2315-95).

Finalmente es cofinanciado por el CSE el recurso a un experto habilitado en las condiciones previstas por decreto en caso de un proyecto importante que modifique las condiciones de salud y de seguridad de trabajo previstas en el artículo L. 2312-8 4º del Código de trabajo (artículo L. 2315-96).

Al igual que el asesoramiento por riesgo grave, este asesoramiento era competencia del CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4614-12 antiguo) y se realizaba por un experto certificado que ahora será simplemente habilitado.

• **Financiación integral por el CSE**

El CSE financia integralmente el resto de los asesoramientos. Así, puede recurrir a cualquier experto para la preparación de sus trabajos, y éste

será remunerado integralmente por el comité (Código de trabajo, artículo L. 2315-81 nuevo).

Elección del experto

Desde el nombramiento del experto por el CSE, los miembros del comité establecen un pliego de condiciones. El experto deberá notificar al empleador una estimación del coste previsto, el alcance y tiempo previsto para llevar a cabo el asesoramiento, en un plazo fijado por decreto en Consejo de Estado (Código de trabajo, artículo L. 2315-81-1 nuevo).

Según proyecto de decreto ley «escoba», este pliego de condiciones será facultativo, pero debe ser notificado al empleador si se ha establecido.

Modo y plazos para el asesoramiento

Un decreto en el Consejo de Estado determinará para cada categoría de asesoramiento el tiempo máximo en que el experto debe hacer su informe. Este texto también establecerá los términos y condiciones del asesoramiento cuando este cubre varios temas (Código de trabajo, artículo L. 2315-85 nuevo).

Anteriormente, el asesoramiento de expertos estaba encuadrado según plazos.

- Para el comité de empresa, un acuerdo entre el empleador y el comité (por la mayoría de los miembros electos titulares) establecía los plazos del asesoramiento contable o técnico. Este último debía de ser razonable y podría ser prorrogado por mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, este estaba fijado por decreto (Código de trabajo, artículos L. 2325-42-1 y R. 2325-6-1 y siguientes antiguos).
- Se preveía un plazo específico para el asesoramiento en el marco de salvaguardia del empleo: el experto debía presentar su informe como muy tarde 15 días antes de la expiración del plazo prefijado para que el comité de empresa entregase su dictamen conforme a lo previsto en el artículo L. 1233-30 del Código de trabajo, artículo L. 1233-35).
- Para el CHSCT, el Código de trabajo preveía un plazo de un mes para el asesoramiento en caso de proyecto en el que se modificase de forma sustancial las condiciones de seguridad y salud o las condiciones de trabajo, pudiendo prorrogarse hasta un máximo total de 45 días (Código de trabajo, artículo R. 4614-ex 18).
- No había ningún límite de tiempo para la presentación del informe del experto en caso de riesgo grave.

NOTA: los expertos que intervengan en caso de preguntas recurrentes y en vista de una consulta puntual tendrán libre acceso a la empresa para las necesidades de su misión. El empleador deberá proporcionar las

informaciones necesarias al ejercicio de su misión. El experto deberá someterse a las obligaciones de secreto y de discreción (Código de trabajo, artículos L. 2315-82 a L. 2315-84 nuevos).

Oposición

- **Caso general**

El empleador que tenga intención de oponerse al recurso al asesoramiento puede someter el caso a la autoridad judicial. Excepto en el caso de recurso al auditor externo en el marco de un Plan social de empleo PSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-35-1 nuevo), deberá hacerlo en el plazo previsto por decreto por el Consejo de Estado y comenzará a contar a partir de (Código de trabajo, artículo L. 2315-86 nuevo):

- la deliberación del CSE que decide el recurso al experto, si tiene la intención de impugnar la necesidad del mismo;

NOTA: según el proyecto de decreto ley «escoba», en caso de anulación definitiva por el juez de la deliberación de la CSE, la cantidad percibida por el experto deberá de ser reembolsada por éste al empleador. El CSE podría en todo momento decidir pagar esta cantidad.

- el nombramiento del experto por el CSE, si tiene la intención de impugnar la elección del experto;
- la notificación al empleador de la especificación del pliego de condiciones y las informaciones relativas al coste previsto, el alcance y el tiempo del asesoramiento si considera contestar alguno de estos elementos;
- la notificación al empleador sobre el coste final de la empresa si piensa contestar el coste.

El juez decidirá en procedimiento de urgencia, en los diez días siguientes al recurso. Este recurso suspende la ejecución de la decisión del comité así como los plazos en los que es consultado hasta la notificación de la decisión.

- **Asesoramiento en caso de un PSE**

Está previsto un plazo de contestación específico en caso de asesoramiento realizado en el marco de un despido económico colectivo acompañado de un plan de salvaguardia del empleo (despido de 10 trabajadores o más en un mismo periodo de 30 días).

En este caso el decreto ley nº 2017-1387 de 22 de septiembre 2017 ha introducido un nuevo artículo L. 1233-35-1 en el Código de trabajo. Establece que cualquier controversia relativa al asesoramiento de expertos se dirija a la autoridad administrativa, antes de la transmisión de la solicitud de aprobación (del acuerdo del PSE) o de la homologación (del

documento unilateral del empleador que establece el PSE) prevista en artículo L. 1233-57-4. La autoridad decidirá en un plazo de cinco días. Esta decisión puede ser impugnada en las condiciones previstas en el artículo L. 1235-7-1 del Código de trabajo (artículo L. 1233-35-1 nuevo). Este artículo 1235-7-1 concierne al recurso contra la decisión de validación o aprobación de la DIRECCTE. Deberá ser interpuesto dentro de un plazo de dos meses ante el juez administrativo.

H. Atribuciones del CSE

Si el establecimiento del CSE es obligatorio para las empresas con menos de 11 empleados, el umbral de al menos 50 empleados sigue siendo crucial porque determina facultades mayores para la nueva instancia única de representación del personal.

Además, el decreto ley nº 2017-1386 abre nuevas posibilidades a la negociación para determinar, especialmente el contenido, la periodicidad de las consultas recurrentes, la arquitectura de la base de datos económica y social (BDES), y el contenido y la modalidad de las consultas puntuales

Las disposiciones del decreto LEY que se describen a continuación se aplican a la fecha de entrada en vigor de los decretos de aplicación y a más tardar el 1 de enero de 2018, salvo disposición contraria (orden nº 2017-1386, artículo 9). Sin embargo, los acuerdos sobre las consultas y sobre la BDES pueden ser negociados a partir del 23 de septiembre de 2017, la fecha de publicación de la orden. Se aplican a los órganos representativos de personal existentes a la fecha de su conclusión.

Atribuciones en las empresas de menos de 50 trabajadores

En las empresas con entre 11 y 49 empleados, el CSE nace con la vocación de sustituir a los delegados de personal, pero se le atribuyen solamente una parte de las funciones que estos ejercían.

Sin embargo, el decreto ley nº 2017-1386 de 22 de septiembre de 2017, precisa que los convenios colectivos o usos y costumbres podrán prever disposiciones más favorables que las descritas a continuación. (Código del trabajo, artículo L. 2312-4 nuevo).

- **Recuperación de las responsabilidades de los delegados de personal**

Presentación de reclamaciones

Como los delegados de personal, la delegación de personal en el CSE tiene como misión presentar quejas, individuales o colectivas, al empleador relativas a los salarios, a la aplicación del Código de trabajo y de otras disposiciones legales que conciernen particularmente la protección social, así como convenios y acuerdos aplicables en la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

En una empresa constituida como sociedad anónima, cuando los miembros de la delegación del personal del CSE presenten reclamaciones a las que no se puede dar seguimiento hasta después deliberación del consejo de administración, aquéllos son recibidos por éste a su demanda, en presencia del director o de su representante que tenga conocimiento de las reclamaciones presentadas. (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

Los trabajadores conservan el derecho de presentar ellos mismos sus observaciones al empleador o a sus representantes (Código de trabajo, artículo L.2312-7 nuevo).

Promoción de la salud, seguridad y condiciones de trabajo

Los delegados de personal ejercían las misiones del CHSCT en establecimientos con menos de 50 empleados que no tenían o que no estaban vinculados a un CHSCT (Código de trabajo, artículos L. 2313-16 y L. 4611-3 antiguos).

En el mismo sentido, la delegación de personal en el CSE en las empresas con menos de 50 trabajadores contribuye a promover la salud, seguridad y condiciones de trabajo en la empresa y lleva a cabo la investigación en materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales o de carácter profesional (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

Pero las responsabilidades no incluyen el conjunto de las misiones del CHSCT, (Código de trabajo, artículos L. 4612-1 a L. 4612-7 antiguos), como el análisis de riesgos profesionales (Código de trabajo, artículo L. 4612-2 antiguo) o la obligación de realizar inspecciones periódicas a un ritmo al menos trimestral (Código de trabajo, artículo L. 4612-4 antiguo).

Recurso a la Inspección del trabajo

Los miembros de la delegación de CSE pueden denunciar ante la inspección de trabajo todas las quejas y observaciones relativas a la aplicación de las disposiciones legales de las cuales se encarga de asegurar el control (Código de trabajo, artículo L. 2312-5 nuevo).

A diferencia de los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-11 antiguo) no se prevé que en las visitas del agente de control de la Inspección de trabajo un miembro del CSE competente que lo desee pueda acompañarle.

Consulta en caso de proyecto de despido colectivo por razones económicas

Los miembros de la delegación de personal del CSE deberán ser consultados por el empleador que tenga la intención de proceder a un despido económico colectivo (Código trabajo, artículos L. 1233- 8 y L. 1233-29 nuevos).

Esta consulta no aparece en la sección del Código del trabajo sobre las atribuciones del CSE en las empresas con menos de 50 trabajadores pero si en las disposiciones sobre el despido económico en las que el artículo 4 de decreto ley ha sustituido el término de «CSE» por el de «delegados de personal».

Personal afectado

Estas atribuciones se ejercen en beneficio de los trabajadores de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2312-6 nuevo):

- en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo a los trabajadores en el sentido del artículo L. 4111-5 del Código de trabajo, a saber: los trabajadores, incluidos los temporales, en prácticas y cualquier otra persona que esté bajo la autoridad del empleador;
- a los trabajadores de empresas exteriores que en el ejercicio de su actividad no se encuentran bajo la subordinación directa de la empresa que utilizadora, para sus reclamaciones individuales y colectivas que se refieran a las condiciones de ejecución del trabajo que dependan del jefe del establecimiento utilizador;
- a los trabajadores temporales para sus reclamaciones sobre la aplicación de los artículos L. 1251-18 del Código de trabajo en materia de remuneración, L. 1251-21 à L. 1251-23 del Código de trabajo en materia de condiciones de trabajo y L. 1251-24 del Código de trabajo en materia de acceso a los medios de transporte colectivo y a las instalaciones colectivas.

- **Responsabilidades de los delegados de personal no recogidas en los decretos leyes**

Derecho de alerta

La delegación del CSE de las empresas con menos de 50 empleados carece del derecho de alerta del que disponían los delegados de personal en caso de violación de los derechos de las personas, de su salud física y mental o de las libertades individuales de las empresas que no fuese justificado por la naturaleza de la tarea, a desarrollar ni proporcional al objetivo buscado (Código de trabajo, artículo L. 2313-2 antiguo). El derecho de alerta permanece en poder del CSE para las empresas con al menos 50 empleados (Código del trabajo, artículo L. 2312-59 nuevo; véase abajo).

Información sobre los contratos precarios

Igualmente, a diferencia de los delegados de personal los miembros elegidos del CSE no tienen la posibilidad de tener conocimiento de (Código trabajo, artículo L. 2313-5 antiguo):

- los contratos concluidos con las agencias de empleo temporal;
- los CAE, (contratos de acompañamiento en el empleo);
- los CIE (contratos de iniciativa en el empleo).

Tampoco serán informados, una vez al año, de los elementos que han llevado al empleador a contratar, o que pudieran llevarle a hacerlo el año siguiente, personas con contratos temporales, o contratos de misión concluidos con empresas de trabajo temporal o a contratos concluidos con una empresa de «portage salarial⁷» (Código de trabajo, artículo L. 2313-5 antiguo).

Información sobre el CICE

La delegación de personal del CSE no es informada ni consultada por el empleador sobre la utilización del crédito de impuestos (CICE) contrariamente a los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 23137-1 antiguo).

El CSE no tiene atribuciones en materia de formación como era el caso para los delegados de personal (Código de trabajo, artículo L. 2313-8 antiguo).

⁷ El «transporte salarial» consiste en una relación entre un cliente (organización pública o privada, particular, etc.), un prestador de servicios y una sociedad de transporte. El prestador de servicios realiza misiones de manera independiente para clientes. La sociedad de transporte que lo emplea le proporciona un apoyo para garantizar estas misiones, y recibe las remuneraciones de las mismas, reintegrándole una parte.

Atribuciones en las empresas con al menos 50 trabajadores

En las empresas con al menos 50 empleados, el CSE ejerce las atribuciones previstas para aquellas con menos de 50 empleados (véase arriba) y las que se detallan a continuación (Código del trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo).

El decreto ley establece que los convenios colectivos o la costumbre pueden prever disposiciones más favorables (Código de trabajo, artículo L. 2312-4 nuevo).

- **Cuándo se alcanza el umbral de 50 empleados**

Se prevén disposiciones para determinar las funciones del comité en caso de superar el umbral de 50 empleados. Los efectos del incremento de personal se congelan temporalmente.

Empresas con un CSE

Cuando, con posterioridad a la aplicación de la CSE, el efectivo de la empresa alcanza por lo menos 50 empleados durante doce meses consecutivos, el comité ejerce inmediatamente todas las facultades previstas en las empresas de la más de 50 empleados, con la excepción de las relativas a la información y las consultas recurrentes, que le serán confiadas una vez pasado el plazo de doce meses

Además, si a la expiración de este período de doce meses, el mandato restante del Comité es menor que un año, este plazo se contará desde su renovación (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

Empresas sin CSE

En una empresa que no tenga CSE, si los efectivos alcanzan al menos 50 empleados durante doce meses consecutivos, el comité no ejerce el conjunto de las atribuciones previstas para las empresas con al menos de 50 empleados hasta la expiración de un periodo de un año a partir del establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2312-2 nuevo).

- **Disminución en los números por debajo del umbral**

Cuando se renueva la instancia, si los efectivos de 50 empleados no se han logrado durante los doce meses anteriores, el CSE cesa de ejercer las facultades previstas para las empresas de al menos de 50 empleados y ejerce solamente las previstas en las empresas con menos de 50 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-3 nuevo).

• Atribuciones generales

La CSE tiene por misión asegurar la expresión colectiva de los trabajadores que permita tener en cuenta sus intereses en las decisiones relativas a la gestión y a la evolución económica y financiera de la empresa, a la organización del trabajo, a la formación profesional y a las técnicas de producción el desarrollo económico y financiero de la empresa. (Código de trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo).

Información y consulta

Es informado y consultado sobre cuestiones que afectan a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa, especialmente (Código del trabajo, artículo L. 2312-8 nuevo):

- las medidas que puedan afectar al volumen o a la estructura de los efectivos,
- la modificación de su organización económica o jurídica,
- las condiciones de empleo, de trabajo, particularmente el tiempo de trabajo y la formación profesional,
- la introducción de nuevas tecnologías, toda modificación importante que pueda afectar a las condiciones de salud y de seguridad o a las condiciones de trabajo.
- las medidas tomadas para facilitar el acceso el mantenimiento o la vuelta al trabajo de los accidentados del trabajo, de los inválidos de guerra, de los civiles inválidos, de personas con enfermedades crónicas y progresivas y la de los trabajadores con discapacidad, especialmente sobre la adaptación de los puestos de trabajo.

Esta lista mezcla los campos de consulta que eran competencia anteriormente del Comité de empresa o del CHSCT.

NOTA: la consideración de personas con enfermedades crónicas progresivas se introduce en el Código de trabajo.

Como anteriormente para el comité de empresa, (Código de trabajo, artículo L. 2323-2 antiguo), el CSE deberá ser consultado antes de cualquier decisión del empleador, excepto antes del lanzamiento de una oferta pública de adquisición. Los proyectos de acuerdo colectivo, su revisión o su denuncia no están sometidos a la consulta del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-14 nuevo).

Es importante señalar una novedad importante: las empresas que hayan concluido un acuerdo en las áreas que tienen que ver con las atribuciones del CSE no están sujetas, en estos temas, a la obligación de consulta del comité (Código del trabajo, artículo L. 2312-14 nuevo). Sin embargo, el

proyecto de decreto ley «escoba» reduciría esta dispensa de consulta a la gestión provisional de empleos y de competencias (GPEC).

Los plazos de consulta

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-3 antiguo), el plazo disponible para el CSE o, en su caso, el CSE central, para dar su dictamen podrá ser definido por acuerdo. Bien se trate del acuerdo definido en el artículo L. 2312-19 del Código de trabajo, relativo a las consultas periódicas, o bien del acuerdo definido en el artículo L. 2312-55 relativo a las consultas concretas. En ausencia de acuerdo, un decreto establecerá estos plazos (Código de trabajo, artículo L. 2312-16 nuevo).

A diferencia del antiguo artículo L. 2323-3 del Código de trabajo, no se menciona que estos plazos deben ser por lo menos de quince días. Se aclara, como antes, que estos plazos deben permitir al CSE o CSE central ejercer su competencia de una manera útil, dependiendo de la naturaleza e importancia de las preguntas presentadas. Al expirar el plazo, se considera, como antes, que la entidad ha sido consultada y que ha rendido un dictamen negativo (Código de trabajo, artículo L. 2312-16 nuevo).

Información proporcionada por el empleador

Como para el comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-4 antiguo), el nuevo dispositivo estipula que el CSE debe tener información exacta y escrita transmitida o puesta a disposición por el empleador, y de la respuesta motivada del empleador a sus propias observaciones (Código de trabajo, artículo L. 2312-15 nuevo).

El CSE podrá, si considera que no dispone de elementos suficientes, recurrir al presidente del Tribunal de primera instancia en procedimiento de urgencia para que ordene la comunicación por el empleador de los documentos que faltan. El juez decide en el plazo de ocho días.

Este recurso no prolonga el tiempo de que dispone el Comité para dar su dictamen. Sin embargo, en caso de dificultades particulares para acceder a la información necesaria para la formulación del dictamen motivado del Comité, el juez podrá decidir prorrogar ese plazo.

- **Atribuciones en materia de salud y seguridad y de condiciones de trabajo**

Entre las responsabilidades generales del CSE figuran las de las misiones en el campo de las condiciones de salud, seguridad y trabajo, que hasta

entonces eran responsabilidad del CHSCT. Así, el CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-9 nuevo):

- realiza un análisis de los riesgos profesionales a los que pueden estar expuestos los trabajadores, especialmente las mujeres embarazadas, así como los efectos de la exposición a los factores de riesgos profesionales mencionados en el artículo L. 4161-1 del Código de trabajo;
El CHSCT también debía llevar a cabo un análisis de las condiciones de trabajo. (Código de trabajo, artículo L. 4612-2 antiguo).
- contribuye, entre otras cosas, a facilitar el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, a la resolución de los problemas relacionados con la maternidad, a la adaptación de los puestos de trabajo a fin de facilitar el acceso y el mantenimiento de las personas con discapacidad en todos los empleos en el curso de su vida profesional;
- puede suscitar cualquier iniciativa que estime útil, incluyendo acciones para prevenir el acoso moral, el acoso sexual y los comportamientos sexistas, tal y como se definen en el artículo L. 1142-2-1 del Código de trabajo. La negativa del empleador a estas sugerencias debe estar motivada.

El CHSCT debe contribuir, de manera más amplia, a la promoción de la prevención de riesgos laborales e suscitar cualquier iniciativa en este sentido (Código de trabajo, artículo L. 4612-3, antiguo).

Además, el CSE formula, por propia iniciativa, y examina, a petición del empleador, cualquier propuesta para mejorar las condiciones de trabajo, empleo y formación profesional de los trabajadores, sus condiciones de vida en la empresa así como las condiciones en las que se benefician de garantías colectivas complementarias (Código de trabajo, artículo L. 2312-12 nuevo).

Como anteriormente, el CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4612-4 antiguo), el CSE debe, a intervalos regulares, llevar a cabo inspecciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo. Realiza investigaciones en materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales o de índole profesional. Puede pedir escuchar al jefe de una empresa vecina cuya actividad expone a los trabajadores de su empresa a molestias particulares. Se le informa del seguimiento reservado a sus observaciones. Por último, podrá solicitar con carácter consultivo y ocasional cualquier persona de la empresa que le parezca cualificada (Código de trabajo, artículo L. 2312-13 nuevo). Las inspecciones CHSCT deberían realizarse a un ritmo por lo menos trimestral.

Durante las visitas del agente de control de la Inspección del trabajo, los miembros de la delegación del personal del CSE son informados de su

presencia por el empleador y pueden presentar sus observaciones. Si uno de los miembros del Comité lo desea, puede acompañar al agente de control (Código de trabajo, artículo L. 2312-10 nuevo).

- **Consultas e informaciones periódicas**

La parte del Código de trabajo relativa a las consultas y la información recurrentes del CSE se organiza de acuerdo con el tríptico: orden público, campo de las negociaciones y disposiciones supletorias.

Orden público

Es obligatoria la consulta al CSE para:

- las orientaciones estratégicas de la empresa,
- la situación económica y financiera de la empresa,
- la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y empleo.

Los temas de consulta del comité de empresa se mantienen (Código de trabajo, artículo L. 2323-6 antiguo), pero ya no es obligatoria una periodicidad anual salvo en ausencia de un convenio colectivo (véase abajo).

Campo de la negociación

Un convenio colectivo celebrado en las condiciones del primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de un delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del Comité, puede definir el (Código de trabajo, artículo L. 2312-19 nuevo):

- el contenido, la frecuencia y las modalidades de las tres consultas periódicas del CSE, así como la lista y el contenido de la información necesaria para estas consultas;
- la periodicidad de estas consultas, que no podrán exceder de tres años;
- el número de reuniones anuales del Comité previstas en el artículo L. 2315-27, que no puede ser inferior a seis;
- los niveles a los cuales se realizan las consultas y, en su caso, su articulación;
- los plazos en que se dictan las opiniones del Comité (Código de trabajo, artículo L. 2312-15 nuevo; véase arriba).

El artículo L. 2232-12 del Código de trabajo está sujeto a un período transitorio. La regla del acuerdo mayoritario es aplicable a partir del 1 de mayo de 2018, salvo excepciones. Antes de esa fecha, el acuerdo de empresa deberá, para ser válido, ser concluido las organizaciones sindicales representativas que hayan recibido al menos el 30 % de los votos emitidos en la primera ronda de las últimas elecciones profesionales

de los titulares, y en ausencia de oposición de uno o más sindicatos representativos que hayan recibido la mayoría de los votos emitidos en las mismas elecciones, independientemente del número de electores. Se puede cuestionar si este período transitorio es aplicable cuando sólo se cubre el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

El artículo 8 del decreto ley nº 2017-1386 especifica que este tipo de acuerdo puede concluirse a partir de la fecha de publicación de la orden, es decir, desde el 23 de septiembre de 2017. Se aplica a las instancias representativas de personal existentes en la fecha de su conclusión, tanto si se trata de un Comité de empresa si o ya es un CSE.

El acuerdo también puede prever la posibilidad de que el CSE emita una opinión única sobre la totalidad o parte de los tres temas principales de consulta previstos en el artículo L. 2312-17 del Código de trabajo.

Como antes para el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-11 antiguo), un acuerdo de grupo puede prever que la consulta sobre las orientaciones estratégicas se lleve a cabo a nivel del grupo (Código de trabajo, artículo L. 2312-20).

Reglas supletorias aplicables en ausencia de un acuerdo

En ausencia de un acuerdo, el CSE, al igual que lo era el Comité de empresa, será consultado anualmente sobre los tres principales temas de orden público (Código de trabajo, artículo L. 2312-22 nuevo):

- las orientaciones estratégicas de la empresa, en las condiciones establecidas en el artículo L. 2312-24 nuevo del Código de trabajo,
- la situación económica y financiera de la empresa en las condiciones establecidas en el artículo L. 2312-25 nuevo del Código de trabajo,
- la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y el empleo en las condiciones establecidas en los artículos L. 2312-26 a L. 2312-35 nuevos del Código de trabajo.

Las consultas sobre las orientaciones estratégicas y sobre la situación económica y financiera de la empresa se llevan a cabo a nivel de la empresa, a menos que el empleador decida lo contrario, y bajo reserva de un acuerdo de grupo sobre el tema (Código de trabajo, artículo L. 2312-20 nuevo).

La consulta sobre la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y el empleo se lleva a cabo tanto a nivel central como a nivel de establecimiento cuando estén prevén medidas de adaptación específicas a estos establecimientos (Código de Trabajo, artículo L. 2312-22 nuevo).

El contenido de las consultas sobre las orientaciones estratégicas y sobre la situación económica y financiera retoma el que estaba en vigor para el comité de empresa.

Con respecto a la consulta sobre la política social de la empresa, el CSE tiene la posibilidad de pronunciarse con un dictamen único sobre el conjunto de los temas o por dictámenes separados organizados según las consultas específicas a cada uno de estos temas (Código de Trabajo, artículo L. 2312-26 nuevo). La lista de las informaciones que el empleador debía transmitir al Comité de empresa en relación con esta consulta se ha ampliado (Código de trabajo, artículo L. 2323-17 antiguo).

Por ejemplo, debe de comunicarse al CSE las informaciones sobre los contratos de puesta a disposición concluidos con las empresas de trabajo temporal, contratos de acompañamiento en el empleo, contratos de iniciativas de empleo y los elementos que han llevado a la empresa a solicitar el año anterior o los que podrían llevarle a hacerlo el año siguiente contratos temporales, a contratos de misión concluidos con una empresa de trabajo temporal o a contratos concluidos con una empresa de «portage salarial» (Código de trabajo, artículo L. 2312-26, II, 9º nuevo).

El empleador también debe transmitir al CSE todos los informes y programas anuales presentados al CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 4612-16, antiguo). Se trata; (Código de trabajo, artículo L. 2312-27 nuevo):

- de un informe escrito anual con el balance de la situación general de salud, seguridad y condiciones de trabajo en la empresa;
- y del programa anual para la prevención de riesgos profesionales y de mejora de las condiciones de trabajo.

Los términos del dictamen y de la respuesta del empleador sobre estos dictámenes no cambian (Código de trabajo, artículo L. 4612-17 antiguo y artículo L. 2312-27 nuevo).

Las disposiciones supletorias siguen previendo que la consulta sobre la política social trata además sobre el balance social de la empresa cuando ésta tiene al menos 300 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-28 nuevo y siguientes). El balance social resume las principales cifras de la evaluación de la situación de la empresa en el ámbito social, registrando los logros realizados y midiendo los cambios que han tenido lugar durante el último año y los dos años anteriores (Código de trabajo, artículo L. 2312-30 nuevo). Su contenido específico debe ser clarificado por un decreto.

- **Base de datos económica y social (BDES)**

El contenido y el funcionamiento de la base de datos económica y social (BDES), que constituye, desde la ley de seguridad del empleo de 14 de junio de 2013 (ley nº 2013-504, Diario oficial de 16 de junio), el apoyo a los procedimientos de información y de consulta del comité de empresa puede a partir de ahora ser negociado. Así, la ordenanza ventila estas modalidades de acuerdo al tríptico: orden público, alcance de las negociaciones y disposiciones supletorias.

Orden público

La base de datos económica y social (BDES) reúne el conjunto de información necesaria para las consultas e información recurrente del CSE (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

NOTA: no está en las disposiciones de orden público el acceso por derecho de los delegados sindicales o de los miembros del Comité central a la BDES, que estaba previsto anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 2323-8 anterior).

El mismo artículo estipula que la BDES incluya, en particular los indicadores relativos a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, en particular las diferencias de remuneración.

La información transmitida al comité de forma recurrente se pone a disposición de sus miembros en la BEDS, la publicación en la BDES, lo que vale como comunicación de los informes y de la información al comité, bajo las condiciones y los límites que se determinarán por un decreto del Consejo de Estado.

Cuando el Código de trabajo prevea igualmente también la transmisión a la autoridad administrativa de dichos informes e informaciones, los elementos de información que contienen se pondrán a disposición de la autoridad administrativa a partir de la base de datos, y esta disposición actualizada tiene valor de transmisión (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

La obligación que el empleador tenía de enviar estos informes e información cuando se trataba de una consulta para un acontecimiento concreto, que figuraba en el artículo L. 2323-9 del Código de trabajo, se elimina (Código de trabajo, artículo L. 2312-18 nuevo).

No figura en las disposiciones de orden público el hecho de que las informaciones deban abarcar los dos años anteriores y el año en curso, e

integrar las perspectivas en los tres años siguientes (Código de trabajo, artículo L. 2323-8 antiguo).

Campo de la negociación

Desde el 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1386, artículo 8), un acuerdo de empresa celebrado en las condiciones del primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código del trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de un delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del comité, puede definir (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo):

- la organización, la arquitectura y el contenido de la BDES. El acuerdo también podrá incluir en este último las informaciones necesarias para las negociaciones comerciales obligatorias y las consultas puntuales del CSE;
- sus modalidades de funcionamiento, en particular los derechos de acceso y el nivel de establecimiento de la base en empresas con establecimientos distintos, su apoyo, sus modalidades de consulta y utilización.

La BEDS resultante de la negociación debe incluir al menos los siguientes temas (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo):

- la inversión social,
- la inversión material e intangible,
- la igualdad profesional entre mujeres y hombres en la empresa,
- el capital,
- la deuda,
- todos los elementos de la remuneración de empleados y ejecutivos,
- las actividades sociales y culturales,
- la remuneración de la financiación de la empresa
- los flujos financieros a destinación de la empresa.

La organización, la arquitectura, el contenido y la forma de funcionamiento de la base de datos deben permitir que el CSE y, en su caso, los delegados sindicales, ejerzan sus competencias de manera útil. A falta de un acuerdo de empresa, un acuerdo de rama puede definir la organización, la arquitectura, el contenido y las modalidades de operación de la BDES en empresas con menos de 300 empleados (Código de trabajo, artículo L. 2312-21 nuevo).

Disposiciones supletorias

Las reglas supletorias aplicables en ausencia de acuerdo recogen las que anteriormente regían la BDES. Por ejemplo, la BDES es permanentemente accesible para los miembros de la delegación del personal de CSE y del

CSE central, y para los delegados sindicales. Los temas obligatorios son más numerosos y más detallados que en el caso de un convenio colectivo. La base de datos debe incluir, la siguiente información (Código de trabajo, artículo L. 2312-36 nuevo):

- inversiones: inversión social (empleo, evolución y distribución de contratos precarios, contratos de prácticas y empleos a tiempo parcial, formación profesional y condiciones de trabajo), la inversión material e intangible y la información medioambiental de las empresas sujetas a las disposiciones del 5º párrafo del artículo L. 225-102-1 del Código de comercio;
- igualdad profesional entre mujeres y hombres dentro de la empresa: diagnóstico y análisis de la situación comparativa de mujeres y hombres para cada una de las categorías ocupacionales de la empresa en materia de contratación, formación, promoción profesional, de cualificación, la clasificación, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración efectiva y la articulación entre la actividad profesional y la vida personal y familiar; análisis de diferencias salariales y de desarrollo de la carrera profesional según edad, calificación y antigüedad; evolución de las tasas de promoción respectivas de mujeres y hombres por oficios en la empresa; participación de mujeres y hombres en el Consejo de administración
- fondos propios y endeudamiento;
- todos los elementos de remuneración para empleados y ejecutivos;
- actividades sociales y culturales
- remuneración de la financiación de la empresa;
- flujos financieros a destinación de la empresa, incluyendo ayudas estatales y créditos tributarios;
- subcontratación;
- cuando proceda, las transferencias comerciales y financieras entre las entidades del grupo.

Esta información se refiere a los dos años anteriores y al año en curso e incorpora perspectivas en los próximos tres años.

El contenido de esta información y las modalidades de funcionamiento de la base serán determinados por un decreto en el Consejo de Estado, el contenido puede variar dependiendo de si la compañía tiene más o menos de 300 empleados.

Los miembros de la delegación del personal del CSE, del CSE central y los delegados sindicales tienen el deber de discreción sobre de la información contenida en la base de datos confidencial y presentada como tal por el empleador (Código de trabajo, artículo L. 2312-36 nuevo).

• **Información trimestral**

En empresas con al menos 300 empleados, el CSE es informado trimestralmente, vía la BDES (Código de trabajo, artículo L. 2312-69 nuevo):

- de la evolución general de los pedidos y la ejecución de los programas de producción,
- de los posibles retrasos en el pago de las contribuciones sociales por la empresa,
- de la evolución del efectivo de la empresa y de la cualificación de los empleados por sexo.

Este último tema es nuevo y su contenido debe ser clarificado por un decreto. Por otra parte, el CSE ya no será informado del número de contratos de misión concluidos con empresas de trabajo temporal, como lo estaba el Comité de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2323-60, antiguo).

• **Consultas e información puntual**

La parte del Código de trabajo sobre las consultas y las informaciones puntuales se organiza siguiendo el tríptico: orden público, negociación colectiva y disposiciones supletorias.

Orden público

El CSE debe ser consultado sobre (Código de trabajo, artículo L. 2312-37 nuevo):

- la implantación de los medios de control de la actividad de los empleados. Esta consulta también abarca los métodos o técnicas de ayuda para el reclutamiento y la introducción y modificación de tratamientos automatizados de gestión de personal (Código de trabajo, artículo L. 2312-38 nuevo);
- en caso de reestructuración y disminución de los efectivos, salvo en el caso de un acuerdo de permiso de movilidad o de rupturas convencionales colectivas previsto en los artículos L. 1237-17 y siguientes del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2312-39 nuevo);
- en caso de despido colectiva por razones económicas (Código de trabajo, artículo L. 2312-40 nuevo);
- en el caso de una operación de concentración (Código de trabajo, artículo L. 2312-41 nuevo);
- en el caso de oferta pública de adquisición, OPA (Código de trabajo, artículo L. 2312-42 a L. 2312-52 nuevos);

- en caso de procedimiento de salvaguardia, de restructuración y de liquidación judicial (Código de trabajo, artículos L. 2312-53 y L. 2312-54 nuevos).

Estas disposiciones de orden público detallan el contenido de estas consultas concretas tal como existían para el Comité de empresa, dejando menos margen para la negociación colectiva que para las consultas periódicas, para las cuales estas la precisiones sólo se recogen en las disposiciones supletorias.

Campo de las negociación

Desde el 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1386, artículo 8), un acuerdo empresarial celebrado de conformidad con las condiciones establecidas en el párrafo primero del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum) o, en ausencia de delegado sindical, un acuerdo entre el empleador y el CSE, adoptado por la mayoría de los miembros de la delegación del personal del Comité, puede definir (Código de trabajo, artículo L. 2312-55 nuevo):

- el contenido de las consultas e informaciones concretas del CSE previstas en el artículo L. 2312-37 del Código de trabajo, de conformidad con las disposiciones anteriores de orden público. El acuerdo también puede abarcar la lista no exhaustiva de consultas concretas en el artículo L. 2312-8 del Código del trabajo que describe las responsabilidades generales del CSE. Por tanto, puede encuadrar cualquier consulta específica pertinente en relación al funcionamiento general de la empresa;
- las modalidades de esas consultas puntuales, especialmente el número de reuniones;
- los plazos en que se dictan las opiniones del Comité. La referencia al artículo L. 2312-15 del Código de trabajo implica que el tiempo para el examen de la información proporcionada por el empleador deba de ser suficiente. El artículo L 2312-16 no establece un límite de tiempo mínimo, pero indica que estos plazos «permiten al CSE o, en su caso, al CSE central, ejercer su competencia de manera útil, dependiendo de la naturaleza e importancia de los asuntos que se le sometan».

Un acuerdo de grupo podrá prever que las consultas puntuales previstas en los artículos L. 2312-8 y L. 2312-37 del Código de trabajo (es decir, todas las consultas concretas) se lleven a cabo a nivel del comité del grupo. En este caso, deberá prever los procedimientos para la transmisión del dictamen del comité del grupo (Código de trabajo, artículo L. 2312-56 nuevo):

- a cada CSE de las empresas del grupo, cuyo comité deberá ser consultado sobre las consecuencias de los proyectos en la empresa;
- al organismo responsable de la administración de la empresa dominante de dicho grupo, tal como se define en el artículo L. 2331-1 del Código de trabajo.

Disposiciones supletorias

Se relegan entre las disposiciones supletorias para el CSE dos informaciones que eran obligatorias para el comité de empresa. Por lo tanto, a falta de acuerdo, un mes después de cada elección del CSE, el empleador proporcionará a esta última documentación económica y financiera precisando (Código de trabajo, artículo L. 2312-57 nuevo):

- la forma jurídica de la empresa y de su organización,
- las perspectivas económicas de la empresa, tal como se prevén, en su caso,
- en su caso, la posición de la empresa dentro del grupo,
- teniendo en cuenta la información de la que dispone el empleador, la distribución del capital entre los accionistas que posean más del 10 % del capital y la posición de la empresa en el ramo de actividad a la que pertenece.

Esta información figuraba en el antiguo artículo L. 2323-28 en relación con el comité de empresa.

Asimismo, en ausencia de acuerdo únicamente, cuando un proyecto de reestructuración y reducción de efectivos es presentado al comité social económico y pudiera influir en el volumen de actividad o de empleo de una empresa de subcontratación, la empresa «contratista» informa inmediatamente a la empresa subcontratada. El CSE de este último es informado inmediatamente y recibe cualquier explicación útil sobre la evolución probable de la actividad y el empleo (Código de trabajo, artículo L. 2312-58 nuevo).

• **Derecho de alerta**

En empresas con al menos 50 trabajadores, los miembros del CSE se benefician del derecho de alerta que se otorgó a los delegados del personal en caso de que se vulneren los derechos de las personas, su salud física y mental o las libertades individuales en la empresa que no fuese justificada por la naturaleza de la tarea a realizar ni proporcionada al propósito buscado (Código de trabajo, artículo L. 2312-59 nuevo).

El CSE también hereda los diversos derechos de alerta que se otorgaron al comité de empresa, a saber:

- el derecho de alerta económica (Código de trabajo, artículos L. 2312-63 a L. 2312-67 nuevos);
- un derecho de alerta en caso de uso no conforme del crédito de impuestos por competitividad y empleo CICE (Código de trabajo, artículos L. 2312-61 y L. 2312-62 nuevos);
- un derecho de alerta social en caso de aumento significativo del número de empleados en contratos de duración determinada, empleados temporales e incluso en «portage salarial» (Código de trabajo, artículo L. 2312-70 y L. 2312-71 nuevos).
- El CSE dispone de los derechos de alerta que estaban previstos para el CHSCT (Código de trabajo, artículo L. 2312-60 nuevo):
- en caso de peligro grave e inminente (Código de trabajo, artículo L. 4131-2 y L. 4132-1 a L. 4132-5);
- en el ámbito de la salud pública y el medio ambiente (Código de trabajo, artículos L. 4133-1 a L. 4133-4).

- **Participación en los consejos de administración o de supervisión**

El CSE recupera las responsabilidades del Comité de empresas relativas a la participación en los consejos de administración o de supervisión de las empresas.

Como anteriormente, dos miembros de la delegación del personal del CSE (uno perteneciente a la categoría de cuadros técnicos y capataces, el otro en la categoría de empleados y trabajadores) asisten con una voz consultiva en todas las reuniones del consejo de administración o del consejo de supervisión.

En las sociedades donde se constituyen tres colegios electorales, cuatro miembros del CSE participan en las sesiones: dos pertenecen a la categoría de obreros y empleados, el tercero a la categoría de los capataces y el cuarto a la categoría de ingenieros, jefes de servicio y cuadros administrativos, comerciales o técnicos asimilados en términos de la clasificación (Código de trabajo, artículos L. 2312-72 a L. 2312-77 nuevos).

- **Actividades sociales y culturales**

El CSE se tiene encomendadas las mismas funciones que el Comité de empresa para las actividades sociales y culturales (Código de trabajo, artículos L. 2312-78 a L. 2312-80 nuevos; véase más arriba la contribución del empleador a las actividades sociales y culturales).

I. Consejo de empresa

Por acuerdo de empresa mayoritario, el CSE puede estar dotado de la capacidad de negociar convenios colectivos. En este caso, ejercerá todas las atribuciones del CSE y será el único competente, salvo excepción, para negociar, concluir y revisar los acuerdos y convenciones de la empresa o establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 nuevo). Los mismos representantes ejercen así las prerrogativas del CSE y las de la negociación.

Entidad establecida por acuerdo

- **Acuerdo de empresa o de rama ampliado**

El Consejo de empresa podrá establecerse mediante un acuerdo de empresa celebrado en las condiciones establecidas en el primer párrafo del artículo L. 2232-12 del Código de trabajo (acuerdo mayoritario sin posibilidad de referéndum). Este acuerdo es necesariamente de duración indeterminada.

El consejo de empresa también podrá establecerse mediante un acuerdo de ramo ampliado para las empresas que no tengan delegado sindical (Código de trabajo, artículo L. 2321-2 nuevo). Esto significa que, en ausencia de un delegado sindical, el empleador puede aplicar directamente el acuerdo de ramo para dotar a su CSE de la capacidad de negociación. En este caso, el consejo de empresa se convierte en un nuevo modo negociación en las empresas si delegado sindical.

- **Unidad económica y social**

Este Consejo también puede establecerse en las empresas pertenecientes a una UES. En este caso, el acuerdo que prevea que debe concluirse (Código de trabajo, artículo L. 2321-10 nuevo):

- bien a nivel de una o varias empresas que componen la UES;
- bien a nivel mismo de la UES. En este caso, las normas de validez del acuerdo se evaluarán teniendo en cuenta los votos válidos emitidos en todas las empresas.

- **Contenido del acuerdo**

El acuerdo por el que se establece un consejo de empresa fijará:

- la forma en la que las negociaciones se llevan a cabo a nivel de establecimientos (Código de trabajo, artículo L. 2321-2 nuevo);

- la lista de temas, como el de la igualdad profesional, sujeto a la aprobación del consejo de la empresa. La formación es un tema obligatorio (Código de trabajo, artículo L. 2321-3 nuevo);
- el número de horas de delegación de los miembros elegidos del consejo de empresa que participan en las negociaciones. Este crédito de horas no podrá, salvo en circunstancias excepcionales, ser inferior a un número de horas que se fijará por decreto, dependiendo del tamaño de la empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-4 nuevo);
El tiempo invertido en la negociación es por derecho considerado como tiempo de trabajo y pagado al vencimiento normal (Código de trabajo, artículo L. 2321-5 nuevo).
- disposiciones relativas a la indemnización por gastos de viaje (Código de trabajo, artículo L. 2321-6 nuevo).

En su caso, el acuerdo podrá establecer la composición de la delegación que negociará los acuerdos de empresa o de establecimiento (Código de trabajo, artículo L. 2321-7 nuevo).

El acuerdo también puede establecer la periodicidad de todos o parte de los temas de negociación del Consejo de empresa (Código de trabajo, artículo L. 2321-8 nuevo).

Poderes

El Consejo de empresa ejerce todas las funciones del CSE. Su forma de funcionamiento es la establecida para el CSE en los artículos L. 2315-1 y siguientes del Código de trabajo (artículo L. 2321-1 nuevo).

Por lo tanto, el consejo de empresa es informado y consultado como lo es el CSE. Además, el acuerdo que lo establezca puede prever que, en ciertas áreas, sea necesario su dictamen conforme (véase supra), algo que no está previsto para el CSE.

Capacidad de negociacion

- **Monopolio de la negociación, salvo excepciones**

El Consejo de empresa es el único competente para negociar, concluir y revisar los acuerdos de empresa o de establecimiento, con excepción de los siguientes acuerdos sujetos a las normas de validez específicas (Código de trabajo, artículo L. 2321-1 nuevo):

- acuerdos sobre un plan de salvaguardia del empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-1);
- el protocolo de acuerdo pre-electoral (Código de trabajo, artículo L. 2314-6 nuevo);

- el acuerdo por el que se modifica el número y composición de los colegios electorales (Código de trabajo, artículo L. 2314-12 nuevo);
- el que prevé que la votación se lleve a cabo fuera del tiempo de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2314-27 nuevo).

Así, en la mayoría de los temas, la capacidad de negociar del consejo de empresa excluye la del delegado sindical. La capacidad del delegado sindical subsiste para los cuatro tipos de acuerdos enumerados. En la empresa, el Consejo de empresa cohabita con el o los delegados sindicales que lo instituyen.

NOTA: el proyecto de decreto ley para complementar y corregir ciertos errores formales en los decretos del 22 de septiembre de 2017, conocido como el proyecto de decreto ley «escoba», prevé enmiendas a este punto. Así, se suprimirían estas excepciones en la capacidad negociadora del Consejo de empresa. El delegado sindical perdería entonces cualquier capacidad de negociación.

- **Validez de los acuerdos concluidos por el Consejo de la empresa**

La validez de un acuerdo de empresa o acuerdo de establecimiento concluido por el consejo de empresa estará subordinado a su firma por: (Código de trabajo, artículo L. 2321-9 nuevo):

- la mayoría de los miembros elegidos del consejo;
- por uno o más miembros titulares que hayan obtenido más del 50 % de los votos emitidos (en la primera o segunda ronda según proceda) en las últimas elecciones profesionales. Estos son todos los votos emitidos, no sólo los expresados a favor de organizaciones sindicales representativas.

Reconocimiento de las competencias asociadas a un mandato sindical

Los artículos 5 y 6 del decreto ley nº 2017-1386 de 22 de septiembre de 2017 prevén medidas para el reconocimiento de las competencias relacionadas con el mandato.

ENTREVISTA PROFESIONAL DE FIN DE MANDATO

La entrevista profesional llevada a cabo al término de un mandato de un representante de personal titular o de un mandato sindical se aplica a todos los representantes en las empresas con al menos dos mil empleados, independientemente del número de horas de delegación.

En las otras empresas, este derecho queda reservado para los titulares de mandatos con un número de horas de delegación anuales que representen al menos el 30 % del tiempo de trabajo establecido en su contrato de trabajo o, en su defecto, de la duración aplicable en el establecimiento de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2141-5 nuevo).

Como recordatorio, esta entrevista permite llevar a cabo un «censo» de las competencias adquiridas en el curso de un mandato y de precisar el valor de la experiencia adquirida.

Estas disposiciones no entran en vigor hasta el 1 de enero del 2020 y son aplicables solamente a los mandatos que comiencen después del 31 de diciembre 2019.

TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICION DE UN SINDICATO

Con el acuerdo expreso del trabajador y en las condiciones previstas por un acuerdo colectivo de rama ampliado o un acuerdo de empresa, un trabajador puede ser puesto a disposición de una organización sindical o de una asociación de empleadores. El artículo 5 del decreto ley nº 2017-1386 prevé que el acuerdo que determine las condiciones de esta puesta a disposición debe de prever la organización que permita al empleado respetar su obligación de formación de adaptación del trabajador al puesto de trabajo prevista en el artículo L. 6321-1 (Código de trabajo, artículo L. 2135-7 nuevo).

FINANCIACION PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LAS NEGOCIACIONES DE LA RAMA

En el artículo 5 del decreto ley nº 2017-1386, para las empresas cuyos efectivos sean inferiores a un umbral que será definido por decreto, la remuneración y las cotizaciones sociales de los trabajadores que participan en las negociaciones de rama serán asumidas por el fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales y patronales mencionadas en el artículo L. 2135-9 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 2232-8 nuevo).

PERMISO DE FORMACION ECONOMICA, SOCIAL Y SINDICAL

El artículo 6 del decreto ley nº 2017-1386 mejora las condiciones del permiso de formación económica social y sindical. El trabajador que se beneficia de un permiso de formación tiene derecho al mantenimiento por el empleador del total de su remuneración (Código de trabajo, artículo L. 2145-6 nuevo). Anteriormente el mantenimiento podía ser parcial.

Para el empleador, el salario y las contribuciones y cotizaciones relativas al salario mantenido son deducidos de su contribución a la financiación de las organizaciones sindicales y patronales (Código de trabajo, artículos L. 2135-10 1º y L. 2145-6 nuevos).

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ENERO

En enero de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,6%, frente al 20,8% de diciembre de 2017 y al 23,2% de enero del año pasado.

El número de empleados ascendió a 3.7556.427 personas, mientras que el número de desempleados fue de 977.222 y el de inactivos 3.261.186. El número de empleados aumentó en 98.712 personas (+2,7%) a nivel interanual y en 12.443 personas en comparación con diciembre de 2017 (+0,3%). Los desempleados disminuyeron en 126.430 personas en comparación con enero del año pasado (-11,5%) y en 10.187 personas en comparación con el mes anterior (-1,0%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 5.526 personas a nivel interanual (-0,2%) pero aumentó en 19.360 personas a nivel mensual (+0,6%).

Tabla 1. Empleados, desempleados, población económicamente inactiva y tasa de paro (enero, 2013 - 2018)

	Enero					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.560.929	3.511.265	3.563.784	3.616.794	3.656.715	3.755.427
Desempleados	1.296.981	1.312.081	1.233.446	1.165.174	1.103.652	977.222
Inactivos	3.346.631	3.335.943	3.308.705	3.282.049	3.266.712	3.261.186
Tasa de paro	26,7	27,2	25,7	24,4	23,2	20,6

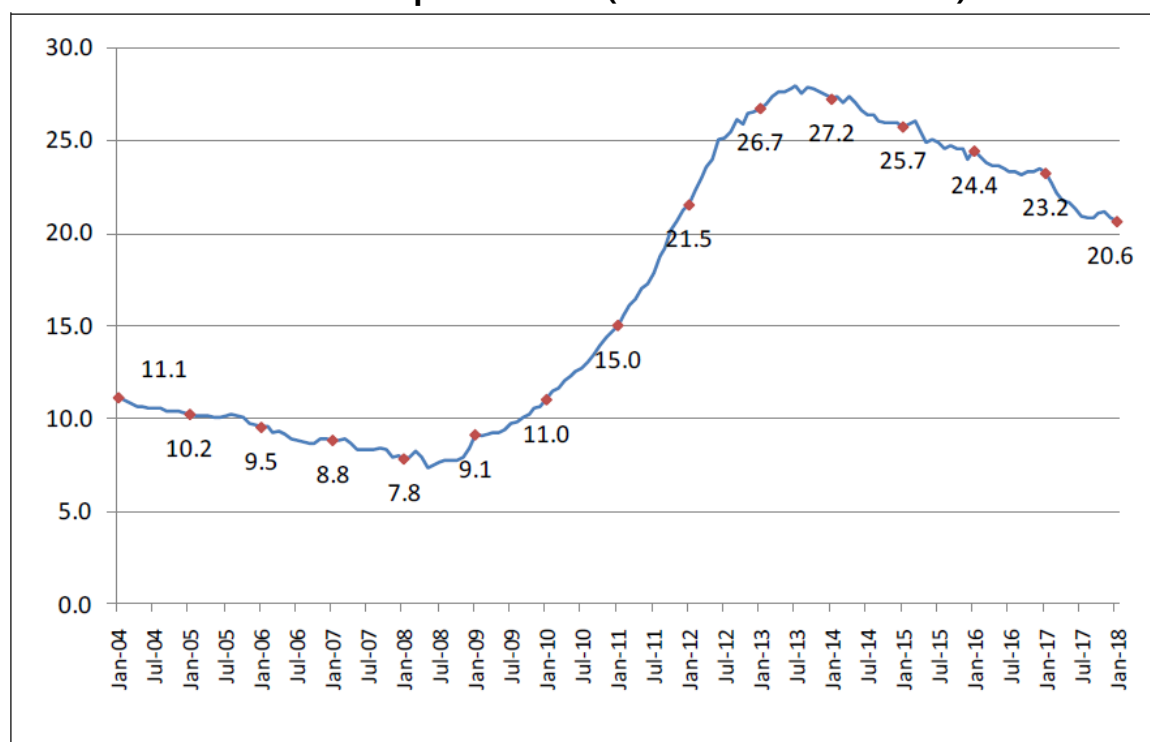
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: enero 2013-2018

Género	Enero					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	24,0	24,4	22,4	20,8	19,6	16,7
Mujeres	30,3	30,9	29,8	28,9	27,6	25,6
Total	26,7	27,2	25,7	24,4	23,2	20,6

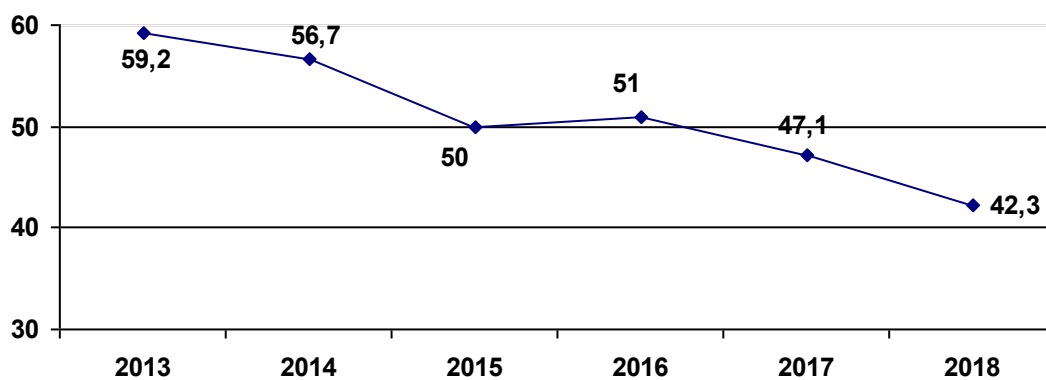
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: diciembre 2012-2017

Tramos de edad	Enero					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	59,2	56,7	50,0	51,0	47,1	42,3
25-34 "	33,9	35,3	34,2	30,4	29,4	26,0
35-44 "	23,0	23,4	22,8	21,1	20,1	19,0
45-54 "	20,0	20,4	20,0	19,9	18,1	16,5
55-64 "	16,7	17,9	17,7	19,4	19,9	16,5
65-74 "	7,4	14,8	10,5	18,3	13,9	7,1
Total	26,7	27,2	25,7	24,4	23,2	20,6

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (enero 2004 – enero 2018)

EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO JUVENIL (meses de enero 2013-2018)



IRLANDA

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Plan de Empleo Irlanda: *Action Plan for Jobs 2018* y *Enterprise 2025 Renewed*

La ministra de Empresa e Innovación, *Business, Enterprise and Innovation*, Heather Humphreys, presentó el pasado 9 de marzo, los programas:

- Plan Anual de Empleo, *Action Plan for Jobs 2018* (APJ)
- Empresa 2025 (actualización), *Enterprise 2025 Renewed*.

El primero, *APJ*, afronta su séptima edición en pro del apoyo a la creación de empleo, mientras que el segundo se trata de una revisión de la estrategia empresarial irlandesa a largo plazo. La ministra señaló durante la presentación que ambas propuestas se complementan y refuerzan mutuamente. Asimismo destacó la importante necesidad de lograr un alto grado de resiliencia por parte de las empresas teniendo en cuenta la situación a la que se enfrentan con motivo del Brexit.

Action Plan for Jobs 2018

El Plan Anual de Empleo se lanzó por primera vez en 2012 y, desde entonces, ha colaborado en la creación de cerca de 313.000 trabajos. En esta ocasión, el Gobierno espera lograr la creación de 50.000 puestos más en 2018, alcanzando un total de 100.000 nuevos empleos para 2020.

Entre las medidas propuestas este año se incluyen, entre otras, las siguientes:

- Lanzamiento de la segunda fase de Fondo para el Desarrollo Regional de Empresas de Irlanda, *Enterprise Ireland's Regional Enterprise Development*, con un total de 60 millones de euros.
- Actualización de los planes de empleo regionales.
- Enterprise Ireland, agencia gubernamental que apoya a las empresas irlandesas, en particular en manufactura y comercio internacional, para que innoven y obtengan éxito a nivel global, está colaborando de forma directa con empresas y foros regionales para identificar el tipo de capacidades que son necesarias y presentarlas ante empresas y trabajadores,
- Enterprise Ireland intensificará su apoyo a empresas que trabajen en todos los sectores y cuenten con una presencia regional importante.

- Lanzamiento conjunto del ministerio de Empleo e Innovación (DBEI) y el de agricultura, Alimentación y Mundo Marino, Agriculture, Food and the Marine, de una programa de préstamo, Brexit Loan Scheme; dotado con 300 millones de euros, y que será desarrollado por la Corporación irlandesa para la Estrategia Bancaria, *Strategic Banking Corporation of Ireland*
- Nuevo programa del Ministerio de empresa e innovación, Department of Business, Enterprise and Innovation, para proporcionar asesoramiento financiero, Business Finance Advisory, a las PYMES.
- Concentrarse en incentivar el crecimiento del número de personas que se incorporan al mercado laboral.
- Introducción de un nuevo programa de apoyo al empleo de los jóvenes, Youth Employment Support Scheme.
- Creación de 6.000 nuevos puestos de trabajo-formación.
- Introducción de 10 nuevos programas de trabajo-formación y 4.000 de aprendizaje.

Enterprise 2025 Renewed

El primer borrador de Enterprise 2025, que vio la luz en 2015, establecía un ambicioso plan para el crecimiento empresarial y la creación de empleo a lo largo de toda la década. Este programa refuerza las premisas del modelo irlandés de proporcionar a toda la población un mayor nivel de vida basándose en el crecimiento de la exportación y una alta productividad, haciendo especial hincapié en los siguientes aspectos:

- Apoyar el desarrollo de empresas de capital nacional para que se conviertan en impulsoras del crecimiento en la década 2015-25.
- Poner especial atención a la innovación y las capacidades e impulsar el potencial en tecnología.
- Concentrarse en el desarrollo regional invirtiendo en proyectos.
- Mejorar las relaciones internacionales de Irlanda.

Hasta la fecha APJ ha ayudado a crear 313.000 trabajos. En esta ocasión el Gobierno espera lograr la creación de 50.000 más en 2018 alcanzando un total de 100.000 nuevos empleos para 2020 y está decidido a conseguir que ninguna zona del país registre una tasa de desempleo que supere el 1%.

En la elaboración de esta nueva edición del plan de empleo se han tomado en consideración factores importantes como el Brexit y las cambiantes condiciones comerciales a nivel mundial. Este programa es la respuesta del Gobierno irlandés a los significativos cambios a los que se enfrentan las empresas y tiene como objetivo asegurar que la base empresarial irlandesa resista los cambios venideros.

El *APJ* centra su reacción ante el Brexit en tres áreas:

1. Diversificación: ayudar a las empresas a conseguir una mayor representación en mercados con el fin de aumentar la exportación y la atracción de inversión.
2. Mejora de la competitividad: incrementar la competitividad a corto plazo y evitar la introducción de medidas que aumenten la fragilidad de los sectores más desprotegidos.
3. Examinar nuevas oportunidades: captar sectores en los que Irlanda puede mostrar una oferta única.

Otras acciones específicas contenidas en el plan de empleo son:

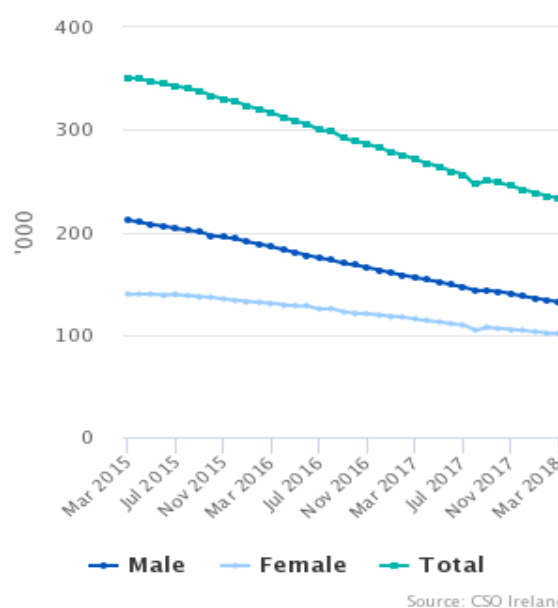
- Iniciativa de Financiación de Exportación (*Export Finance Initiative*): lanzar un nuevo programa de apoyo a la exportación destinado a PYMES, con la puesta en marcha de un piloto en 2017.
- Innovación 2020: destinar 600 millones de euros a programas de ciencia e tecnología.
- Mejora de los centros de trabajo: puesta en marcha de una herramienta para que trabajadores y empresarios se comprometan a mejorar los centros de trabajo, con la implantación de un programa piloto.
- Programa de Apoyo a la Venta al por menor (*Retail Support Programme*): formación para ayudar a los minoristas a aumentar su actividad comercial online y expandir sus negocios a mercados internacionales.
- Fondo para el fomento del emprendimiento femenino.
- Desarrollo de una estrategia del Gobierno para descubrir oportunidades en la economía digital en todos los sectores.
- Diversas medidas destinadas a apoyar la iniciativa empresarial de los trabajadores con más experiencia (*seniors*), la reincorporación al mercado laboral de las mujeres y de los desempleados de larga duración.
- Nueva normativa para reducir la burocracia.

El primer ministro irlandés ha destacado que el plan de empleo *Action Plan for Jobs 2017* es la respuesta del Gobierno a los retos que plantea un mercado externo incierto con la que se pretende asegurar que la economía se mantenga competitiva y firme. Ha centrado la atención en mejorar la competitividad, garantizar que la mejora de las habilidades coincide con las necesidades del mercado, impulsar la innovación y promover el emprendimiento.

Estadísticas mensuales

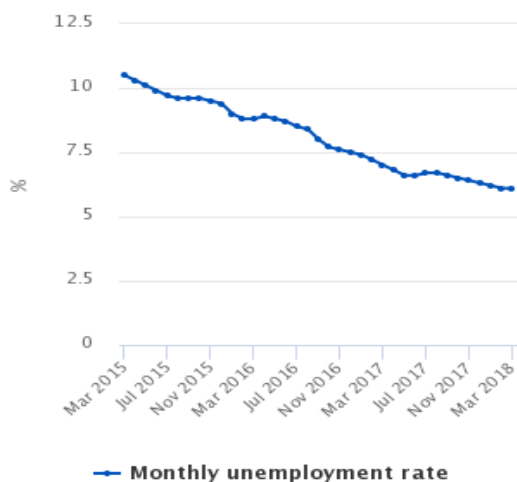
Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de marzo el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 233.100, 2.200 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado en los últimos diez años. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 13%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 94.733, lo que supone una caída del 16,5% 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 18,8% en términos anuales, alcanzando los 25.038.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



La tasa de desempleo en el mes de marzo se ha mantenido en el 6,1%, cayendo casi en un punto porcentual con respecto al año anterior. En marzo se han registrado 144.400 desempleados, 19.100 menos que el año anterior. El desempleo ha caído en casi 10 puntos desde diciembre de 2011, fecha en la que se anotó el pico más alto con un 15,9%. El desempleo juvenil se ha reducido en dos décimas con respecto al mes anterior, alcanzando el 12,5%.

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



Los restaurantes irlandeses rastrean Europa buscando chefs (cocineros) para cubrir 8.000 vacantes

En un artículo publicado por el periódico "The Irish Times" el 06/03/2018, se informa que La RAI (Asociación de Restaurantes de Irlanda) ha criticado duramente al Gobierno por la paralizante escasez de plazas para formar cocineros, que está forzando a los restaurantes Irlandeses a buscar personal en el extranjero para **cubrir el déficit de 8.000 chefs**.

Según se manifiesta en el artículo, El Sr. Adrian Cummins, consejero delegado de la asociación, dijo que varios ministros han presionado durante varios años para obtener más permisos de trabajo para cocineros no-Europeos, pero fue en vano. Hablando ayer en la conferencia anual de RAI, en Adare Manor en Limerick, le dijo al Sr. Shane Ross, Ministro de Transporte y Turismo, que "está permitiendo que la industria se venga abajo", por no defender sus intereses adecuadamente.

"Hemos estado buscando influencia en el Departamento de Empleo y Empresa, que es responsable de las habilidades, durante siete años", dijo el Sr. Cummins. "Pero se nos ha dicho que incluso si el Ministro progresara (obteniendo más permisos de trabajo para no-Europeos), el programa sería bloqueado." Manifiesta que el Departamento de Justicia, que controla los asuntos de inmigración, parece estar influenciando fuertemente la postura del Estado en este tema.

"No hay un pensamiento unificado del Gobierno en esto. Es necesario que un Departamento se haga cargo. Debiera ser el Ministro de Turismo, pero él está permitiendo que toda la industria se venga abajo", dijo el Sr. Cummins. "Él no está luchando por esto en nuestro nombre".

Reclutamiento

La escasez estimada en 7.000-8.000 chefs, está creciendo en más de 3.000 anualmente, dijo la RAI. Se quiere que a los restaurantes se les permita reclutar chefs de cualquier parte del mundo para ayudar a solucionar este tema, que la RAI manifiesta está restringiendo la habilidad de la industria para expandirse y satisfacer la demanda.

Actualmente, sólo a los restaurantes étnicos se les conceden permisos de trabajo para chefs no-Europeos. Por ejemplo, los restaurantes Indios pueden solicitar permisos para chefs Indios, y así sucesivamente. Pero el Sr. Cummins manifiesta que incluso en estos casos, es difícil obtener permisos: *“Sólo un par de cientos fueron concedidos el último año”*.

La RAI está molesta porque la industria de hostelería no ha sido incluida dentro de los sectores en los que, a aquellos que buscan asilo se les permita trabajar siguiendo una reciente sentencia de la Corte Suprema en su derecho de buscar empleo. El Sr. Cummins dijo que debe haber un gran número de cocineros cualificados sentados inactivos en los centros de provisión directa a los que se les podría permitir trabajar en la industria.

Él también admitió que la industria misma podría hacer más para solucionar esta escasez, y dijo que se podría buscar la financiación del Estado para una campaña de publicidad, animando a los jóvenes a considerar una carrera como chefs.

Un estudio impreso de **Global Force**, una consultoría de selección de personal, que está asociada con RAI para buscar chefs en el extranjero, dijo que el rango medio de chefs tiene un salario medio entorno a 30.000 EUR, mientras que los **jefes de cocina ganan de 45.000 EUR a 70.000 EUR**.

Mientras tanto, el lunes RAI publicó una encuesta de BDO, conocida empresa de consultoría, sugiriendo que el 75% de los restaurantes tienen confianza sobre las perspectivas futuras, ya que la economía con el consumo en auge estira la demanda para comer fuera.

La encuesta, presentada por el director de BDO, el Sr. Austin Hickey, sugería que el 45% de los restaurantes considerados, incrementó su cifra de negocio el último año, con preocupación sobre el incremento de los costes de aseguración y laborales.

Un tercio de los restaurantes encuestados por BDO incrementaron su plantilla entre 2016 y 2017, mientras que existe un plan similar para

umentar las cifras en 2018. Aproximadamente el 84% de los restaurantes, sin embargo, reportaron dificultades para contratar chefs.

La industria quiere que el Gobierno considere reconstruir CERT, la antigua entidad del Estado para la formación en el sector de la hostelería, que ahora es parte del *Fáilte Ireland*, para solucionar la escasez de personal.

Inauguración oficial de las oficinas de Google y Microsoft en Dublín con la asistencia del primer ministro

La entidad IDA (Industrial Development Authority), que es la Agencia de Promoción de inversiones extranjeras en Irlanda, publica dos noticias de prensa, referentes a las recientes aperturas de Oficinas de Google (08/02/2018) y Microsoft (22/02/2018), a cuyas inauguraciones oficiales ha asistido el Primer Ministro Sr. Leo Varadkar.

Google

Respecto a la apertura oficial de las nuevas oficinas de Google en Dublín, la nota de prensa del IDA señala que este centro ayudará al crecimiento de negocios empresariales en Europa, Oriente Medio y África. También será la sede del "Laboratorio de Soluciones avanzadas". Esta nueva inversión en el Edificio Velasco, con 51.000 sq ft (51.000 pies cuadrados) de espacio, lleva a Irlanda una inversión de Google de 809m EUR. **El cuartel general de Google EMEA da trabajo a 7.000 personas y la empresa está ahora reclutando para nuevas posiciones** en su sistema de almacenamiento nube y en el negocio empresarial.

Según la nota de prensa, con este nuevo edificio y el equipo que lo ocupa, Google continúa su inversión en Irlanda y se focaliza en hacer crecer sus operaciones de venta desde su implantación, las cuales a día de hoy dan soporte a editores, usuarios, desarrolladores y negocios en más de 60 países.

En su discurso en la inauguración oficial del edificio Velasco, el Primer Ministro Leo Varadkar, TD, dijo: *"En el 2003 hubo una gran expectación cuando Google anunció que establecía su cuartel general para Europa en Irlanda, con la creación de 200 puestos de trabajo en tres años. Quince años después, Google da trabajo a 7.000 personas en Irlanda, en siete sedes.*

Otras participantes en la inauguración fueron: la Sra. Fionnuala Meehan, VP y Responsable de Google Dublín, el Sr. Gareth Morgan, VP Ventas "Cloud" de Google y el Consejero Delegado de IDA- Irlanda Sr. Martin Shanahan.

Microsoft

La nota de prensa de IDA menciona que 2.000 personas de 71 diferentes nacionalidades, se han reunido bajo un mismo techo para ayudar a la organización a conseguir más. *DreamSpace*, una central de innovación y educación en el corazón del campus, hospedará e inspirará a 100.000 estudiantes en los próximos 4 años. La empresa ha abierto un nuevo centro con 34.000 m², en Leopardstown, Co. Dublín.

El Primer Ministro comentó: *“La apertura de este campus es un punto de referencia para Microsoft - que por primera vez vino a Irlanda hace 33 años-El Gobierno está decidido a asegurar que Irlanda continúe aprovechando las tecnologías emergentes para el beneficio social y económico. Aspiramos a ser un líder Europeo en educación STEM (plataforma de distribución digital) en 2026 y nuestras políticas empresariales están basadas en apoyar la investigación e innovación. Irlanda está ahora clasificada como décima globalmente por la calidad general de sus investigaciones científicas, y ha subido 26 puestos en 13 años. Con esta focalizada y ambiciosa actitud, creo que podemos hacer que Dublín sea la capital de tecnología de Europa”.*

Otros participantes en la inauguración fueron la Sra. Peggy Johnson, Vicepresidenta Ejecutiva de Microsoft y la Sra. Cathriona Hallahan, Directora General de Microsoft Irlanda, quien manifestó :*“ Como parte del desarrollo del nuevo campus, hemos invertido más de 5m EUR en la creación de un centro dedicado a la innovación y educación, DreamSpace, con un programa de soporte para capacidades digitales. Planeamos traer 100.000 jóvenes estudiantes y sus profesores a nuestro campus dentro de los próximos 4 años para darles una comprensión de la naturaleza transformadora de la tecnología, equiparles con las capacidades digitales que necesitan para comprometerse totalmente con la tecnología y animarles a usar su imaginación para crear su propio futuro. Trabajando con jóvenes, la construcción del legado será sobre cimentar la posición de Irlanda como líder global digital”.*

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE FEBRERO

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de febrero de 2018, el número de desempleados (2.835.000) registra una disminución del 1,7%, (equivalente a -49.000 desempleados) a nivel mensual, y del 4,9% (-147.000) respecto a febrero de 2017. La tasa de desempleo, del 10,9%, baja en dos décimas respecto al mes anterior y en 5 décimas a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido en tres décimas a nivel mensual pero ha bajado en 2,4 puntos respecto a febrero de 2017, cifrándose en un 32,8%. Los desempleados de este tramo de edad son 507.000, es decir 2.000 más que en enero (+0,5%) pero 38.000 menos que en febrero del año pasado (esto es -6,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.055.000, es decir 19.000 más que el mes anterior (+0,1) y 109.000 más (+0,5%) que en febrero de 2017. Es decir que en febrero, después del descenso del mes anterior, el empleo vuelve a crecer. La tasa de empleo se sitúa en el 58,0%, sin variaciones respecto a enero y 2 décimas menos que en febrero del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en febrero ha vuelto a subir, después de la bajada del mes anterior, con un +0,2%, equivalente a 28.000 personas más. El aumento afecta sobre todo a las mujeres y a las personas entre 25 y 34 años de edad. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,7% (+0,1 tanto a nivel mensual como interanual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (febrero 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,9	-0,2	-0,5
Tasa de desempleo juvenil	32,8	+0,3	-2,4
Tasa de empleo	58,0	0,0	-0,2
Tasa de inactividad	34,7	+0,1	+0,1

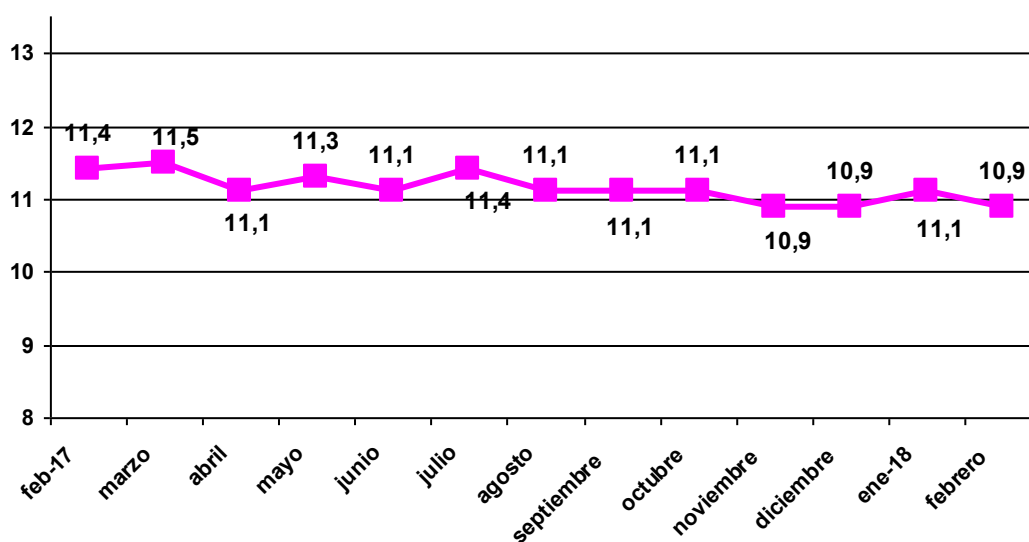
Fuente: ISTAT

**Ocupados por posición profesional y carácter del empleo
(Febrero 2018 – Datos desestacionalizados)**

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre enero 2018)		Variación interanual (sobre febrero 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.055	+19	+0,1	+109	+0,5
Por cuenta ajena	17.853	+58	+0,3	+364	+2,1
• Fijos	14.935	+54	+0,4	+ 1	0,0
• Temporales	2.918	+ 4	+0,1	+363	+14,2
Autónomos	5.202	-39	-0,7	-255	-4,7

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPEÑO GENERAL

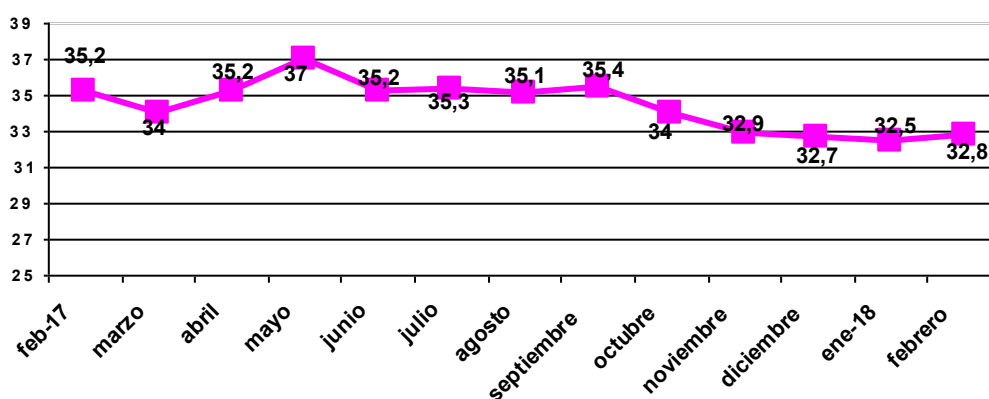


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (febrero 2018)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	507.000	+2.000	+0,5	-38.000	-6,9
Empleados	1.039.000	-7.000	-0,7	+36.000	+3,6
Inactivos	4.315.000	+2.000	+0,1	-22.000	-0,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	32,8	+0,3	-2,4
Tasa de empleo	17,7	-0,1	+0,7
Tasa de inactividad	73,6	+0,1	-0,1

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)



El empleo en 2017

El Instituto Nacional de estadística (ISTAT) también ha publicado recientemente los datos definitivos sobre mercado de trabajo en 2017. El año se caracteriza, en general, por un aumento del empleo –tanto en valores absolutos como en cuanto a tasa– que implica también a los jóvenes entre los 15 y los 34 años de edad. Además, disminuyen los desempleados y los inactivos.

Sin embargo, los datos muestran una Italia cada vez más dividida entre Norte y Sur. Mientras en las regiones septentrionales y centrales la tasa de empleo ha vuelto a niveles de antes de la crisis (66,7% y 62,8% respectivamente), el “*Mezzogiorno*” sigue con dos puntos por debajo de la tasa de 2008, con un 44%. Las diferencias se notan sobre todo en el dato

de los que buscan empleo sin encontrarlo, con un 19,4% en el Sur, casi tres veces más que en el Norte (6,0%) y el doble que en Centro (10%).

Del punto de vista coyuntural, las dinámicas del mercado de trabajo se manifiestan en el seno de un marco macroeconómico de expansión: en el cuarto trimestre de 2017 la economía italiana ha registrado un crecimiento del PIB del 0,3% en términos coyunturales y del 1,6% a nivel interanual. El crecimiento, relevante para la industria en sentido estricto y para la construcción, se asocia a un crecimiento del *input* de trabajo: las horas trabajadas aumentan un 0,2% a nivel mensual y un 1,6% a nivel interanual, en el contexto de un ligero incremento de la productividad del trabajo a nivel coyuntural.

En cuanto a oferta de empleo, en el cuarto trimestre de 2017 se registra un ligero crecimiento, equivalente a 265.000 trabajadores más que el año anterior. Sin embargo, sigue constante la precariedad de los nuevos puestos de trabajo. En el cuarto trimestre del año 9 de cada diez contratos han sido temporales. Los trabajadores independientes han confirmado la tendencia a la reducción (-105.000). La finalización en este año de los incentivos estatales procedentes del Jobs Act ha producido un aumento del coste del trabajo del 0,8%.

NORUEGA

LAS RECETAS DE LA OCDE PARA REDUCIR LA CIFRA DE NINIS EN NORUEGA⁸

Noruega debe intensificar sus esfuerzos para mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes con educación básica, para reducir aún más la proporción de menores de 30 años que ni estudian ni trabajan (los ninis) según un nuevo informe de la OCDE.

En 2016, casi uno de cada diez jóvenes (un 9 % de todos los de 15 a 29 años de edad, es decir, 86 000) en Noruega ni estudiaba ni trabajaba, dos puntos porcentuales más que en 2008. Casi dos tercios de los ninis no estaban siquiera buscando activamente trabajo. La OCDE exige a Noruega realizar más esfuerzos para ayudar a los ninis para que dejen de serlo, especialmente a los jóvenes inactivos, según el informe.

Los ninis noruegos tienen en general peor perfil que en otros países de la OCDE. Más de la mitad (56 %) no han completado la educación secundaria y los jóvenes nacidos en el extranjero tienen, además, más del doble de probabilidades de ser ninis que sus pares noruegos. Los ninis también tienen nueve veces más probabilidades de tener problemas de salud y seis veces más de sentirse deprimidos que otros jóvenes.

Combatir el abandono escolar ha sido una prioridad política en Noruega durante décadas, pero casi uno de cada cinco (19 %) jóvenes de entre 25 y 34 años no tiene educación secundaria superior, muy por encima del promedio de la OCDE del 16 %.

El informe también recomienda que Noruega tome medidas adicionales para reducir la percepción de prestaciones por incapacidad entre los jóvenes, que, a pesar de las recientes reformas, es la más alta que en el resto de países de la OCDE.

Entre las recomendaciones del informe para ayudar a los jóvenes en Noruega a trabajar están las siguientes:

- Alinear la oferta de Formación Profesional y Ocupacional con la demanda del mercado laboral, por una parte incorporando nuevas titulaciones con mayor grado de especialización, y por otra parte garantizando que se combina la impartición de formación teórica con

⁸ **Fuentes:** OCDE. Informe disponible aquí: <http://www.oecd.org/els/soc/investing-in-youth-norway-9789264283671-en.htm>

la formación práctica *in company* desde el primer día. Según la OCDE, combinar teoría y práctica desde el inicio de la formación es una forma valiosa de que jóvenes y no jóvenes adquieran conocimientos prácticos y habilidades que el mercado laboral va a valorar positivamente. Con respecto a la especialización, el informe destaca que la oferta de titulaciones es amplia, pero no es profunda: esto es, los alumnos pueden escoger entre muchas titulaciones, pero no salen suficientemente preparados. Dando mayor importancia a la especialización y profundización en lugar de incluir más titulaciones haría que estos jóvenes fueran más atractivos para los empleadores.

- Hacer que la contratación de aprendices sea más asequible para los empleadores. Los interlocutores sociales deberían ponerse de acuerdo en esta medida, que podría/debería ir acompañada de una revisión salarial en el segundo año de trabajo del aprendiz, que alineara el nivel salarial de los mismos con su productividad.
- Continuar expandiendo las titulaciones de Formación Profesional y Ocupacional de nivel inferior para permitir que los jóvenes con menos capacidad académica o que tienen otros talentos de tipo práctico puedan obtener una cualificación. Estos en ocasiones o no tienen capacidad suficiente o paciencia suficiente como para superar dos años de formación teórica en un centro educativo, antes de comenzar con la formación práctica. Ofreciendo estas otras titulaciones más cortas se facilitaría que parte de este colectivo lograra completarlas y obtener un título. En definitiva, se crearía un sistema de formación profesional y ocupacional más inclusivo.
- Respecto al número de jóvenes que aparentemente no están en condiciones físicas o psicológicas para trabajar, se ha de garantizar la realización de evaluaciones rigurosas de la capacidad para trabajar y un mejor control de las prestaciones por discapacidad a través de directrices más claras para el personal de NAV y los médicos generales, y un mejor control del cumplimiento.
- Dedicar recursos adicionales para apoyar a los jóvenes beneficiarios de asistencia social con problemas de salud mental y poca experiencia profesional para que accedan o se reincorporen al mercado laboral. Dado que la NAV va a ser más rigurosa a la hora de conceder a un joven con el perfil descrito el estatus de no apto para trabajar, es muy probable que parte de estos acudan a las puertas de los asistentes sociales en busca de ayuda. La ayuda debería consistir, en primer lugar, en mayor apoyo si cabe en su inserción laboral. El programa de cualificación de desempleados altamente vulnerables está teniendo buenos resultados, y podría

aplicarse a este colectivo también. Del mismo modo, se deberían revisar los importes de la ayuda social, puesto que son muy bajos y podrían generar pobreza juvenil.

- Reevaluar la apuesta por las medidas de obtención de experiencia laboral para los jóvenes que buscan trabajo, cuya eficacia ha sido cuestionada por una serie de estudios de evaluación recientes, que apuntan a que el impacto de esta medida en la obtención de un empleo estable es nula o irrelevante, frente al que logran los jóvenes que no participan en dicha medida.
- Ampliar la oferta de programas de capacitación para demandantes de empleo, e incluir la Formación Profesional u Ocupacional para personas en busca de empleo poco cualificadas, así como las clases de idioma noruego para solicitantes de empleo migrantes que no lo hablen. En la actualidad la NAV solo ofrece programas de corta duración centrados en la adquisición de habilidades básicas.
- Asegurar una aplicación sistemática del Nuevo Esfuerzo Juvenil (New Youth Effort). La aplicación discontinua del Programa de Garantía Juvenil no pudo apoyar de manera efectiva al empleo juvenil porque los trabajadores sociales de la NAV a menudo eran insuficientemente informados o conocedores de la iniciativa, y, por tanto, no recurrían a la misma. Para que el Nuevo Esfuerzo Juvenil tenga mejores (o algunos) resultados, Noruega debe comunicar claramente a los especialistas de la NAV los derechos que este programa otorga a los jóvenes. Además, se debería establecer un sistema de monitoreo claro, que permita cuantificar y comparar los resultados obtenidos por los jóvenes en las distintas oficinas de la NAV.
- Asegurar una adecuada dotación de recursos para hacer frente a las nuevas obligaciones. Uno de los aspectos destacados por los trabajadores sociales de la NAV para tener éxito a la hora de reconducir a los niños bien a trabajar o a estudiar, es tener un número limitado de casos, que permita hacer un seguimiento intensivo a los mismos. Esto, precisamente, es uno de los requisitos establecidos en el Nuevo Esfuerzo Juvenil, por lo que Noruega debería comprometer recursos adicionales para fortalecer los equipos que trabajan con los jóvenes en la NAV y así lograr la participación de este colectivo en las políticas activas de empleo, que es menor que en otros países nórdicos.
- Facilitar el intercambio de datos entre las autoridades educativas y la NAV para permitir a los trabajadores sociales de la NAV hacer un mejor seguimiento de los jóvenes demandantes de empleo y

ayudarles a incorporarse bien al mercado laboral, bien a un plan de estudios. En la actualidad los especialistas de la NAV no tienen acceso a las bases de datos del Ministerio de Educación, y no pueden tener datos oficiales y contrastables sobre los estudios cursados por los ninis, ni tampoco pueden contrastar información sobre aquellos que dicen que van a volver a estudiar.

- Hacer que las evaluaciones de impacto rigurosas sean un requisito previo para la financiación nacional de programas educativos, de empleo y de apoyo social para ninis. Las provincias y municipios han realizado esfuerzos considerables para combatir el abandono escolar y prevenirlo, apoyando a los estudiantes en riesgo de abandono mediante una variedad de medidas que han incluido apoyo adicional, seguimiento individualizado, o asesoramiento, y estos esfuerzos a menudo son respaldados por fondos públicos estatales. Sin evaluaciones rigurosas es difícil saber qué medidas son efectivas, cuáles ofrecen valor para el dinero público y merecen un despliegue más amplio.

PAÍSES BAJOS

LEY DE MERCADO DE TRABAJO: EL DESPIDO SE ABARATA EN LA NUEVA PROPUESTA⁹

La Ley de Trabajo y Seguridad (Wwz) en vigor desde el 1 de julio de 2015, va a volver a modificarse. El Ministro Koolmees, de Asuntos Sociales y Empleo cambiará las reglas del despido y del trabajo flexible en once puntos con una nueva ley. La Ley ahora propuesta hace que sea más fácil despedir a un empleado. Por otro lado, este tiene derecho inmediato a una indemnización por despido.

Koolmees ha publicado para consulta pública el Proyecto de "Ley de mercado laboral en equilibrio" (Wet arbeidsmarkt in balans Wab)" en la página web <https://www.internetconsultatie.nl/>.

Los cambios tienen el objetivo de hacer más atractivo para los empleadores contratar trabajadores de manera permanente pero no se quiere prohibir el trabajo flexible. Sin embargo, tanto los empleadores como los sindicatos, ya en una primera reacción, reconocen que falta el equilibrio deseado.

La nueva propuesta legislativa contiene once nuevas medidas para acercar los contratos fijos y temporales incluyendo la regulación por despido que seguirá siendo posible si se dan una serie de circunstancias. Ahora el juez únicamente puede otorgar permiso para el despido si se cumple en su totalidad con uno de los ocho motivos establecidos en el Código Civil holandés. Esto ya no será necesario.

Por otro lado, las normas para otorgar el subsidio de transición también se quieren reajustar. Así, los trabajadores tendrán derecho a esta compensación desde el primer día, mientras que ahora tienen que esperar dos años para poder recibirla. Pero los trabajadores con mucha antigüedad recibirán un reembolso menor cuando renuncien. Para los pequeños empleadores que se vean obligados a detener su actividad empresarial debido a jubilación o enfermedad, se presenta un plan para que no tengan que pagar ninguna compensación.

Koolmees también toma una serie de medidas en el ámbito del trabajo flexible. Por ejemplo, se establece que la cadena de responsabilidad se amplíe. Ahora a los empleados se les debe ofrecer un trabajo permanente después de tres contratos en dos años. Este periodo pasa a ser de tres

⁹ Fuentes: SC Online y https://www.internetconsultatie.nl/arbeidsmarkt_in_balans, marzo 2018

años. Esa era también la situación antes de que entrara en vigor la Ley de trabajo y seguridad Wwz en 2015.

Los empleadores y los empleados reaccionan con unanimidad en su respuesta. Tanto los sindicatos como las organizaciones patronales creen que el equilibrio en el mercado laboral no regresará por medio de este proyecto de ley, aunque ambas organizaciones tienen diferentes preocupaciones y prioridades. Los sindicatos afirman que la propuesta garantiza que los empleados permanezcan más tiempo en la incertidumbre y que puedan ser despedidos de manera más fácil y económica. Por su parte, las organizaciones empresariales se quejan de que todas las formas de trabajo temporal se harán más caras.

Por medio de este proyecto de ley, el gobierno está trabajando para lograr un nuevo equilibrio en el mercado laboral y hacer más atractiva la contratación indefinida y para ello propone introducir una diferenciación de cuotas del seguro de desempleo entre los contratos permanentes y los contratos flexibles, y una base acumulativa en la Ley de despido.

El Gobierno también propone luchar contra la competencia desleal en las condiciones de trabajo ocasionada por el incremento de los trabajadores que figuran formalmente contratados por las llamadas "empresas nómina", empresas encargadas de la administración y las nóminas de salarios de las empresas para las que realmente esos trabajadores prestan servicios, y propone ofrecer a los trabajadores con contratos de puesta a disposición más seguridad laboral.

El Gabinete ha iniciado una consulta pública a través de Internet, que acaba de abrirse y estará activa hasta el próximo 7 de mayo. Por medio de esta consulta se puede hacer aportaciones a las distintas modificaciones de la nueva propuesta de Ley "mercado de trabajo en equilibrio": condiciones de trabajo, despido, empleo y desempleo.

Las reacciones a esta consulta se van publicando durante el transcurso de la misma. Solo se publican aquellas reacciones cuyo remitente ha indicado que pueden ser publicadas. Los grupos objetivo afectados por esta consulta son empleadores y trabajadores.

Efectos esperados del nuevo proyecto de ley en los grupos destinatarios

En opinión del Gobierno en la elección de ser trabajador autónomo, a pesar de ser comprensible, muchas veces priman los motivos económicos por encima de la naturaleza y tipo de trabajo, lo que conduce a situaciones de desigualdad de oportunidades en el mercado laboral. Por otra parte, las medidas propuestas en el campo de la legislación laboral y

en la Ley de desempleo reducen las diferencias institucionales y de costes entre los empleados permanentes y flexibles. Esto hará que sea más atractivo para los empleadores hacer contratos permanentes. Como resultado, aumentará la perspectiva de seguridad para los trabajadores.

El propósito de esta consulta es doble, por una parte informar a la sociedad sobre las nuevas medidas que el Gobierno está considerando para reajustar el equilibrio entre los contratos flexibles y permanentes; y por otra parte recolectar aportaciones sobre el contenido del proyecto de ley para mejorar la calidad del proyecto de Ley.

LOS EMPRESARIOS PIDEN AL GOBIERNO CONECTAR LA EDUCACIÓN CON EL MERCADO LABORAL¹⁰

Las organizaciones de empleadores están pidiendo al Gobierno que trabaje más en una mejor conexión entre la educación y el mercado laboral. Además de combatir la desigualdad de oportunidades, los empleadores ven esta falta de conexión como una de las tareas más importantes a mejorar. Esto resulta del último informe de la Inspección de Educación que se acaba de hacer público.

El desequilibrio entre la oferta y la demanda está creciendo

En este informe (2016-2017), la Inspección señala un crecimiento en el número de "desajustes horizontales" de la educación respecto del mercado de trabajo: casi uno de cada tres estudiantes tiene un trabajo que no tiene nada que ver con su formación un año y medio después de la graduación. Según la Inspección, esto indica que ha aumentado en los últimos años el desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Las organizaciones de empleadores llevan ya tiempo denunciando que la educación no coincide lo suficiente con lo que demanda el mercado laboral. Los estudiantes también están ahora menos satisfechos, según el informe. Solo el 51% de los graduados universitarios se mostraron satisfechos en 2015 con la base formativa que les ofreció la educación universitaria para comenzar en el mercado laboral, en comparación con el 63% seis años antes.

No es un problema nuevo

Los estudiantes todavía hacen elecciones que el mercado laboral no está demandando por lo que habría que prestar más atención a la conexión de

¹⁰ Fuente: *Het Finacieele Dagblad*, marzo 2018

los estudios con los requisitos de los empleos, especialmente en la educación superior.

En Formación profesional media y superior, los graduados se sienten más satisfechos con su educación como trampolín hacia el mercado laboral. Sin embargo, uno de cada cuatro graduados en formación profesional superior y más de un tercio de los estudiantes de formación profesional media que siguen un itinerario de formación profesional más teórica, están moderadamente o nada satisfechos con la conexión entre educación y trabajo, de acuerdo con la Inspección.

Más satisfechos

La satisfacción de los empleadores sobre los trabajadores con una formación profesional media recientemente graduados ha mejorado algo en los últimos dos años. Los institutos de formación media y el sector privado trabajan juntos para adaptar los estudios al mercado laboral.

En cooperación con la Oficina Central de Estadísticas CBS, se ha realizado una encuesta sobre la satisfacción de las empresas que han empleado un trabajador recientemente graduado con una formación profesional media. Los resultados muestran que la colaboración entre la educación y las empresas da sus frutos. Los empleadores participan activamente en la formación profesional media y la valoración del empleador por el estudiante graduado va en aumento.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 21 de marzo 2018, referentes al trimestre noviembre 2017-enero 2018, muestran un aumento de la tasa de empleo, y 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 **32,15 millones de personas trabajando**, 88.000 más que en el periodo julio-septiembre 2017 y 321.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**¹² fue del **75,2%**, una décima menos que en el trimestre anterior.

Por su parte, hubo **1,47 millones de personas desempleadas**, 46.000 más respecto al trimestre julio-septiembre 2017 y 123.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**¹³ fue del **4,4%** 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 **8,77 millones**, 109.000 menos que en el trimestre julio-septiembre 2017 y 95.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21,3%**, ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,6%).

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 0,3%** incluyendo y excluyendo las bonificaciones salariales, en comparación al año anterior.

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

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

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

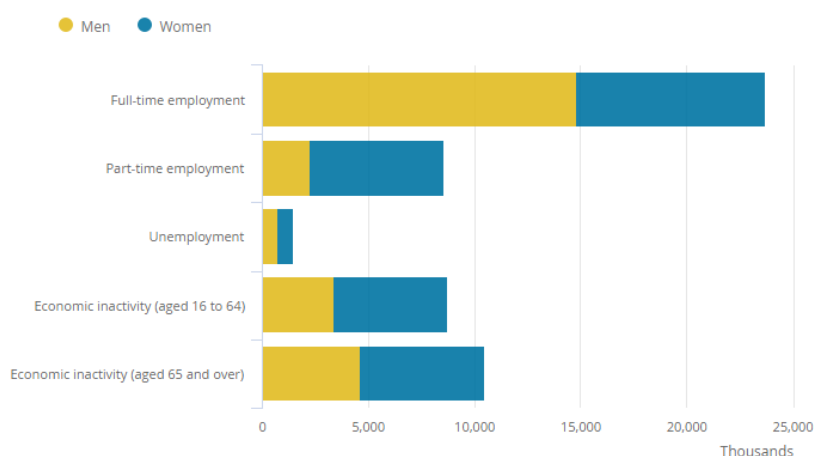
Table 1: Summary of labour market statistics for November 2017 to January 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Aug to Oct 2017	Change on Nov to Jan 2017	Headline Rate (%)	Change on Aug to Oct 2017	Change on Nov to Jan 2017
Employed	32,248	168	402			
Aged 16 to 64	31,034	130	398	75.3	0.3	0.8
Aged 65 and over	1,214	38	4			
Unemployed	1,453	24	-127	4.3	0.0	-0.4
Aged 16 to 64	1,436	29	-129			
Aged 65 and over	18	-5	2			
Inactive	19,217	-116	38			
Aged 16 to 64	8,723	-136	-158	21.2	-0.3	-0.4
Aged 65 and over	10,494	19	196			

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 November 2017 to January 2018, seasonally adjusted



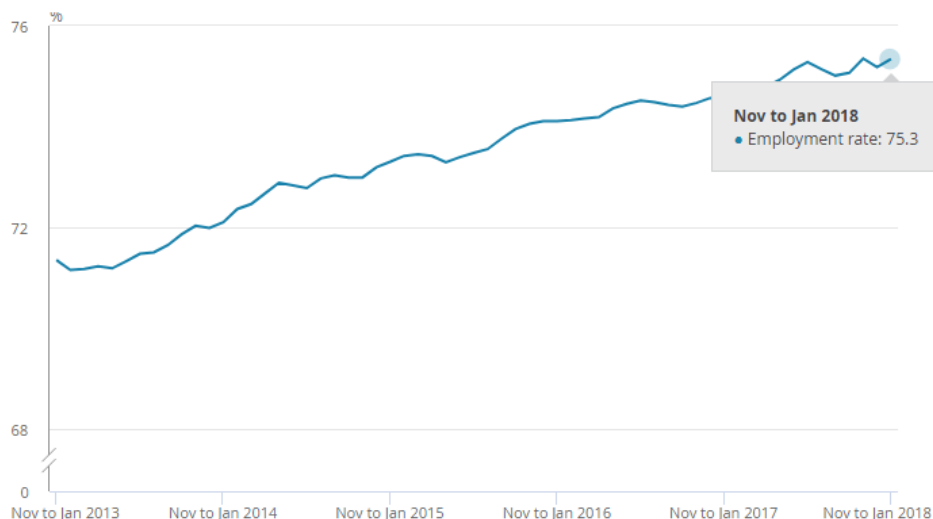
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

Figure 3: UK employment rate (people aged 16 to 64 years), seasonally adjusted

November to January 2013 to November to January 2018

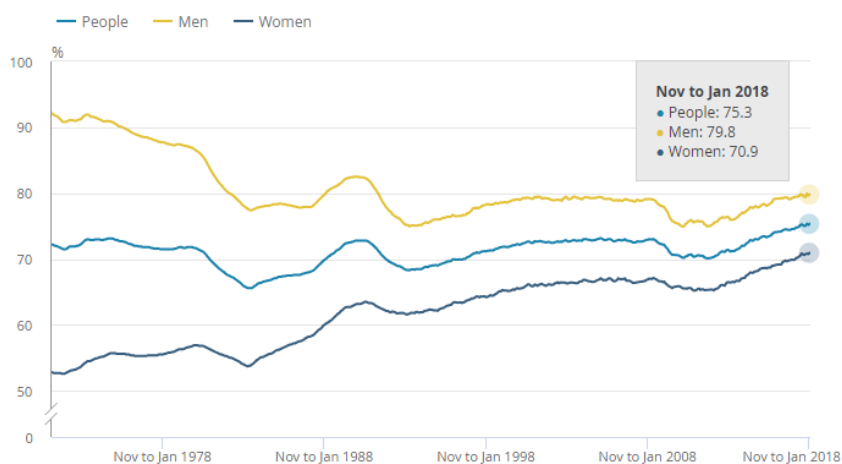


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

Figure 2: UK employment rates (aged 16 to 64 years), seasonally adjusted

January to March 1971 to November to January 2018



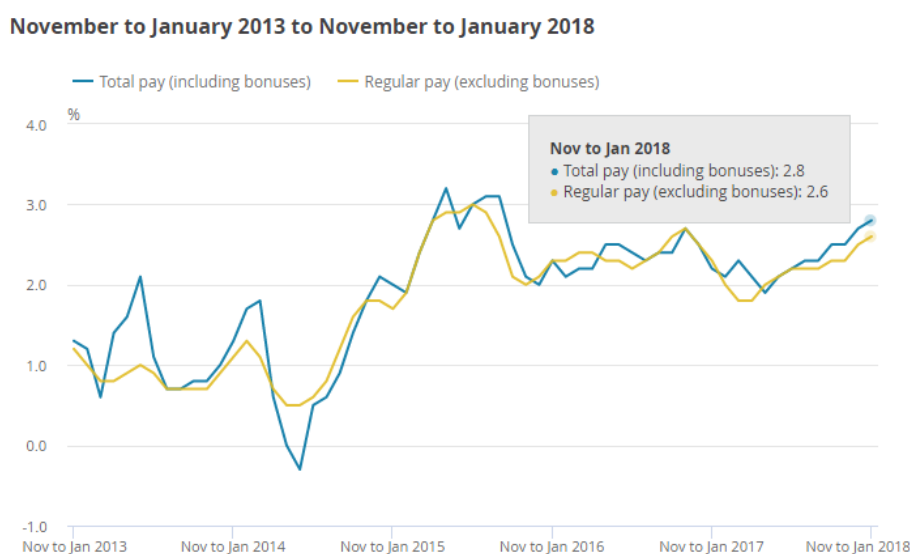
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de enero de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 222

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 482 libras semanales brutas. En enero de 2017 fue de 469 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 514 libras semanales brutas. Un año antes era de 498 libras.

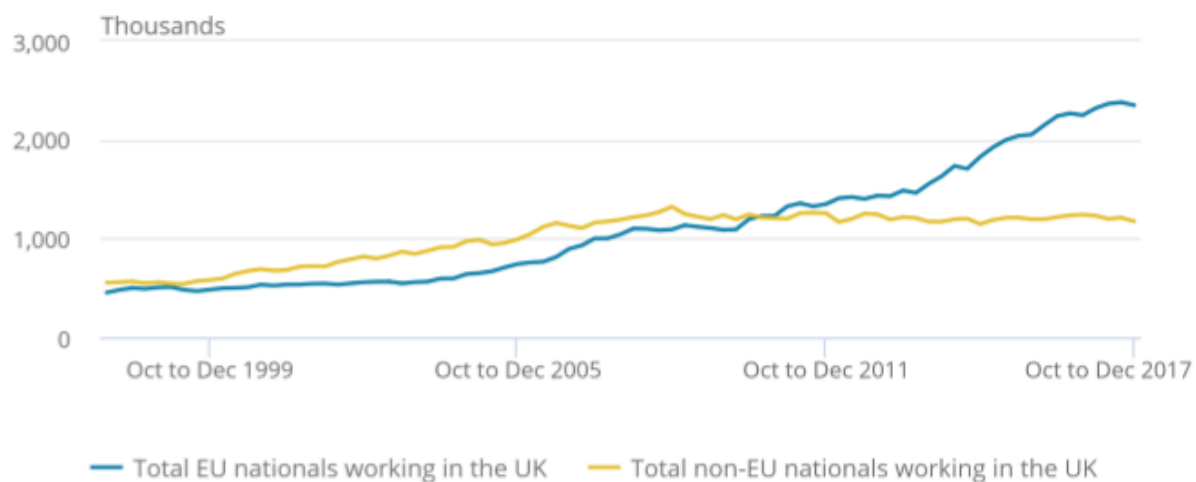
Esta gráfica muestra las tasas de variación anual del salario semanal medio de Gran Bretaña para el trimestre noviembre 2017-enero 2018 de los últimos cinco años, con ajuste estacional.



Source: Monthly Wages and Salaries Survey, Office for National Statistics

Por último, desde el pasado mes de 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 octubre-diciembre de 2016 y octubre-diciembre de 2017 **el número de trabajadores de la UE aumentó en 101.000, hasta alcanzar los 2,35 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE cayó en 68.000, situándose en los 1,17 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre octubre-diciembre desde 1997 hasta 2017 del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

RUMANÍA

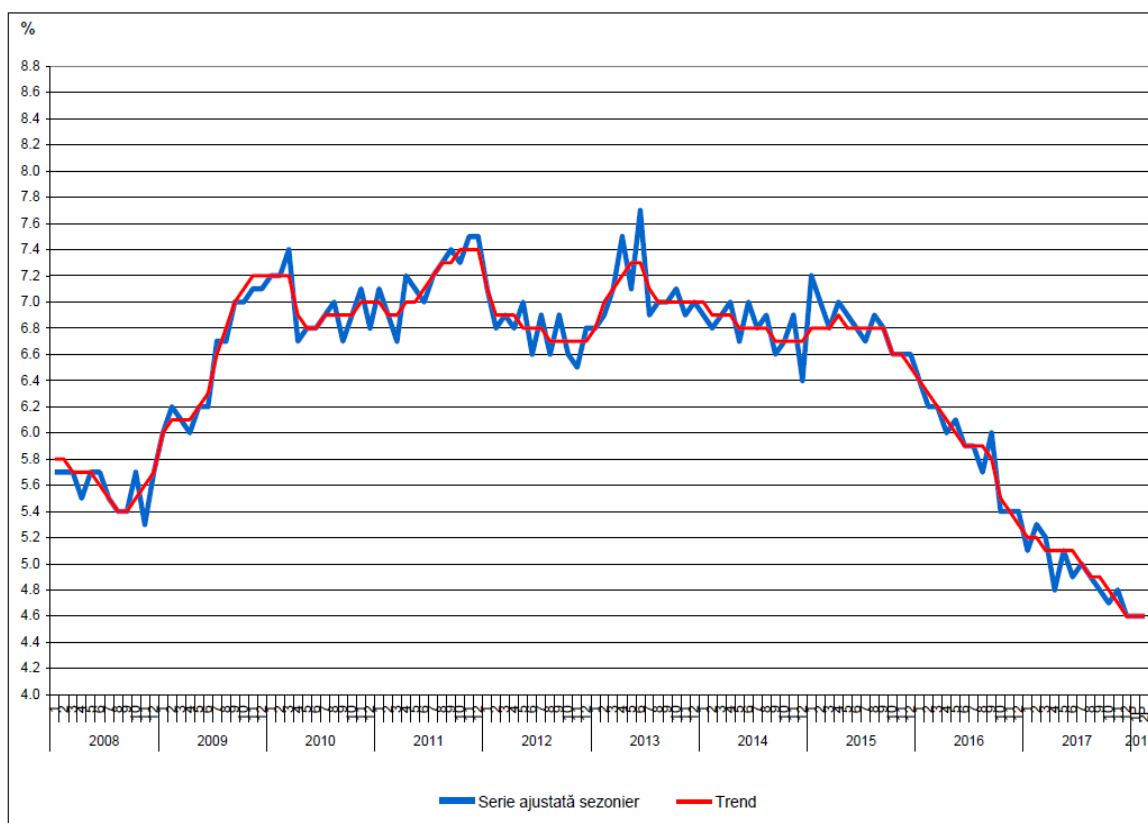
EMPLEO Y DESEMPLEO EN FEBRERO

En febrero de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,6%, sin variaciones respecto al mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de febrero de 2018 fue de 419.000 personas, frente a las 424.000 de enero y las 472.000 de febrero del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 0,8 puntos a la de las mujeres (respectivamente 4,9% y 4,1%).

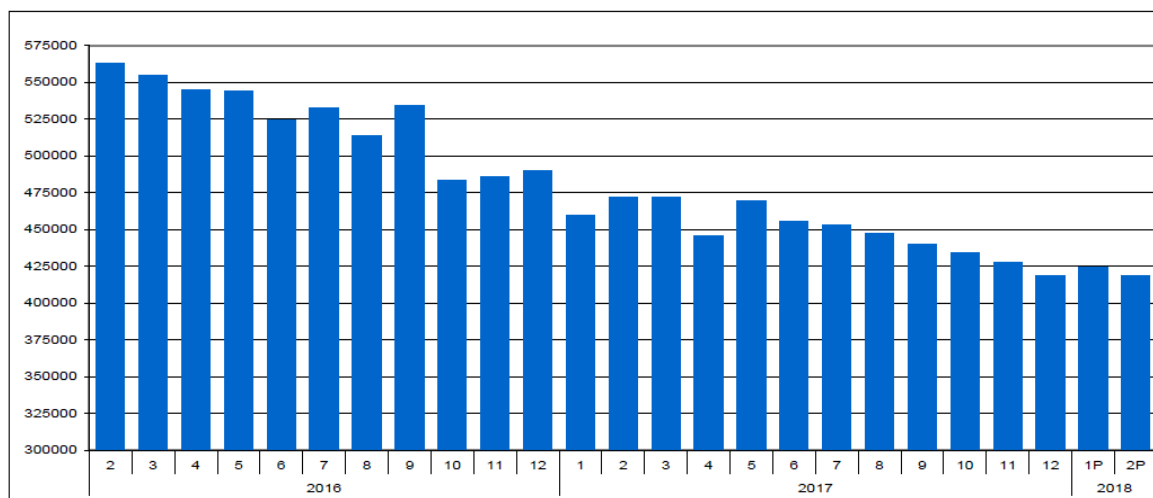
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) ha subido respecto a septiembre (último dato disponible en el mes pasado). El último dato disponible ahora, de diciembre de 2017, registra un 20%, siendo del 19,2% para los hombres y del 20,5% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de enero y febrero de 2018 son provisionales

Número de desempleados de febrero de 2016 a febrero de 2018



Los datos de enero y febrero de 2018 son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2017												2018	
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	
Total														
15-74 años	5,3	5,2	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	4,6	4,6	4,5	
15-24 años	19,1	19,1	17,3	17,3	17,3	17,8	17,8	17,8	20,0	20,0	20,0	N.D.	N.D.	
25-74 años	4,2	4,2	3,8	4,2	4,0	4,0	4,0	3,9	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	
Hombres														
15-74 años	5,9	5,9	5,5	5,9	5,7	5,6	5,5	5,5	5,3 _R	5,3 _R	5,1 _R	5,0	4,9	
15-24 años	19,4	19,4	17,2	17,2	17,2	16,8	16,8	16,8	19,2	19,2	19,2	N.D.	N.D.	
25-74 años	4,8	4,8	4,6	5,1	4,9	4,7	4,6	4,6	4,2 _R	4,2 _R	4,0 _R	3,9	3,8	
Mujeres														
15-74 años	4,4	4,3	3,8	4,0	3,8	4,1	4,1	4,0	4,0 _R	4,0 _R	4,0 _R	4,1	4,1	
15-24 años	18,5	18,5	17,4	17,4	17,4	19,0	19,0	19,0	20,5	20,5	20,5	N.D.	N.D.	
25-74 años	3,4	3,3	2,9	3,0	2,8	3,1	3,1	2,9	2,9 _R	2,8 _R	2,8 _R	2,9	2,9	

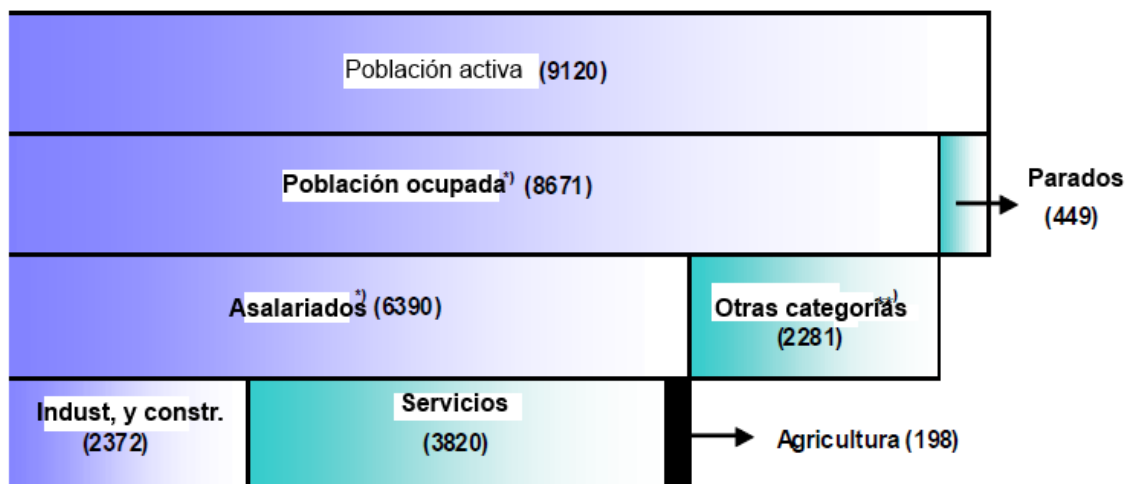
Nota: Los datos de octubre, noviembre y diciembre han sido revisados. Los de febrero de 2018 son provisionales

Población activa. Los definitivos de 2017

En el año 2017, la población activa de Rumanía ha estado constituida, como media, por 9.120.000 personas, de las cuales 8.671.000 estaban ocupadas y 449.000 desempleadas.

POBLACIÓN ACTIVA - MEDIA ANUAL 2017

Miles de personas



* Incluidas fuerzas Armadas y asimilados, así como quienes trabajan en el sector informal y en negro; ** Empleadores, trabajadores autónomos, familiares no remunerados, miembros de sociedades o cooperativas agrícolas

La tasa de desempleo fue del 4,9%, un punto menos que en el año anterior (5,9%). Por género, la diferencia es de 1,6 puntos, siendo la tasa masculina 5,6% y la femenina 4,0%. La tasa de desempleo juvenil (15-24) fue del 18,3%.

La tasa de empleo de la población en edad laboral (15-64 años) fue 63,9%, es decir 2,3 puntos más que en el año anterior. La tasa de empleo es mayor entre los hombres que entre las mujeres (71,8% y 55,8% respectivamente). La tasa de empleo juvenil fue 24,5%.

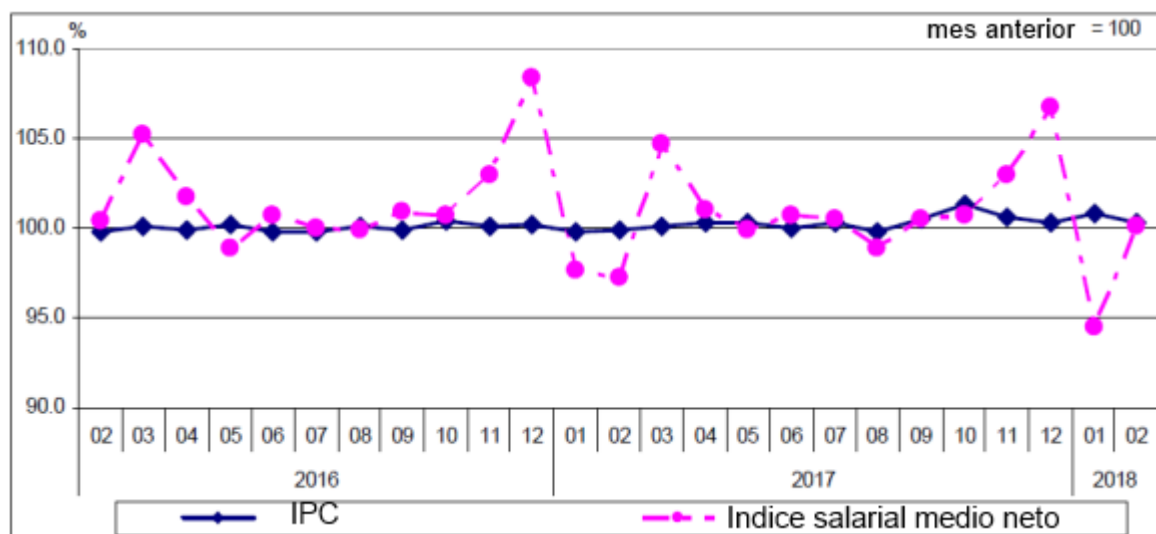
Salario medio mensual

Según los últimos datos publicados por el Instituto de Estadística rumano, en febrero de 2018 el salario mensual medio bruto ha sido de 4.128 leus, equivalente a unos , mientras que el salario nominal neto ha sido de 2.487 leus (ligeramente más alta que en el mes anterior (+0,1%).

El salario medio neto mayor se registró en actividades de servicios de tecnología de la información (incluidos los servicios de IT ()), y el menor es el de hostelería (euros).

En comparación con febrero del año anterior, los salarios medios nominales netos aumentaron en un 11,2%. El índice de salarios reales aumentó en 6,2% respecto a febrero del año pasado.

El siguiente gráfico ilustra la evolución del índice salarial medio neto mensual en comparación con la evolución del IPC.



Las fluctuaciones a lo largo del año del índice salarial se deben esencialmente a primas anuales y bonos de vacaciones (diciembre, marzo/abril).

SUECIA

INFORME: EL BREXIT AMENAZA MILES DE EMPLEOS SUECOS¹⁶

En un informe en el periódico *Svenska Dagbladet* (SVD), el 20 de abril de 2018, *Johan Carlström* dice, que la economía sueca se verá dañada y miles de empleos desaparecerán si fracasan las negociaciones sobre la salida de la UE de Gran Bretaña. Ésta es la advertencia que hacen en un reciente informe la Cámara de Comercio de Estocolmo y el prestigioso grupo de reflexión (*think tank*) británico *Oxford Economics*.

Han pasado casi dos años desde que los británicos votaron a favor de abandonar la UE. El plan es que ello tenga lugar a finales de marzo del año que viene. Pero todavía no está claro cómo serán las relaciones entre la UE y Gran Bretaña tras su salida dentro de poco más de un año.

Para aumentar la probabilidad de una salida ordenada, ambas partes se han puesto de acuerdo recientemente sobre un "periodo de transición" que se extendería hasta finales del 2020. El periodo de transición está pensado para ofrecerle más tiempo a la UE y a Gran Bretaña, de forma que se puedan poner de acuerdo en, por ejemplo, sus futuras relaciones comerciales.

- La mayoría de las decisiones grandes y difíciles se están posponiendo, y serán negociadas y tomadas durante el periodo de transición, dice *James Nixon*, economista jefe europeo de *Oxford Economics*.

Uno de los impedimentos será cómo delimitar la frontera entre el Estado Miembro Irlanda e Irlanda del Norte, perteneciente a Gran Bretaña – una cuestión que es muy delicada debido a la compleja historia de la región y que, según *James Nixon*, podría llevar al fracaso de las negociaciones Brexit.

Ello, a su vez, podría muy bien llevar a un llamado "Brexit duro" ya en abril del año que viene, si Gran Bretaña abandona la UE sin un acuerdo comercial.

- Todas las negociaciones son difíciles –lo que haremos con los aranceles aduaneros, la legislación, y todo lo demás – son muy problemáticas, dice *James Nixon*.

¹⁶ Fuente: Svenska Dagbladet (SVD).

Según Andreas Hatzigeorgiou, economista jefe de la Cámara de Comercio de Estocolmo, un "Brexit duro" sería pésimo tanto para la economía de Suecia como para la de Estocolmo – entre otras cosas porque la exportación sueca quedaría sujeta a elevados aranceles.

Gran Bretaña es el cuarto mercado exportador de Suecia. Y justamente Estocolmo exporta más a Gran Bretaña que a ningún otro país.

Según la Cámara de Comercio de Estocolmo, un "Brexit duro" implica el riesgo de desaparición de hasta 8.200 empleos suecos, de los cuales una cuarta parte serían de Estocolmo. El PNB sueco caería en un 0,3% hasta finales de 2020, una cifra más elevada que en la mayoría de los EEMM. El precio de la exportación sueca a Gran Bretaña subiría en un 5%, lo cual llevaría a sueldos más bajos cuando las empresas redujeran costes, según la Cámara de Comercio.

El lunes pasado el gobierno pronosticó que la economía sueca se ralentizará en los próximos años, y que la prosperidad de las unidades familiares aumentará a un ritmo más bajo en el futuro.

- Nos encontramos quizás en el punto álgido de un ciclo de coyuntura que señala cuesta abajo. ¿Qué ocurrirá si el crecimiento se reduce y tenemos un Brexit duro?, se pregunta preocupado Andreas Hatzigeorgiou.

Andreas Hatzigeorgiou señala que las exportaciones a Gran Bretaña no han aumentado al mismo ritmo desde que votó a favor de la salida de la UE. Ello depende en gran parte de que la economía británica crece bastante peor ahora que antes del referéndum.

Los británicos luchan también contra una elevada inflación, como resultado de que su moneda se ha debilitado debido al nerviosismo en torno al Brexit. Una moneda débil encarece la compra de bienes de otros países como Suecia. El FMI indicó ayer que la economía británica seguirá luchando cuesta arriba durante los próximos años.

- Gran Bretaña es una economía pequeña que comercia con una economía de la magnitud de un continente entero, de forma que nadie más que ella se verá tan afectada, dice James Nixon.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

ITALIA

ACTUALIDAD LABORAL

Estadísticas de accidentes de trabajo en 2017

Entre enero y diciembre de 2017 se presentaron en el INAIL 635.433 declaraciones de accidentes de trabajo (-0,2% respecto a 2016), 1.029 de los cuales fueron mortales (+1,1% respecto a 2016). La disminución de los accidentes, 1.379 menos que en 2016, se debe exclusivamente a la caída de accidentes en el lugar de trabajo (-0,7%), mientras que aumentan un 2,8% los accidentes "in itinere". En la disminución ha tenido un peso decisivo, según el Instituto, el mes de diciembre, en el que se han presentado 3.395 declaraciones menos (39.524 frente a 42.919), respecto al mismo mes de 2016 (-7,9%), aunque han sido menos los días laborables (18 frente a 20). A la disminución de las declaraciones presentadas en el Instituto en los 12 meses de 2017 ha contribuido en modo decisivo el sector de la agricultura, en el que los accidentes han disminuido un 5,2%, mientras que aumentan levemente en el sector público y se mantienen en la industria y los servicios. Territorialmente, los accidentes laborales han aumentado en el Norte mientras que han disminuido en el Sur.

En cuanto a los accidentes mortales, las declaraciones presentadas en 2017 han sido 1.029, con un incremento del 1,1% con respecto a 2016. El aumento se debe sobre todo a los accidentes mortales "in itinere" (+5,2%) mientras que disminuyen los accidentes mortales en el lugar de trabajo (-0,4%).

Aunque estos datos han pasado más o menos desapercibidos, en los primeros meses de 2018 la siniestralidad laboral se ha convertido en noticia por el elevado número de accidentes que se han producido en solo tres meses. Son 151 los trabajadores que han fallecido, 40 más que en el mismo periodo de 2017.

Estudio sobre formación continua en las empresas

Son casi 366.000, es decir una de cada cuatro, las empresas de los sectores Industria y Servicios que han invertido en la formación del personal a lo largo de 2016. Casi uno de cada tres trabajadores ha podido actualizar sus competencias y adquirir nuevas participando en la actividad de formación organizada por su empresa. Los datos emergen del Sistema informativo Excelsior, realizado por la Unión de las Cámaras de Comercio italianas (Unioncamere) en colaboración con la Agencia Nacional para las políticas activas de Trabajo (ANPAL).

El personal de empresas más grandes tiene mayores posibilidades de implicarse en iniciativas; la probabilidad de recibir formación en una empresa con más de 500 trabajadores es casi cuatro veces mayor que la de una empresa con menos de 10 trabajadores.

En cuanto a los sectores, en la industria parece haber mayor necesidad de puesta al día de los trabajadores. En 2016 la incidencia de las empresas formadoras se atesta en el 32,3% en el sector industrial y es del 24,3% en el Terciario.

Los porcentajes mayores de empresas formadoras respecto a la media nacional se registran en el Norte (33% en el Nordeste y 29,7% al Noroeste), el Centro registra un 25,4% y el Sur un 21%.

Las empresas, a través de las actividades formativas responden a las exigencias dictadas por la difusión de las tecnologías digitales contra la obsolescencia de las competencias, utilizando también los fondos previstos por el Plan Nacional Empresa 4.0.

Acuerdo sobre negociación colectiva

La principal organización empresarial, Confindustria y los tres sindicatos más representativos. CGIL, CISL y UIL, han alcanzado un acuerdo sobre un nuevo modelo de negociación colectiva. El Acuerdo se firmará el próximo 9 de marzo, después de que sea sometido a las asambleas de las distintas organizaciones. El texto confirma dos niveles de negociación, el primero, a nivel nacional y el segundo, de nivel empresarial o territorial. En el texto se recogen los criterios de cálculo de los incrementos salariales y se introducen el "Trattamento económico complessivo" (Tec) y el "Trattamento económico minimo" (Tem). Otra novedad es que por primera vez se establece un modo de medir la representatividad en las empresas.

Datos sobre contratación indefinida

En el cuarto trimestre de 2017 el número de nuevos contratos indefinidos, incluidas las conversiones, ha sido un 10,7% inferior al de 2014. En el último trimestres de 2017 se produjo un importante incremento en el número de nuevos contratos temporales, en niveles que no se habían visto desde 2011. El número de trabajadores "a llamada" o "intermitentes" en el cuarto trimestre de 2017 aumentó un 69,2% con respecto al mismo periodo de 2016, ya que esta forma de contratación se está utilizando como sustituto del eliminado cheque empleo.

PAÍSES BAJOS

MAYOR SUBIDA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE EL PASADO AÑO¹⁷

Según informa la Oficina Central de Estadísticas (CBS) en base a sus últimas cifras, la subida salarial en los convenios colectivos ha sido de un 1,7 por ciento en el primer trimestre de 2018. Este aumento fue del 1,5 por ciento a lo largo de 2017. El crecimiento había sido ligeramente más alto en 2016, concretamente el 1,8 por ciento. Los costes salariales contractuales, salarios y cuotas empresariales, aumentaron un 2,2 por ciento en el primer trimestre, el mayor aumento en cinco años.

En el primer trimestre, los salarios aumentaron en un 1,8 por ciento tanto en el sector privado como en el público. Esta subida fue del 1,6 por ciento para el sector subsidiado.

El hecho de que el aumento salarial sea tan constante y moderado no había sucedido durante mucho tiempo. La evolución en el sector privado ha sido relativamente constante y moderada en los últimos ocho años, oscilando entre el 0,9 y 1,8 por ciento. En el sector público, los valles fueron más profundos (0,1 por ciento) y los picos más altos (3,6 por ciento). Después de años de pequeños aumentos, la Administración Pública se puso al día en 2015 y 2016.

La mayoría de los convenios colectivos de la Administración no se completaron en el primer trimestre de 2018 y sólo en un 35 por ciento las negociaciones concluyeron con éxito. En el sector privado, se llegó a un acuerdo a fines de marzo para la mayoría de los convenios colectivos (90 por ciento).

Aumento de los costes salariales contractuales, principalmente en la Administración

Una vez más, el aumento en los costes salariales contractuales (salarios y cuotas empresariales) fue mayor que el aumento de los salarios por convenios colectivos. Esta ha sido la situación desde principios de 2016. En el primer trimestre, estos costes salariales contractuales ascendieron en un 2,2 por ciento. Las razones fueron el aumento de impuestos empresariales y del seguro médico y la subida de las contribuciones empresariales para la pensión y para los seguros de incapacidad laboral y de desempleo.

¹⁷ Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS, marzo 2018

El gobierno también ha tenido que negociar un aumento en las primas de pensión del Fondo de pensiones de los funcionarios (ABP).

PORTUGAL

LAS PRIMERAS SEÑALES DE CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS

En un artículo publicado el día 19 de marzo de 2018 en el Diario Público, varios expertos realizan un análisis sobre las primeras señales de crecimiento de los salarios y la posibilidad de que dicho crecimiento, alcance los niveles anteriores a la crisis económica.

Ahora que el desempleo está al nivel en que se encontraba antes de la crisis financiera y la economía está creciendo a un ritmo muy alto, para muchos portugueses, hay todavía un indicador que persiste y que no acompaña a la recuperación económica: el aumento de los salarios. No obstante, los datos recientes reflejan una aceleración en el crecimiento de los salarios medios.

De conformidad a las cifras divulgadas por el Gobierno portugués que resultan de las cotizaciones a la seguridad social, los portugueses vieron aumentados sus salarios más en 2017 que en años anteriores.

El salario medio de los portugueses registró un aumento del 1,5% en 2017, mientras que en 2015 y 2016 las subidas fueron de 0,3% y 1% respectivamente. En términos reales, es decir, descontando la pérdida de poder adquisitivo, las variaciones salariales pasaron de 0,3% en 2015 a 0,4% en 2016 y a 0,6 % al año siguiente.

Estas cifras no son muy impresionantes y parecen apuntar a un incremento modesto de la media salarial de los portugueses, por lo que no se modifica el escenario de un estancamiento de los salarios desde la crisis. Sin embargo, como varios miembros del Gobierno han destacado, el valor medio de los salarios está influenciado por las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo, que generalmente se ven afectadas por los niveles salariales más bajos.

En un momento en que el empleo está creciendo mucho (la tasa de desempleo cayó del 10,5% del cuarto trimestre del 2016 al 7,8% a finales de 2017), pueden ser estos nuevos salarios los que mantienen baja la media. El Ministro de Trabajo, ha presentado datos que pretenden demostrar que, retirando del análisis a estas nuevas entradas en el mercado de trabajo, se registra ya una tendencia de incrementos salariales más fuertes.

Así, a tenor de estos datos, en 2017 los salarios de los trabajadores que estuvieron empleados entre abril de 2016 y abril de 2017, crecieron una media de 3,7%. No obstante, si se analizan los trabajadores ocupados que

cambiaron de puesto de trabajo, el aumento del salario medio es todavía más elevado, del 7,8%.

Según los expertos, una de las explicaciones para este resultado, es evidentemente el incremento que registró en ese período el salario mínimo. Si se excluyen los salarios mínimos del análisis, el aumento del salario medio de las personas que continúan empleadas, fue del 3,3%.

El problema de los datos presentados por el Ministro de Trabajo, es que no se ha proporcionado información detallada de años anteriores que permita comparar y concluir que en este momento, se está produciendo una aceleración en el incremento de los salarios.

Algunos economistas consideran que todo apunta a que se están creando las condiciones para se produzca una subida de los salarios en Portugal porque al bajar el desempleo aumenta el poder reivindicativo de los trabajadores. Por otro lado, los datos sobre los costes salariales soportados por las empresas nos permiten obtener ciertas indicaciones sobre esta cuestión. De acuerdo con el INE, los costes salariales asumidos por las empresas por cada unidad producida, aumentaron un 2,4% en 2017, una aceleración frente al 1,6% de 2016.

Estos datos de los costes laborales del año pasado son una indicación clara, de que los salarios están aumentando. Y dentro del sector privado es la industria la que comienza a mostrar un aumento de costes por trabajador más elevado, lo que encaja con el aumento de las exportaciones.

No obstante, no todo es optimismo en relación al futuro de los salarios. Los interlocutores sociales, por motivos diferentes, están convencidos de que no se va a producir en Portugal una explosión de los salarios.

Los sindicatos consideran que el aumento del empleo no se está reflejando en los salarios y que estamos asistiendo a una creación de empleo en base a salarios muy bajos. Los factores que están incidiendo en esta situación son el bloqueo de la negociación colectiva, el paso de trabajadores del sector industrial al sector de servicios y la desvalorización de un conjunto de profesiones en los últimos 15 a 20 años.

Por otro lado, la patronal entiende que la situación que atraviesa la economía portuguesa y las empresas, no permite mejorar las condiciones salariales a gran velocidad. Estamos asistiendo a una lenta recuperación de los resultados de las empresas y las que consiguen exportar, tienen todavía márgenes muy pequeños.

En este escenario, la representación empresarial se muestra preocupada por los efectos que la falta de mano de obra especializada y cualificada puede tener en las empresas, ya que puede forzar a éstas, a buscar los recursos aumentando el salario de modo que el trabajador acepte cambiar de puesto de trabajo. Esto es particularmente visible en el sector en la industria eléctrica y electrónica. Para responder a esta situación, la patronal defiende medidas como la inmigración cualificada y la dotación de recursos para los centros de formación de diferentes sectores de actividad.

En todo caso, los economistas opinan que a pesar de los signos de aceleración de los salarios, no se volverá a los niveles de crecimiento registrado en el pasado. Consideran que existen varias razones para que estos incrementos sean menores: la sustitución de las personas por la tecnología en muchas tareas, el aumento en Portugal de la oferta de trabajadores cualificados, la competencia directa de los países emergentes, la contención de los salarios en la Función Pública y la disminución de la influencia de los sindicatos. Debemos tener en cuenta que en el sector turístico, que ha desarrollado un papel muy importante en la creación de empleo en Portugal en los últimos años, la presencia sindical es extremadamente reducida.

REINO UNIDO

ACTUALIZACIÓN DEL INFORME DEL MAC SOBRE TRABAJADORES DEL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO EN REINO UNIDO

En julio de 2017 el Ministerio del Interior encargó al *Migration Advisory Committee* (MAC) que analizara las tendencias de la migración del Espacio Económico Europeo (EEE) al RU y su impacto en la economía y sociedad. También le pedía asesoramiento para el diseño del futuro sistema de inmigración que se aplicará tras el Brexit.

El pasado verano se publicó el primer informe, con información básica sobre los trabajadores del EEE en el mercado laboral británico.

El 27 de marzo se ha publicado una nueva versión del informe que ofrece una perspectiva general sobre las propuestas de los interesados y las opiniones e ideas que han recibido de los empresarios.

A continuación se enumeran las principales conclusiones del informe:

1. **Cuestiones transversales obtenidas de respuestas de empresarios:** A la pregunta de por qué motivo las empresas emplean a trabajadores del EEE, la mayoría de los empleadores responde que no es algo deliberado y que ellos simplemente buscan el mejor candidato disponible. También se esgrimen otras razones:
 - Falta de competencia y habilidades entre los trabajadores británicos
 - Los inmigrantes habitualmente están más motivados y son más productivos que los trabajadores británicos.
 - Los inmigrantes están preparados para realizar trabajos bajo condiciones difíciles que no interesan a los británicos.
 - Un bajo desempleo significa una baja oferta de mano de obra británica.

2. **Actitudes de cara a una posible restricción del flujo de inmigrantes del EEE:** La visión del MAC es que a ningún empresario le gusta que se limite su capacidad de contratar personal. El miedo a una posible reducción de la mano de obra comunitaria es mayor en los sectores que emplean a trabajadores poco cualificados. Antes de 2004 la inmigración de la UE era principalmente en trabajos cualificados. Esta inmigración ha continuado, pero la llegada de inmigración procedente de los nuevos estados miembros se ha concentrado principalmente en puestos de baja cualificación.

3. **Opinión de empresarios sobre las consecuencias de restringir la contratación de inmigrantes del EEE:** Numerosos empresarios indican que no hay ninguna alternativa a la contratación de mano de obra de la UE, por lo que muchos negocios se ralentizarán e incluso algunos desaparecerán. La formación de los trabajadores británicos es una posible solución, pero que solo funcionará a largo plazo. La visión del MAC es que una reducción de la inmigración muy posiblemente implicará un menor crecimiento del empleo total y un menor crecimiento de la producción. Pero no necesariamente supondrá un menor crecimiento de la producción per cápita, que es el indicador más conectado con la calidad de vida. No obstante, no hay duda de que ciertos tipos de inmigración que aumentan la productividad y el crecimiento de la producción pueden ser muy deseables si mejoran las finanzas públicas.
 4. **Plan de contingencia:** La mayoría de las empresas no han preparado ningún plan para afrontar la futura restricción de la inmigración, en parte por el desconocimiento del futuro sistema de inmigración.
 5. **Aspectos Regionales:** Uno de los aspectos planteados es la aportación de la inmigración del EEE al crecimiento poblacional de los países del RU. Según una estimación de la ONS, si la inmigración de la UE fuera cero, la población de Escocia, Gales e Irlanda del Norte dejaría de crecer, e incluso se reduciría en los próximos veinte años.
 6. **Análisis sectorial:** En el Anexo del informe se recogen los veinte sectores que han sido objeto de análisis
-

SUECIA

DURAS CRÍTICAS DE ECONOMISTAS A LOS MODELOS DE LOS PARTIDOS PARA EL MERCADO LABORAL¹⁸

En la edición digital de las noticias publicadas de la televisión sueca (SVT), el 18 de abril de 2018, se explica, entre otros, que el mayor reto de Suecia en el mercado laboral es la entrada de los nacidos en el extranjero en el mismo, pero las propuestas de los políticos son insuficientes. Esto lo afirman contundentemente economistas de primera línea. El catedrático Lars Calmfors quiere, entre otras cosas, sueldos de entrada más bajos, algo que es muy controvertido.

Actualmente la mayoría de los desempleados son personas nacidas fuera de Suecia. Según las estadísticas de la Agencia de Empleo, más de 1 de cada 5 extranjeros está en el paro, a comparar con 1 de cada 25 entre los nacidos en Suecia.

- Tenemos una gran brecha de empleo entre los nacidos aquí y los nacidos en el extranjero. Sobre todo en lo que se refiere a los nacidos fuera de Europa con una baja formación. Este es el mayor reto al que nos enfrentamos en relación al mercado laboral, afirma el catedrático de Economía Nacional Lars Calmfors.

Para conseguir que más personas extranjeras encuentren trabajo, el estado da actualmente ayudas a los empresarios que contratan, por ejemplo, a recién llegados o a parados de larga duración. Se trata de subsidios directos, o de que el estado no cobra la cuota empresarial.

Propuesta controvertida

Lars Calmfors desea ver cambios mucho más amplios. Calmfors quiere reducir todos los salarios de entrada en general. Algo que, afirma, favorecería principalmente a los nacidos en el extranjero, ya que se crearía entonces un nuevo tipo de empleos más sencillos.

Ésta es una propuesta muy controvertida, que hasta ahora ha sido rechazada por el gobierno actual y por el anterior conservador. El comentario de *Fredrik Reinfeldt* en ese momento fue "en Suecia subimos los sueldos, no los bajamos".

- El modelo sueco ha funcionado de forma excelente bajo todas las circunstancias, pero no está adaptado a la dimensión de los problemas

¹⁸ **Fuente:** Edición Digital de las noticias de la televisión sueca – *Sveriges Television*.

actuales. Mi opinión es que ni el gobierno ni gran parte de los sindicatos están dispuestos a admitirlo, afirma Lars Calmfors.

Escepticismo por ambas propuestas

De cara a las elecciones, SVT ha pedido a los principales analistas del mercado laboral del país que examinen las nuevas propuestas que las alternativas políticas han presentado de cara a conseguir más empleos. Se trata principalmente de dos propuestas. Desde los partidos del gobierno están los Empleos para el Establecimiento, y por parte de la oposición conservadora están los Empleos de Entrada.

En ambos casos, otra vez, se trata de empleos subvencionados estatalmente. Pero más que antes. Lars Calmfors no cree que ninguna de ambas propuestas vaya a tener mayor impacto.

- Es muy difícil pensar que pueda tratarse de grandes volúmenes. No suele ser así, dice Lars Calmfors.

Se requieren "muchas reformas"

En los Empleos de Entrada de la Alianza, el gobierno aporta grandes subvenciones. El particular que es contratado recibe un salario que se corresponde con el 70% de un salario de entrada, hasta 14.700 coronas.

- Los Empleos de Entrada son una forma de contratos para aprendices que facilitarían que, entre otros, los recién llegados consiguiesen su primer empleo. Teniendo en cuenta la magnitud de los problemas de integración, serán necesarias muchas reformas, dice Jessica Polfjärd, la portavoz en política laboral de los Moderados.

Defiende los Empleos para el Establecimiento

Los Empleos para el Establecimiento del gobierno ofrecen un salario de hasta 19.000 coronas¹⁹. En este caso, el estado da un subsidio directo a la persona contratada.

Anders Forslund, del Instituto para la Evaluación de la Política de Mercado del Trabajo y la Educación opina que es bueno que los políticos lo intenten, pero cuestiona la viabilidad socioeconómica de las propuestas.

- Se trata de una enorme subvención, y su efecto es inseguro. Las personas que se beneficien de este tipo de ayudas quizás hubieran podido

¹⁹ € = SEK 10,0806. 20.04.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

incluirse en algún otro tipo de ayudas ya existentes (y más baratas), afirma Anders Forslund.

Sin embargo, la Ministra de Empleo Ylva Johansson defiende los Empleos para el Establecimiento.

- Por supuesto, habrá que ver cómo funcionan, pero soy muy optimista. Sabemos por experiencia que es solamente cuando las partes del mercado laboral participan y trabajan activamente para conseguir la entrada en el mercado de trabajo que las cosas funcionan.

Los Demócratas suecos (DS), en contra de las subvenciones

La solución de los DS para conseguir que más extranjeros entren en el mercado laboral es la de detener la inmigración de refugiados a Suecia. El partido está también abiertamente en contra de los contratos subvencionados por el estado como los que presentan el gobierno y la Alianza.

DS pone la esperanza en los contratos para aprendices. Los desempleados sin bachillerato reciben un salario mínimo decidido por el estado durante tres años.

- Creemos mucho en esta solución. Al mismo tiempo que se aprende un oficio, en el que falta mano de obra en Suecia, se estudia el bachillerato, algo fundamental en el mercado laboral sueco, afirma *Sven-Olof Sällström*.

Propuestas del Gobierno y de la alianza

La propuesta del gobierno se denomina **Empleos para el Establecimiento**, y se trata de contratos limitados en el tiempo a un máximo de dos años. El salario máximo el año que viene será de 19.800 coronas. El estado paga un subsidio directamente a la persona contratada, y el empresario le paga un salario. El coste salarial total para el empresario, sin embargo, está limitado a un máximo de 8.400 coronas.

El contrato ofrecerá la posibilidad de participar en cierta formación acordada entre el empresario y el empleado.

Los Empleos para el Establecimiento se basan en un acuerdo entre las partes del mercado laboral y el gobierno. Sin embargo, no todos los sindicatos apoyan la propuesta, por ejemplo Construcción y Transporte.

Está pensado que entren en vigor a mitades del año que viene.

La propuesta de los partidos conservadores se llama **Empleos de Entrada**. Al igual que la del gobierno, implica contratos fuertemente subvencionados por el estado. El límite del contrato es de 3 años.

El sueldo sería un 70% de un salario de entrada, con un máximo de 14.700 coronas al mes. El estado no cobraría la cuota empresarial para ese empleado, lo cual implica una subvención al empresario de 4.619 coronas. Pero, además, la propuesta puede combinarse con los "empleos de nuevo inicio" ya en vigor. El empresario recibe un subsidio más correspondiente a dos cuotas empresariales. Es decir, un total de 13.856 coronas.

La persona contratada no tiene derecho a formación, pero se considera que un 30% del tiempo tiene que utilizarse para aprender el oficio o para formarse.

Una diferencia importante con la propuesta del gobierno es que los partidos de la Alianza están dispuestos a legislar sobre el nivel salarial, si las partes no se ponen de acuerdo.

LA INTEGRACIÓN EXIGE MÁS DE LAS PARTES QUE LOS EMPLEOS DE "ESTABLECIMIENTO"²⁰

Es difícil contemplar el acuerdo sobre los llamados empleos de establecimiento como un gran éxito para el modelo sueco. La medida es demasiado cómoda para las partes. Se ha demorado demasiado, y por ello es insuficiente.²¹

El tema que ha dominado completamente estos últimos años el mercado laboral ha sido cómo mejorar la entrada en el mismo de los nacidos en el extranjero (y otros) con bajas cualificaciones. Se ha discutido mucho sobre lo que las partes del mercado laboral pueden hacer al respecto. Las confederaciones de trabajadores, *LO* y *Unionen* y la Confederación de Empresarios han llegado ahora a un acuerdo con el gobierno sobre los llamados empleos de establecimiento. El acuerdo se basa en el convenio de principios alcanzado por empresarios y sindicatos en noviembre del año pasado.

Los costes salariales de los empresarios (salario más cuota empresarial) para un empleo de establecimiento serán solamente de 8.400 coronas al mes. El estado pagará al mismo tiempo un subsidio libre de impuestos directamente al asalariado de algo menos de 10.000 coronas. Así pues, el

²⁰ Fuente: Dagens Nyheter (DN)

²¹ Dagens Nyheter (DN). 04.04.2018. Editorial. Lars Calmfors, catedrático emérito de Economía Internacional.

salario disponible para el empleado (después de impuestos y con subsidios) quedará en 15.600 coronas. Ello se corresponde con lo que le queda a un trabajador que gane algo menos de 20.000 coronas al mes en un empleo regular.

Se podrá disfrutar de los empleos de establecimiento durante dos años. Los acuerdos colectivos correspondientes deberán ser pactados a nivel sectorial. Los empleados deberán poder acudir a los cursos de SFI (sueco para inmigrantes) y otros cursos de formación cortos. Actores externos – no la Agencia de Empleo- serán los responsables en principio de buscar la concordancia entre los empleos de establecimiento y los solicitantes de empleo.

Estos empleos son una forma más de empleo subvencionado por el estado, además de los ya existentes. Un problema con la mayoría de este tipo de empleos es que los volúmenes han sido mucho más bajos de los esperados. Sobre todo ha sido así en el caso de los empleos YA (contratos para la introducción a las profesiones), implantados por el gobierno de la Alianza en 2014, y que combinan el empleo con la formación profesional. El objetivo era de 30.000 empleos, pero solamente se han materializado unos 700.

Por ello, la pregunta que debe plantearse es si el número de empleos de establecimiento serán los suficientes. El objetivo es de 10.000 puestos. Pero es fácil señalar factores que mantendrán bajos los volúmenes.

Varios sindicatos, como Construcción y Transporte, han rechazado los acuerdos sobre los empleos de establecimiento.

El acuerdo entre las partes y el gobierno no incluye al sector de las empresas que alquilan personal, sector en el que los nacidos en el extranjero que llevan poco tiempo en el país constituyen una proporción mayor de los empleados que en el resto de la economía.

El acuerdo tampoco incluye a empresas que carezcan de acuerdo colectivo (seis de cada diez pequeñas empresas).

Además, los empleos de establecimiento no se introducirán antes del segundo semestre de 2019.

La forma más corriente de ayuda al empleo son actualmente los llamados empleos de nuevo inicio (*nystart*), que incluyen a unas 33.000 personas, la mayoría nacidas en el extranjero. La subvención por un recién llegado o un desempleado de larga duración es mayor –y, con ello, el coste salarial para el empresario es más bajo- para un empleo de establecimiento. Por ello, es muy probable que una parte de los empleos de establecimiento

sencillamente sustituyan a los de nuevo inicio. Ello reduce el aporte neto de empleos.

Los contratos de establecimiento han sido ensalzados como un gran éxito para el modelo sueco, con acuerdos entre las partes del mercado laboral. Pero a mí se me hace difícil verlo así. Los sindicatos y los empresarios han negociado que un tercer actor –el estado- ponga una subvención tan enorme sobre la mesa que los costes salariales de los empresarios se reduzcan drásticamente, sin que los salarios netos de los empleados sean más bajos que los de un empleo regular con salario mínimo. No puede haber sido difícil para las partes del mercado laboral haberse puesto de acuerdo en eso.

Otro motivo por el que los empleos de establecimiento probablemente no vayan a ser demasiados es que tienen un límite temporal. Los efectos sobre el empleo serían mayores si también se creasen nuevos empleos sencillos permanentes con costes salariales permanentes más bajos que los de los empleos existentes actualmente. Ello requiere de salarios mínimos más bajos que los actuales, ya que sería demasiado caro para el estado el perpetuar subvenciones a los contratos.

El último (para siempre) informe del Consejo de Economía del Mercado Laboral analizaba cómo les ha ido a los desempleados que han encontrado empleos sencillos que ya existían. Por ejemplo, limpiadores, personal de servicio en los hogares, ayudantes de cocina y restaurantes, repartidores de periódicos y bedeles. Parece que estos trabajos han funcionado como un trampolín hacia mejores empleos y salarios. Tras diez años, más del 40% de los que habían conseguido un trabajo de baja cualificación en 2005 habían avanzado hacia empleos más cualificados. Al mismo tiempo, la entrada a través de empleos sencillos no ha constituido ninguna cura milagrosa: las mejoras en los resultados del mercado laboral son modestas. No es algo sorprendente. La experiencia laboral solamente puede compensar en parte la falta de formación básica.

La investigación en este terreno apunta a que todos los métodos para aumentar el empleo entre personas con bajas cualificaciones tienen efectos limitados. Ello es aplicable tanto a los programas laborales ya existentes como a la formación para adultos. Puede asumirse que también es aplicable a los empleos de establecimiento.

Es por ello importante el utilizar tantos medios como sea posible. Es un argumento fuerte a favor de empleos permanentes y con sueldos más bajos, que deberían combinarse con generosas subvenciones a los estudios para aumentar las posibilidades de avanzar hacia mejores empleos.

Las partes del mercado laboral no deben tumbarse en los laureles con los empleos de establecimiento, sino que deberían iniciar una labor para identificar en qué sectores los empleos sencillos podrían completar los contratos ya existentes. Es decir, queda más por hacer. Y debería hacerse rápidamente.²²

²² Lars Calmfors es *catedrático emérito de Economía Internacional*, investigador en el IFN (*Instituto de Investigación de Economía Industrial*) y ex - *Presidente del Consejo de Economía del Mercado Laboral*.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ITALIA

ARTÍCULO DEL DIARIO "LA REPUBBLICA" SOBRE LOS SERVICIOS DE ENTREGA DE COMIDA A DOMICILIO EN CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS.

Hay quien se arriesga a sufrir un accidente por entregar una pizza. En los últimos días, hielo y nieve han cubierto las calles de las principales ciudades italianas. El ayuntamiento de Bolonia, ha prohibido la circulación de motocicletas desde el 28 de febrero al 2 de marzo, y ha desaconsejado el uso de bicicletas. Pero las empresas que realizan entregas de comida a domicilio, como Deliveroo, Foodora y Glovo no han interrumpido el servicio. Justeat, sin embargo, sí que lo ha suspendido para "garantizar la seguridad de los "riders" que trabajan para las empresas adheridas". El concejal de Empleo del Ayuntamiento, Marco Lombardo, durante la oleada de mal tiempo escribió en su perfil de Facebook: "para evitar un aumento de los riesgos de los trabajadores que usan la bicicleta, especialmente para las entregas de comida a domicilio, se recomienda a los ciudadanos no hacer uso de estos servicios". La unión de riders de Bolonia, sin embargo, había solicitado a la administración que se prohibiera el uso de la bicicleta para las entregas.

Como consecuencia de la llegada de la ola de frío, muchos riders, de todas formas, decidieron no arriesgarse y pocos son los que han realizado entregas en Milán y en Bolonia. Sin embargo los repartidores han denunciado el comportamiento de algunas empresas, por ejemplo Glovo y Foodora, que han prometido un bono (de 15 a 20 euros por turno) para incentivar la presencia de los trabajadores y asegurarse una flota mínima a pesar del mal tiempo.

Deliveroo, sin embargo, sugirió a sus trabajadores una autoevaluación sobre sus efectivas condiciones de seguridad, recordándoles que, en el caso de que alguno no tuviese intención de cumplir con su turno, el hecho "no tendría repercusiones" en el ranking que depende de la disponibilidad y de los tiempos de entrega de cada rider.

Foodora y Glovo no han respondido a la petición de aclaraciones, Deliveroo, sin embargo ha escrito una nota: "en ningún momento los riders han sido obligados a trabajar en un determinado horario. Deliveroo suspende el servicio cuando las condiciones climatológicas son demasiado difíciles y siempre que exista un aviso de color rojo difundido por la Protección civil. Cuando se dan condiciones meteorológicas adversas intentamos tener el servicio abierto para garantizar sus decisiones sobre seguir trabajando o no". La alerta de nivel rojo se da en casos de grave

peligro para la seguridad de las personas con posibles pérdidas de vidas humanas, daños y destrucción de edificios e infraestructuras.

Los repartidores que ya se han organizado desde hace tiempo en sindicatos sociales, al grito de "una piza no vale el riesgo", también en esta ocasión han reafirmado sus reclamaciones a las grandes empresas. En la página de Facebook de "Deliveroo Strike Riders" se lee "pedimos la cobertura completa de accidentes de trabajo, el reconocimiento de realizar un trabajo por cuenta ajena, bajas por enfermedad y vacaciones pagadas, la eliminación del cobro por servicio y un salario por hora digno, un salario mínimo garantizado para todos, equipos de trabajo adecuados y el reembolso de los gastos por el mantenimiento de los medios de trabajo".

Actualmente, los repartidores que trabajan para las empresas de entrega de comida a domicilio tienen un contrato de "collaborazione continuativa coordinada" o de "collaborazione autónoma ocasional" (similares los dos a los autónomos dependientes), pueden elegir un salario mensual o por entrega, cuentan con un seguro de responsabilidad por daños a terceros pero no tienen derecho a ninguna indemnización en caso de mal tiempo ni a vacaciones o bajas laborales. "Caídas y accidentes – explica un repartidor perteneciente a Deliveroo Strike Riders – se producen cada semana. Para protegernos de verdad deben reconocer que somos trabajadores por cuenta ajena a todos los efectos, con todos los derechos que se derivan: vacaciones, enfermedad e indemnizaciones".

Por otro lado, recientemente las empresas de entrega de comida a domicilio han introducido un seguro privado de accidentes. "nuestra vida – dice el repartidor de Bolonia- vale 25.000 euros. Si muero, esa cantidad es la que le darán a mi familia, el precio de un coche. Creo que vale más. Además, son pocos los repartidores que les dicen a la empresa que han tenido accidentes para no perder puntos en el ranking. Yo me he caído dos veces desde que empecé a trabajar para ellos. Me he limpiado las heridas y me he vuelto a subir a la bicicleta. Hay cosas que tienes miedo de decir, más allá de los accidentes. Si rompo una botella de cerveza, para mí es mejor comprarla que contárselo a la empresa porque sería penalizado."

MIGRACIONES

SUECIA

LA INTEGRACIÓN DA SENTIDO A LAS ELECCIONES DE 2018²³

2018 será el año de, por una parte, las elecciones de la integración, y por otra de las elecciones en las que los electores clamaban por soluciones a toda una serie de problemas prácticos.²⁴

Si el elector típico sueco pudiera expresar tres deseos para las elecciones 2018, ¿qué es lo que pediría? Primero: que desaparecieran las colas en la sanidad. Después, que se reequiparan las escuelas. Y, finalmente, que más delincuentes fueran a la cárcel.

La encuesta más profundizada de Dagens Nyheter/Ipsos sobre las prioridades políticas de los suecos pronostica una campaña electoral con trazos conocidos, y al mismo tiempo con nuevos temas. Los tres primeros de la lista pueden decirse que son la sanidad, la escuela y el cuidado de nuestro sistema judicial.

Si además el elector tipo pudiera pedir un cuarto deseo, probablemente éste sería la reducción de la inmigración. Migración e integración todavía dominan. Si se contemplan estas dos cuestiones como una sola, en realidad pasan por encima de todas las demás. El politólogo y director del instituto SOM, *Johan Martinsson*, lo ha calificado anteriormente en este periódico de un "mundo totalmente nuevo". Lo es.

El que los Demócratas Suecos y *Jimmie Åkesson* sean quienes, a ojos de muchos, ofrecen la política más fiable atestigua también el acusado cambio de paradigma que ha tenido lugar en unos pocos años.

De acuerdo con las encuestas, el empleo ha quedado en la sombra. El PM *Stefan Löfven* puede estarle agradecido a la buena coyuntura económica. La promesa de las elecciones anteriores fue la de conseguir el desempleo más bajo de la UE en 2020. A solamente dos años del objetivo, la situación de Suecia más bien ha empeorado – los Socialdemócratas tienen suerte de que el tema no sea ya tan candente.

Hay también algo nuevo. Al menos en las tres últimas elecciones parlamentarias se ha cumplido el cliché de que "es la economía, estúpido". Pero ya no, a menos que ocurra algo drástico antes de septiembre. Se notará menos la fricción económica en la campaña electoral. Los temas de empleo, subsidios, impuestos y seguros sociales funcionan normalmente como el nervio ideológico de la política.

²³ Fuente: Dagens Nyheter.

²⁴ Editorial de Dagens Nyheter. 06.04.2018.

¿En resumen? 2018 puede ser recordado en parte como el año de las elecciones de la inmigración, en parte como unas elecciones en las que los electores están sedientos de soluciones a toda una serie de problemas prácticos: el que les respondan al teléfono en el centro de asistencia sanitaria. El que la policía investigue en serio un delito del que se ha sido víctima. El que los niños tengan una buena escolarización.

No es mucho pedir. Los partidos deberían ser humildes ante las omisiones y fallos de todos los bloques, por ejemplo los que ha llevado a una policía que funciona tan mal.

La encrucijada auténticamente existencial es la inmigración. Los partidos liberales necesitan explicar cómo debe funcionar la integración. Suecia se ha convertido en un país de inmigrantes, aunque hemos intentado negar el contenido de esa transformación y los requerimientos que se deben exigir a todos y cada uno. A pesar de unas fronteras relativamente abiertas, nuestra sociedad se ha mantenido cerrada.

Se trata, pues, de la política económica, que puede a veces parecer ausente. Se trata de los empleos, los subsidios y el mercado de la vivienda, que debe cambiar. Los Socialdemócratas hablan a veces de los "empleos sencillos" como una vía hacia la independencia económica, pero lo que quieren decir son programas de política de mercado laboral insuficientes. Las subvenciones a la construcción de los últimos años tampoco han ayudado a los nuevos suecos a enraizarse.

Se trata también de cómo funcionan nuestras ciudades. Son cerradas, y están compuestas por demasiadas islas separadas. Se ha permitido que las zonas de exclusión se hundiesen todavía más en una espiral negativa. Pero la integración trata también de nuestra propia cultura, que considera el acento al hablar sueco como una señal inequívoca de incompetencia.

Se están también contemplando las tradiciones extranjeras, especialmente las musulmanas, con un escepticismo cada vez menos sensato. Una visión liberal de la diversidad debe ser capaz de establecer una diferencia clara entre, por una parte, crueles transgresiones, como el matrimonio de menores, y, por otra, tradiciones religiosas completamente razonables – como la llamada a la oración.

PM Löfven: "tenemos claros problemas de integración"²⁵

Los Socialdemócratas presentaron, el 18 de abril de 2018, una promesa electoral en relación a la inmigración de mano de obra. El partido, desde hace un tiempo, ha estado enviando señales a favor de un endurecimiento de la normativa.

Los Socialdemócratas presentan propuestas electorales sobre inmigración de mano de obra en una conferencia de prensa. El PM la inicia con las palabras:

- Tenemos claros problemas con la integración.

El PM se manifestó recientemente sobre mano de obra no cualificada extracomunitaria en la entrevista de Ekot del sábado. Una frase que llamó la atención y que se puso en Facebook fue:

"No es razonable que vengan miles de personas a Suecia cada año para hacer trabajos que los desempleados de Suecia pueden llevar a cabo".

En una entrevista con Svenska Dagbladet (SvD) la Ministra de Finanzas Magdalena Andersson dijo que se le hacía difícil ver que Suecia tuviera la normativa más generosa de la OCDE para mano de obra no cualificada.

- No veo ninguna necesidad de personal de limpieza o de lavaplatos de otros continentes, dijo.

La declaración de Löfven ha recibido muchas críticas. El Centro ha acusado a los Socialdemócratas de avivar las discrepancias entre personas en el mercado laboral sueco, y la líder del partido, Annie Lööf, dijo que los Socialdemócratas deberían avergonzarse.

También el líder de la Izquierda dijo que los Socialdemócratas debían revisar su retórica, y que el partido debería dirigir su ira contra empresas poco serias que abusan de las personas, no contra la gente pobre que trabaja duro por "salarios de mierda".

La normativa actual de inmigración de mano de obra fue aprobada durante el gobierno de la Alianza en 2008, con el apoyo del Partido Verde.

Un cambio importante fue que no sería la Agencia de Empleo quien decidiría si existe una necesidad de reclutar personas de fuera de la UE, sino el propio empresario. Así pues, se anuló el llamado "examen oficial".

²⁵ Fuente: Svenska Dagbladet (SVD).