



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 224

Junio-2018

**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales**



**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES 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:
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

INDICE

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania, 5

- Actualidad política, económica y social

Bélgica, 17

- Programa Nacional de Reformas 2018

Grecia, 34

- Actualidad política, económica y social

Italia, 39

- Actualidad política, económica y social

Países Bajos, 48

- Las PYME'S aprovechan al máximo las ayudas del Reglamento de Subsidios a la Innovación.
- Menos inversiones extranjeras, pero el clima de negocios mejora.

Polonia, 51

- Actualidad política, económica y social

Reino Unido, 56

- Indicadores económicos primer trimestre 2018

Rumanía, 58

- Actualidad política, económica y social

Suecia, 61

- Suecia frena las nuevas leyes sociales de la UE
- Ante las elecciones generales en septiembre

SEGURIDAD SOCIAL

Alemania, 68

- Reforma de las pensiones por incapacidad permanente

Irlanda, 79

- El tratamiento fiscal de las contribuciones a la pensión.

Marruecos, 82

- Seguridad Social: varias noticias.

Reino Unido, 85

- Brexit, asistencia sanitaria recíproca

Suecia, 87

- Nadie salvará las pensiones.

MERCADO DE TRABAJO**EMPLEO/DESEMPLEO****Alemania, 92**

- Evolución el mercado laboral en mayo

Bélgica, 99

- Informe sobre el desempleo en mayo

Canadá, 103

- La tasa de desempleo se mantiene en el 5,8%

Dinamarca, 106

- Nuevas medidas para garantizar la oferta de trabajadores

EE.UU., 112

- Informe sobre empleo en mayo

Grecia, 118

- Los datos provisionales de marzo

Irlanda, 121

- Estadísticas mensuales

Italia, 123

- Los datos provisionales de abril

Reino Unido, 126

- Estadísticas mensuales

Rumanía, 131

- Desempleo en abril

Suecia, 133

- La nostalgia no crea empleo
- ¿Seguridad sueca para los suecos?

FORMACIÓN PROFESIONAL**Alemania, 137**

- Informe gubernamental sobre la formación profesional 2018

Francia, 146

- Los ejes de la reforma que introduce el proyecto de ley para la libertad de elegir el futuro profesional

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO**RELACIONES LABORALES****Suecia, 172**

- La Unión General de Trabajadores: “Los moderados planean un cambio de sistema tras las elecciones”

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Francia, 176**

- Descifrando la reforma del Código del Trabajo

Países Bajos, 193

- Más de un millón de personas en Holanda trabajan con sustancias peligrosas

ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES**Países Bajos, 196**

- Menos obstáculos para las personas con discapacidad

MIGRACIONES**Alemania, 199**

- Datos oficiales sobre extranjeros a 31/12/2017. Españoles en el mercado laboral

Marruecos, 208

- La CNUCED se interesa por la estrategia migratoria de Marruecos

Portugal, 210

- Recuperación del empleo de los inmigrantes

Reino Unido, 212

- El futuro del sistema de inmigración y atracción del talento en el Reino Unido

Suecia, 216

- Argumentos insostenibles contra la inmigración de mano de obra
- Suecia necesita más, no menos inmigrantes laborales

**SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL**

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

Los socialdemócratas siguen perdiendo votos. De acuerdo con una encuesta de opinión llevada a cabo por el instituto demoscópico Emnid a comienzos de mayo, el SPD bajó un punto al 17%; por el contrario, los partidos de la Unión (CDU/CSU) duplicaron este porcentaje al alcanzar el 34%, dos puntos por encima del resultado anterior. La tercera fuerza sigue siendo el partido de extrema derecha AfD que permaneció invariable en el 14% al igual que Los Verdes en el 12%. La Izquierda perdió un punto al caer al 10% y el FDP alcanzó el 8% (un punto porcentual menos). El resto de los partidos recibieron el 5%, aumentando con ello un punto porcentual.

Según informa la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) este año participaron 340.000 personas en las aproximadamente 500 **manifestaciones convocadas con motivo del 1º de mayo** en todo el país, 20.000 menos que el año anterior. El presidente de la DGB, Reiner Hoffmann, exige que el Gobierno apruebe lo antes posible las reformas acordadas en el acuerdo de gobierno, en especial el derecho al retorno a una jornada completa y la financiación paritaria del seguro de enfermedad. Exigen que el Gobierno refuerce la negociación colectiva y combata la temporalidad.

El nuevo Gobierno alemán presentó el 2.5 su **proyecto de presupuesto** para 2018, un proyecto que eleva las inversiones y mantiene el "déficit cero" y en el que se percibe continuismo pese al paso del ministerio de Finanzas de los conservadores a los socialdemócratas. El ministro de Finanzas, Olaf Scholz, aplaudió la aprobación "por unanimidad" en el Consejo de Ministros del segundo borrador de presupuestos federales para este ejercicio, ya que el primero se tramitó a finales del año pasado, con el ejecutivo aún en funciones tras las elecciones generales del pasado septiembre.

El **Parlamento inició a mediados de mes el debate sobre la Ley de Presupuestos**. El ministro alemán de Finanzas, Olaf Scholz, consideró el 15.5 suficiente un presupuesto europeo que suponga el 1 % del PIB del bloque, por debajo del 1,11 % que contempla la reciente propuesta de la Comisión Europea. Scholz se posicionó de esta forma al presentar ante el pleno del Bundestag su propuesta de presupuestos federales para 2018, una revisión de los aprobados a finales del año pasado y que se ha presentado tras formarse el nuevo Gobierno de coalición de conservadores y socialdemócratas. La Ministra de Familia presentó el proyecto de presupuesto de su Ministerio que prevé un gasto de 10.200 millones en

2018, 681 millones más que el año anterior. 6.670 millones corresponden a la prestación los cuidados de hijos. El 18.5 el ministro de Trabajo Hubertus Heil (SPD) presentó el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que asciende a 139.760 millones de euros, de los cuales 139.380 millones corresponden a prestaciones y ayudas (2017: 137.210 millones). Dos tercios del gasto corresponderán al seguro de pensiones (94.020 millones), la prestación no contributiva para desempleados genera un gasto de 36.950 millones y las transferencias a los länder para costear la prestación no contributiva para mayores y personas con una incapacidad permanente supondrán otros 5.900 millones.

Según informó la Oficina Federal de Estadística, la economía alemana creció un 0,3% en el primer trimestre del año en comparación al trimestre anterior, una contracción de 0,3 puntos. Esta **caída del crecimiento del PIB se debe a que las exportaciones y el gasto público son más moderados**. No obstante, este organismo cree que no hay motivo para el pesimismo ya que el consumo interior y las inversiones de las empresas mantienen su dinámica. Diversos expertos afirman que no se trata de un cambio de ciclo sino de una ligera moderación temporal. Según informaciones de Oficina Federal de Estadística, **el IPC creció en mayo un 2,2% en comparación interanual**. Una tasa de inflación tan alta no se había registrado desde febrero de 2017. Tanto en marzo como en abril del presente año se registró una tasa de inflación del 1,6%; en febrero fue de 1,4%. La inflación se vio especialmente impulsada por los altos precios de los alimentos (+3,5%) y de la energía (+5,2%)

Desciende la cifra de pedidos en la industria alemana. En contra de las expectativas de los economistas, en marzo volvió a descender la entrada de pedido un 0,9% en comparación con el mes anterior. También en febrero y enero registraron los pedidos un descenso. El nivel de pedidos durante el primer trimestre descendió un 2,1% en comparación con el trimestre interior, informó el Ministerio Federal de Economía, que calificó la situación de tranquila y acentuó que los libros de pedidos de las empresas siguen estando bastante repletos. Aunque se espera que la coyuntura industrial siga con una tendencia al alza, no se esperan un gran crecimiento en los próximos trimestres, lo que se justifica con que las expectativas para este año pudieran haber sido demasiado altas. De acuerdo a los pronósticos actualizados del gobierno, la economía alemana crecerá este año un 2,3%.

En su **informe sobre la situación económica de Alemania** publicado en mayo, el FMI califica de impresionante la fuerza económica del país pero también destaca los grandes retos económicos a largo plazo. En lugar de elogiar el que el Gobierno haya logrado un presupuesto equilibrado sin nuevo endeudamiento, aconseja aprovechar el marco económico actual para aumentar las inversiones y reducir los gastos sociales sobre el trabajo, lo que acrecentaría el potencial de crecimiento

del país, reduciría el superávit comercial y contrarrestaría la falta de mano de obra. En este último punto aconsejan asimismo inversiones en la educación infantil y escuelas con servicio de comedor que posibiliten a las mujeres aceptar trabajos de jornada completa. Al FMI le preocupa la situación actual del sistema de pensiones y propone al Gobierno que reflexione sobre una adaptación de la edad de la jubilación a las expectativas actuales de vida y una mayor transparencia en las pensiones. Desaconsejan una reducción de la carga fiscal, anunciada la semana pasada por el ministro de Economía

El presidente de Francia, **Emmanuel Macron, fue galardonado el 10.5 con el Premio Carlomagno en Aquisgrán por emprender profundas y rápidas reformas para refundar el proyecto europeo** y por su "visión de una nueva Europa". En su discurso, Macron recalcó que Europa tiene "el deber de mantener la paz y la estabilidad" en Oriente Medio, en referencia a la retirada unilateral de EEUU del acuerdo nuclear con Irán. Respecto a la negociación con Alemania de sus propuestas de reforma de la UE, que debería concluir el próximo junio, Macron recalcó que cree en "un presupuesto europeo mucho más ambicioso" y en una zona del euro "más integrada" con un presupuesto propio. "Merkel ya había reconocido el 7.5 que mantiene diferencias con el presidente francés, Emmanuel Macron, en su visión sobre el futuro del euro, pero agregó que París y Berlín "siempre" hallan "soluciones comunes". Merkel realizó estas declaraciones durante un debate sobre el futuro de Europa con alumnos de formación profesional de un centro de estudios de Berlín, en el que afirmó no obstante que Macron y ella comparten puntos de vista similares en política de asilo e inmigración, seguridad, investigación, innovación y asuntos exteriores

Seguridad social

Cumpliendo con lo acordado por CDU, CSU y SPD, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) presentó el 3.5 la **comisión de expertos para la reforma del seguro de pensiones**. La comisión deberá elaborar hasta marzo del 2020 una propuesta que garantice la viabilidad del sistema a partir del año 2025. La comisión está formada por representantes de los agentes sociales y de los grupos parlamentarios del SPD y CDU/CSU así como por expertos en la materia. Además participarán el Ministerio de Trabajo y el seguro público de pensiones. A partir de julio de 2018, la comisión se reunirá con diversas organizaciones del Tercer Sector y con los propios seguros así como con organizaciones de mayores y de jóvenes.

Desde julio de 2014, mes en el que entró en vigor esta normativa, hasta finales de abril de 2018, un **total de 1.005.177 personas han solicitado la jubilación a los 63 años por tener períodos de cotización de al menos 45 años**. En total fueron aprobadas 985.229

solicitudes. Según la prensa, el coste alcanza los 1.300 millones de euros al año, una suma importante, teniendo en cuenta que antes de la reforma el gasto en pensiones para personas con cotizaciones muy largas no superó los 62,6 millones. En el proyecto de ley, el Gobierno había pronosticado que el número de solicitudes se situaría en 200.000 al año. El Ministerio, que partía de un coste complementario de esta medida de 2.000 millones de euros al año, señala que el gasto que genera esta pensión anticipada no puede ser considerado un sobrecoste ya que en realidad se trata simplemente de un adelanto del momento de la jubilación.

El organismo supervisor del sector bancario, Bafin, advierte del **riesgo que corren algunos de los planes de pensiones complementarias empresariales**. La actual fase de intereses bajos cuestiona la viabilidad de dichos planes. El Bafin ha sometido a un control especialmente intensivo a un tercio de las 130 entidades que ofrecen estos planes. Según el Bafin, estas entidades gestionan un total de 165.000 millones de euros. Por primera vez lanzó una advertencia hace dos años y afirma que desde entonces la situación ha empeorado considerablemente, un aspecto adicional que justifica la preocupación del organismo es que estos planes prevén el pago de pensiones de por vida y por un importe garantizado. En muchos casos el empresario debería asumir la diferencia entre la pensión garantizada y la realmente abonada, no obstante muchos empresarios han cesado su actividad y no todas las entidades forman parte del fondo de garantía. Algunos empresarios y entidades gestoras están barajando la posibilidad de externalizar los fondos de inversión. El Bafin estudia de forma detallada si este traspaso garantiza los derechos adquiridos por los trabajadores.

La presidenta del SPD, Andrea Nahles, **propone renunciar a una mayor reducción de la cuota al seguro de desempleo** y destinar los fondos a financiar la cualificación profesional de los trabajadores, sobre todo a los aproximadamente 1,5 millones que no tienen formación alguna. Parte de la CDU quiere aprovechar la buena situación por la que atraviesa el fondo de garantía del seguro, que podría alcanzar los 20.000 millones de euros en 2018, para reducirla en 0,5 puntos, es decir 0,2 puntos más de lo estipulado por el acuerdo de gobierno. Nahles teme que esto podría restar margen a la Agencia Federal para implementar más medidas de inserción laboral. La prensa afirma que este punto podría derivar en otro debate en la coalición de gobierno.

El ministro de Sanidad, Jens Spahn (CDU), anunció en mayo que **a la vista de la situación financiera del seguro de dependencia no descarta incrementar la cotización a este seguro**. Todo parece indicar las prestaciones para la atención a la dependencia podrían generar que este año un gasto adicional de 2.000 millones de euros- Esto se debe al fuerte incremento del número de beneficiarios que podría pasar de 2,95

a 3,46 millones hasta finales de año y de los importes de las prestaciones. El incremento se debe a la reforma del seguro y, sobre todo, al paso de tres a cinco niveles de necesidad de atención, el déficit del seguro podría alcanzar los 3.000 millones de euros a final de año. Spahn cree que será necesario un incremento de al menos 0,2 puntos para estabilizar la situación financiera del seguro.

El ministro federal de Sanidad, Jens Spahn (CDU), anunció a mediados de **mayo importantes mejoras para hacer frente a la deficiencia de personal en el sector de la dependencia**. Tiene la intención de poner en marcha un proyecto de la coalición que implemente un convenio colectivo para todo el sector de la dependencia, para ello pretende llegar a un acuerdo lo antes posible con el ministro de Trabajo sobre la aplicación general de los salarios por convenio colectivo. Al mismo tiempo anunció un incremento de los gastos para llevar a cabo las mejoras planeadas en la atención de enfermería y geriátrica a personas dependientes, que incluye el programa de choque de la coalición para crear miles puestos de trabajos en residencias de ancianos.

Mercado de trabajo

En el primer trimestre de 2018 un total de **44,3 millones de personas contaban con un empleo, 609.000 más que hace un año**, informa la Oficina Federal de Estadística. En comparación al trimestre anterior se produjo una contracción del número de trabajadores de 316.000, pero esta fue inferior a la media de los últimos cinco años (442.000). La creación de empleo se concentra en el sector servicios (servicios públicos: +210.000, servicios para empresas: + 131.000). En la industria manufacturera el número de puestos de trabajo aumento en 107.000, en la construcción en 45.000 y solo cayó en la agricultura / pesca (-18.000).

En mayo, 2.315.000 de parados estaban registrados en la Agencia Federal de Empleo, 68.000 menos frente al mes anterior y 182.000 menos en comparación interanual. Con ello descendió la tasa de desempleo 0,2 puntos porcentuales situándose en el 5,1%. Del total de desempleados, 831.000 eran considerados de larga duración (-79.200 o - 8,7% en comparación interanual). La ocupación se cifró en abril en 44.620.000 (+35.0000 frente marzo; +592.000 en comparación interanual). Este crecimiento se atribuye principalmente a los empleos de cotización obligatoria a la Seguridad Social, que con un total de 32.660.000 afiliados en marzo, aumentaron en 7.000 (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 725.000 en comparación interanual. La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En mayo había registrados en la Agencia Federal de Empleo 793.000 puestos de trabajo vacantes (+78.000 en comparación interanual; +5.000 frente abril en términos desestacionalizados).

El jefe de la agencia, Detlef Scheele, afirmó que continúa la tendencia al alza de mercado laboral, aunque algo más débil que en los meses anteriores.

Según un estudio del Instituto de la Economía Alemana, cercano a la patronal, en abril faltaban un total de 315.000 trabajadores, un tercio más que hace un año y más del doble que en 2015. Sin la entrada al país de especialistas extranjeros, faltarían 148.000 trabajadores más. Esta situación lleva a que las empresas están cada vez más dispuestas a contratar a desempleados de larga duración.

Aumenta el número de ciudadanos extranjeros que trabajan en el sector de la dependencia. Especialmente las residencias de personas mayores se enfrentan a grandes dificultades a la hora de ocupar los puestos vacantes. Según la Agencia Federal de Empleo, la cifra de personal de enfermería y técnicos en la dependencia ha aumentado hasta los 1,6 millones; +174.000 que hace cuatro años; la cifra de extranjeros en el sector aumentó en unos 100.000 a más de 170.000 trabajadores. Su porcentaje en relación con el empleo total en el sector de la dependencia creció con ello del 7% al 11%.

La fundación sindical Hans-Böckler y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) presentaron en mayo un **detallado diagnóstico del mercado de trabajo titulado "Atlas del Trabajo"**. Divido en 26 apartados analiza la evolución en diferentes ámbitos. El informe denuncia la situación en la que se encuentran los 7,4 millones de trabajadores que cuentan con un miniempleo, 4,7 millones de ellos como único trabajo. Preocupa que el 44% de las nuevas contrataciones sean temporales.

Las cúpulas de los grupos parlamentarios del SPD, CDU y CSU en mayo crear una **comisión parlamentario no permanente para estudiar los retos que la digitalización presenta para la Formación Profesional**. El objetivo de esta comisión será identificar las reformas necesarias de la FP para adecuarla a la digitalización. Por otro lado, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), ha anunciado que su ministerio pondrá en marcha un think-tank para estudiar el impacto de la digitalización en el mundo laboral.

El Deutsche Bank anunció el 24 de mayo su intención de eliminar 10.000 puestos de trabajo, el 10% de la plantilla. Esta reestructuración, que afectará a sucursales en Europa y los EE.UU., forma parte del plan de relanzamiento de la entidad bancaria que además prevé una profunda reorientación de los diferentes segmentos del banco. A ello se le añaden otros 6.000 puestos de trabajo que desaparecerán en Postbank, entidad absorbida por el Deutsche Bank.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Un informe del Instituto de la economía alemana (IW Köln), publicado el 30.4, **analiza la importancia de los acuerdos colectivos**. En 2016 solamente el 37,5 % de los trabajadores estaban sujetos a un convenio colectivo de ámbito regional o nacional y el 11,2 % a un convenio de empresa, otro 4,6% recibía retribuciones independientes de las tablas salariales, estando sujetos a un convenio, y los salarios de otro 9,9% se regía por lo acordado por convenio sin que la empresa estuviera sujeta a dichos acuerdos. Las diferencias regionales son evidentes: el porcentaje de trabajadores en la parte oriental regulados por convenio regional o nacional es inferior al de la parte occidental mientras que se dan con mayor frecuencia los convenios de empresa.

Esta tendencia coincide con los datos publicados el 24.5 por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), dependiente de la Agencia Federal de Empleo. Según el **IAB el número de trabajadores cuyos salarios son regulados por acuerdos colectivos en la parte occidental del país ha pasado del 70% en 1996 al 49% en 2016 y en la parte oriental del 56% al 34%**. En ambas partes, esta cifra ha experimentado una caída de dos puntos entre 2016 y 2017. Además, se aplican convenios empresariales (Alemania occidental: 8%, Alemania oriental: 10%). No obstante, el instituto señala que en Alemania occidental los salarios de la mitad de los trabajadores no acogidos a convenio se orientan en lo negociado por los agentes sociales; en Alemania oriental este porcentaje es del 45%.

Según informa el Gobierno el 30.4 en respuesta a una pregunta del grupo de La Izquierda, a finales de 2016 **el 17,7% de los trabajadores sujetos a cotizaciones tenía salarios íntegros mensuales inferiores a 2.000 euros**. Las diferencias regionales son considerables. En Alemania oriental este porcentaje se situaba en el 14,7%, en la parte oriental alcanzaba el 31,2%. Destaca Meklenburgo-Antepomerania con el 36,7%, el menor porcentaje corresponde a Baden-Wurtemberg con 12,4%. Tanto ese grupo parlamentario como el dirigente del SPD reclaman un incremento del SMI de los 8,84 euros actuales a 12 euros por hora.

En respuesta a otra pregunta del Grupo Parlamentario de La Izquierda, el **Gobierno informa que en 2016 el salario medio de los trabajadores temporales fue de 1.816 euros mensuales**, mientras que el de los trabajadores fijos y a jornada completa se situó en 3.133 euros, un diferencia del 42%. El 5% de los trabajadores temporales recibe la prestación no contributiva en su modalidad de complemento salarial, mientras que la media del conjunto de los trabajadores es del 2%. La Izquierda señala que estas cifras demuestran en su opinión que el empleo de salarios bajos se concentra en el trabajo temporal y advierte que pocos trabajadores temporales logran acceder a un trabajo regular. Abogan por

eliminar la cesión laboral, la forma más común de trabajo temporal en Alemania.

En el marco del **XXI Congreso federal que celebró la Confederación Alemana de Sindicatos** (DGB) del 13 al 17 de mayo bajo el lema "Solidaridad, diversidad y Justicia", unos 400 delegados reeligieron a Reiner Hoffmann como su presidente con el 76,3% de los votos (2004: 93,1%), cargo que desempeñará por otros cuatro años. La prensa acentúa la creciente crítica contra el presidente por parte de muchos delegados que le acusan de su compromiso para con la gran coalición del Gobierno después de que fracasaran los sondeos de negociación con los liberales. Los delegados discutieron principalmente sobre el cambio digital, los controles del salario mínimo interprofesional y la desigualdad salarial entre hombre y mujer. Se pronunciaron a favor de una política que permita a todas las personas participar en el buen trabajo y fomente su desarrollo personal, en lo que resulta de crucial importancia, además del a cualificación y la soberanía de la jornada laboral, el desarrollo del sistema de la Seguridad Social.

En el conflicto laboral en torno al convenio colectivo de la construcción que se inició en febrero, **la patronal y el sindicato IG BAU aceptaron a finales de mayo la propuesta del mediador Wolfgang Clement**, ex ministro de Economía y Trabajo, que prevé para los aproximadamente 800.000 trabajadores del sector un aumento salarial del 5,7% en el oeste y del 6,6% en el este a partir de mayo; en esta última región, los salarios registrarán un aumento adicional del 0,8% en mayo de 2019. El sindicato logró imponer así un aumento salarial mensual de al menos 200 euros para los trabajadores cualificados con una F.P. Acordaron además tres pagas únicas y no consolidables en el oeste que suman 1.100 euros y una de 250 euros en el este. El periodo de validez del acuerdo es de 26 meses.

Según un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) publicado a finales de mayo, **el 50% de los hombres y el 40% de las mujeres desearían reducir su jornada laboral una media de 2,5 horas a la semana**. Llama la atención que sobre todo los trabajadores altamente cualificados quieren trabajar menos horas, lo que podría deberse a que son difícilmente sustituibles y por ello acumulan una cifra importante de horas extras. El 11,4% del conjunto de los trabajadores tiene jornadas superiores a las 48 horas, un porcentaje que alcanza el 17,2% de los que tienen una titulación académica. En líneas generales, una titulación superior encierra el riesgo de que las jornadas laborales sean muy largas y sobre todo para este colectivo faltan modelos flexibles de trabajo. Por otra parte, aquellos trabajadores que tienen salarios muy bajos sencillamente no pueden permitirse una reducción de la jornada.

La prensa se hace eco de un informe publicado el 24 de mayo por el Instituto de Investigación Económica (DIW) que concluye que las **personas con recursos bajos apenas participan en el crecimiento económico**. Los recursos realmente disponibles han subido un 15% entre 1991 y 2015. El 10% con los recursos más bajos, 640 euros al mes, ha visto caer sus ingresos mientras que el segmento con los recursos más altos ha experimentado un incremento del 30%.

La **Confederación de las patronales alemanas (BDA) ha enviado una carta individual a los eurodiputados alemanes para que voten en contra de la reforma de la norma que regula las condiciones laborales de los trabajadores desplazados**, que podría dañar el mercado único. En concreto critican normativas que, en su opinión, dificultarán considerablemente la prestación transnacional de servicios y afirman que las empresas alemanas, que sobre todo desplazan trabajadores altamente cualificados, se verán gravemente perjudicadas por esta reforma. Alemania es el segundo país de origen de trabajadores desplazados y el primer país de destino.

A finales de mayo, **la prensa señala que los trabajadores apenas hacen uso del derecho a acceder a información sobre la estructura salarial de sus empresas**. En algunas de las grandes empresas con más de 100.000 trabajadores, menos de 20 trabajadores han pedido estos datos y en ningún caso más de 50. Al parecer, muchos trabajadores sencillamente desconocen que tienen este derecho, otros temen perjuicios. Diversos expertos señalan que la ley está demostrando ser de poca utilidad para lograr la igualdad salarial.

Asuntos sociales y servicios sociales

Un estudio del Centro de Investigaciones Sociales de Berlín (WZB), publicado el 23 de mayo, refleja el **aumento de la segregación social en Alemania**. El informe analiza los niveles de segregación entre 2005 y 2014 en 74 ciudades alemanas y concluye que la segregación social ha aumentado considerablemente en ese período. En el 80% de las ciudades analizadas, son cada vez más los barrios que presentan elevados índices de concentración de personas que dependen de las prestaciones no contributivas. En muchos barrios de 36 de esas ciudades, más del 50% de la población percibe esta ayuda. Los autores advierten que esta evolución puede tener un impacto negativo sobre las oportunidades de los niños y jóvenes. Resulta sobre todo preocupante el incremento de la segregación social en la parte oriental del país. Por otra parte, la segregación étnica ha descendido en prácticamente todas las ciudades analizadas. Sorprende la conclusión del informe que afirma que las viviendas de protección social no hacen más que elevar el riesgo de segregación social. Recomiendan fomentar la construcción de viviendas en barrios con un nivel de ingresos medio más elevado e imponer elevadas cuotas de pisos sociales.

La prensa informa que el **Gobierno alemán quiere bloquear la propuesta de la Comisión Europea de impulsar la creación de instrumentos estadísticos que permitan cuantificar la importancia de la pobreza energética** en la UE. Bruselas quiere conseguir que los Estados miembros recojan datos que permitan cuantificar y hacer un seguimiento del impacto de esta forma de pobreza. Alemania es contraria a cualquier propuesta que suponga una obligación, afirma la prensa citando fuentes diplomáticas. Según estas fuentes, Alemania argumenta que esto le obligaría a definir lo que es la pobreza energética.

De una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria del Grupo Parlamentario de los Verdes se desprende que **durante el 2017 se suprimió totalmente la prestación no contributiva por desempleo a 34.000 perceptores por haber violado los requisitos de los jobcenter**. En total se impusieron dos o más sanciones a un total de 204.000 perceptores en edad de trabajar y se impuso una sanción a otros 217.000. El nivel de sanciones permanece estable desde hace años en aprox. el 3%.

Migraciones

De acuerdo con un informe de la Oficina Federal de Migraciones y Refugiados, **la mitad de los refugiados que participan en los cursos de integración suspende o no se presenta al examen final de idioma**. Los cursos constan de 600 horas de clases de idioma y 100 horas de clases de orientación. El informe señala que de los 339.578 participantes en 2017, solamente 289.751 se presentaron al examen correspondiente, y solo el 48,5% alcanzó el nivel de idioma B1. Si bien también los ciudadanos europeos tienen acceso a los cursos, desde hace varios años los refugiados y los solicitantes de protección internacional representan la gran mayoría de los participantes.

El **Consejo de Ministros ha zanjado en su reunión del 9.5 el debate sobre la reagrupación familiar**. Finalmente a partir del 1 de agosto podrán ser reagrupadas 1.000 personas al mes, 5.000 hasta el 31.12. A partir del 1 de enero los cupos no agotados en un mes ya no podrán ser transferidos al siguiente. Diversas ONGs critican el acuerdo ya que consideran insuficiente la cifra. También se han hecho oír críticas de diversos políticos demócrata-cristianos a la falta de aclaración si también aquellas personas que han sido clasificadas como potencialmente peligrosas podrán reagrupar a sus familiares. Por otra parte, diversos políticos de la CDU comentan los sucesos violentos relacionados con el intento de expulsión de un ciudadano togolés. Exigen supeditar la ayuda para el desarrollo a la disposición de los estados beneficiarios a facilitar la documentación para acelerar la expulsión de personas cuya solicitud de

protección haya sido denegada y que tengan una orden de abandono de Alemania.

Según comunica el Ministerio Federal de Interior, **durante el mes de abril se registró la entrada de 10.999 refugiados en Alemania**, principalmente procedentes de Siria, Irak e Irán, lo que implica un descenso del 8% en comparación interanual y un aumento del 2,6% frente a marzo. El número de solicitudes de asilo presentadas formalmente (primeras y sucesivas) durante el mes fue de 13.163; un 11,3% menos en comparación interanual y un 4,3% más frente a marzo. 20.198 solicitudes fueron resueltas (2017: 63.420; marzo/18: 22.714); el 16,2% recibió el derecho de asilo por la convención de Ginebra, el 12,2% protección subsidiaria y el 4,5% una prohibición de expulsión; el 33,5% de los casos fue rechazado y el 33,6% resuelto por otra vía.

El Gobierno alemán desembolsó durante el 2017 unos 20.800 millones de euros para afrontar los gastos que generan el alojamiento, manutención e integración de los refugiados. Esta suma se divide en dos grandes partidas: medidas para combatir las causas de la huida de los países de origen que suponen un gasto de 14.200 millones (procedentes de los presupuestos del Ministerio de Exteriores y el de Desarrollo) y las medidas de apoyo del Gobierno a los länder y municipios para la acogida e integración de refugiados, que suman 6.600 millones. Forman parte de esta partida los gastos de los centros de acogida, la educación de los menores y la construcción de viviendas. Estos datos se desprenden de un informe del Ministerio de Economía que previsiblemente será aprobado el 30 de mayo en el Consejo de Ministros. La prensa alemana informó el 31 de mayo que **Alemania recibirá en el próximo periodo legislativo 2021-2027 aproximadamente 4.500 millones de euros para compensar la carga que supuso la crisis de refugiados.** Alemania deberá recibir de los fondos europeos 15.700 millones de euros en total durante el periodo legislativo antes especificado, un tercio de ellos se destinará a la ayuda de refugiados.

Tras el escándalo sobre **las irregularidades de los procedimientos de asilo de la oficina externa de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF)** en Bremen, la prensa informó que también están bajo sospecha las oficinas de este organismo en Karlsruhe, Gießen y Binden am Rhein. El Ministerio del Interior; Seehofer, no quiso comentar estos hechos. La BAMF está investigando ya un total de 13 de sus 70 representaciones en todo el país después de las irregularidades detectadas en la concesión de asilo en al menos 1.200 casos entre 2013 y 2016 en su delegación en Bremen.

Según un informe del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), dependiente de la Agencia Federal de Empleo, **el 25%**

de los refugiados que llegaron a Alemania desde 2015 tienen entretanto un trabajo y el 20% un trabajo con cotización obligatoria a la Seguridad Social. El director del IAB acentuó que si continúa creciendo de esta forma el empleo entre este colectivo, la mitad de los refugiados tendrá un trabajo después de cinco años. Según estimaciones, hasta finales de año podrían entrar mensualmente en el mercado laboral entre 8.500 y 10.000 refugiados.

En el **primer trimestre pudieron ejecutarse 5.548 deportaciones**, otras 4.752 tuvieron que ser suspendidas por no poder ser localizadas las personas en cuestión. 314 deportaciones no pudieron ser llevadas a cabo por la negativa de los pilotos o las líneas aéreas a transportar a los deportados.

La Oficina Federal para Migraciones y Refugiados (BAMF) ha informado que en lo que va de año **recayó una resolución positiva en el 32,5% de las solicitudes de protección internacional presentadas en 2017**, en 2017 este porcentaje todavía se había situado en el 43,4% y en 2016 en el 62,4%.

La Oficina Federal de Estadística publicó el 23/5/2018 la **cifra de nacionalizaciones durante el año 2017**. Según éstas, 112.211 extranjeros obtuvieron en 2017 la nacionalidad alemana. Con 1.800 o el 1,7% más en comparación interanual, se trata del nivel más alto desde 2013. En total se nacionalizaron 1.127 españoles (hombres: 502; mujeres: 625).

BÉLGICA

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2018¹

El programa nacional de reformas (PNR) define las grandes líneas de la política socioeconómica de Bélgica y se inscribe en el marco de la estrategia Europa 2020.

El índice de materias del PNR incluye los siguientes apartados:

- 1) Escenario macroeconómico
- 2) Recomendaciones realizadas al país
- 3) Seguimiento de objetivos de Europa 2020
- 4) Otras reformas y utilización de fondos estructurales

El presente informe se limita a analizar el PNR en los ámbitos de materias que son competencia del Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social.

Introducción

En el Programa Nacional de Reformas (PNR), los diferentes gobiernos informan sobre las reformas estructurales emprendidas desde la elaboración de la edición de 2017 con las recomendaciones por país y especifican qué medidas se esperan en un futuro próximo. Las medidas son complementarias a las medidas presupuestarias detalladas en el Programa de Estabilidad. En opinión de los gobiernos, las medidas responden a las conclusiones formuladas en el informe sobre Bélgica, a las recomendaciones de 2017, a las prioridades del examen anual del crecimiento, a la trayectoria para alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, y contribuyen a la realización del Pilar europeo para los derechos sociales. La presente edición del PNR tiene como telón de fondo los resultados macroeconómicos particularmente buenos de la economía belga. Estos resultados forman parte de un contexto de relativa estabilidad en las desigualdades de ingresos, los cuales son bastante más sensible en Bélgica en comparación con los observados en otros Estados miembros de la UE.

La reforma más llamativa es el Acuerdo del verano firmado el 26 de julio de 2017 por el Gobierno Federal. El acuerdo enumera una serie de reformas que serán clarificadas y aplicadas durante el resto de la legislatura. Varias medidas tendrán un impacto significativo en el potencial económico, por ejemplo, la disminución del impuesto de sociedades, la

¹ Fuente: Programa Nacional de Reformas 2018

exención fiscal de dividendos y la mayor flexibilidad del mercado de trabajo.

Además del Acuerdo del verano, se llevaron a cabo otras medidas. Así, se puso en marcha la segunda fase de la reforma fiscal (tax-shift) que prevé la reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social y ajustes en el impuesto de las personas físicas. La tercera y última fase seguirá en 2019-2020. Además, se ha intensificado la lucha contra el dumping social en el sector de la construcción, principalmente a través de una reducción gradual de los costes salariales. En 2020, esta reducción llegará a su velocidad de crucero y ascenderá a 604 millones euros.

En el sector de infraestructuras e inversiones, el Pacto de inversiones progresa y se ha lanzado un Pacto energético. El Pacto Nacional de inversiones estratégicas es parte del plan de inversiones para Europa. Su objetivo es estimular la inversión pública y privada en sectores estratégicos como el transporte y las comunicaciones, sin olvidar la enseñanza y la asistencia sanitaria. El objetivo de los gobiernos federal y regional es inyectar 60 mil millones de euros de aquí a 2030. En cuanto al Pacto energético interfederal, se presentó por parte de los ministros federales y regionales de la energía una nota de orientación en diciembre de 2017 a sus gobiernos respectivos. Entretanto, cada gobierno lo ha respaldado, aunque el Gobierno Federal lo ha hecho con condiciones. El Pacto determina una visión del sistema energético belga en el horizonte 2050 y precisa diferentes objetivos teniendo en cuenta, particularmente, el clima. Establece las bases de una estrategia coherente a medio y largo plazo para la adaptación del sistema energético del país mediante la articulación de algunas medidas clave que permitan acelerar la transición energética.

Las Regiones y comunidades -tanto los gobiernos como los parlamentos- y los interlocutores sociales están estrechamente asociados con el proceso de reformas estructurales.

El semestre europeo da lugar a un diálogo sostenido entre los servicios de la Comisión Europea y los diferentes niveles de poder de Bélgica. Cada uno de estos niveles (Federal, regional, municipal) aborda las medidas tomadas en el marco del semestre europeo.

Escenario macroeconómico

La perspectiva incorpora los principales supuestos y resultados de las "Perspectivas Económicas 2018-2023" de la Oficina Federal de Planificación (*Bureau Fédéral du Plan, BFP*) para el nuevo programa de estabilidad y el Programa Nacional de Reformas. Las cifras fueron aprobadas el 19 de marzo por el Consejo del Instituto de Cuentas Nacionales (ICN). La proyección se realiza a política constante. Se

incorpora la información disponible al 14 de marzo de 2018. Por lo tanto, no se han podido tener en cuenta las medidas de control presupuestario para 2018.

Perspectivas económicas a medio plazo: principales resultados							
Evolución en %, salvo otra indicación							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PIB en volumen	1,7	1,8	1,7	1,5	1,4	1,4	1,3
Índice de precios al consumo	1,7	1,7	1,3	1,5	1,6	1,7	1,7
Empleo interior (evolución en '000)	65,9	57,3	47,9	46,4	33,9	28,1	26,3
Empleo interior (evolución en %)	1,4	1,2	1	1	0,7	0,6	0,5
Tasa de empleo (20-64 años)	68,5	69,1	69,7	70,3	70,8	71,3	71,7
Tasa de desempleo (definición BFP)	10,4	9,7	9,3	8,8	8,4	8	7,5
Tasa de empleo (definición Eurostat)	7,2	6,7	6,5	6,2	6	5,7	5,3
Balanza de operaciones corrientes (en % del PIB)	-0,2	-0,5	-0,3	-0,5	-0,6	-0,7	-0,9

Las hipótesis de crecimiento del PIB de los socios comerciales de Bélgica para 2018 y 2019 se basan esencialmente en previsiones consensuadas (Consensus Economics). Para el período 2020-2023 se han utilizado las perspectivas económicas a medio plazo más recientes del FMI (octubre de 2017). Se espera que el crecimiento del PIB de la Zona Euro en su conjunto sea del 2,2% en 2018 y del 1,8% en 2019. Durante el período 2020-2023 se espera que siga disminuyendo hasta una media del 1,5 %. El crecimiento del PIB belga ascendió al 1,7% en 2017. También se espera que la economía belga tenga un buen comportamiento en 2018 y 2019 (1,8% y 1,7%, respectivamente), con un crecimiento en particular del consumo privado. Durante el período 2020-2023, se espera un crecimiento menor de la economía belga, un 1,4% de media. El crecimiento del PIB belga fue superior al de la Zona Euro inmediatamente después de la crisis económica y financiera.

Se espera que la brecha de producción (que alcanzó el -0,9% del PIB potencial en 2016) se reduzca en 2019. El cálculo de esta brecha de producción se deriva directamente de una estimación del crecimiento potencial basada en el método de referencia de la Unión Europea, pero aplicada a los conceptos estadísticos y al marco de previsión de los modelos macroeconómicos nacionales del BFP.

Durante el período 2018-2023, se crearían un total de 240.000 puestos de trabajo, un promedio de 40.000 por año. El número de empleados en el sector privado y de trabajadores por cuenta propia aumentaría en 176.000 y en 54.000 unidades, respectivamente, y el empleo público aumentaría en 10.000 unidades. Las medidas para limitar los costes laborales de los asalariados apoyan el crecimiento del empleo, especialmente en 2017, 2018 y 2020. La tasa de empleo (20-64 años) aumentaría gradualmente del 67,2 % en 2015 al 70,3 % en 2020 y al 71,7 % en 2023. Teniendo en cuenta el continuo aumento de la población activa, el número de desempleados (incluidos los desempleados completos no demandantes de empleo que reciben prestación) disminuiría en un total de 150.000 unidades durante el período 2018-2023.

La inflación belga, medida sobre la base del índice nacional de precios al consumo, se vio claramente afectada al alza por algunos factores excepcionales en 2016. El efecto de estos factores se disipó en gran medida en 2017, pero la inflación (2,1%) permaneció prácticamente estable tras la subida de los precios del petróleo. Durante el período de previsión se espera que la inflación subyacente aumente gradualmente a medida que se acelere el crecimiento de los costes salariales. En la proyección, el perfil de la inflación de los precios de consumo viene determinado principalmente por la evolución del precio del petróleo en euros. Un nuevo aumento de los precios del petróleo seguiría provocando una inflación del 1,7% en 2018. Una disminución temporal de los precios del petróleo en 2019 debería reducir la inflación al 1,3%, pero una nueva subida del petróleo Brent haría que la inflación alcanzara el 1,7% en 2023.

Recomendaciones

Mercado de trabajo y enseñanza

El Consejo recomienda que Bélgica vele por que, durante el período 2017-2018, los grupos más desfavorecidos, incluidas las personas de origen inmigrante, tengan las mismas oportunidades de participar en una educación de calidad, en una formación profesional de calidad y en el mercado laboral.

Crear igualdad de oportunidades en la educación

Por lo que se refiere a la financiación de las escuelas, las Comunidades han llevado a cabo reformas y adaptado los criterios para determinar los medios empleados.

En Flandes, parte de los recursos destinados a la enseñanza primaria y secundaria ordinaria se asignan sobre la base de cuatro indicadores sociales: la lengua familiar del estudiante, el nivel de formación de la madre, la percepción de una asignación por escolaridad y el entorno vital del estudiante. Un itinerario de crecimiento permite aumentar la parte del presupuesto total asignado sobre la base de estos indicadores, del 14% en 2009-2010 al 15,5% en 2020 para la enseñanza primaria y del 10% al 11% para la enseñanza secundaria. Asimismo, se están reforzando los centros de orientación de alumnos que acompañan a muchos alumnos que responden a estos indicadores sociales. Los centros también prestarán más atención al apoyo a los alumnos en situación precaria y a los problemas de absentismo y abandono escolar prematuro.

En la Comunidad Francesa, el decreto de 6 de julio de 2017 prevé un nuevo método de cálculo. En particular, se tendrán en cuenta la renta per

cápita, la titulación o la tasa de desempleo. La clasificación de las escuelas también se llevará a cabo cada año.

Las reformas se han llevado a cabo prestando especial atención a los grupos vulnerables y a la creación de la igualdad de oportunidades. En Flandes, la reforma del sector de la educación de adultos prevé una nueva forma de financiación que se centra aún más que antes en los grupos vulnerables. La prioridad desde esta perspectiva es ofrecer la oportunidad de obtener cualificaciones duraderas (diploma de educación secundaria o certificado de formación profesional, formación lingüística, etc.). Además, se ha automatizado aún más el procedimiento de solicitud de las prestaciones por escolaridad o estudios, lo que garantiza el apoyo financiero a los grupos más vulnerables.

Para llevar a cabo una política educativa adecuada que ofrezca igualdad de oportunidades a todos los grupos vulnerables, es necesario comprender mejor los problemas estructurales subyacentes. La Comunidad Francesa cofinanció el *Barómetro de la diversidad de la educación*, dirigido por el Centro Interfederal para la igualdad de oportunidades. Este extenso estudio destaca los procesos estructurales que provocan desigualdades entre los estudiantes. En la Comunidad Francesa, los profesores indican, en particular, que “si bien son conscientes del desafío, consideran que no están suficientemente equipados para realizar ajustes razonables (40%), para enseñar adecuadamente a los alumnos recién llegados (80%) o para una clase con una gran diversidad lingüística (70%)”.

En Flandes, además de las medidas descritas anteriormente, otras medidas también tienen un efecto positivo en las oportunidades de formación para los grupos desfavorecidos, en particular las personas de origen inmigrante. Estas medidas incluyen inversiones en dotaciones escolares, contratación adicional de personal docente y administrativo, modernización de la educación, apoyo financiero adicional y ejecución de proyectos y planes de acción en materia de lenguas y diversidad.

[La lucha contra la discriminación en el mercado laboral es prioritaria](#)

En el Acuerdo de verano, el Gobierno Federal decidió establecer las “*mystery calls*” (llamadas misteriosas). Además de examinar y constatar las infracciones de la legislación contra la discriminación, los servicios de inspección social estarán facultados, en caso de indicios objetivos de discriminación, tras una denuncia o una alerta, sobre la base de los resultados de la extracción y el cotejo de datos, para hacerse pasar por clientes o trabajadores potenciales con el fin de establecer la existencia de discriminación basada en criterios protegidos.

También en Flandes se ha celebrado un acuerdo con el sector de los bonos de servicio (servicios a domicilio subvencionados) en relación con estas "llamadas misteriosas".

Desde el 1 de enero de 2018, la Región de Bruselas-Capital cuenta con una ordenanza eficaz contra la discriminación que constituye un instrumento jurídico vinculante que autoriza a los inspectores regionales de empleo a realizar pruebas de discriminación a fin de supervisar el cumplimiento de la legislación contra la discriminación por parte de los empleadores. También se están preparando medidas para reforzar la política de diversidad en el marco de la función pública regional y local.

Las campañas de información y sensibilización siguen promoviendo la diversidad y combatiendo la discriminación.

La Región Valona pone en marcha (gracias a la cofinanciación del Fondo Social Europeo) una importante campaña de información en las empresas para promover la diversidad y luchar contra la discriminación.

En Flandes también se ha puesto en marcha una campaña de lucha contra la discriminación en el marco del plan de acción contra la discriminación vinculado al trabajo y a la ayuda financiera pública (a través de los convenios sectoriales), que está pendiente de la adopción de un código de conducta sectorial sobre la no discriminación.

En los servicios públicos federales se prestará mayor atención a la igualdad de oportunidades en las distintas etapas del procedimiento de contratación.

La Región de Bruselas-Capital anima a las empresas públicas y privadas a adoptar un plan de diversidad a través del apoyo del servicio público de empleo (Actiris), la concesión de una etiqueta de "diversidad" y las ayudas que se incrementaron en 2017. También se elaboró un manual práctico para la aplicación de los planes de diversidad en la administración local, que se distribuyó a finales de 2017. En 2018, el objetivo de la Región es reformar los instrumentos de promoción de la diversidad para hacerlos más acordes con las necesidades y realidades empresariales.

En 2017 se prestó mayor atención a la rápida integración de los solicitantes de asilo en el mercado laboral. Las Regiones Valona y Flamenca colaboraron estrechamente con la Agencia Federal para la Acogida de los Solicitantes de Asilo (Fedasil). Flandes quiere acompañar lo más rápidamente posible a los solicitantes de asilo para que trabajen, ofreciéndoles un breve itinerario integrado que combine la formación lingüística y profesional con la práctica del idioma en el lugar de trabajo.

En Valonia, el objetivo es dar a conocer los servicios del mercado laboral a los solicitantes de asilo en los centros de acogida mediante campañas de información. Los solicitantes de asilo serán informados de los servicios disponibles en el mercado laboral durante su itinerario de acompañamiento, desde su llegada al centro hasta que obtengan su permiso de residencia. Además, Valonia ha reforzado las modalidades del itinerario de integración obligatoria, ofreciendo más cursos de francés y ciudadanía, ampliando el público destinatario y reforzando la cooperación con los municipios y los centros regionales de integración.

En la Región de Bruselas-Capital, Actiris colabora estrechamente con las principales entidades que trabajan con los inmigrantes para facilitar su integración en el mercado de trabajo y el reconocimiento de sus diplomas obtenidos en el extranjero por una de las dos Comunidades. Actiris organiza también sesiones bimensuales de información y orientación en sus oficinas, en presencia de traductores e intérpretes en árabe, persa y pastún.

Para comprender el bajo rendimiento de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, es esencial recopilar conocimientos y seguir la situación de estos grupos. En el caso de las personas de origen inmigrante, el nivel federal garantiza un seguimiento continuo de la situación de las personas en el mercado laboral en función de su origen o de su historial migratorio. En este marco, la Región Flamenca ha puesto en marcha un programa de estudios académicos sobre migración e integración.

Mayor atención a grupos específicos

Además de la atención específica a las personas de origen inmigrante, se han adoptado diversas medidas para integrar mejor en el mercado laboral a otros grupos de personas desfavorecidas. También se han tomado medidas en el Acuerdo de verano del Gobierno Federal para animar a los empleadores a contratar jóvenes o mantener más tiempo en el mercado laboral a los trabajadores de más edad. La primera medida para el empleo, que debería entrar en vigor el 1 de julio de 2018, tiene por objeto fomentar la contratación de jóvenes trabajadores de edades comprendidas entre los 18 y los 21 años mediante la reducción de los costes salariales para el empleador, manteniendo al mismo tiempo el salario neto. Con el fin de mantener a los trabajadores en activo por lo menos hasta la edad de jubilación, el Gobierno Federal quiere apoyar financieramente a las empresas para que mantengan a sus trabajadores en activo. Desde el 1 de enero de 2018, se ha introducido una cotización de activación para las empresas, que se aplica a los trabajadores de más edad en situación de inactividad y oscila entre el 10% y el 20% del salario bruto mensual. El porcentaje depende de la edad del trabajador en cuestión y de si el empleador ofrece formación al mismo tiempo. En su Acuerdo de verano, el Gobierno anunció que los trabajadores mayores tendrán la opción de

recibir una "pensión a tiempo parcial". Por la parte de jornada en que el trabajador siga trabajando, constituirá derechos de pensión adicionales.

La reintegración de los trabajadores discapacitados en el mercado laboral sigue siendo una prioridad para el Gobierno Federal. Las normas actuales para promover la reintegración se supervisarán y evaluarán con los interlocutores sociales a fin de determinar los resultados iniciales y los ajustes que puedan ser necesarios para que el sistema funcione de manera óptima. Los problemas psicosociales, incluido el *burn-out*, a menudo dan lugar a ausencias prolongadas por razones médicas. Por eso es importante reforzar la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas para limitar el riesgo de *burn-out*. Una parte de las cotizaciones patronales para los grupos de riesgo se destinará a la financiación de proyectos de prevención del *burn-out* y a la organización del trabajo para el futuro. Todo ello se hará de forma complementaria y en colaboración con los servicios de prevención. Desde el 1 de enero de 2018, se anima a los empresarios a consultar regularmente a sus trabajadores sobre las posibilidades de la desconexión digital sin que se trate, sin embargo, de un derecho automático a la desconexión. Se trata más bien de un derecho a debatir este asunto dentro de la empresa. Los acuerdos alcanzados pueden ser recogidos en un convenio colectivo de trabajo o en los reglamentos de trabajo.

Se amplía el trabajo de los estudiantes. En todos los sectores, los jóvenes de 16 años o más ya pueden trabajar los domingos. Desde el 1 de julio de 2017, los estudiantes en formación en alternancia pueden celebrar un contrato de trabajo de estudiante cuando no tengan que seguir una educación o formación ni estar presentes en el lugar de trabajo y esto, exclusivamente para servicios con un empleador distinto del empleador con el que siguen su formación práctica en el lugar de trabajo. Por último, la autoridad federal prestará especial atención al empleo de las mujeres inmigrantes que se encuentran en una posición más desfavorecida que las mujeres de origen belga.

Las Regiones han completado en gran medida la reforma de su política de grupos objeto de atención. Solo la Comunidad germanófona esperará hasta el 1 de enero de 2019 para aplicar su nueva política de grupos destinatarios. Se prevén primas de activación para jóvenes menores de 25 años, desempleados de larga duración (12 meses como mínimo), personas de 50 años o más y personas en diversas situaciones (por ejemplo, cualificación insuficiente, falta de conocimientos lingüísticos, problemas psicológicos, etc.).

En 2017 y 2018, Flandes ha adoptado una serie de medidas de reforma para los solicitantes de empleo vulnerables. A partir de este año, el sistema de experiencia profesional temporal, puesto en marcha en 2017

para los beneficiarios de la renta de integración, se hace extensivo a todos los desempleados de larga duración.

Los solicitantes de empleo que aún no están preparados para una experiencia laboral temporal (más intensiva) pueden acumular un número limitado de horas de experiencia laboral en un entorno laboral accesible a través del llamado "trabajo de proximidad". En 2018, se pondrán en marcha cursos específicos de hasta 18 meses de duración para solicitantes de empleo con problemas médicos, mentales, psicológicos o psiquiátricos. Las prácticas se combinan con el apoyo de la Agencia regional de empleo flamenca (VDAB) o de alguno de sus socios.

En la Conferencia Interministerial de Empleo de 28 de febrero de 2018, se llegó a un acuerdo de principio para la concesión de un estatuto temporal de demandante de empleo "no movilizable" que permita un tratamiento diferenciado de las personas que padecen problemas médicos, mentales, psicológicos y psiquiátricos.

En Valonia ha entrado en vigor la reforma de las ayudas al empleo. La región concede una "prestación de trabajo" (el empresario deduce esta prestación del salario) durante 12 meses a jóvenes menores de 25 años que hayan estado desempleados durante 18 meses; durante 3 años (de forma decreciente) a jóvenes menores de 25 años con poca o mediana cualificación; y durante 2 años (también de forma decreciente) a demandantes de empleo que hayan estado desempleados durante más de 12 meses. La reforma también se dirige a los solicitantes de empleo y a los trabajadores mayores de 55 años (las reducciones de las cotizaciones varían en función de la edad).

En la Región de Bruselas-Capital, un nuevo régimen concede una prestación de activación durante 30 meses a los solicitantes de empleo que han estado desempleados durante 12 meses. Los jóvenes menores de 30 años que no tienen un título de educación secundaria superior y los solicitantes de empleo de 57 años o más pueden acceder al mismo plan a partir de su inscripción en Actiris. Para apoyar el empleo sostenible, los empleadores tendrán que contratar a solicitantes de empleo mediante contratos de trabajo durante seis meses a tiempo parcial como mínimo. Al mismo tiempo, una nueva prima de formación en el trabajo tiene por objeto animar a los empleadores a formar a los trabajadores poco cualificados recién contratados durante el período en el que se percibe la prestación de activación.

Seguimiento de los objetivos Europa 2020

Empleo

Objetivos en materia de empleo						
En % (salvo otra indicación)						
	2010	2015	2016	2017*	2020	Creación de empleo requerida 2017-2020
Tasa de empleo 20-64 años	67,6	67,2	67,7	68,5	71,2	356 641
Tasa de empleo mujeres	61,6	63	63	63,6	69,1	198 828
% de jóvenes que ni estudian ni trabajan	10,9	12,2	9,9	9,3	8,2	
Tasa de empleo 55-64 años	37,6	44	45,4	48,3	50	54 788
Diferencia de tasa de empleo entre belgas y ciudadanos extracomunitarios	28,4	25,8	27,2	28,2	<16,5	
(*) Ruptura de resultados por reforma de la encuesta de población activa						

Creación de empleo y aumento de la tasa de empleo

La creación de empleo y el aumento de la tasa de empleo siguen siendo prioridades para Bélgica.

El BFP prevé la creación de 104.000 puestos de trabajo en el período 2017-2018.

Esto es consecuencia, principalmente, de la reducción de los costes laborales y del control de los costes salariales resultante de la revisión de la ley de 1996. Los costes laborales seguirán disminuyendo en 2018 tras la entrada en vigor de la próxima fase de la reforma fiscal tax-shift. La atención se centrará principalmente en los salarios más bajos, para los que el efecto sobre el empleo es mayor.

Continúa la modernización de la legislación laboral para flexibilizar el mercado laboral. Se aplicará un plazo de preaviso más corto durante los tres primeros meses de trabajo. Con el fin de promover el empleo en el comercio electrónico, el marco jurídico para el trabajo nocturno y el trabajo dominical se flexibiliza en este sector. Los *flexijobs*, una forma de empleo en la que un trabajador que trabaja al menos 4/5 de jornada para uno o más empleadores puede obtener ingresos adicionales en condiciones muy favorables en los sectores definidos por la ley, se extienden al comercio al por menor, a las peluquerías, a las panaderías y ahora también a los pensionistas.

Se adoptan medidas adicionales para acompañar a los grupos vulnerables en el mercado laboral. El mantenimiento de la empleabilidad de los trabajadores sigue siendo un objetivo importante.

Se necesitarán más esfuerzos para alcanzar los objetivos de 2020. Es preciso reforzar la actividad económica, el espíritu empresarial y la política

de innovación así como mejorar la educación y el funcionamiento del mercado laboral.

También es importante seguir apoyando las medidas de conciliación de la vida laboral y la vida privada. El Gobierno flamenco ha invertido en el cuidado de los niños. Se prevén 19 millones de euros para crear plazas adicionales de guardería en 2018, principalmente aquellas basadas en el nivel de renta. Valonia también está llevando a cabo inversiones, en julio se tomaron decisiones sobre la creación de más de 100 plazas y está previsto un presupuesto de 48 millones de euros en el Plan de Inversiones valón para la construcción de nuevas guarderías. El Gobierno de Bruselas sigue apoyando la creación de plazas de guardería a través de ayudas al empleo (alrededor de 9 millones de euros en 2018), que permitirán la apertura de más de 1.800 nuevas plazas en 2018, y a través de contratos de vecindad. En 2018, la Comisión comunitaria francófona dedicará alrededor de 7 millones de euros a la creación de 564 nuevas plazas de guardería. Además de las medidas adoptadas en el ámbito del cuidado de los niños, los bonos de servicio (trabajos a domicilio subvencionados) también contribuyen a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

[Luchar frente al riesgo de escasez de mano de obra](#)

Hay cada vez hay más riesgo de escasez de mano de obra en el mercado laboral, lo que deja sin ocupación una serie de puestos de trabajo.

Con el fin de apoyar la movilidad interregional de los solicitantes de empleo, Valonia y Flandes celebraron un nuevo acuerdo de cooperación en febrero de 2018. El acuerdo abarca varios aspectos: mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda, reforzar los cursos de idiomas y organizar campañas de sensibilización. Además, el conocimiento del neerlandés se considerará ahora una habilidad y no una condición. El objetivo es integrar anualmente a 2.500 solicitantes valones en el mercado laboral flamenco. Flandes y Bruselas también están trabajando conjuntamente en una campaña a gran escala para promover las oportunidades de empleo en la periferia de Bruselas entre los solicitantes de empleo de la región.

En 2018, Flandes tiene también la intención de reformar su política de atracción y retención de talento extranjero. Por una parte, la política se adaptará a las necesidades europeas en materia de trabajo estacional, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), investigación y formación. Por otra parte, se estudiará también cómo atraer mejor al talento extranjero, en particular a través de las universidades y centros de investigación flamencos y cómo dirigir mejor este talento a las empresas.

Con el fin de responder mejor a las necesidades de contratación de las empresas, el Servicio Público Valón de Empleo (Forem) ha creado una ventanilla única para las empresas. Los "asesores de empresas" gestionan individualmente una cartera sectorial de empresas. Muy pronto, sobre la base de una solicitud, las empresas tendrán acceso a los perfiles de los solicitantes de empleo que buscan y a los que podrán contactar directamente. La región quiere también crear un incentivo financiero para la formación en las profesiones deficitarias en mano de obra.

En la Región de Bruselas-Capital, la transformación de los centros de referencia profesional (CDR) existentes en centros de formación para el empleo (Pôle formation emploi - PFE) tiene por objeto fomentar la organización, el desarrollo y la promoción del empleo en el sector en cuestión (en particular para las profesiones con escasez de mano de obra), en apoyo del desarrollo económico y social del territorio de Bruselas. El valor añadido de los futuros centros radica en la mutualización y la puesta en común de recursos (infraestructuras, equipos, personal, presupuestos, etc.). Está previsto que los primeros PFE se inauguren en septiembre de 2018 para las profesiones relacionadas con las TIC y la logística y en octubre de 2018 para la industria tecnológica. Seguirán los sectores de la construcción y la hostelería. Además, el acuerdo entre VDAB y Actiris tiene por objeto, entre otras cosas, fomentar la movilidad de los demandantes de empleo bruselenses que deseen profundizar sus conocimientos de neerlandés para el ejercicio de su profesión.

El aprendizaje dual se está convirtiendo cada vez más en una forma de educación completa en todo el país, equivalente a todas las demás formas de educación secundaria. Al combinar el aprendizaje en la escuela y el aprendizaje en el lugar de trabajo, esta forma de educación aumenta la motivación de muchos jóvenes y satisface mejor las necesidades del mercado laboral.

A partir del 1 de septiembre de 2018, el aprendizaje dual se seguirá desarrollando en Flandes y se generalizará a partir del 1 de septiembre de 2019. En Valonia, la reforma de la formación en alternancia finalizó a mediados de 2017, con la concesión de primas que permitieron a los centros de formación reforzar el apoyo a los alumnos. Además, la recientemente creada Oficina francófona de la formación en alternancia (OFFA) tiene por objeto garantizar una mejor gestión de la formación en alternancia, una mayor promoción de este modo de aprendizaje y una mejor gestión de los puestos de prácticas. La Región de Bruselas concede una prima a las empresas bruselenses autorizadas que realicen una formación en alternancia para jóvenes de entre 15 y 25 años durante un mínimo de seis meses en la empresa. Se debe designar un tutor, que puede supervisar a un máximo de cuatro estudiantes al mismo tiempo, para que transmita sus competencias.

Además de alcanzar el objetivo de empleo de Europa 2020, todas las medidas contribuyen también a la aplicación del Pilar europeo de los derechos sociales.

Inclusión social

Objetivo relativo a la inclusión social				
<i>En cifras absolutas x 1000</i>				
	2008	2016	2018	Descenso requerido 2016-2018
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	2.194	2.335	1.814	521
<i>Fuentes: EU-SILC, Eurostat, Dirección General de Estadísticas</i>				

El indicador "riesgo de pobreza o exclusión social" se mantuvo estable entre 2015 y 2016. No se han registrado cambios significativos desde 2008. La estabilidad del número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social es el resultado, por una parte, de una disminución entre las personas de edad avanzada (del 22,9 % al 16,4 %) y, por otra, de un aumento entre la población en edad de trabajar (del 20,1 % al 21,7 %), en particular entre las personas poco o medianamente cualificadas.

Garantizar la protección social de la población

El aumento de la tasa de empleo está en el centro de la política federal. Las rentas de trabajo ofrecen protección contra la pobreza y el empleo contribuye a la inclusión social sostenible. Cuando más personas trabajan, se refuerza la sostenibilidad financiera del sistema de protección social. La seguridad social presta especial atención a los grupos con necesidades especiales. En enero de 2018, el período de espera para el pago de la prestación de incapacidad laboral de los trabajadores autónomos se redujo de un mes a dos semanas. Se están preparando nuevos regímenes complementarios de pensión para los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena. En el último año, en el contexto de la seguridad social y la asistencia social, se han incrementado varias prestaciones (mínimas) e importes de referencia. En 2018, 2020 y 2022 se pondrán a disposición recursos adicionales para aumentar aún más las prestaciones de asistencia hasta el umbral de pobreza de la UE (destinados principalmente a personas solas). La política también se centra en la mejora de la calidad y la eficacia del sistema de protección social: optimización de medidas, lucha contra el fraude social, concesión automática de derechos (para eliminar el fenómeno de la no utilización de derechos).

A finales de 2017, se presentó al Consejo de Ministros un informe sobre la aplicación del Plan Federal de Reducción de la Pobreza para 2016-2019. De las 61 acciones previstas, 22 se han ejecutado en su totalidad.

Se ha evaluado y adaptado el Plan de Acción Flamenco contra la Pobreza 2015-2019, centrándose en el empleo, la vivienda, la educación, la familia y los servicios sociales. En este contexto, cabe mencionar las siguientes nuevas acciones: una convocatoria de proyectos para estimular la infraestructura social en barrios urbanos vulnerables y el desarrollo de un registro de servicios. El Gobierno flamenco desea promover los derechos sociales fundamentales a nivel local mediante un nuevo decreto sobre política social local, que asigna un papel central a las administraciones locales.

En la Región Valona, se ha iniciado una evaluación participativa del Plan de Cohesión Social 2014-2019. Continúa la reforma del Plan para la Programación 2020-2025. El Gobierno valón ha aprobado el tercer informe sobre la aplicación del Plan valón de reducción de la pobreza. Se llevará a cabo una evaluación y se hará hincapié en las políticas de empleo, formación y vivienda. El Seguro de Autonomía Valón, que debería entrar en vigor el 1 de enero de 2019, permitirá la financiación de las intervenciones a domicilio, cualquiera que sea la edad, y una prestación a tanto alzado para los mayores de 65 años en caso de pérdida de autonomía.

El Plan de Acción de Bruselas para luchar contra la pobreza se está actualizando y se presenta al Parlamento regional en la primavera de 2018. Los resultados del debate en el Parlamento de Bruselas sobre la no utilización de los derechos sociales y la falta de protección se publicarán a principios de 2018. Informará principalmente sobre los progresos realizados por la Región de Bruselas-Capital en materia de formación, empleo, acceso a la vivienda, acceso a los servicios médicos y sanitarios, ayuda a las personas sin hogar y asistencia especial a poblaciones específicas.

[Reducir la pobreza infantil](#)

En febrero de 2018, el Gobierno valón adoptó el decreto sobre la gestión y el pago de las prestaciones familiares. Por cada hijo nacido a partir del 1 de enero de 2020, la familia percibirá un subsidio básico de 155 euros hasta que el hijo cumpla 18 años y de 165 euros desde que cumpla 18 años hasta que cumpla 24 años. El nuevo sistema será más simple e inteligible que el actual y prevé suplementos para los niños de familias en riesgo de pobreza y privación material. Para los hijos que cumplan 18 años a partir del 1 de enero de 2020, el derecho a las prestaciones se ampliará de forma automática hasta los 21 años. A nivel federal, se aprobará una asistencia financiera adicional a los padres solos con bajos

ingresos profesionales y con hijos a cargo. La deducción de gastos de cuidado de hijos se aumentará para este grupo. En 2018, se lanzará una convocatoria federal de lucha contra la pobreza infantil, que reforzará el papel de los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) en la lucha contra la pobreza familiar. El objetivo es detectar a tiempo las situaciones problemáticas y proporcionar ayuda integrada a los niños y a sus familias. El Gobierno flamenco prosigue su política de prevención y lucha contra la pobreza entre las familias con niños de corta edad con el fin de romper el ciclo de la pobreza intergeneracional. La reforma de las prestaciones familiares contribuye a ello. Se han puesto en marcha proyectos de participación en actividades de ocio y se está ampliando el apoyo a los hogares jóvenes vulnerables en materia de orientación perinatal. Se fortalece la red informal de personas en situación de pobreza y existe una integración estructural de experiencias con menores recién llegados y madres analfabetas con hijos pequeños. Se están ampliando las guarderías y se está reforzando el apoyo a los jóvenes. Se promueven igualmente proyectos de apoyo preventivo a las familias.

[Inclusión activa de personas alejadas del mercado laboral](#)

Con el fin de promover el retorno al mercado de trabajo después de haber dependido de las prestaciones, a nivel federal se está preparando una nueva reglamentación sobre la renta de integración (reforma de la exoneración socio-profesional), la prestación de sustitución de ingresos para las personas discapacitadas y la indemnización por incapacidad laboral (trabajo autorizado en el marco de la seguridad social). El principio es no desalentar financieramente los esfuerzos de reintegración en el mercado laboral. Otra medida es la concienciación sobre prestación de garantía de ingresos (AGR), que se concede a las personas que no trabajan a tiempo parcial por voluntad propia. Los trabajadores podrán firmar con su empleador una declaración en la que indican que desean trabajar a tiempo completo. Este cambio hacia el trabajo a tiempo completo se refuerza. Por una parte, los empresarios que no concedan horas extraordinarias disponibles en el año a una persona que se beneficie de una AGR pagarán una cotización de responsabilidad de 25 euros al mes por trabajador afectado. Por otra parte, los trabajadores beneficiarios de la AGR que no trabajan voluntariamente a tiempo parcial estarán sujetos sistemáticamente al control de las condiciones. El proyecto MIRIAM, que ofrece al grupo de mujeres monoparentales que se benefician de la renta de integración más oportunidades de integración socio-profesional a través de un apoyo individual y colectivo intensivo, se financiará en seis nuevos CPAS en 2018. El Gobierno Federal también financiará la formación de todos los CPAS que deseen poner en práctica este sistema. En Flandes se ha puesto en marcha una convocatoria de proyectos que se centran en las familias con baja intensidad laboral. El objetivo es investigar al grupo en cuestión y aumentar la intensidad laboral de los padres y las posibilidades de desarrollo de los niños a través de un

enfoque integral. Se han introducido nuevos sistemas de trabajos de proximidad y de experiencia laboral temporal así como un incentivo de contratación para desempleados de larga duración y se ha incrementado considerablemente el número de puestos de trabajo en la economía social. La Región de Bruselas-Capital ha ampliado la posibilidad de acogerse a los distintos planes de empleo (políticas para grupos específicos, programa "Activa") a todos los solicitantes de empleo, incluidos los excluidos de la prestación de desempleo o de integración.

En Valonia, en el marco del nuevo enfoque sobre el empleo y la formación del Plan Valón de Lucha contra la Pobreza, los objetivos prioritarios serán la validación de las competencias, los sistemas de cualificación de los adultos, la reforma de la ley de CPAS y la revisión de los umbrales de acceso a la formación de Forem.

Lucha contra la vivienda inadecuada y la falta de vivienda

En Flandes, se están realizando importantes inversiones en el mercado del alquiler social, poniendo a disposición muchas viviendas sociales nuevas y renovadas. También en 2018 se dispondrá de recursos adicionales. Se apoyará a las empresas de vivienda social y se ha puesto en marcha un proyecto piloto para nuevas formas de vivienda.

A nivel federal, se está ultimando una reforma de la asistencia social para poder asignar una dirección de referencia que permita a los beneficiarios mantener y/o recuperar sus derechos a pesar de la pérdida de su domicilio.

En junio de 2017, el Gobierno valón adoptó un decreto que organiza la acogida de los nómadas por las provincias, en colaboración con los municipios. Con apoyo regional, cada provincia tendrá que proponer al menos una zona acondicionada y tres zonas temporales para 2020/2021. El Centro de Mediación para nómadas y personas de etnia gitana se encargará de continuar y ampliar sus misiones. En diciembre de 2017, el Gobierno aprobó la reforma del contrato de arrendamiento de vivienda. El objetivo es garantizar la estabilidad, la seguridad jurídica y la legibilidad de los derechos y obligaciones de los inquilinos y arrendadores, con el fin de crear un clima de confianza entre las partes. Se han reservado presupuestos para mejorar el entorno de vida de las personas con discapacidad y aumentar el número de plazas en residencias y hogares de personas mayores. En febrero de 2018, el Gobierno de la Región de Bruselas Capital asignó un presupuesto para las convocatorias de proyectos dirigidos a los municipios, relativos a la producción de alojamientos de emergencia y de tránsito. La Comisión Comunitaria Común (COCOM) presentó al Parlamento en marzo de 2018 un proyecto de ordenanza sobre ayuda de emergencia e integración de las personas sin hogar. Un organismo se encargará de la recepción y la atención de

emergencia y otro de la orientación hacia los mecanismos de inclusión social y acceso a la vivienda. Se reforzarán los trabajos de ayuda a personas sin hogar mediante programas innovadores ya probados en la región desde 2014.

Acogida e integración de las personas de origen inmigrante

En la Región de Bruselas-Capital, la Asamblea de la COCOM adoptó en mayo de 2017 una ordenanza sobre el itinerario de integración obligatoria para los recién llegados. Se está negociando un acuerdo de cooperación con la Comunidad Flamenca y la Comisión de la Comunidad Francesa. En el marco de una política de integración inclusiva y horizontal, se están adoptando medidas en todos los ámbitos políticos flamencos para integrar a las personas de origen extranjero. En 2017 se iniciaron aproximadamente 22.000 cursos de integración gratuitos, obligatorios o no. En Flandes, en el contexto específico de la crisis de asilo, se han puesto a disposición recursos adicionales, en particular para los programas de integración, la participación de los niños pequeños y la participación de los padres. En Valonia se están reforzando los mecanismos del proceso de integración. El proyecto INTERREG también tiene por objeto apoyar un programa de integración para refugiados, que incluye formación profesional cualificada, capacitación laboral y colocación laboral. La Plataforma Nacional Belga para los Romaníes también está organizando sesiones de diálogo en 2017 y 2018 en el marco de la lucha contra la discriminación, centradas en el desarrollo de capacidades para mujeres y jóvenes.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política, económica y social

En el Consejo de Ministros del 21 de mayo, el Premier Alexis Tsipras presentó el plan de desarrollo integral del país después de la salida de la supervisión de las Instituciones, prevista para el próximo mes de agosto.

Se trata de un plan que surgió tras un largo proceso de elaboración gubernamental, matizado por las consultas con las instituciones productivas y la administración local, que se llevaron a cabo mediante las conferencias de desarrollo celebradas en todas y cada una de las trece demarcaciones regionales principales del país.

«El plan hace referencia explícita a campos productivos que proporcionan perspectivas considerables de crecimiento importante y de consolidación de nuestro país en el entorno de la competencia económica internacional: industria, productos agrícolas, turismo, transportes, medicamentos, logística, infraestructura y energía», dijo el primer ministro al describir el proyecto gubernamental.

Tsipras resaltó también que “en la estrategia nacional para el periodo después de las restricciones económicas, se incluye la eliminación de prácticas de trabajo no declarado, el restablecimiento de los principios básicos de los convenios laborales colectivos y el incremento del salario mínimo, para que Grecia pueda volver a la normalidad europea”.

El día 16 se había dado comienzo a las negociaciones entre el Ejecutivo y los jefes de las delegaciones de las Instituciones, con el objetivo de concluir a tiempo la cuarta evaluación del plan de rescate de la economía griega. Entre las cuestiones más importantes en la agenda de las negociaciones figuran las privatizaciones, la energía y las reformas de la administración pública.

Según fuentes gubernamentales, los contactos a nivel de equipos técnicos son positivos y con “disposición a resolver disputas”, mientras que al mismo tiempo se está redactando el texto del acuerdo a nivel técnico, para que se presente ante el Eurogrupo del 24 de mayo.

La siguiente fecha clave será el 21 de junio, cuando se celebre la próxima reunión del Eurogrupo, ya que se estima que se habrá implementado casi el conjunto de los 88 requisitos imprescindibles para cerrar con éxito la revisión.

Además, habrá avanzado el debate sobre la forma de aliviar la deuda y el tipo del seguimiento de la economía griega, una vez concluido el programa, en el próximo mes de agosto.

En cuanto a política exterior tiene gran importancia el acercamiento a la solución de la añosa cuestión del nombre de la ex República Yugoslava de Macedonia (ERYM), (que se resolverá a mediados de junio). No han faltado, de todas formas, declaraciones controvertidas, tanto en un país como en otro.

Tras declaraciones del primer ministro del país vecino, Zoran Zaev, de que «nunca hemos estado tan cerca de encontrar una solución en la disputa del nombre que en la actualidad», el presidente Gjorge Ivanov, anunció que no va a aceptar una resolución del contencioso tipo "erga omnes" (es decir, un nombre vigente ante todos, en el interior y exterior del país). Cabe señalar que Ivanov es un político procedente del partido nacionalista opositor VMRO, que rechaza una eventual reforma de la constitución con motivo de la cuestión del nombre.

Por otra parte, en Grecia, el mayor partido de la oposición, Nueva Democracia, ha instado al gobierno a poner al día inmediatamente a la ciudadanía sobre si ha aceptado en las negociaciones el reconocimiento de la "lengua y la identidad macedonia", si ha retrocedido de la posición nacional sobre "erga omnes" y si está dispuesto de permitir la adhesión de la ERYM a la OTAN, sin eliminar de la constitución las referencias inaceptables.

En un comunicado la oficina de prensa del primer ministro, reiteró que una condición innegociable para la adhesión de la eRYM a la OTAN y la UE es alcanzar un acuerdo sobre la denominación compuesta "erga omnes", que presupone una revisión de la constitución del país vecino.

En la próxima reunión del Eurogrupo del 21 de junio se tomarán las decisiones necesarias que garanticen la conclusión exitosa del plan de rescate de la economía griega, afirmó el jueves en Bruselas, el presidente del Consejo de Ministros de Finanzas de la zona euro, Mario Centeno.

Sobre la cuestión de la deuda pública helena, Centeno indicó que en la reunión de ayer del Eurogrupo hubo un intercambio de opiniones sobre el paquete de medidas de alivio que se implementará después de la finalización del programa y que las consultas al respecto siguen analizando aspectos técnicos.

Por su lado, el jefe del Mecanismo Europeo de Estabilidad, Klaus Regling, anunció que un comité competente está preparando un informe sobre la sostenibilidad de la deuda.

Al mismo tiempo, resaltó que la adopción del acuerdo técnico abre el camino para el último desembolso de los préstamos del programa de ayuda financiera, ya que todavía sigue pendiente un tramo de mil millones de euros, que estará disponible para mediados de junio.

Recientemente el Ministro de Finanzas ha anunciado recortes permanentes de impuestos a partir de 2019 y un margen fiscal suficiente para intervenciones permanentes, que irán ampliándose para el año 2022.

En el programa financiero a medio plazo será registrado este margen fiscal para la reducción de impuestos y el incremento de los gastos para cada ejercicio anual entre 2019 y 2022, que a su vez impulsará un crecimiento cada vez más expansivo, ha resaltado el ministro en la misma entrevista.

El Ministro de Finanzas hace hincapié en el plan del Gobierno para el desarrollo después de la conclusión del programa de rescate, subrayando que favorece, entre otros aspectos, la promoción de las inversiones, la eliminación de los obstáculos para los inversionistas y la participación del mundo laboral en el crecimiento.

Tsakalotos, en una entrevista del periódico Frankfurter Allgemeine Zeitung, (14.5.2018) subrayó que la economía griega se está recuperando y que Grecia, después del final del tercer programa no necesitará préstamos adicionales.

El Ministro señaló que «mientras Grecia se encamine hacia el final del programa, (agosto 2018), se estima que no necesitará otra línea de crédito precautoria, pero habrá supervisión económica y presupuestaria, al igual que en cada país con sujeción a un programa. En el caso de Grecia, la supervisión quizá sea más estricta. Una vez recuperada la confianza en nuestro país, hará falta hablar sólo del objetivo de superávit presupuestario (3,5%, hasta el 2022)».

En cuanto a las reformas estructurales y los requisitos del programa de rescate el ministro dijo que la mayoría de ellos se habían puesto en marcha ya desde el inicio del programa y ahora lo que más importa es que se lleven a término.

Cuando se le preguntó por una quita de la deuda, el Ministro declaró: *«El reto que tenemos por delante será la creencia de los mercados financieros que la deuda griega es verdaderamente sostenible. Hablando de la deuda, es preciso señalar que a largo plazo el superávit primario debe alcanzar el 2% del PIB y hasta el 2030 la financiación de la deuda no debe superar el 15% del PIB. Con mi homólogo alemán y mi homólogo francés estamos hablando de lo que se denomina "el mecanismo francés". Eso significa que en una primera fase se le permitirá a Grecia obtener ciertas medidas*

de alivio de deuda y esto, siempre y cuando la tasa del crecimiento sea tan alta como la que se prevé. Por el contrario, si el país presenta un crecimiento más lento, entonces habrá una segunda etapa de medidas del alivio de la deuda. Estaría la mar de satisfecho si se tratara al país heleno como a Alemania en 1952. (condonación de deuda que a su vez llevó al milagro económico alemán) Sin embargo, estoy satisfecho con lo que habían acordado los Ministros de Finanzas de la Eurozona en junio 2017 ».

De acuerdo con los últimos datos de la Oficina Nacional de Estadística en cuanto a la ejecución del presupuesto en el primer trimestre de 2018, se marcó un superávit primario de 2.300 millones de euros, (más de mil millones de euros superior al objetivo y también superior al del mismo período de 2017). El Ministro añadió que debido al 0,8% de crecimiento, de ahora en adelante habrá espacio para recortes de impuestos y para desgravación fiscal. *«De superar los objetivos presupuestarios, vamos a distribuir también este año el dividendo social»* afirmó el ministro.

«En lo que concierne a las reformas, aunque en muchos sectores hay mucho progreso, en otros aún queda mucho por hacer como por ejemplo se requiere más agilización y rapidez en la administración de la justicia, se requiere la mejora del sector público y la reducción de la burocracia pero sobre todo se requiere un clima favorable a la inversión. Pero el quid del asunto es la financiación para el desarrollo, porque los cuatro bancos sistémicos griegos cuentan con préstamos non rentables-morosos. Por eso tenemos nuestro propio plan de establecimiento de un Banco de Desarrollo griego, o de aprovechar la financiación del Banco Europeo de Inversiones, fomentando por una parte las infraestructuras regionales y por otra parte apoyando las pequeñas y medianas empresas», señaló.

A continuación el ministro griego se comprometió a hacer todo lo posible para la subida del salario mínimo, respetando al mismo tiempo las reglas del programa.


Por último añadió que la zona de euro debe crear las condiciones adecuadas para la estabilización de la economía global. Alemania tiene un papel importantísimo dado que su política presupuestaria y la de Europa, en su conjunto, afectan a la demanda a nivel global.

El día 30 de mayo se realizó una huelga general de 24 horas convocada por los mayores sindicatos de los sectores público y privado.

Según un comunicado de la Confederación General de Trabajadores (GSEE, por sus siglas en griego), la protesta tiene lugar en el marco de la "alianza social", en cooperación con la Asociación de Federaciones de Funcionarios (ADEDY, por sus siglas en griego) y otras instituciones sociales y científicas de la sociedad civil, que se han visto afectadas "por

las políticas desastrosas de austeridad, de desempleo y de tributación excesiva”.

En la movilización de los sindicatos participarán también los empleados de todos los medios de comunicación públicos y privados.



ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

La actividad política italiana durante el mes de mayo ha sido frenética en el intento de conformar una mayoría de gobierno. El mes de abril terminaba con la publicación de una nota por parte del presidente de la República, Sergio Mattarella, reconociendo que no había perspectiva para la formación de un gobierno. Habían transcurrido dos meses desde las elecciones y en esos momentos lo que parecía más posible era la celebración de nuevas elecciones.

En un último intento, el presidente de la República convocaba a principios de mayo, a los partidos, a una nueva ronda de consultas que, si fracasaban, conllevaría al encargo de un gobierno de "tregua" o "técnico", algo a lo que se oponían tanto Luigi Di Maio, del Movimiento 5 Estrellas y Matteo Salvini, de la Liga. La situación estaba estancada. El Movimiento 5 Estrellas, vencedor de las elecciones como partido en solitario y la Liga, como parte de la coalición más votada (se presentó a las elecciones aliada con Forza Italia) pretendían la formación de gobierno político pero eso suponía la división del centro derecha ya que la propuesta de Di Maio era la de un gobierno entre Liga y Movimiento 5 Estrellas sin Forza Italia, liderada por Silvio Berlusconi.

Cuando el Presidente Mattarella estaba a punto de designar un gobierno "neutral" a la vista del fracaso de las últimas negociaciones, la Liga Norte y el Movimiento 5 Estrellas pidieron 24 horas para encontrar una solución política y poco después, Forza Italia emitía un comunicado por el que por el que daba vía libre a la Liga, su socio en la coalición de centro derecha, para pactar por sí sola con el M5S. Con el "via libera" de Berlusconi, el M5s y la Liga se pusieron a trabajar de inmediato y en poco tiempo prepararon un programa de gobierno con 30 capítulos. Tras la suscripción del acuerdo, presentaban a Mattarella la propuesta de nombramiento al jurista Giuseppe Conte, profesor de universidad con perfil público desconocido hasta el momento, para presidente del Consejo de Ministros ya que los dos líderes se habían autoexcluido de esta posibilidad para facilitar los acuerdos.

Relacionado con el ámbito socio laboral, en el programa de gobierno conjunto, de cincuenta y siete páginas, se habla de establecer un Salario Mínimo Interprofesional y de la intención de recuperar el bono empleo que eliminó el gobierno anterior hace un año por el abuso detectado en su utilización. En cuanto a las pensiones pretenden modificar los requisitos de edad y años de cotización. Por otro lado introducen una renta de

ciudadanía para los que no tienen empleo o ingresan menos de 780 euros. Aunque son propuestas muy generales, entre las primeras reacciones de políticos y analistas, se hablaba de la dificultad de llevar a cabo estos programas teniendo en cuenta que se incluyen aspectos como la eliminación de la reforma Fornero de pensiones y de la reforma del mercado de trabajo del gobierno de Matteo Renzi, al tiempo que se propone el establecimiento de una renta mínima, medidas que las finanzas públicas italianas no podrían soportar por su elevado coste sin hacer saltar los compromisos europeos y las alertas de los mercados. Precisamente, ante el temor de muchos a que el futuro gobierno tuviese un carácter antieuropeo, Di Maio declaraba que el objetivo es respetar los compromisos adquiridos con Bruselas.

En un primer momento, salvo alguna pequeña tensión en el interés de los bonos italianos con respecto a los alemanes, y una subida leve de la prima de riesgo, las señales de los mercados no eran preocupantes según algunos analistas inversores.

Sergio Mattarella, se concedió casi dos días de reflexión antes de decidir si aceptaba la propuesta de Giuseppe Conte como primer ministro, teniendo en cuenta que era la primera vez que no lo proponía la jefatura del Estado. Transcurrido este tiempo Mattarella convocaba a Conte a la presidencia de la república para encargarle la formación del gobierno ante las muestras de satisfacción de sus dos principales apoyos, Di Maio y Salvini que respondían a las críticas sobre el carácter técnico del profesor, señalando que Conte "será el primer ministro más político que haya habido en Italia". El premier "encargado" en su primer discurso reconocía la responsabilidad del desafío que lo espera anunciando un programa "basado en los acuerdos entre las fuerzas políticas de la mayoría parlamentaria, para un gobierno de cambio" y proponiéndose ser "el abogado defensor del pueblo italiano". Conte también garantizaba a la presidencia de la República y a Europa que está confirmada la posición europea de Italia, aunque advertía también del hecho de que el gobierno será duro con las negociaciones sobre temas de equilibrio presupuestario europeo, reforma del derecho de asilo y la finalización de la unión bancaria europea.

El siguiente punto conflictivo fue el de la designación de los ministros, y sobre todo, la del titular de Economía, donde Salvini proponía a Paolo Savona, economista conocido por su posición en contra del euro. Aparte de que el nombre de Savona como ministro de Economía no era del agrado de Mattarella, su propuesta provocó mucha polémica sobre el modo en que los partidos vencedores de las elecciones pretendían imponer sus decisiones frente a lo establecido en la Constitución, que atribuye al presidente de la República su designación. No obstante, nadie se esperaba que Mattarella rechazase la propuesta como así sucedió. El domingo 27 de mayo, Giuseppe Conte renunciaba en rueda de prensa a

formar gobierno y poco más tarde el presidente de la República anunciaba que no había podido aceptar la designación de Savona por la alarma que podía provocar en los mercados. De hecho la prima de riesgo, que después del acuerdo de gobierno había comenzado a subir levemente desde los 132 puntos, había llegado a 200 puntos. Mattarella, además, ese mismo día convocaba al economista Carlo Cottarelli, que había trabajado para el FMI, para encargarle la formación de un gobierno de transición hasta la celebración de nuevas elecciones en otoño. El nivel de crispación en Italia se elevó hasta provocar una crisis institucional. Di Maio anunció la presentación de una especie de moción de censura al Jefe del Estado por traición a la Constitución y Salvini consideraba el acto del presidente como un "ataque a la democracia".

No es fácil explicar lo sucedido entre el domingo 27 de mayo y el jueves 31 de mayo. Mientras que los ataques al presidente de la República se sucedían en todas las redes sociales y tanto Luigi Di Maio como Salvini desafiaban a Matterella con convocatorias de manifestaciones para el día de la República, el Partido Democrático y Forza Italia hacían un llamamiento a la calma a favor del Presidente y se reforzaba la protección en las instituciones del Estado. Entre el 28 y el 29 de mayo, la prima de riesgo llegó a superar los 300 puntos. Italia estaba dividida entre los que aplaudían la decisión del Jefe del Estado y los que consideraban que había extralimitado sus funciones. Tras el pico de tensión elevadísima del lunes, los líderes del M5S y la Liga comenzaron a rebajar el nivel de crispación y Di Maio, el martes por la tarde, se retractaba de su intención de presentar el "impeachment" al presidente.

Mientras, el encargado de formar gobierno, Carlo Cottarelli, que se había estado reuniendo con los grupos parlamentarios para examinar los posibles acuerdos con los que podría contar, cuando todos esperaban que presentase su gobierno, el martes por la tarde, no comparece en rueda de prensa para desconcierto general y el miércoles 30, por la mañana, se empieza a oír hablar de nuevo de la formación de un gobierno político. Di Maio acude al Quirinal y poco después envía un mensaje en video en el que propone, dirigiéndose a Salvini, volver a negociar un gobierno sin Paolo Savona. Desde ese momento, comienza a bajar la prima de riesgo, que se queda en 247 puntos. El jueves 31 por la mañana ya se conoce que Mattarella ha concedido más tiempo a Di Maio y a Salvini para proponer otros nombres para su gobierno y el mismo 31 de mayo por la noche, nace el nuevo gobierno con Conte de presidente de Consejo de Ministros y Giovanni Tria como ministro de Economía.

Situación económica

En este mes de mayo, La Comisión Europea confirmaba las previsiones de crecimiento para Italia, considerando que si la incertidumbre política se alarga podría tener efectos negativos en el mercado y en la recuperación

económica. En la presentación, el comisario de Economía de la UE Piere Moscovici, se manifestaba duro sobre los esfuerzos de Italia para la corrección de las cuentas pública: "los esfuerzos estructurales de Italia para el 2018 "son equivalentes a cero". En el documento presentado por la Comisión se confirman las cifras presentadas por Italia, pero, según el periódico "La República", la UE podría pedir a Italia, más adelante, una rectificación en las cifras macroeconómicas. Mientras que el déficit estructural de 2017 mejoraría respecto a los cálculos precedentes, la situación en 2018 estaría por debajo de las expectativas. Cuantificando se trataría de un déficit del 1,7% del PIB en cada uno de los años, señal de que la situación italiana no ha mejorado. La corrección solicitada por Bruselas sobre el déficit pasaría por tanto del 0,2% al 0,3% rozando los 5.000 millones de euros. El resto de los indicadores deberían señalar una deuda pública en torno al 131% en 2018 y un aumento del PIB igual que en 2017, del 1,5%. El país crece pero sigue en la cola de la UE.

Por otra parte, entre las Recomendaciones al Plan de Reformas de Italia, la principal es una corrección del déficit del 0,6% del PIB para 2019 (10.600 millones de euros). Una petición que podría no coincidir con las propuestas económicas del nuevo gobierno Bruselas también ha pedido seguir con la reforma bancaria y más medidas de reforma del mercado de trabajo, mientras que recomiendo no poner en discusión las recientes reformas de pensiones.

A continuación se detallan algunas cifras económicas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística en este mes de mayo:

- en el primer trimestre de 2018 el PIB italiano, corregido por los efectos del calendario y desestacionalizado, ha aumentado el 0,3% con respecto al trimestre anterior y el 1,4% con respecto al mismo trimestre del año pasado.
- en marzo ha vuelto a crecer la producción industrial con un aumento del 1,2% con respecto a febrero. Este dato, positivo, se produce después de dos meses consecutivos de bajadas. Respecto a marzo de 2017, los datos, presentan un aumento del 3,6%.
- el aumento en la facturación y en los pedidos de marzo, no es suficiente para cerrar el primer trimestre en positivo. Según el ISTAT, la facturación en marzo ha aumentado el 0,8% con respecto a febrero y en el primer trimestre, una disminución del 0,7% con respecto al trimestre anterior, con todos los sectores en caída excepto la energía. También aumentan los pedidos (+0,5% en un mes), pero se reducen un 2% en el primer trimestre.

Por otro lado, el Índice PMI calculado por Markit Economics, ha disminuido a 53,5 puntos en abril desde los 55,1 de marzo. El dato ha sido peor de lo esperado por los analistas que habían previsto una bajada más leve, hasta los 54,5 puntos. La caída representa el nivel más bajo desde enero de

2017.

Situación social

El 18 de mayo, Luigi Di Maio, líder del Movimiento 5 Estrellas, publicó en Facebook el texto definitivo del contrato de Gobierno acordado con Matteo Salvini, líder de la Liga.

Varios son los aspectos sociolaborales tratados en el contrato. Sorprendentemente, no se menciona en ningún punto la cancelación de la última reforma del mercado de trabajo del gobierno de Renzi, cuando en la campaña electoral prometían su eliminación.

El aspecto más destacado es el propósito de introducir un salario mínimo interprofesional, figura que en Italia no había tenido acogida y que ha sido siempre pospuesto y olvidado cuando alguna formación política o algún debate entre expertos han sugerido la utilidad de su existencia. Concretamente, contra lo que puede parecer, han sido siempre los sindicatos los que más se han opuesto a un SMI, en tanto que tales organizaciones consideran la fijación del salario como uno de los más importantes elementos de fuerza y poder que tienen en la negociación de los convenios colectivos. La fijación de un salario mínimo (por parte del Gobierno o del Parlamento, lo que no se revela en el contrato que se analiza, donde solo se dice que la introducción del SMI se haría por ley, pero no determina si su fijación o su actualización anual sería también por ley o por decisión del Ejecutivo, como ocurre en España) desplazaría a los sindicatos de su capacidad de negociación salarial. Es por ello, sin duda, que el contrato establece en el punto 13 que el SMI que se introduciría para todas las categorías de trabajadores que no lo tengan fijado en los convenios colectivos.

En conclusión y para este aspecto, puede señalarse que el contrato reanuda el largo debate sobre la conveniencia de un SMI nacional y opta por su establecimiento. Los efectos en la economía no pueden ser avanzados en este análisis escueto. Por otra parte, las ventajas de un SMI y sus inconvenientes son, en España y en otros países de Europa, objeto de pugna intelectual, un campo en el que la ideología intervencionista estatal encuentra más ventajas y en el que la ideología menos intervencionista estatal encuentra más inconvenientes.

También se dedican algunas líneas al desarrollo de las políticas activas de empleo, una materia en la que Italia está poniendo recientemente mucho empeño después de haber permanecido anclada en políticas que no la consideraban. No solo este contrato, sino ya el gobierno anterior, han establecido sistemas y redes de atención para la intervención activa en la búsqueda de empleo de los trabajadores. Por tanto, se trata de algo que comparten las fuerzas políticas y que ha sido considerado como necesario

desde hace un tiempo. De hecho, altos representantes de la Administración italiana, al nivel de secretarios de estado, han viajado a España para conocer algunos detalles de las políticas activas españolas que, sin duda, se encuentran mucho más desarrolladas.

En el "Contrato de Gobierno" una cláusula importante está constituida por el llamado "*reddito di cittadinanza*" (literalmente "renta de ciudadanía"), uno de los caballos de batalla del Movimiento 5 Estrellas.

Se trata de una medida activa dirigida al ciudadano para reintegrarlo en la vida social y laboral del país. Garantiza la dignidad del individuo y expresa el potencial de trabajo de nuestro país, fomentando el empleo y el crecimiento económico. La medida es un medio de apoyo a los ingresos para los ciudadanos que lo necesitan; el monto de la prestación se establece sobre la base del umbral de pobreza relativa calculada sobre los ingresos y sobre el patrimonio. El monto se establece en € 780.00 por mes para una sola persona, según la escala de la OCDE modificada para núcleos familiares más numerosos. Con este fin, se asignarán 17 mil millones anualmente. Para permitir la reintegración del ciudadano en el mundo del trabajo, la renta de ciudadanía requiere un compromiso activo del beneficiario que debe cumplir con las ofertas de trabajo de los centros de empleo (un máximo de tres propuestas en un período de dos años), con la expiración del beneficio en caso de rechazo a realizar la actividad laboral solicitada. La medida se basa en dos directivas que son, por una parte, el tipo de profesionalismo del trabajador en cuestión y, por otra, la sinergia con la estrategia de crecimiento económico a efectos del pleno empleo, desencadenada por políticas industriales destinadas a reconvertir los sectores productivos para desarrollar la innovación necesaria para lograr un desarrollo de calidad. Este camino implica una inversión de 2.000 millones de euros para la reorganización y expansión de los Centros de Empleo que actuarán como catalizadores y reconversión de los trabajadores que se encuentran temporalmente en una situación de desempleo.

La planificación de un fortalecimiento general de todos los centros de empleo en Italia tiene como objetivo: aumentar la presencia, la eficiencia y la calidad de los servicios de empleo; identificar y definir estándares adecuados para la provisión de servicios; adaptar los niveles de formación del personal operativo. La hoja de ruta de este camino prevé preliminarmente el fortalecimiento de los centros de empleo para completar el sistema de apoyo a las familias y la reintegración en el mundo del trabajo.

El contrato asegura que «se mantendrá un diálogo en la sede de la UE con el fin de aplicar la medida A8-0292 / 2017 aprobado por el Parlamento Europeo el 6 de octubre de 2017, que garantizaría el uso del 20% de la otación total del Fondo Social Europeo para establecer una renta básica

también en Italia (el único país europeo además de Grecia que no proporciona tal medida), invitando también a la Comisión Europea a supervisar específicamente el uso del FSE para luchar contra la pobreza y la exclusión social, así como a evaluar en la próxima revisión del Reglamento que establece disposiciones comunes sobre los Fondos Estructurales (Reglamento (UE) no 1303/2013)».

Además de la "renta de ciudadanía" también se propone la asignación de una pensión de ciudadanía, para los pensionistas que viven por debajo de la línea de pobreza mínima. La propuesta es un complemento para un pensionista que tiene un cheque inferior a € 780.00 por mes según los parámetros establecidos para la renta de ciudadanía.

Seguridad social

Modificaciones previstas en el sistema de pensiones

El citado "contrato de gobierno" entre las dos fuerzas políticas que han ganado las elecciones de marzo (Movimiento 5 Estrellas y Liga) prevé una reforma de la Ley Fornero, rebajando la edad de la jubilación, que iba a pasar a 67 años en 2019.

La reforma Fornero fue una modificación amplísima, dura, sin amortiguadores sociales, dolorosa y súbita que Italia llevó a cabo con el inicio de la crisis económica. Sus medidas, muy contestadas, fueron implementadas sin embargo haciendo que muchos trabajadores cercanos a la jubilación perdieran poder adquisitivo con nuevas maneras de cálculo, extensión de la edad pensionable, aumento del tiempo de cotización, etc. La lucha contra la reforma fornero ha venido siendo un clásico en las reivindicaciones sindicales y de muchas fuerzas políticas. De hecho, los gobiernos siguientes a la reforma, han realizado, todos, modificaciones de dicha reforma para hacer menos dura, menos radical, la consecuencia de un cambio tan doloroso en términos de protección social. Ahora, el contrato se propone derogarla, no solo modificarla, señalando solo un aspecto, cual es el del tiempo de cotización necesario para acceder a la jubilación.

Técnicamente es una opción, económicamente o si será sostenible no puede avanzarse en este estudio. No obstante, el nivel de cotización requerido no implica una rebaja grande o sustancial, en términos generales con la legislación vigente pero sí puede suavizar algunos de los requisitos hoy exigidos. Téngase en cuenta, sin embargo, que en los anuncios políticos programáticos que tienen como centro la seguridad social, (lo que es común en toda Europa) el titular con el que se anuncia, esconde detrás mecanismos que, en conjunto, pueden dejar el conjunto de cosas de igual manera o incluso de peor manera desde el punto de

vista de las exigencias para el acceso a las prestaciones. Por tanto, no puede hacerse ahora valoración concreta alguna sobre este aspecto en tanto no se defina el conjunto completo de la norma que sustituirá a la reforma Fornero.

Diálogo social, negociación colectiva y conflictividad laboral

Asamblea anual de Confindustria.

Como cada año, en mayo se ha celebrado la asamblea anual de Confindustria, la principal patronal italiana. Durante la misma se ha evidenciado la neta ruptura entre los industriales y el nuevo Gobierno Liga-M5S. Una ruptura representada por la ausencia, en la Asamblea, de Paola Taverna (Movimiento 5 Estrellas), Vicepresidente del Senado. La neta distancia entre el programa del Gobierno y el de los industriales se percibe claramente en las palabras del Presidente de Confindustria, Vincenzo Boccia, que ha admitido que mira hacia Europa como "casa común" y ha defendido la producción de acero del ILVA (la principal acerería italiana y una de las mayores de Europa) que el Movimiento 5 Estrellas propone cerrar progresivamente. Boccia también ha subrayado la distancia con el Gobierno en el frente del empleo. Según el número uno de los empresarios, «el trabajo anula la necesidad de garantizar una renta a quien no puede procurárselo», con una clara referencia a la "renta de ciudadanía". Boccia también ha defendido las reglas anti deuda («no está claro dónde se encuentran los recursos para tantas promesas electorales») y los grandes proyectos de infraestructuras, como el TAV (el AVE italiano) que «traen trabajo, comercio y crecimiento».

Asuntos sociales

Las políticas para la familia en el "Contrato de Gobierno".

Dentro de este punto, conviene destacar el peso que quieren dar a las corporaciones locales en políticas de bienestar social, si bien, no especifican el modo de financiación de las medidas incluidas como serían las guarderías gratuitas o el apoyo a las personas mayores, algo que está ya muy consolidado en España en coordinación con las Comunidades Autónomas. Cabe destacar que estas medidas solamente van dirigidas a las familias italianas. En un anterior borrador se incluía en amarillo la posibilidad de que los beneficiarios fueran también las personas extranjeras con más de 5 años de residencia en Italia, algo que ha desaparecido en la versión actual.

En relación con las mujeres trabajadoras, no proponen medidas de igualdad, sino de conciliación dirigidas solo las mujeres, sin tener en cuenta la corresponsabilidad familiar en las tareas de cuidado. Los incentivos a la vuelta al trabajo de las mujeres madres no son ninguna

novedad en el ámbito europeo.

Lucha contra la pobreza y renta de inclusión.

Ha sido registrado en el Tribunal de Cuentas el Decreto de repartición del Fondo nacional para la lucha contra la pobreza y la exclusión social, que transfiere a los territorios los recursos para reforzar los servicios de inclusión social

Se trata de 297 millones de euros en 2018, 347 millones en 2019 y 470 millones en 2020, a utilizar según lo previsto en el Plan de intervenciones y servicios sociales para la lucha contra la pobreza, adoptado con el mismo decreto

En el límite de estos recursos, el Plan detecta el desarrollo de las intervenciones y de los servicios necesarios para la ejecución de la Renta de Inclusión (REI) como nivel esencial de las prestaciones a garantizar en todo el territorio nacional. Además, reserva 20 millones de euros al año para intervenciones y servicios a favor de las personas en situación de pobreza extrema y sin alojamiento y otros 5 millones para financiar intervenciones innovadoras destinadas a los que cumplan la mayoría de edad y vivan fuera del hogar familiar de origen, sobre la base de una disposición de la autoridad judicial.

Los recursos serán puestos a disposición después de la evaluación de los Planes regionales para la lucha contra la pobreza que, en coherencia con el Plan Nacional, detectan las necesidades específicas de los territorios.

Migraciones

Las previsiones sobre política migratoria

El punto 13 del ya citado "contrato de Gobierno", incluye como premisa la insostenibilidad de gestionar los actuales flujos migratorios, que considera en parte susceptibles de infiltración de la criminalidad organizada que se han podido beneficiar de fondos públicos. El objetivo en este punto es el de replantear toda la política migratoria de Italia y de la UE sobre todo para garantizar un reparto equilibrado entre los países miembros.

Por otro lado propone la repatriación de alrededor de 500.000 personas inmigrantes que calculan que están presentes ahora en Italia, y unas políticas de asilo más restrictivas.

En otro punto del contrato, el 23, referido a seguridad y legalidad, se hace referencia a los asentamientos de personas de nacionalidad rumana de etnia gitana que deberían ser desmantelados.

PAÍSES BAJOS

LAS PYME'S APROVECHAN AL MÁXIMO LAS AYUDAS DEL REGLAMENTO DE SUBSIDIOS A LA INNOVACIÓN

21.265 empresarios holandeses, de los cuales el 97% pymes, se aprovecharon de casi 1.200 millones de euros del plan de innovación e investigación a través del Reglamento de promoción e investigación del gobierno (WBSO). Por medio de esta regulación, los empresarios pueden investigar más sobre las últimas innovaciones y las ideas se pueden desarrollar más rápidamente en productos y servicios exitosos. Estos resultados se publican en el informe anual 2017 que la Secretaria de Estado de Asuntos Económicos y Clima (EZK) Mona Keijzer acaba de publicar.

En 2017, las empresas holandesas mantuvieron sus gastos de investigación y desarrollo al nivel estándar. Esto es importante, porque el fuerte crecimiento económico asegura que las empresas deban enfocarse en aumentar la demanda y la producción. La gran mayoría de las pymes de este grupo demuestran que no solo son la base de nuestra economía, sino que también realizan una contribución importante a la innovación en muchos sectores, como la construcción, la industria del embalaje o las aplicaciones de datos. La investigación y el desarrollo siguen siendo la base de posición competitiva internacional holandesa.

2017 en cifras

A través de la WBSO, las empresas pueden reducir parte de los costos salariales y otros gastos de investigación y desarrollo. En 2017 la Oficina Nacional para Emprendedores de Países Bajos, que gestiona el reglamento WBSO en nombre del Ministerio de EZK, dio el visto bueno y subsidió un total de 135.900 proyectos. Este número de proyectos equivale a aproximadamente 83,000 puestos de trabajo de alto nivel en Investigación y Desarrollo. De estos proyectos, la mayor parte (96%) fueron proyectos para desarrollo de un nuevo producto, proceso de producción o software, el 4% restante fueron proyectos de investigación técnico-científica.

Las cifras del año pasado muestran que Ámsterdam (con 1.923 empresas), el área de Eindhoven (1.726 empresas) y Utrecht (1.534 empresas) aprovechan al máximo este plan de subsidios. En las provincias de Brabante Norte, Holanda Sur y Holanda Norte, las empresas se gastan más que en otros lugares del país en investigación y desarrollo.

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

MENOS INVERSIONES EXTRANJERAS EN LOS PAÍSES BAJOS, PERO EL CLIMA DE NEGOCIOS MEJORA²

Los Países Bajos continúan convenciendo como un país de inversión. El número de inversiones extranjeras en Países Bajos cayó de 409 en 2016 a 339 en 2017 (lo que representa más de 8,500 empleos). A pesar de ello, en 2017 sigue siendo el cuarto mejor año de inversión desde 2010. La confianza en el clima empresarial holandés ha aumentado aún más en el último año. El 52% de los inversores internacionales esperan una mejora adicional del clima de negocios en los próximos tres años, un 3% más que hace un año. Esto es evidente según los datos del Barómetro EY Dutch Establishment Climate 2018.

Europa es más popular, con el Reino Unido a la vanguardia

El número de inversiones europeas aumentó de 6.041 en 2016 a 6.653 en 2017, un aumento del 10%. Holanda ocupa el 4º lugar en la lista de inversiones entrantes. El Reino Unido sigue a la vanguardia, seguido de Alemania y Francia. Este top-3 representa el 50% de todas las inversiones entrantes en Europa. Por el momento, no aparece un efecto Brexit negativo, dado el aumento en el número de inversiones en el Reino Unido en un 5,9% en comparación con el año anterior. Francia también experimentó un crecimiento: el número de proyectos de inversión creció de 779 a 1.019.

La ciudad más atractiva Ámsterdam

Ámsterdam es la ciudad holandesa más atractiva para los inversores extranjeros. Con 152 proyectos de inversión, el capital representó el 45% del volumen de inversión, un 5% más que en 2016. La Haya y Rotterdam siguieron con 42 proyectos, a una gran distancia. El número de inversiones está aumentando en La Haya y disminuyendo en Rotterdam. Desde una perspectiva europea, Ámsterdam es también una de las ciudades más atractivas para los inversores, y subió a la quinta posición este año.

¿Pueden los Países Bajos beneficiarse del Brexit?

El 80% de las empresas con sede en el Reino Unido dicen que no tienen la intención de trasladar actividades a otros países bajo la influencia de Brexit. El 13% de las empresas que están considerando la transferencia de actividades tienen a Países Bajos como país de destino. En el 7% de las empresas que están considerando mudarse, Países Bajos no está en el punto de mira.

² Fuentes: EY Dutch Establishment Climate y DutchNews, mayo 2018

El clima fiscal está en aumento

La confianza de los inversores internacionales en el clima fiscal holandés se encuentra en un nivel récord. No menos del 81% de los encuestados tiene (mucho) confianza en que los Países Bajos pueden mantener su atractivo clima fiscal, en comparación con el 67% de 2017.

La infraestructura digital obtiene menos apreciación

La valoración de la infraestructura digital holandesa ha disminuido ligeramente (del 81% en 2017 al 76% en 2018), mientras que los inversores internacionales ven el sector digital como el motor de crecimiento más importante para la economía holandesa.

Países Bajos debe enfocarse más en apoyar la alta tecnología y la innovación

Una abrumadora mayoría del 52% de los encuestados (en 2017: 38%) recomienda optar por el apoyo a los negocios de alta tecnología e innovación. A distancia, siguen el desarrollo de conocimientos y habilidades (28%) y la reducción de los costos laborales (24%).

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política y económica

El **Ministerio de Finanzas espera que la recaudación impositiva siga aumentando este año por encima del crecimiento de la economía** y alcance un valor récord. Los ingresos del erario procedentes de la recaudación de los principales impuestos, incluidos el IVA, los impuestos especiales, el impuesto de sociedades y el IRPF, se situaron en 2017 en un 21,1% del PIB, según los datos publicados por Eurostat. Son cinco décimas más que el año anterior y el 1,4% más que en 2015. Según estimaciones del ministerio, en 2017 la recaudación del IVA quedó un 14% por debajo de la recaudación en potencia, lo equivale a unos 25.000 millones de zlotys (unos 5.952 millones de €). Sin embargo, en 2015 la diferencia todavía fue del 20%, con lo que Polonia se está aproximando a la media europea, que en 2015 se situó en el 12,8%.

Según las previsiones del Gobierno, incluidas en la actualización del programa de convergencia, **este año la inflación debe situarse en un 2,3%, y los salarios en la economía nacional deben crecer un 5,7%** (en términos nominales). El aumento real sería de un 3,5%, en ese caso la pensión más baja aumentaría 31 zlotys (7,4€) y la media casi 66 zlotys (casi 16€).

Si bien las arcas del Estado registran un superávit, **el Ministerio de Finanzas ha contraído en el primer trimestre del año una deuda de 30.000 millones de zlotys** (unos 7.143 millones de €). A finales del primer trimestre, la deuda del Estado alcanzaba los 958.100 millones de zlotys (unos 228.119 millones de €). Finanzas explica que el incremento de la deuda en los primeros meses del año se debe a la prefinanciación de futuras necesidades prestatarias del Estado.

Por primera vez en dos años y medio, **las empresas no financieras registraron el peor resultado neto en el 1er. trimestre del año**. Según informa GUS, el resultado financiero de ese sector cayó un 9% en tasa interanual. Según explica dicho organismo, el motivo principal son las pérdidas ocasionadas por operaciones financieras debido a los bajos intereses. Otro motivo es que los ingresos de empresas crecieron a un ritmo más lento que sus costos. No tiene que ser una tendencia duradera aunque mucho indica que podría mantenerse en el tiempo. El coste de las remuneraciones creció un total de un 9%. Los costos generales un 5%. Las señales relativas a las inversiones en ese sector de empresas son confusas. En el 1er. trimestre del año crecieron un 6,6% a precios fijos. No obstante, se estima que las inversiones en general crecieron un 12%.

Las empresas invierten principalmente en edificios y construcciones y menos en maquinaria y equipos.

Según una segunda estimación publicada por GUS, **el PIB de Polonia ha crecido un 5,2% en el primer trimestre de 2018, uno de los mayores crecimientos desde hace diez años**. La última vez que la economía creció a un ritmo parecido fue en la segunda mitad de 2011 y, antes, en la primera mitad de 2008. No obstante, la estructura del presente crecimiento anuncia una ralentización. Lo que ha impulsado en el 1,9% el crecimiento ha sido un fuerte aumento de las reservas acumuladas por empresas, que suele darse en la primera o en la última fase de un ciclo coyuntural. Todo parece indicar que se trata de la última fase. La dinámica de las exportaciones se ha visto frenada pasando del 8,2% en el 4º trimestre de 2017 al 1,1% en el 1er trimestre de este año. La dinámica de las importaciones ha disminuido del 8,9% al 3,5%. Como consecuencia, las denominadas exportaciones netas han restado el 1,2% de la tasa de crecimiento anual del PIB. La inflación continúa muy baja: el IPC creció en mayo un 1,7% en comparación interanual, según estima GUS. En abril creció el 1,6% y según las previsiones en mayo iba a ponerse en el 1,9% o, como mínimo, en el 1,8%.

Ahora, debido al creciente precio de los combustibles, se prevé que el IPC crezca un 2% y que luego vuelva a bajar.

Seguridad social

El Estado **proyecta gastar 27.500 millones de zlotys (unos 6.548 millones de €) más en sanidad** en la siguiente década, aproximadamente un 6% del PIB. Un proyecto de ley, elaborado por el Ministerio de Sanidad, ha sido sometido a consultas intergubernamentales. También supondrá una importante subida de los salarios de los médicos, consecuencia de un acuerdo firmado hace varios meses por el ministerio y médicos residentes

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El **sindicato Solidaridad colabora con el gobierno**, ya que desde que Ley y Justicia (PIS) retomó el poder, la jefatura de Solidaridad insiste ante sus miembros en que no tiene sentido protestar contra el Gobierno, lo que le ha cosechado duras críticas de parte de sus afiliados. A finales de abril ocho centrales sindicales remitieron una carta a la directora general de la Oficina de Seguridad Social (ZUS) reclamando aumentos salariales y el cumplimiento de los reglamentos laborales, sin contar con el apoyo de Solidaridad. La prensa informa que cunde la decepción entre la afiliación, algunas secciones del sindicato se han distanciado de sus líderes. Esta política sindical, demasiado sumisa en opinión de los críticos, se ha trasladado a otros ámbitos. Así por ejemplo, Solidaridad no apoya al resto

de las organizaciones sindicales que reclaman aumentos salariales para los funcionarios de los cuerpos de seguridad.

Seis de cada diez mujeres empleadas en la empresa privada tienen que conciliar su trabajo con el cuidado de los hijos, un porcentaje inferior a la media europea. Podrían ser más las madres trabajando fuera de casa si no fuera tan difícil la conciliación. La mayoría de las madres tienen problemas de conciliación, según un informe de la empresa de empleo Hays Poland. Solo un 27% de las madres que trabajan fuera de casa dice que su empleador les ofrece facilidades para combinar ambas actividades. Diversos economistas destacan que, si bien el programa 500+ hizo crecer radicalmente el gasto de las políticas públicas dirigidas a las familias, no ha logrado eliminar la principal barrera que dificulta la actividad profesional de mujeres al no impulsar la ampliación de la infraestructura para el cuidado y la asistencia de los hijos. La tasa de empleo femenino se sitúa en el 63,5%, 3,5 puntos menos que la media de la UE.

Según recientes datos publicados por la GUS, **los ingresos del segmento más pobre de la población crecen más que los del segmento con mayores ingresos**, aunque la diferencia sigue siendo considerable. En 2017, el 20% con mayores ingresos sobre el total de los hogares contaba con una renta per cápita media de 3.090 zlotys netos (unos 736€), 4,7 veces más que los 665 zlotys (unos 158€) netos de las familias más pobres. Por tanto, aun siendo considerable, la diferencia es menor a la de 2016, año en el que era de 5,2 veces (en 2013: 6,7 veces).

55 centavos de cada zloty de salario neto deben transferirse al erario. La contribución de solidaridad, el pago de emisiones y la eliminación del límite de cotizaciones a la Seguridad Social son solo tres de los nuevos impuestos que probablemente entren en vigor a partir del año que viene. Los nuevos impuestos están ligados a la financiación de objetivos concretos (dependencia, medioambiente, igualdad). Diversos críticos señalan que el sistema impositivo es cada vez menos transparente y aumenta su complejidad.

Tras varios meses de estabilización, el incremento salarial vuelve a acelerarse. En abril, el salario medio en el sector de empresas aumentó un 7,8% en tasa interanual, tras un incremento de un 6,7% el mes anterior. Se trata del mayor aumento desde 2008.

Asuntos sociales y servicios sociales

“No solucionaremos todos los problemas de personas discapacitadas”, declaró la ministra de Familia, Trabajo y Política Social, Elzbieta Rafalska, justo antes de que el Sejm aprobara a mediados de mayo las **leyes elaboradas por Ley y Justicia (PIS) referentes a las personas en**

situación de dependencia. Estos y sus familiares continúan sus protestas y exigen disculpas a diputados del PIS que hicieron unos comentarios despectivos. Las leyes aprobadas por el Sejm constituyen una reacción del partido gobernante a los postulados de las personas discapacitadas que llevan protestando junto a sus familiares desde el pasado 18 de abril. La primera medida prevé aumentar la pensión social hasta 1.029 zlotys (unos 245€). La segunda, el derecho de un acceso ilimitado sin tener que contar con citas previas a diversas prestaciones de la sanidad. Los organizadores de la protesta insisten en que estas medidas no cumplen con sus expectativas y no renuncian a su principal reivindicación: una ayuda de 500 zlotys (unos 119€) al mes.

Para que el Estado pueda financiar una nueva ayuda a los discapacitados, no solo tendrán que contribuir quienes obtengan una renta anual superior al 1 millón de zlotys (unos 238 mil €), sino todos los trabajadores que cotizan al Fondo de Trabajo. Según resulta de los cálculos publicados por Finanzas, alrededor de 25.000 personas que obtienen una renta anual superior a un millón de zlotys van a pagar el nuevo impuesto del 4%. El nuevo tipo impositivo permitirá recaudar alrededor de 1.150.000 zlotys (unos 273.803 €) de fondos adicionales. Otros 155 millones de € van a detrarse de las cotizaciones al Fondo de Trabajo.

A partir de noviembre próximo las prestaciones para la atención a la dependencia aumentarán en 31 zlotys (unos 7 €) al mes, en la actualidad se sitúan en 184,42 zlotys mensuales (unos 44€). Se trata de la primera actualización en 12 años, según la propuesta aprobada por el Gobierno, la próxima actualización se producirá en 2019. También van a subir de 520 a 620 zlotys (de unos 124€ a 148€) al mes, la ayuda a los asistentes de personas que han pasado a una situación de dependencia siendo adultos.

No obstante **a finales de mayo continuaba el conflicto.** En los corredores del Sejm, durante los preparativos para la Asamblea Parlamentaria de la OTAN se produjeron forcejeos entre familiares de discapacitados y fuerzas de seguridad por la postura dura del Gobierno. Este es el resultado de la 37ª jornada de protestas de padres de personas discapacitadas. La próxima reunión de la OTAN en el Sejm no ha facilitado un acuerdo que ponga fin a las protestas iniciadas hace más de un mes. El jueves se produjo un forcejeo en el interior del Sejm entre los manifestantes, que querían desplegar una pancarta en inglés, y la guardia parlamentaria. El Gobierno insiste en que las reivindicaciones de los manifestantes ya han sido cumplidas.

La asociación ILGA-Europe publicó en mayo un informe sobre la igualdad de derechos de personas no heterosexuales en la UE. Polonia ha conseguido 18 de los 100 puntos. Solo en Letonia la situación es peor. El informe se centra solo en aspectos legislativos sin tener en cuenta el clima social.

Migraciones

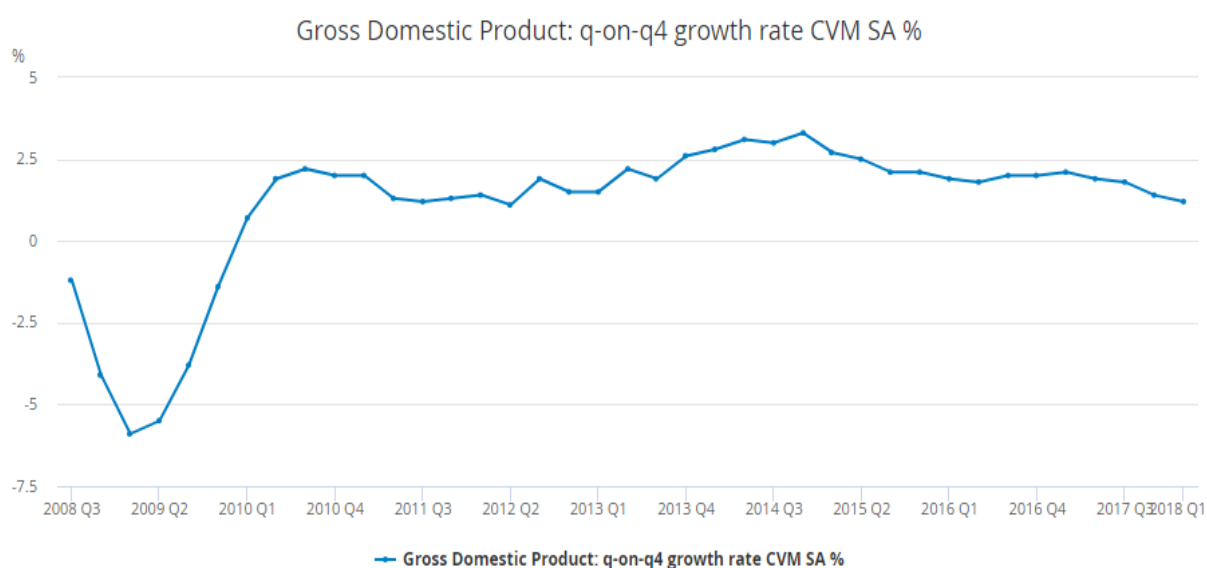
Congreso Económico Europeo: **Todas las fuerzas de las administraciones centrales y locales deberían dirigirse a atraer a Polonia a trabajadores de otros países, coinciden los participantes en el debate titulado "La Política Migratoria en Europa y en Polonia"** que se celebró a finales de mayo. "Un 14% de los polacos, principalmente habitantes de las pequeñas y medianas ciudades, declara el deseo de emigrar por razones económicas. Nada indica que los 2.500.000 que ya emigraron estén dispuestos a regresar a Polonia. Esas personas ya echaron raíces en otros países", afirmó Tomasz Slezak, vicepresidente de la agencia laboral Work Service. Hoy trabajan en Polonia un millón de ucranianos, según Myroslav Keryk, presidente de la fundación que representa los intereses de los trabajadores ucranianos en Polonia, su mayor enemigo es la burocracia y la falta de medidas para promover su integración en el país. Stanislaw Szwed, secretario de Estado en el ministerio de Familia y Trabajo, dijo que el Gobierno quiere facilitar la contratación de trabajadores eventuales y de temporeros procedentes de otros países. En este contexto mencionó una ley del mercado laboral nueva que podría entrar en vigor en 2019. Rafal Baldys, vicepresidente de la Asociación de Empresarios de la Construcción, estimó en un 25% la falta de mano de obra en el sector.

R. UNIDO

INDICADORES ECONÓMICOS (PRIMER TRIMESTRE 2018)

La economía británica registró un **crecimiento del 0,1%** en el primer trimestre de 2018, de acuerdo con los datos preliminares de la *Office for National Statistics*. El PIB ha aumentado a su ritmo más lento desde el cuarto trimestre de 2012.

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

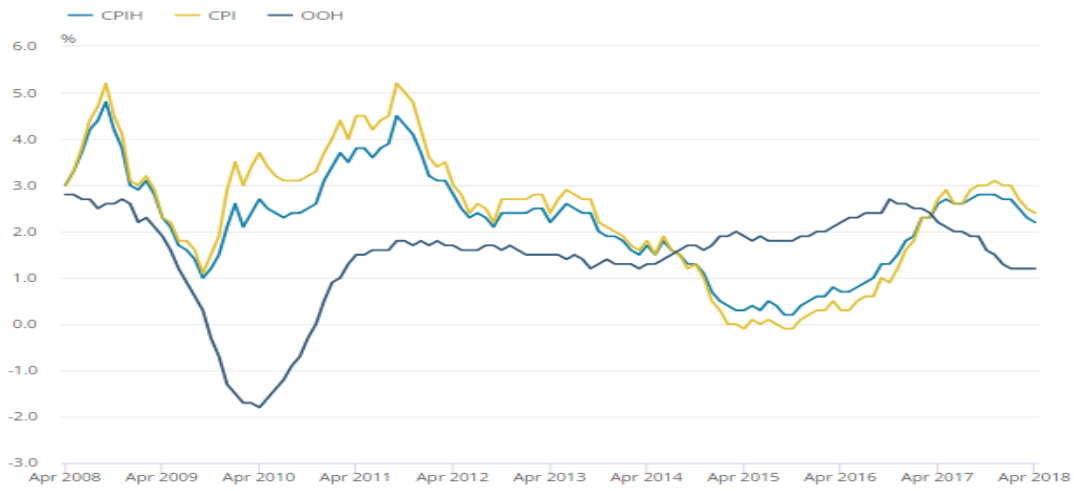


En el mes de abril de 2018 el **índice de precios al consumo (CPI)** ha descendido una décima con respecto al mes anterior, situándose en el **2,4%**. Este indicador ha estado incrementándose progresivamente tras un periodo de relativa baja inflación en 2015.

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.

Figure 1: CPIH, OOH component and CPI 12-month rates for the last 10 years: April 2008 to April 2018

UK



Source: Office for National Statistics

RUMANÍA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

No cesan las polémicas entre los dos primeros cargos del Estado. El presidente Klaus Iohannis volvió a solicitar la renuncia de la primera ministra socialdemócrata Viorica Dancila invocando los bajos resultados económicos del Ejecutivo y declaró que el presupuesto nacional está sometido a una inmensa presión en el contexto del aumento de los gastos totales y que la evolución de las finanzas públicas es totalmente insatisfactoria. Iohannis criticó severamente al Gobierno formado por el PSD y la Alianza de Liberales y Demócratas y subrayó que ésta descuidó las inversiones importantes sin lograr transformar el incremento económico de Rumanía, de un 7% en 2017, en un aumento de los ingresos.

En réplica, el ejecutivo ha declarado que los parámetros económicos de Rumanía en el primer trimestre del año están al alza en comparación con el mismo período del año 2017. El viceprimer ministro, Viorel Stefan, ha subrayado que los ingresos presupuestarios han aumentado en casi un 12% y que el valor de las inversiones frente al período similar del año 2017 se ha duplicado.

Otro tema de roce entre instituciones está relacionado con el escándalo relacionado con la Autoridad anti corrupción. Recientemente el Tribunal Constitucional de Rumanía ha hecho constar que existe conflicto entre poderes si el presidente Iohannis se niega a revocar del cargo a la jefa de la Dirección Nacional Anticorrupción, Laura Codruta Kovesi. El ministro de Justicia, Tudorel Toader, recurrió al Tribunal, tras rechazar el presidente Iohannis como infundada la solicitud de destituir del cargo a la fiscal jefa de la DNA. Toader consideró que la negativa del presidente puede crear un bloqueo institucional pero en opinión del presidente la negativa representa la finalización de un procedimiento y el ejercicio de una atribución legal del jefe del Estado.

El ministro Tudorel Toader ha declarado que el fallo del Tribunal Constitucional de Rumanía se basa en el principio constitucional conforme con el cual los fiscales despliegan su actividad bajo la autoridad del titular de Justicia y ha subrayado que las decisiones del Tribunal se tienen que respetar en su totalidad.

A su vez, Klaus Iohannis ha declarado que espera la motivación del fallo del Tribunal para actuar después en consecuencia. La coalición en el poder ha calificado la decisión de normal mientras que la oposición acusa la confiscación de las atribuciones presidenciales. En Bucarest, y en otras

ciudades del país han tenido lugar manifestaciones de protesta contra la decisión del Tribunal Constitucional de Rumanía que obliga al presidente Iohannis a destituir a la jefa de la Dirección Nacional Anticorrupción.

Situación económica

El Gobierno de Bucarest adoptará, en breve, nuevas medidas para estimular las grandes inversiones en la economía rumana, ha anunciado la primera ministra Viorica Dăncilă. Ella ha declarado que el Ejecutivo quiere que el nivel de inversiones extranjeras alcance los mil millones de euros este año. El crecimiento económico de un 4,2% en el primer trimestre de este año es el quinto en la UE, el doble de la media europea, ha destacado el viceprimer ministro Viorel Ștefan. Ha explicado también que el objetivo del Gobierno es que las inversiones sean el motor principal del desarrollo. Por otro lado, habrá más fondos en el presupuesto público lo que permitirá tanto el financiamiento de la inversión como mejores servicios públicos, ha dicho Viorel Ștefan.

Tres autopistas, un centro médico universitario ubicado en una superficie de 300 hectáreas en la capital y 15 hospitales CFR, administrados por el Ministerio de Transportes y modernizados, son las inversiones estratégicas que el Gobierno en Bucarest realizará como asociación público-privada. He aquí algunos detalles sobre las autopistas: la primera hará la conexión entre las ciudades de Ploiești, en el sur, y Râșnov (centro). En el este de Rumanía, se construirán autopistas entre Târgu Neamț, Iași y Ungheni, en la República de Moldavia, y también en el sur, en la ruta Bucarest, Craiova, Drobeta-Turnu Severin y Lugoj. Este martes, el viceprimer ministro Viorel Ștefan ha precisado que en el este del país, la autopista tendrá 100 kilómetros de longitud e incluirá un puente sobre el río Prut, que hará la conexión con la infraestructura vial en la República de Moldavia, con mayoría de rumanohablantes, mientras que la autopista del sur contribuirá incluso al desarrollo del turismo.

Para estimular los proyectos de envergadura, el Ejecutivo ha modificado el paquete legislativo sobre las adquisiciones públicas, lo que simplificará el procedimiento de concesión de contratos.

Algunos analistas opinan, en este contexto, que este tipo de proyectos no se realizan de la noche a la mañana y que además los proyectos de envergadura deberían ser independientes de un partido u otro.

La CE ha solicitado a Rumanía que rectifique lo más rápido posible los problemas presupuestarios y ha advertido que si las autoridades rumanas no toman ninguna medida en este sentido, aumentarán los procedimientos de monitorización. Las recomendaciones específicas para cada país indican que en 2018 el riesgo de pobreza y exclusión social es muy alto en Rumanía. Por otro lado, la Comisión ha publicado el informe

de convergencia en el que señala que Bucarest ha cumplido solo dos de los criterios de adhesión a la moneda única europea. Estos documentos no parecen generar preocupación entre los miembros del Gobierno. El presidente del Senado y de la ALDE, Călin Popescu Tăriceanu, cree que el Ejecutivo y la sociedad en su conjunto pueden solucionar sus problemas sin ninguna recomendación.

Por su parte, el presidente del PNL, en la oposición, Ludovic Orban, opina que el Gobierno PSD-ALDE ha hecho de Rumanía la oveja negra de la UE.

Situación social

La comisaria europea de Política Regional, Corina Crețu, ha visitado Rumanía, donde ha vuelto a advertir a las autoridades centrales y locales: hay que emprender más esfuerzos para acelerar la absorción de fondos europeos y reducir el riesgo de perder el dinero comunitario. Durante su visita a Bacău (este), Corina Crețu se ha reunido con los alcaldes de las 39 ciudades capital de distrito de Rumanía que se reparten los fondos europeos para el desarrollo y les ha pedido que envíen a Bruselas proyectos de calidad. En un comunicado hecho público anteriormente a la visita, la comisaria de Política Regional ha precisado que más de 1000 millones de euros serán invertidos en el desarrollo urbano de Rumanía, y que el Ejecutivo comunitario está preparado para garantizar todo el apoyo necesario a las autoridades rumanas para que estos recursos sean utilizados de la mejor manera posible.

Acuerdo gobierno-sindicatos en el sector de la sanidad.

Después de protestas espontáneas en hospitales de todo el país, varias rondas de negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos y una huelga de advertencia de dos horas, los empleados del sistema rumano de sanidad han decidido renunciar a la huelga general programada para el 11 de mayo. Conforme con un acuerdo firmado entre los representantes de los sindicatos y los representantes del Ejecutivo, todos los empleados del sistema de salud que han registrado bajadas de ingresos netos frente al nivel del pasado mes de febrero, recibirán montos compensatorios. La titular de Sanidad, Sorina Pinteau, ha anunciado que el Gobierno cambiará de nuevo la ley del salario. Las modificaciones se refieren estrictamente al pago de los sobresueldos, ha añadido la titular de Trabajo, Lia Olguța Vasilescu. Ella ha subrayado que las guardias efectuadas por médicos y enfermeros serán eliminadas del techo salarial del 30%. Sin embargo, los analistas aprecian que la conclusión de este acuerdo no soluciona los problemas graves del sistema: hospitales antiguos con dotaciones precarias, falta de medicinas y personal médico insuficiente.

SUECIA

SUECIA FRENA LAS NUEVAS LEYES SOCIALES DE LA UE³

Una amenaza contra el modelo sueco, afirma la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson* acerca de una nueva ley social de la UE. Sin embargo, el negociador principal del Parlamento Europeo no está en absoluto de acuerdo, sino que se refiere a la Cumbre de Gotemburgo el año pasado: "Una reunión histórica que representó el pistoletazo de salida para trabajar más con las cuestiones sociales en la UE", según *Enrique Calvet Chambon*.

El español *Enrique Calvet Chambon* está en Estocolmo para informarse de por qué existe una resistencia tal en Suecia en contra la propuesta de cambios en una ley UE denominada "directiva de información".

Calvet Chambon pertenece al grupo liberal del Parlamento Europeo y es el negociador principal de la Directiva que debe endurecer la obligación de los empresarios de informar sobre qué condiciones laborales son las vigentes en los nuevos contratos.

A propósito, este negociador recuerda que fueron el PM *Stefan Löfven* y *Jean-Claude Juncker*, de la Comisión, quienes convocaron una Cumbre Social el año pasado.

- La Cumbre Social de Gotemburgo fue histórica. Fue el principio de la renovación de los temas sociales en las instituciones de la UE. Los países de la UE son distintos, pero necesitan una normativa común mínima en el mercado laboral europeo, afirma *Enrique Calvet Chambon*.

La Comisión interpretó la Cumbre de Gotemburgo como un pistoletazo de salida. La Comisión utiliza desde entonces el pilar social que se adoptó como "una brújula para una convergencia ascendente en temas de normas sociales".

La Comisión considera que la creación de más empleos nuevos e inseguros en la UE implica que los contratados no sepan qué derechos tienen. La Directiva actualizada incluye, por ello, una larga lista de normas sobre, entre otras cosas, el derecho a la formación, la transición hacia otro empleo y definiciones de los términos "empleado" y "empleador".

³ **Fuente:** Dagens Nyheter.

- Existen distintos tipos de objeciones. Los pequeños empresarios franceses, por ejemplo, están enfadados por lo que ellos consideran que implicará una pesada burocracia, y estas opiniones debemos escucharlas, dice *Calvet Chambon*.

En Suecia la crítica está muy extendida. Las empresas suecas y las organizaciones sindicales no quieren que la UE se entrometa en asuntos las partes del mercado laboral sueco solucionan en el marco de los acuerdos colectivos.

El Parlamento tampoco da el visto bueno. La Comisión del Mercado Laboral ha llevado a cabo un llamado examen de subsidiariedad, que implica el examen de si una nueva ley UE implica que se deje en manos de la Unión demasiado poder decisorio nacional.

Un pilar fundamental de la posición sueca respecto a la UE es que "las competencias de los EEMM en temas laborales deben ser salvaguardadas", escribela Comisión que, por ello, considera que la Directiva no cumple el principio de subsidiariedad.

Enrique Calvet Chambon promete que escuchará e intentará tener en consideración los puntos de vista suecos, pero espera que Suecia no frene las negociaciones sobre la nueva ley UE.

No será hasta otoño cuando se avance en la nueva normativa aunque el 21 de junio los Ministros de Empleo de la UE se reunirán en Luxemburgo.

De cara a dicho encuentro se ha rumoreado que algunos países, entre ellos Suecia, piensan unirse en una llamada minoría de bloqueo. No es cierto, lo niega la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson*.

- No, no hay una discusión sobre este tema, pero Suecia lleva a cabo una intensa labor para influir. La propuesta presentada implica una amenaza contra nuestro modelo de mercado laboral, afirma.

¿De qué modo amenaza al modelo sueco?

- Se trata sobre todo de la definición de los términos empleado y empleador, algo que no tenemos legislado en Suecia, y queremos asegurarnos que los acuerdos colectivos también en el futuro regulen el mercado laboral sueco. Y ahí todavía no hemos llegado.

Cuando se aprobó el pilar social en la Cumbre de Gotemburgo, los críticos afirmaron que ello abriría las puertas a la legislación de la UE en el terreno social. ¿No es precisamente lo que está ocurriendo ahora?

- No, en absoluto. Al contrario, me refiero al pilar social en el que queda muy claro que la UE debe defender los distintos modelos y autonomías nacionales para las partes del mercado laboral. Así que para mí es bueno que haya un pilar social durante las negociaciones, dice *Ylva Johansson*.

Propuesta UE sobre colaboración en el terreno Socialdemócrata

Tras la Cumbre de Gotemburgo del año pasado la Comisión ha presentado varias propuestas de ley que deben reforzar la colaboración social en la UE.

Se trata, entre otras cosas, de introducir una nueva autoridad para el mercado de trabajo en la UE y de la "directiva de información", que contiene reglas sobre cómo los empresarios deben informar a los empleados sobre las condiciones de los contratos.

La Comisión del Mercado Laboral del Parlamento sueco ha dicho ya no a la misma, y considera que la Directiva va en contra del principio de subsidiariedad, es decir, que se traspasa demasiado poder decisorio a la UE.⁴

ANTE LAS ELECCIONES GENERALES EN SEPTIEMBRE⁵

Los Socialdemócratas, hacia unas elecciones de pesadilla, sería un buen título. Los intentos del partido de adaptarse a un nuevo paisaje político han fracasado. Su archienemigo Moderado lo tiene casi igual de difícil. Ambos partidos están llevando a cabo una campaña electoral que les va como un guante a los Demócratas de Suecia.⁶

Cuando la encuesta SvD/Sifo⁷ fue publicada el viernes, muchos Socialdemócratas anhelaban que se tratase de un mal sueño. Ahora se confirma el desplome de los Socialdemócratas en una nueva encuesta de DN/Ipsos. En ella, los Socialdemócratas han caído al 24%, muy por debajo del 30,7% de lo que internamente se describe como las elecciones catastróficas de 2010.

Los Moderados no tienen tampoco motivos para la alegría. Porque no es su partido quien más gana con la caída Socialdemócrata, sino los DS. Éstos, en la encuesta DN/Ipsos alcanzan una cifra récord del 20%. Suecia tiene ahora tres partidos de igual tamaño que luchan por la primera posición, una situación que no se había visto nunca anteriormente.

⁴ Dagens Nyheter. 09.06.2018.

⁵ **Fuente:** Dagens Nyheter.

⁶ Dagens Nyheter. 23.05.2018.

⁷ El periódico Svenska Dagbladet con la empresa de encuestas Sifo.

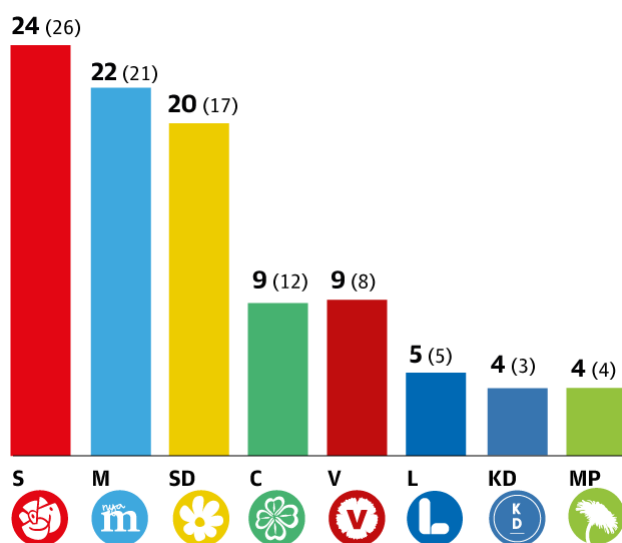
Tanto los Moderados como los Socialdemócratas tienen como estrategia electoral seguir las prioridades de los electores tal y como éstas son descritas en las encuestas de opinión. Ambos partidos se han repensado su política de migración, e intentan atraer de vuelta a los simpatizantes perdidos que se fueron hacia los DS.

Los Socialdemócratas y los Moderados casi han hecho piruetas sobre sí mismos para mostrarles a los electores que la política de migración que siguieron hasta la crisis migratoria de 2015 fue un error. Pero ello no les ha proporcionado el que los electores de los DS regresen a su redil.

Los Socialdemócratas y los Moderados tienen los mismos problemas de credibilidad. Sus socios, los Verdes y el Centro respectivamente, quieren ir en sentido contrario, y los electores se preguntan cuánta voluntad de compromiso estarán dispuestos a mostrar los candidatos a PM.

El gobierno Löfven presentó una propuesta que puede otorgarles a 9.000 MENAs de Afganistán una nueva oportunidad para quedarse, a pesar de que su solicitud fue rechazada. Posteriormente, Stefan Löfven anunció que Suecia debería acoger menos refugiados de los que llegan a la UE, y dijo que un no debe ser un no.

(procent)



Grafik: Elin Lindwall Källa: Ipsos

Los electores no lo tienen fácil para entenderlo.

El Centro, aliado de los Moderados, es el que posibilita que la decisión sobre los MENAs se haga realidad. La misma decisión que enfurece a los Moderados.

Al luchar Socialdemócratas y Moderados por convencer a los electores de que desean introducir una política migratoria más estricta, el debate político se centra naturalmente en la inmigración. Ello favorece, según

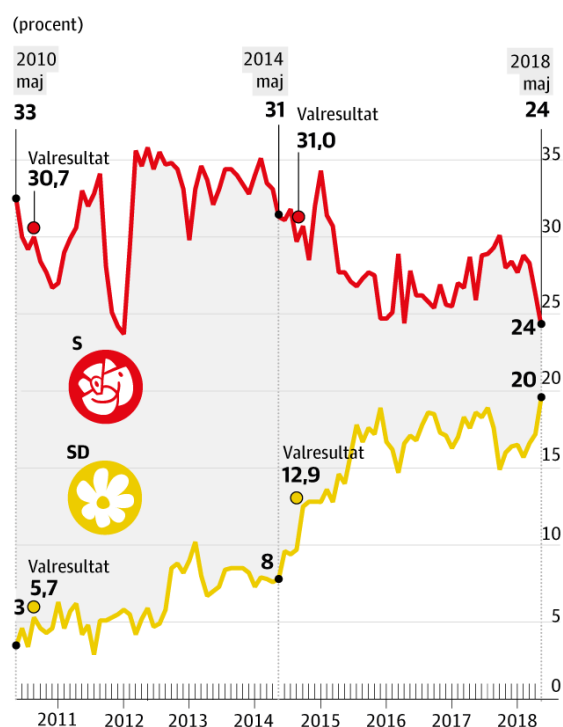
todos los estudios, al partido que los electores consideran tiene la mejor política al respecto, es decir, a los DS.

Esta campaña electoral no se parece a ninguna otra. Los electores se mueven rápidamente. En Gotemburgo un partido recién formado, los Demócratas, ha crecido hasta el mismo tamaño que los Socialdemócratas.

Nuevas cuestiones conflictivas han ido haciéndose más y más importantes. Y las viejas cuestiones de perfil Socialdemócrata ya no son lo que eran. El partido ha perdido credibilidad en sanidad, escuela, asistencia a mayores y empleo.

La catedrática de Ciencias Políticas *Marie Demker* afirma que la globalización y la tecnología de la información están cambiando todo el sistema sueco de partidos desde su base. "Todos, excepto los líderes de los partidos, parecen haberlo comprendido", escribe.

Si no estuviéramos entrando en la época más luminosa del año, veríamos probablemente las luces encendidas en los despachos del cuartel general Socialdemócrata hasta bien entrada la noche. Hay muchas razones por las que tienen que celebrar reuniones de crisis.



Grafik: Elin Lindwall Källa: Ipsos

Evolución de las diferencias entre Socialdemócratas y DS en tanto por ciento.

Así se llevó a cabo la encuesta

Ipsos entrevistó a 1.818 personas con derecho al voto entre 10-21 mayo. 804 entrevistas fueron llevadas a cabo por teléfono a votantes elegidos al azar. 1014 entrevistas fueron llevadas a cabo de forma digital mediante un panel web reclutado al azar.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA

REFORMA DE LA PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE⁸

Cerca de 170.000 personas acceden al año a una pensión por incapacidad permanente, una situación que incrementa considerablemente el riesgo de los afectados a caer en una situación de pobreza. El Parlamento aprobó durante el anterior periodo legislativo dos reformas que mejoraron la base de cálculo del importe de las pensiones, si bien, en opinión de expertos y diversas organizaciones del Tercer Sector y sindicales, el Gobierno no ha logrado reducir ese riesgo. El acuerdo de gobierno firmado por CDU, CSU y SPD menciona de forma muy escueta estas pensiones, señalando que los partidos firmantes se comprometen a mejorarlas.

Pensiones por incapacidad permanente en Alemania

El derecho a las prestaciones por incapacidad permanente está supeditado a que el beneficiario cumpla dos requisitos: los médicos, es decir, una disminución en el rendimiento normal, y haber cumplido determinados períodos de alta al seguro pensiones.

En cuanto a la disminución del rendimiento, la pensión de incapacidad permanente parcial se paga a aquellos asegurados a la Seguridad Social que por una enfermedad u otra discapacidad no estén capacitados para trabajar más de seis horas al día. En caso de que no puedan trabajar al menos tres horas recibirán la pensión por incapacidad permanente total y pasarán a percibir la pensión por jubilación una vez que alcanzan la edad

⁸ **Allgaier, A.; Mathes, M.** (2018): Alterssicherung Gesundheitsbedingte prekäre Altersübergänge. Umsetzungsreife politische Antworten für Problemgruppen Lassen weiter auf sich warten, en: Soziale Sicherheit, 4, 139-143

Aurich-Berheide, P.; Brusing, M.; Schwarzkopf, M. (2018): Zugangssteuerung in Erwerbsminderungsrenten, HBS-study, Dusseldorf

CDU/CSU, SPD (2018): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD.

Deutsche Rentenversicherung (2017): Erwerbsminderungsrente: Das Netz für alle Fälle. Berlín: Deutsche Rentenversicherung.

Deutsche Rentenversicherungsbericht (2018): Erwerbsminderungsrentner: So viel können Sie hinzuverdienen.

Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth (...). Die Erwerbsminderungsrente. 19/1208.

Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Matthias W. Birkwald (...). Entwicklung der Altersrenten in Deutschland. 19/1222.

Deutscher Bundestag (2017): Antrag der Abgeordneten Matthias W. Birkwald (...). Die Erwerbsminderungsrente stärken. 19/31.

Neumann, D. (2018): Absicherung und Vermeidung von Invalidität. Reformbaustelle Erwerbsminderungsrente, en: Soziale Sicherheit, 4, 144-148

Schäfer, I. (2018): Zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Rente: Defizite in der sozialen Absicherung von gesundheitlich Beeinträchtigten, en: Soziale Sicherheit 4, 133-138

regular para jubilarse. La única excepción a esta regla general es la pensión por incapacidad permanente para los nacidos antes del 2 de enero de 1961. Éstos podrán obtener la pensión por incapacidad permanente parcial si se ve disminuido su rendimiento normal en la profesión habitual en menos de seis horas pero pueden trabajar al menos seis horas en otra profesión. Por regla general, las pensiones por incapacidad permanente tienen una duración limitada que podrá ser ampliada, en caso de que definitivamente la incapacidad permanente es irreversible la pensión pasa a ser indefinida hasta el momento de alcanzar la edad regular de jubilación.

Rendimiento normal	Derecho a pensión
Menos de tres horas diarias	Pensión por incapacidad permanente total
Entre tres y seis horas diarias	Pensión por incapacidad permanente parcial (en caso de desempleo: pensión total)
Seis o más horas diarias	Sin derecho a pensión (salvo los nacidos antes del 2.1.1961).
Deutsche Rentenversicherung 2017	

En lo relativo a los períodos de alta, el beneficiario deberá haber completado al menos tres años de cotizaciones al seguro de pensiones por un empleo sujeto a cotizaciones en los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. Asimismo deberá contar con un total de al menos cinco años de cotizaciones o períodos considerados como situaciones asimiladas al alta. Siempre que se cumplan diversos requisitos, se consideran situaciones asimiladas al alta la prestación económica por incapacidad temporal, los períodos de la prestación contributiva por desempleo, la percepción de la prestación no contributiva por desempleo en el período de enero de 2005 a diciembre de 2010, los períodos dedicados al cuidado de hijos o al cuidado a un familiar en situación de dependencia, así como períodos cubiertos por cotizaciones voluntarias al sistema. Serán considerados períodos supletorios las fases de persecución política sufrida en la RDA, los períodos de compensación de cotizaciones resultantes de una sentencia de divorcio y los períodos de cotización por un miniempleo.

En caso de que la incapacidad permanente se produzca por un accidente laboral o una enfermedad profesional se considerarán cumplidos los requisitos de períodos de alta si el trabajador ha cotizado al menos una vez al seguro de pensiones y que la obligación de afiliación a la Seguridad Social haya existido en el momento de producirse el accidente laboral o la enfermedad profesional. En caso de no darse esa circunstancia, el solicitante deberá demostrar haber abonado al menos doce cotizaciones por una empleo sujeto a cotizaciones.

La normativa permite compatibilizar sin descuentos una pensión por incapacidad permanente total con ingresos obtenidos por un trabajo con

una carga diaria inferior a las tres horas, siempre y cuando estos no superen los 6.300 euros anuales. El 40% del importe que supere este umbral será descontado de la pensión. En el caso de las pensiones por incapacidad permanente parcial el umbral se calcula de forma individual, basándose en los ingresos anuales de los últimos 15 años. En 2018 el mínimo compatible es de 14.798,70 euros, el 40% del importe que supere este umbral será descontado de la pensión, el número de horas trabajadas al día no podrá superar las seis. En ningunas de las dos pensiones por incapacidad la suma de la pensión y el salario complementario podrá ser superior al salario obtenido con anterioridad.

En 2012, entró en vigor una reforma de la edad regular de acceso a las pensiones por incapacidad permanente que supone una aplicación gradual de un coeficiente reductor para aquellas personas que accedan a la pensión antes de la edad regular. Entre 2001 y 2011, todas las personas que comenzaban a percibir la pensión por incapacidad con 63 años recibían el importe íntegro de la pensión sin ser de aplicación el coeficiente reductor del 0,3% por cada mes que se adelanta el acceso al acceso a la pensión con un tope del 10,8%.

Año de inicio del pago de la pensión	Incremento gradual de la edad regular			
	de 63 a 65 años Inicio más temprano del pago de la pensión sin que se aplique el coeficiente reductor		de 60 a 62 años Adelanto del pago de la pensión aplicándose el coeficiente reductor máximo del 10,8%	
	año	mes	año	mes
2017	63	11	60	11
2018	64	0	61	0
2019	64	2	61	2
2020	64	4	61	4
2021	64	6	61	6
2022	64	8	61	8
2023	64	10	61	10
2024	65	0	62	0

Deutsche Rentenversicherung 2017

Situación de las pensiones por incapacidad

Según informa el Gobierno en respuesta a una interpelación del Grupo Parlamentario de Los Verdes de fecha 31.12.2016, el seguro público de pensiones abonó un total de 1.813.534 pensiones por incapacidad permanente, 326.236 aplicando la nueva normativa que entró en vigor el 1.7.2014, y las 1.487.298 pensiones restantes aplicando la normativa anterior a esa reforma.

En el 50% de los casos la norma introducida en 2014, que permite excluir los últimos cuatro años de cotización (Günstigerprüfung) resultó en un incremento del importe de la pensión. Para 311.575 pensiones la ampliación de los períodos aplicados al cálculo (verlängerte Zurechnungszeit) incrementó el importe de la pensión

El número de pensiones por incapacidad permanente abonadas a hombres ha caído considerablemente en los últimos años pasando de 1.043.848 en 2001 a 881.478 en 2016. Las pagadas a mujeres registraron un incremento, pasando en ese mismo período de 817.694 a 932.056. El peso numérico de las pensiones por incapacidad permanente parcial es marginal en comparación a la incapacidad permanente total. En 2016 solamente se abonaron 53.173 a hombres y 44.009 a mujeres una pensión por una incapacidad parcial.

Pensiones por incapacidad permanente, nuevas pensiones y stock, hombres, 2001 a 2016						
Año	Pensiones por incapacidad permanente	de estas		Pensiones por incapacidad permanente	de estas	
		incapacidad permanente parcial			incapacidad permanente parcial	incapacidad permanente total
Nuevas pensiones			Stock			
2001	119.868	25.224	92.616	1.043.848	93.737	937.024
2002	102.795	22.551	78.642	1.003.438	89.870	901.342
2003	100.479	20.151	78.726	969.736	86.588	871.501
2004	96.600	18.217	76.876	924.013	83.284	829.698
2005	91.356	17.308	72.920	891.749	82.752	798.657
2006	89.186	15.077	71.792	860.998	80.628	769.039
2007	89.435	14.641	72.373	844.425	77.969	754.275
2008	88.023	14.135	71.548	825.907	74.506	738.155
2009	92.326	13.565	76.062	821.749	69.567	737.415
2010	96.689	13.314	80.657	827.494	66.397	744.931
2011	94.593	12.449	79.675	844.321	66.412	761.085
2012	92.166	11.773	78.165	858.000	66.501	774.693
2013	90.066	10.823	77.145	867.911	64.954	787.862
2014	86.640	9.861	74.785	874.710	61.532	799.011
2015	87.428	9.246	76.229	879.612	57.611	808.928
2016	86.126	8.731	75.828	881.478	53.173	816.417

Deutscher Bundestag 2018

Pensiones por incapacidad permanente, nuevas pensiones y stock, mujeres, 2001 a 2016						
Año	Pensiones por incapacidad permanente	de estas		Pensiones por incapacidad permanente	de estas	
		incapacidad permanente parcial			incapacidad permanente parcial	incapacidad permanente total
Nuevas pensiones			Stock			
2001	80.711	9.411	71.102	817.694	23.968	792.676
2002	73.304	11.696	61.464	805.698	25.594	779.180
2003	73.882	11.649	62.067	791.910	27.154	763.836
2004	72.860	11.168	61.748	770.715	27.914	741.846
2005	72.604	11.009	61.476	758.015	29.312	727.779
2006	70.529	9.827	60.538	741.433	30.219	710.312
2007	72.080	11.042	60.906	739.376	32.377	706.087
2008	74.816	10.924	63.784	737.900	33.463	703.571

2009	80.702	10.987	69.588	746.092	33.738	711.513
2010	85.989	11.661	74.196	761.835	34.131	726.877
2011	85.654	11.115	74.419	789.805	35.897	753.102
2012	86.517	11.430	74.986	819.538	38.346	780.390
2013	86.616	11.465	75.051	851.435	40.721	809.942
2014	84.144	10.477	73.584	880.391	42.157	837.480
2015	86.910	10.782	76.048	908.242	43.443	864.112
2016	87.870	10.820	76.989	932.056	44.009	887.452
Deutscher Bundestag 2018						

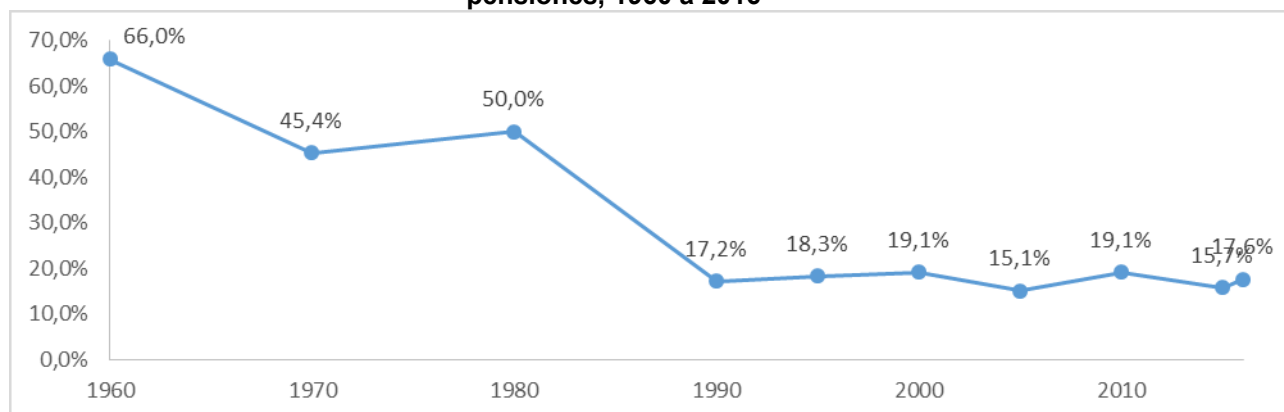
La edad media de las personas que acceden a una pensión por incapacidad permanente fue de 51,68 años en 2016, solamente 3.622 de las personas que se incorporaron al sistema ese año tenía menos de 30 años.

Edad en el momento de inicio de la pensiones	Número
menos de 30 años	3.622
entre 30 y 40 años	14.880
40 a menos de 50 años	36.768
50 a menos de 60 años	90.268
60 años y más	28.458
Edad media	51,68
Deutscher Bundestag, 2018	

El sistema alemán presenta varias especificidades, una de ellas es la denominada pensión por incapacidad motivada por el mercado de trabajo. Se concede a aquellas personas que podrían trabajar entre tres a seis horas por día, por lo que en principio podrían percibir la pensión por incapacidad permanente parcial. Sin embargo, en caso de que sencillamente no existan puestos de trabajo a jornada parcial o la persona en cuestión se encuentre en situación de desempleo, la Corte Federal de Trabajo ha dictaminado que puede existir el derecho a acceder a una pensión por incapacidad permanente total. Estas pensiones siempre tendrán una duración limitada. En 2016 un total de 24.523 personas accedieron a una pensión de estas características (2001: 12.474). De todas maneras Aurich-Beerheide et Al. (2018) señalan que en diez de los dieciséis *länder* el mercado de trabajo regional ha sido declarado cerrado de forma general para los beneficiarios de una pensión por incapacidad por lo que ya no se evalúa de forma individual las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo temporal.

Las pensiones por incapacidad permanente tienen una importancia solamente marginal y representaron el 17,6%% del total de nuevas pensiones que accedieron al sistema en 2016.

Porcentaje de las pensiones por incapacidad permanente sobre el total de las nuevas pensiones, 1960 a 2016



La pensión por incapacidad permanente ha sido duramente criticada por no garantizar ingresos suficientes a sus beneficiarios que a menudo deben completarla con la prestación no contributiva por desempleo.

En lo relativo a los importes de las pensiones, llama la atención no solo que el importe sea bajo, sino que las nuevas pensiones son claramente inferiores a las que ya se vienen abonando.

Importe medios de las pensiones por incapacidad permanente, 2016			
	Total pensiones	de estas	
		Pensiones por incapacidad permanente parcial	Pensiones por incapacidad permanente total
	en euros / mes		
Nuevas pensiones	697	398	736
Stock	759	503	776

Deutscher Bundestag 2018

Otro aspecto significativo es que la diferencia del importe medio en función del sexo del beneficiario es mínimo.

Importe medio de las por incapacidad permanente, nuevas pensiones y stock, hombres y mujeres, 2016						
Sexo	Pensiones por incapacidad permanente	de estas		Pensiones por incapacidad permanente	de estas	
		incapacidad permanente parcial	incapacidad permanente total		incapacidad permanente parcial	incapacidad permanente total
		Nuevas pensiones		Stock		
Hombres	716	429	751	761	544	778
Mujeres	678	374	721	758	452	774

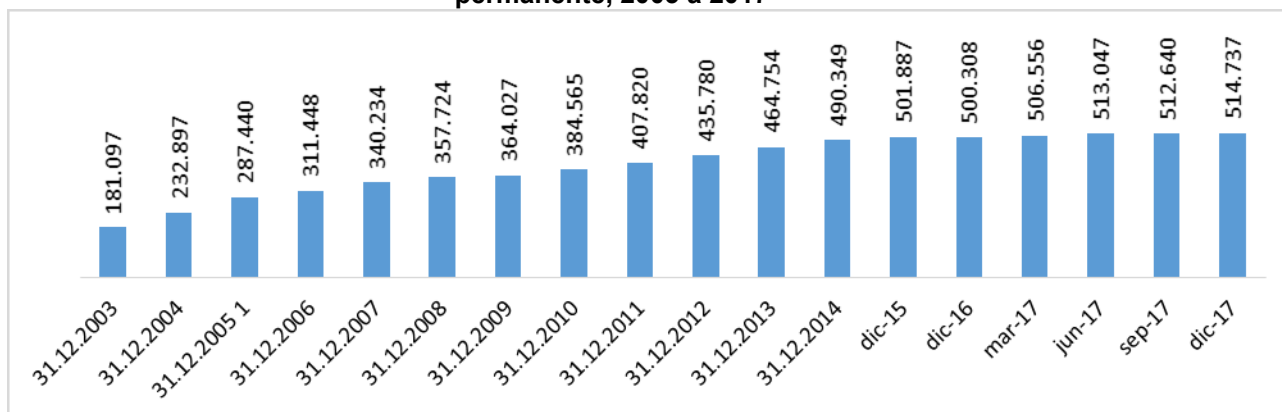
Deutscher Bundestag 2018

Al 33,81% de las personas que comenzaron a percibir una pensión por incapacidad permanente en 2016 se le aplicó un coeficiente reductor que resulta en un importe menor de la pensión, en el caso de los menores de 60 años este porcentaje fue del 35,75%.

Un indicador de que el importe de las pensiones es insuficiente para subsistir es el número de beneficiarios que tienen complementarla con la prestación no contributiva por desempleo. Según informa el Gobierno en 2016 un total de 187.485 personas (2003: 55.559) tuvo que solicitar esta prestación, de ellas 107.475 hombres (2003: 30.847) y 80.010 mujeres (2003: 25.072). Según el Gobierno Federal, en 2016 aproximadamente el 15% de los beneficiarios de una pensión por incapacidad dependía de la prestación no contributiva, un porcentaje considerablemente más alto que el aproximadamente 2,5% del conjunto de los pensionistas.

Sin embargo, el número personas en edades comprendidas entre los 18 años y la edad regular de jubilación que reciben la prestación no contributiva por no estar capacitados para trabajar al menos tres horas al día debido a una enfermedad o una discapacidad es mucho mayor de acuerdo a lo regulado por el capítulo 4 del Tomo XII del Código Social, alcanzó los 514.737 en diciembre de 2017. Esto podría ser un indicador que el grado de cobertura de esta pensión para situaciones de incapacidad permanente es insuficiente, quedando excluidas un importante número de personas que no cumplen los requisitos de períodos de alta al seguro de pensiones.

Beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo en su modalidad de incapacidad permanente, 2003 a 2017



Oficina Federal de Estadística, 2018

Entre 1980 y 2016, ha caído considerablemente el importe medio de las pensiones por incapacidad para hombres y mujeres. La diferencia del importe de estas pensiones con las de jubilación es especialmente llamativo si el beneficiario es un hombre, donde asciende a 314,39 euros (mujeres: 38,67 euros)

Importe medio de las pensiones por incapacidad permanente y jubilación, 1980 a 2016				
Año del inicio del pago de la pensión	Alemania			
	Hombres		Mujeres	
	Pensión por incapacidad	Pensión de jubilación	Pensión por incapacidad	Pensión de jubilación
Importe medio de la pensión (euros)				
1980	878,71	951,22	781,27	379,27
1981	860,44	891,30	800,47	410,94
1982	862,80	978,88	804,17	409,43
1983	851,87	941,96	802,55	423,30
1984	835,99	853,36	796,73	333,84
1985	848,42	859,34	815,09	347,48
1986	858,58	900,86	838,53	486,41
1987	877,00	1.181,44	854,16	637,13
1988	869,27	1.201,63	862,25	641,26
1989	883,00	1.216,67	862,13	640,79
1990	881,06	1.257,59	862,57	633,48
1991	891,36	1.263,95	860,47	623,55
1992	705,90	1.333,02	729,75	739,83
1993	898,23	1.244,62	881,65	661,33
1994	903,78	1.249,69	875,61	687,98
1995	870,07	1.263,55	851,41	721,87
1996	881,68	1.244,27	853,87	720,82
1997	851,94	1.206,84	802,81	684,37
1998	840,64	1.192,34	842,08	705,49
1999	830,08	1.177,10	872,71	709,40
2000	840,34	1.158,46	848,11	676,25
2001	801,10	1.134,67	821,24	654,14
2002	805,03	1.113,14	831,72	635,12
2003	784,92	1.090,21	816,84	633,84
2004	777,91	1.055,45	809,31	627,01
2005	795,24	1.016,26	812,00	615,07
2006	806,79	1.013,72	840,85	619,26
2007	793,31	1.054,40	816,62	638,64
2008	746,18	1.037,84	757,76	641,19
2009	734,55	1.011,15	741,82	643,18
2010	726,04	1.004,10	728,21	664,61
2011	717,67	993,18	714,80	654,97
2012	714,78	1.003,93	709,22	657,53
2013	711,39	1.001,82	697,28	659,56
2014	732,30	1.046,14	714,42	569,81
2015	753,68	1.064,71	722,34	725,33
2016	732,01	1.046,41	689,90	728,57

Deutscher Bundestag, 2018

El Gobierno detalla las gestiones y actividades que desarrolla la Agencia Federal de Empleo, en estrecha colaboración con el seguro de pensiones, para lograr facilitar la inserción laboral de este colectivo en el mercado de trabajo. La nueva Ley para la participación (Bundesteilhabegesetz) supondrá un impulso a las medidas de prevención, dando con ello cumplimiento al nuevo principio creado por la Ley para la pensión flexible (Flexirente), que da prioridad a la prevención sobre cualquier otra actuación de estos organismos (prevención – rehabilitación – pensión). Así por ejemplo, los beneficiarios tendrán derechos a las ayudas y prestaciones para la Participación en la vida laboral (Teilhabe am Arbeitsleben) no solo para retornar al puesto de trabajo inicial sino

también para lograr acceder a un empleo diferente a éste. No obstante, el Gobierno no dispone de datos que le permitan cifrar cuantos beneficiarios de las pensiones temporales por incapacidad permanente consiguen volver a trabajar.

Un número considerable de las personas que acceden a las pensiones por incapacidad permanente toma parte en alguna medida de rehabilitación en los cinco años anteriores a que se produzca la jubilación. Un total de 75.010 de los 172.860 nuevos beneficiarios de la pensión por incapacidad que se incorporaron al sistema en 2016 habían participado en una medida de rehabilitación médica en los cinco años inmediatamente anteriores antes del acceso a la pensión.

Para lograr mejorar algo el importe de las pensiones, el Parlamento aprobó en la anterior legislatura las siguientes dos reformas:

Ley para la mejora de las prestaciones del seguro de pensiones (Entrada en vigor: 01.07.2014)

Esta reforma atrasó de 60 a 62 años la edad ficticia de cotizaciones que se aplica a los beneficiarios que se incorporaron al sistema a partir del 1.7.2014. Es decir, el organismo calcula la pensión por incapacidad permanente tomando como base un cálculo como si el beneficiario hubiera cotizado al seguro hasta cumplir los 62 años de edad, lo que supuso un incremento del importe de las pensiones de 42 euros en Alemania occidental y de 38 euros en la parte oriental del país. Esta reforma es de aplicación únicamente para aquellas personas que accedan a la pensión a partir del 1.7.2014, quedan excluidas las pensiones ya concedidas. Asimismo, de forma automática el seguro de pensiones aplica para el cálculo del importe de las pensiones el denominado principio del cálculo más beneficios, con lo cual una contracción de los salarios o los puntos obtenidos durante los cuatro años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Las reformas de las pensiones de incapacidad permanente que entraron en vigor en 2014 el primer año generaron un gasto adicional de 100 millones de euros. El gasto anual incrementará gradualmente, pasando por 800 millones de euros en 2020 hasta alcanzar los 2.100 millones en el año 2030.

Ley para la mejora de las prestaciones de las pensiones por incapacidad permanente y otras leyes (Entrada en vigor: 1.1.2018)

La cuantía de la pensión se calcula partiendo de la base ficticia de una cotización ininterrumpida se ampliará gradualmente la edad regular desde los 62 años actuales hasta los 65 años en 2024. Esta reforma es de

aplicación únicamente para aquellas personas que accedan a la pensión a partir del 1.1.2018, quedan excluidas las pensiones ya concedidas.

Las mejoras aprobadas con la Ley para la mejora de las pensiones por reducción de la capacidad laboral, en especial la consideración de un período de cotización ficticio hasta los 65 años, que entraron en vigor en 2017, generará un coste adicional de 100 millones de euros en 2018, de 700 millones en 2020 y de 1.500 millones en 2030.

Ampliación gradual de la edad ficticia de cotización			
Comienzo del pago de la pensión	Incremento en ...meses	hasta la edad de	
		años	meses
2018	3	62	3
2019	6	62	6
2020	12	63	0
2021	18	63	6
2022	24	64	0
2023	30	64	6
2024	36	65	0

El debate sobre el futuro de las pensiones por incapacidad permanente

A finales de 2017, el Grupo Parlamentario de La Izquierda retomó la cuestión y presentó una proposición no de ley, que no obtuvo los votos necesarios, para eliminar la aplicación del coeficiente reductor a las pensiones de aquellas personas que accedan a la pensión antes de haber alcanzado la edad regular de jubilación y ampliar a 65 años el período ficticio de cotización de manera inmediata, es decir, sin aplicar el aumento gradual hasta el 2024.

Las últimas dos reformas han sido claramente insuficientes para dar por zanjado el debate sobre el futuro de las pensiones por incapacidad y su eficacia a la hora de garantizar ingresos suficientes a los beneficiarios para al menos evitar que se produzcan situaciones de pobreza. El número actual de la revista especializada *Soziale Sicherheit*, cercana a los sindicatos, está dedicado a estas pensiones, a continuación resumimos los argumentos de mayor interés.

Los autores (Neumann 2018) critican el importante porcentaje de solicitudes denegadas que alcanzó el 45,5% en 2017. Resulta sumamente difícil y a menudo controvertido identificar exactamente el porcentaje de capacidad laboral restante que presenta el trabajador.

Preocupa que la importancia de las enfermedades síquicas esté aumentando exponencialmente. En el año 2000 todavía representaban menos del 25% de las pensiones concedidas, desde hace algunos años no

bajó del 42%, en 2016 se situó en el 42,8%. Neumann (2018) señala que, a la vista de la creciente carga para los trabajadores.

Es importante, afirman algunos de los autores, focalizar esta prestación en su carácter de última ratio y destacan que ni siquiera la mitad de las personas acceden a una prestación han participado en una medida de rehabilitación en los cinco años anteriores al hecho causante. Reclaman del Gobierno mayores esfuerzos en materia de prevención, critican el acuerdo de gobierno por centrarse sobre todo en la prevención centrada en las actitudes y comportamientos individuales, dejando a un lado la prevención estructural como p.ej. el derecho subjetivo a una gestión empresarial para la reinserción laboral sobre todo en las pequeñas empresas y un política de información proactiva de los organismos gestores de las medidas de rehabilitación de cara a las personas en situación de riesgo. Así, por ejemplo, Dirk Neumann, dirigente del sindicato del metal IG-Metall recuerda la necesidad de aprobar un reglamento anti-estrés, propuesta por su organización sindical (Neumann 2018).

Por otro lado, señalan que sobre todos los trabajadores de las profesiones con una fuerte carga física presentan porcentajes superiores a la media de acceso a las pensiones por incapacidad permanente. Tomando como referencia el año 2011 el 50% de los trabajadores dedicados al montaje de andamios que accedieron a una pensión lo hizo a una por incapacidad permanente, el 39% de los albañiles y el 37% de los trabajadores de la construcción, porcentajes muy superiores al 20,5% de la media general (Allgaier & Matthes 2018). En general el sector de la construcción presenta porcentajes muy superiores a la media, alcanzando el 32,7% en 2016 (general 17,6%).

Otro aspecto crítico es el hecho de que un porcentaje importante de los beneficiarios de las pensiones por incapacidad no acceden a ésta desde un trabajo sujeto a cotizaciones. Solamente el 50% de los beneficiarios que accedieron al sistema en 2016 había cotizado con anterioridad al inicio de la pensión o únicamente contaban con un mini-empleo exento de cotizaciones y otro 20% solo contaba con períodos asimilados al alta.

IRLANDA

EL TRATAMIENTO FISCAL DE LAS CONTRIBUCIONES A LA PENSIÓN

El Instituto para la Investigación Económica y Social de Irlanda, *The Economic and Social Research Institute, ESRI*, publicó el pasado 24 de mayo un estudio sobre el tratamiento fiscal de las contribuciones al régimen de pensiones.

En su análisis ESRI examina el tratamiento fiscal actual de las contribuciones a la pensión, así como algunas alternativas ampliamente discutidas, como la equiparación de la desgravación para trabajadores con altos y bajos ingresos. El análisis engloba tanto las contribuciones explícitas del sector privado como el valor implícito de las pensiones públicas.

La mayor parte de los países de la OCDE afrontan el doble reto de idoneidad y sostenibilidad de sus sistemas de pensiones. El envejecimiento de la población, la caída de los índices de natalidad y unos niveles de empleo anquilosados hacen que cada vez resulte más difícil financiar los ingresos de los mayores mediante los impuestos de la población en edad laboral. Irlanda se encuentra también en esta situación, aunque al tener una tasa de natalidad relativamente alta, posee cierta ventaja respecto a muchos países comunitarios.

La sociedad irlandesa viene reclamando una reforma del sistema de pensiones, públicas y privadas, desde hace décadas. Aunque la OCDE reconoce la situación de privilegio que disfruta Irlanda con respecto a otros países, le ha recomendado que continúe adaptando y ajustando al sistema de pensiones de manera que pueda proporcionar unas prestaciones adecuadas y asequibles a largo plazo. En un informe de Collins and Hughes de 2017 también se solicitaba una reforma del sistema de pensiones, cuestionando la efectividad de las políticas actuales, centradas en la incentivación del ahorro para la jubilación. La reforma se encuentra ya en marcha, habiéndose aumentado la edad de jubilación de 65 a 66 años y habiendo anunciado las nuevas edades de jubilación: 67 en 2021 y 68 en 2028.

Las pensiones estatales en Irlanda no están relacionadas con los ingresos. Por ello, conseguir una adecuada jubilación acorde a los ingresos obtenidos en activo, para aquellos con ingresos medios y altos, depende de la complementación a través de pensiones privadas. Los instrumentos políticos para potenciar las pensiones privadas son los incentivos fiscales y, potencialmente, las disposiciones legislativas sobre disponibilidad de programas de pensiones para empleados y su funcionamiento. Estas normas pueden exigir desde la suscripción obligatoria de un plan de

pensiones, hasta acuerdos por los cuales la inclusión es automática a menos que se opte por no participar del plan.

Este estudio se centra por tanto en el tratamiento fiscal de las contribuciones a las pensiones, elemento importante en la fiscalidad global de las pensiones junto con los ingresos generados por la inversión de las pensiones y las pensiones concretas que se abonan. Se ofrece una visión parcial sobre la materia, incluyendo nuevas ideas, pero sin citar directamente recomendaciones políticas. Para poder realizar recomendaciones políticas sería necesario tener en cuenta otros muchos factores que no se consideran en el informe.

El informe considera los siguientes aspectos:

- Contabilización del coste de la desgravación fiscal en las contribuciones a pensiones privadas, ocupacionales y públicas relativas a un escenario sin reducción impositiva en las aportaciones a la pensión. Estos cálculos son similares a los asumidos por el Ministerio de Hacienda y están sujetos a las mismas limitaciones y condiciones;
- Simulación del coste de cambiar la estructura de la desgravación fiscal utilizando límite inferior en la desgravación y analizando una tasa estándar de exención y una tasa de exención híbrida;
- Recrear las consecuencias distributivas de tales reformas;
- Discutir posibles respuestas de comportamiento a cualquier reforma.

El análisis reexamina el coste de la desgravación fiscal sobre las contribuciones a las pensiones comparándolo con un escenario de referencia en el que se gravan las contribuciones a los fondos de pensiones tanto de entrada como de salida, tal y como se hace con los costes de Hacienda. Asimismo, en el análisis, que utiliza datos de las encuestas sobre el coste de vida de 2013 y 2014, realizadas por la Oficina Central de Estadística, CSO, se muestra que el modelo SWITCH⁹ replica ampliamente la escala de desgravación identificada por Hacienda. (1.300 millones anuales, aproximadamente) y confirma que **la mayoría de las ganancias de la desgravación fiscal sobre las contribuciones se concentran en la mitad superior de la distribución salarial. Las parejas con dobles ingresos disfrutan de mayores ventajas, seguidas de los padres solos, las parejas con una sola fuente de ingresos y los trabajadores sin hijos.**

⁹ Método de cálculo de prestaciones sociales utilizado por ESRI.

Hay que tener en cuenta el peso del apoyo financiero del Gobierno a las pensiones del sector público (que constituye una "retribución en especie" para los empleados del sector público) que incrementa el coste estimado de la desgravación sobre las contribuciones a las pensiones en casi 800 millones de euros anuales. **El coste de la desgravación fiscal en las pensiones del sector público**, añadiendo estas contribuciones implícitas del empleador, por parte del gobierno, **representa más de la mitad del coste total de la desgravación fiscal sobre las contribuciones a las pensiones.**

Dado que existen notables diferencias en el tratamiento fiscal de las pensiones en los diferentes Estados, no hay tratamiento fiscal único que deba ser considerado superior y extrapolable a nivel global. El análisis se centra en las implicaciones a un primer nivel (antes de percibir variaciones en los ahorros o cambios en la oferta de mano de obra disponible) y en algunas reformas ampliamente discutidas en la tributación de las pensiones (Ministerio de Asuntos Sociales y Familia, 2007).

A través de SWITCH se simulan una serie de reformas al tratamiento fiscal actual de las pensiones, incluida la reducción a la mitad del límite de desgravación y el cambio a una tasa normalizada de exención del 20%-30%. Estos escenarios dan lugar a un ahorro de entre el 5 y el 46% del coste total de la desgravación sobre las aportaciones a la pensión (sin tener en cuenta respuestas de comportamiento). En todos los marcos considerados, **son los hogares más ricos los que sufren mayor pérdida, siendo estas mínimas en el caso de alterarse el límite de desgravación fiscal. En el caso de estandarización de la desgravación fiscal, los hogares más ricos pierden mucho más que los más pobres, lo que lleva a una convergencia en la distribución de las ventajas de la desgravación fiscal.**

MARRUECOS

SEGURIDAD SOCIAL: VARIAS NOTICIAS

Tanger: jornadas de información sobre las pensiones del 26 al 28 de junio

La Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) organiza junto al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) en España las Jornadas Internacionales de Información Hispano-Marroquí para las pensiones. Estas tendrán lugar los días 26, 27 y 28 de junio de 2018 en la Cámara de Comercio e Industria y Servicios de Tánger. En esta ocasión, la CNSS invita a todos los asegurados marroquíes sujetos al Régimen de Seguridad Social español a ponerse en contacto con los representantes del Instituto Español a fin de informar sobre sus carreras y sus futuras pensiones, sobre las gestiones administrativas que deben realizar para preparar sus expedientes de solicitud de pensión y en su caso, exponer sus problemas relativos a la pensión.

Cnss: más de 30,000 nuevos jubilados en 2017 reciben una pensión media de más de 2.100 dh

El año 2017 vio la llegada de 30,055 nuevos jubilados, con lo que la plantilla se elevó a 384,490 jubilados, incluidos 321,049 hombres y 63,441 mujeres. Esto se desprende de las cifras proporcionadas por el Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS). En general, los nuevos jubilados reciben una pensión media de 2.100 DH. La CNSS explica esta constatación mejorando los salarios declarados y extendiendo la duración de las carreras del asegurado. Cabe señalar que el 78% de los nuevos jubilados en 2017 han recibido sus pensiones a los 60 años. De los 30.055 nuevos pensionistas, 19.295 permanecieron activos hasta la edad de jubilación.

También es importante señalar que la pensión de jubilación media abonada aumentó de un 0.5%, es decir, de 1.924 DH en 2016 a 1.933 DH en 2017. La edad media de los jubilados es de 61.1 años con una duración de servicio media de la pensión de 16 años. La esperanza de vida a los 60 años alcanzaría los 19,5 años para los hombres y 21,6 años para las mujeres. El CNSS señala que la pensión de jubilación promedio pagada a las mujeres es de 1.873 DH frente a 1.944 DH para los hombres. Las mujeres representan solo el 17% de los jubilados. Dicho esto, las mujeres constituyen el 97% de los asegurados con pensiones de reversión y el 40% de los pensionistas por invalidez. Por lo tanto, las reversiones ayudan a reducir las disparidades de pensiones entre los dos sexos.

Por lo tanto, los jubilados representan el 69% del número de pensionistas, seguidos de los pensionistas de reversión con el 30% y los pensionistas con invalidez que representan solo el 1% de la plantilla global. Según las estadísticas del CNSS, de los 10.400 millones de DH de prestaciones servidas para las pensiones, la proporción de las pensiones de jubilación representa el 82%, un importe de 8.51 mil millones de DH. En cuanto al importe total de la pensión de reversión, ascendió a 1,74 mil millones de dirhams y 0,13 mil millones de dirhams para la pensión de invalidez. Recuerde que para pretender a la pensión de jubilación, los empleados deben cumplir con varios criterios. Es necesario llegar a la edad de 60 años (o 55 años para los menores que justifican haber trabajado durante al menos 5 años) y haber cesado toda actividad remunerada. También debe haber contribuido por lo menos 3,240 días, que es el equivalente de 10,4 años de carrera. *Fuente: Aujourd'hui le Maroc*

Dos proyectos de ley aprobados por la Cámara de consejeros

La Cámara de Consejeros aprobó por unanimidad el martes en la sesión plenaria dos proyectos de ley relacionados con el sistema de seguridad social. El primer texto se refiere al proyecto de ley N ° 84-17 que modifica y completa el Decreto n ° 1-72-184 del 27 de julio de 1972 relativo al sistema de seguridad social.

El propósito de este proyecto de ley es modificar y completar los artículos 26, 27 y 47 del primer párrafo y el artículo 48 del segundo párrafo del Decreto, que constituye la ley mencionada, y se refiere a varias modificaciones adoptadas por el consejo administrativo de la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) en diciembre 2004. Estas enmiendas requieren la declaración del sueldo y de los empleados de forma electrónica para los empleadores que tienen varios salarios, y que se determinarán de acuerdo con un texto reglamentario y a través del portal "Damancom". Esta medida facilitará el intercambio de información entre el CNSS y las empresas afiliadas y permitirá la reducción de los costes y los plazos de trámite de los expedientes relacionados con las declaraciones y la ejecución de las contribuciones e impondrá una multa a los empresarios infractores.

Entre las otras medidas, el texto proporciona la introducción de un sistema transparente para la conservación de la información y la protección de los derechos sociales de los asegurados, la mejora de los servicios prestados y la reducción de los tiempos de procesamiento de las declaraciones. También hay un examen médico para determinar el nivel de discapacidad por un médico acreditado por la CNSS, para fortalecer el control médico y contrarrestar el riesgo de los riesgos de fraude. Además, la Cámara aprobó el proyecto de ley N ° 90.17 por el que se modifica y completa el Dahir que contiene la ley n ° 1-72-184 del 27 de julio de 1972

relativa al sistema de Seguridad Social. El objetivo de este proyecto es mejorar los plazos establecidos para extender la solicitud de adhesión al seguro facultativo de 12 a 36 meses a partir de la fecha de finalización de la validez del seguro obligatorio y la preservación del derecho a una pensión de vejez proporcionada a las personas aseguradas que cumplen con los requisitos de edad y el número de días declarados. *Fuente: Aujourd'hui le Maroc*

R. UNIDO

BREXIT: ASISTENCIA SANITARIA RECÍPROCA

Recientemente el parlamento británico ha publicado un importante informe sobre el futuro de la asistencia sanitaria tras el Brexit. Del informe se deduce la intranquilidad del parlamento respecto de la garantía futura de la asistencia sanitaria para los británicos, e insta al gobierno a tomar medidas y a clarificar este tema en el Acuerdo de Salida.

El informe conjunto (*Joint Report*) -alcanzado en las negociaciones entre Reino Unido y la UE el pasado diciembre- en el que se recoge el progreso logrado hasta la fecha intentó de alguna manera garantizar los derechos recíprocos en el ámbito de la sanidad. En términos generales prevé que cuando se produzca la salida de RU de la UE, se mantendrán los derechos de aquellos ciudadanos de Reino Unido y de la UE27 que en ese momento tengan acceso a la asistencia sanitaria en la UE y en RU. Esto significa que los visitantes del Reino Unido o de la UE que estén recibiendo tratamiento de urgencia podrán finalizar su tratamiento tras el Brexit, y por otra parte, los que estén residiendo legalmente tendrán derecho a la asistencia sanitaria de por vida.

El *Joint Report* encontrará su expresión legal en el Acuerdo de Salida, que pasará a formar parte de la legislación nacional a finales de este año, a través de la Ley de Salida y el Proyecto de ley de Implementación (*EU withdrawal Bill and Implementation Bill*). Aunque se espera que los derechos existentes continúen protegidos, hasta que la Ley con el Acuerdo de Salida no sea vinculante legalmente habrá dudas sobre el acceso a la reciprocidad sanitaria. Por este motivo, **el parlamento apoya cualquier propuesta que blinde legalmente el acuerdo en relación a los derechos de los ciudadanos**, con el fin de proporcionar claridad tanto a los pacientes como a los proveedores de la atención médica tanto en Reino Unido como en la UE.

Según el parlamento, el *Joint Report* presenta omisiones significativas. No contempla, en primer lugar, el derecho de los ciudadanos británicos que residan en la UE en el momento del Brexit a desplazarse entre los estados miembros de la UE. Tampoco se prevé la posición de los ciudadanos de la UE27, residentes en Reino Unido el día de salida, que regresen a sus países con posterioridad a dicha fecha. Por ello, **se solicita al Gobierno que incluya en el Acuerdo de Salida una disposición para futuros derechos de libre circulación, incluido el derecho a la asistencia sanitaria para los británicos, en los mismos términos que disfrutaban los ciudadanos de la UE y viceversa.**

El *Joint Report* tampoco indica si tras el Brexit se van a proteger, y de que manera, los derechos sanitarios de aquellos que están fuera del ámbito de

aplicación personal del acuerdo. Los derechos de estas personas se discutirán en la próxima fase de las conversaciones Brexit, que abordarán la futura relación UE-Reino Unido. **En caso de que no se llegue a un acuerdo sobre la relación futura, los derechos de reciprocidad en la asistencia médica -que actualmente disfrutaban 27 millones de ciudadanos británicos gracias a la Tarjeta Sanitaria Europea- quedarán rescindidos.** De la misma manera, los derechos recogidos en el programa S2¹⁰ y la Directiva sobre los Derechos de los Pacientes, que cubre el tratamiento planificado en otros Estados miembros de la UE, también se darán por finalizados.

Por estos motivos el parlamento no está del todo convencido de que la asistencia sanitaria recíproca de quienes están fuera del ámbito de aplicación del acuerdo vaya a continuar en los mismos términos que hasta ahora. Sin que haya más detalles de cómo exactamente pretende el Gobierno mantener los acuerdos de reciprocidad sanitaria o crear un plan sustitutivo, **el parlamento considera que no se puede asumir que la asistencia sanitaria recíproca entre el Reino Unido y la UE esté garantizada.** Además, teniendo en cuenta que las prestaciones de asistencia sanitaria recíproca se derivan de la libertad de movimiento, es difícil posibilitar la aspiración del gobierno de mantener un sistema de salud recíproco, si continua con su firme objetivo de terminar con la libertad de movimiento de personas de la UE.

Es importante subrayar el éxito logrado gracias a la colaboración transfronteriza entre Irlanda del Norte y la República de Irlanda en asuntos sanitarios. En la actualidad las ambulancias pueden desplazarse libremente a ambos lados de la frontera, los profesionales médicos de un país pueden trabajar en el otro, y los pacientes pueden cruzar fácilmente la frontera para recibir atención médica. **El parlamento cree que una frontera dura en la Isla de Irlanda resultaría altamente perjudicial para la asistencia sanitaria en ambos países, incluida la de niños y otros pacientes vulnerables.**

Por último, se insta al Gobierno a que garantice la participación activa de las administraciones descentralizadas (Escocia, Gales e Irlanda del Norte) para el establecimiento de la posición del Reino Unido sobre los acuerdos futuros de atención sanitaria recíproca, de manera cualquier potencial cambio refleje la visión de todas las regiones del país.

¹⁰ Autorización para recibir tratamiento médico programado en otro país de la UE o de la AELC.

SUECIA

NADIE SALVARÁ LAS PENSIONES¹¹

Aquella persona que nació en 1970, empezó a trabajar con 25 años, gana 25.000 coronas (SEK)¹² al mes y trabaje hasta los 65 años, tendrá como jubilado unos ingresos de 13.075 coronas después de impuestos.

Si la misma persona no trabaja ni un solo día en toda su vida, sus ingresos disponibles como jubilado serán de 12.241 coronas.

La diferencia es de 833 coronas al mes.

Estos son los cálculos elaborados por el fondo de pensiones AMF en su informe anual para 2017. El ejemplo incluye la pensión por ingresos por trabajo, la prima de pensiones¹³, la pensión de garantía¹⁴ y la pensión ocupacional, así como el complemento de vivienda y el subsidio para la manutención de los mayores. Por supuesto, se trata de un caso tipo y no de personas reales, pero el ejemplo está clarísimo, y es relevante sobre todo para una parte del colectivo de la LO. La revista de izquierdas Dagens Arena presentó estas cifras en un interesante artículo la semana pasada ("40 años de trabajo no suponen casi diferencia en la pensión", 25/5).

Algo más de 800 coronas, vamos. Así se valora toda una vida de trabajo en la Suecia del Bienestar, en comparación con aquellos que no han levantado un dedo. Se comprende perfectamente que un jubilado extenuado se sienta engañado. Y, al contrario: 800 coronas son el estímulo que se ofrece para pasar del desempleo al trabajo.

La justicia es un concepto multifacético. En una sociedad justa, queremos por supuesto que también los menos privilegiados puedan tener una vida digna. Todos no han tenido unas buenas condiciones de partida, y es razonable ayudar a aquellos que, por distintas razones, se han quedado atrás.

Pero en una sociedad justa queremos también que la diligencia y el esfuerzo tengan su recompensa. El que trabaja y se esfuerza toda una vida es tratado injustamente si sus fatigas no le proporcionan más que lo que recibiría un polizón del sistema.

¹¹ **Fuente:** Svenska Dagbladet.

¹² € = 10,3079 SEK. 20.06.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

¹³ Cada año el estado ingresa el 2,5% del sueldo de cada persona en un fondo de pensiones.

¹⁴ Pensión que reciben aquellos que no han tenido ingresos durante su vida, o unos ingresos muy bajos.

Un sistema como el sueco, con un bienestar general y generoso, lleva a efectos umbral, a quedar cautivo en el sistema de subsidios, y a la inversión de incentivos. El problema puede ser atacado desde distintos puntos. Las voces de la izquierda como Dagens Arena desean normalmente aumentar la carga impositiva para poder subir las pensiones. En la derecha política, se juega con techos para los subsidios, reducción de los impuestos sobre las pensiones, o quizás deducciones fiscales para premiar el trabajo y, de este modo, aumentar las pensiones futuras.

Pero en realidad no existen ningún conflicto candente – todas las partes desean que los jubilados puedan vivir bien, y nadie tiene en su orden del día el retirar la ayuda a aquellos que no salen adelante por sí mismos en el mercado de trabajo.

Para el individuo, probablemente es más inteligente el ser moderado en las expectativas de lo que podrá suministrarle el sistema político. Durante la expansión europea de los estados del bienestar, hace algunas décadas, los ciudadanos se acostumbraron a niveles que aumentaban continuamente. Pero era un modelo económico que tenía el carácter de un juego piramidal, en el que los costes se pasaban siempre a la siguiente generación. Las crisis financieras pusieron fin a las peores fantasías, pero todavía hoy se oyen argumentos de que, por ejemplo, un fuerte aumento poblacional podría salvar las pensiones.

Como si las nuevas gentes no fueran a hacerse mayores algún día.

No existe ningún salvador de las pensiones. El objetivo de la política debe ser el de crear un sistema sostenible a largo plazo en el que las generaciones futuras no sean las que tengan que pagar la factura. El estado podrá dar una cierta seguridad de base. El resto, para vivir una buena vida, lo tendremos que ahorrar nosotros por nuestra cuenta.

Pero ello presupone que debe salir a cuenta trabajar y que debe ser posible ahorrar. Y por ello no se puede simplemente mirar la dimensión igualitaria de la justicia. Debe existir una clara diferencia entre el resultado del trabajo y el del no hacer nada.¹⁵

¹⁵ Svenska Dagbladet. 29.05.2018.

PROPUESTA SOBRE UN TECHO DE BENEFICIOS¹⁶

La propuesta del gobierno sobre un techo de beneficios será derrotada en el Parlamento. La probabilidad de que vuelva a resurgir tras las elecciones es muy baja.¹⁷

Los beneficios de las empresas del sector del bienestar son un tema adecuado para la agitación política. La mayoría de los suecos son escépticos o negativos a que sus impuestos vayan a parar a las manos de capitalistas de riesgo que dirigen escuelas o empresas de sanidad o de cuidado de mayores.

La propuesta sobre la limitación de los beneficios que el gobierno ha presentado puede ser usada en el debate electoral. Pero apenas es posible conseguir una mayoría favorable en el Parlamento, ni ahora, ni tras las elecciones.

Viéndolo objetivamente, es prácticamente imposible definir de qué trata realmente el debate sobre los beneficios en el bienestar. Tal y como *Kristoffer Örstadius* demuestra en su artículo, indicado más abajo, no existe ninguna definición clara de lo que son ganancias abusivas. Por ello, *Örstadius* parte de tres medidas de beneficios distintas que son utilizadas normalmente.

La propuesta del gobierno de un techo en los beneficios, sin embargo, se basa en otra medida que se ha sacado del debatido informe del político Socialdemócrata *Ilmar Reepalu*. En éste se habla del beneficio sobre el capital operativo, lo cual probablemente funciona para la industria.

Sin embargo, este modo de contabilizar las ganancias no es apropiado para empresas del sector del bienestar, en las que el capital no es tan visible. Ello implica la construcción de un techo que, prácticamente, prohíbe los beneficios. Muchas empresas, sobre todo las más pequeñas, desaparecerían – o ellas mismas tirarían la toalla.

Ello llevaría a una situación de la que muy pocos políticos, independientemente del color de su partido, quisieran responsabilizarse. Las consecuencias serían que municipios y diputaciones se verían obligados a asumir labores que hasta ahora han sido llevadas a cabo por empresas privadas. Un cambio no planificado de esta índole, en la que hay un gran riesgo de caos, no es nada beneficioso para el bienestar.

¹⁶ Fuente: Dagens Nyheter.

¹⁷ Dagens Nyheter. 04-06.2018.

Pero nada de ello ocurrirá en caso de que la propuesta del gobierno sea derrotada en el Parlamento. Después, probablemente, habrá un debate sobre los beneficios en el sector del bienestar. Sin embargo, no tendrá demasiada importancia para lo que tenga que ocurrir a posteriori.

Que la propuesta sobre techos en los beneficios sea retomada después de las elecciones –ni siquiera si continuase el actual gobierno- no es probable en absoluto. Y en el Parlamento la mayoría todavía estaría en contra. Por ello, esta cuestión parece entrar en un callejón sin salida.

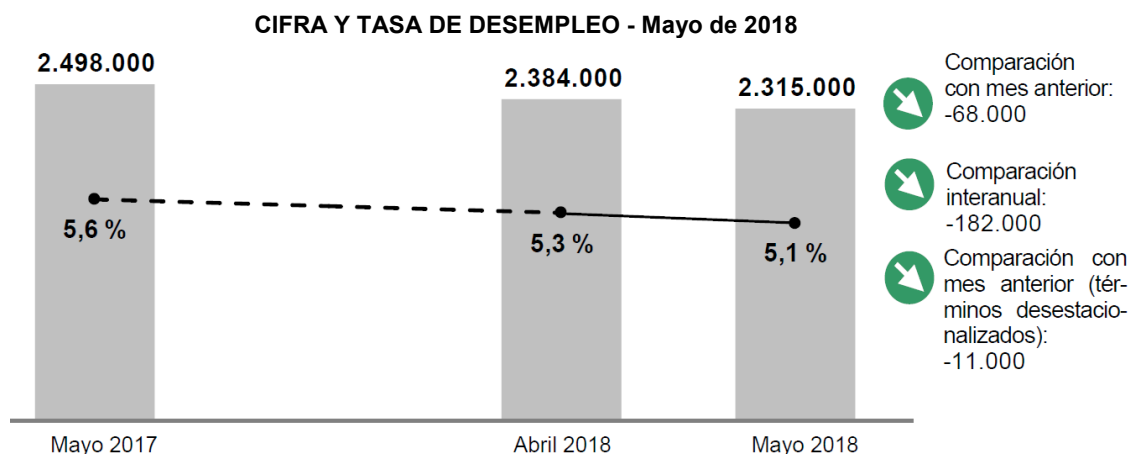


MERCADO DE TRABAJO

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

La Agencia Federal de Empleo publicó el 30 de mayo las cifras relativas a la evolución del mercado laboral hasta esa fecha. "Volvió a descender el desempleo y subempleo, continuó creciendo la afiliación y la sigue siendo alta demanda de mano de obras", afirmó el presidente de la agencia, Detlef Scheele.

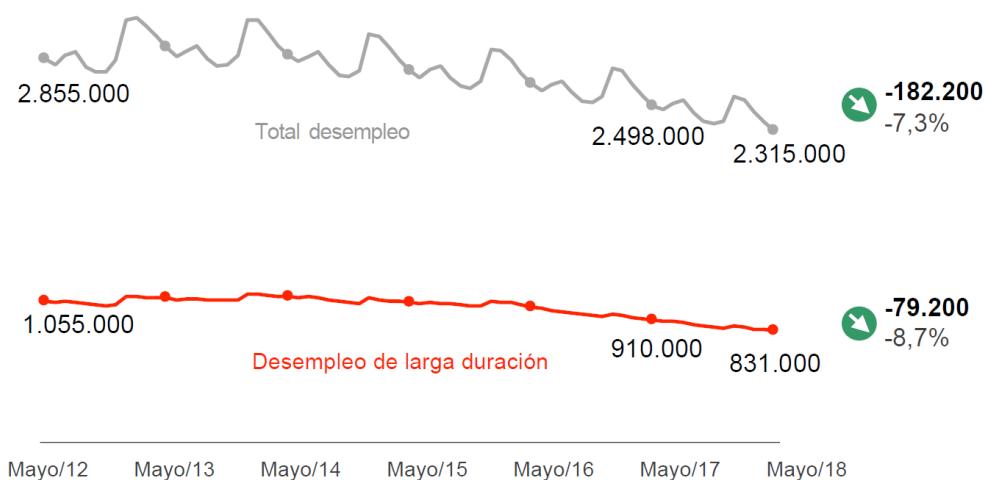
Gracias a que se mantiene la activación propia de primavera, el número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en mayo en 68.000 personas frente al mes anterior (-11.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.315.000, había 182.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió 0,2 puntos porcentuales, situándose en el 5,1%.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

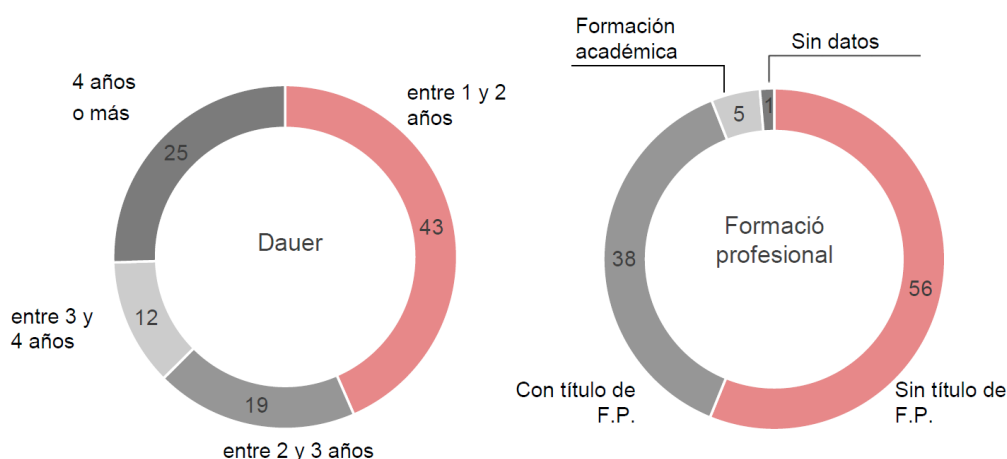
La Agencia Federal de Empleo publicó en su informe del mes de mayo información sobre desempleados de larga duración. De los 2.315.000 desempleados, 831.000 eran considerados de larga duración, lo que implica 79.200 menos o un 8,7% menos en comparación interanual.

DESEMPLEO TOTAL Y DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN Mayo de 2012 – mayo 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN SEGÚN TIEMPO DE DESEMPLEO Y FORMACIÓN Mayo de 2018, en %



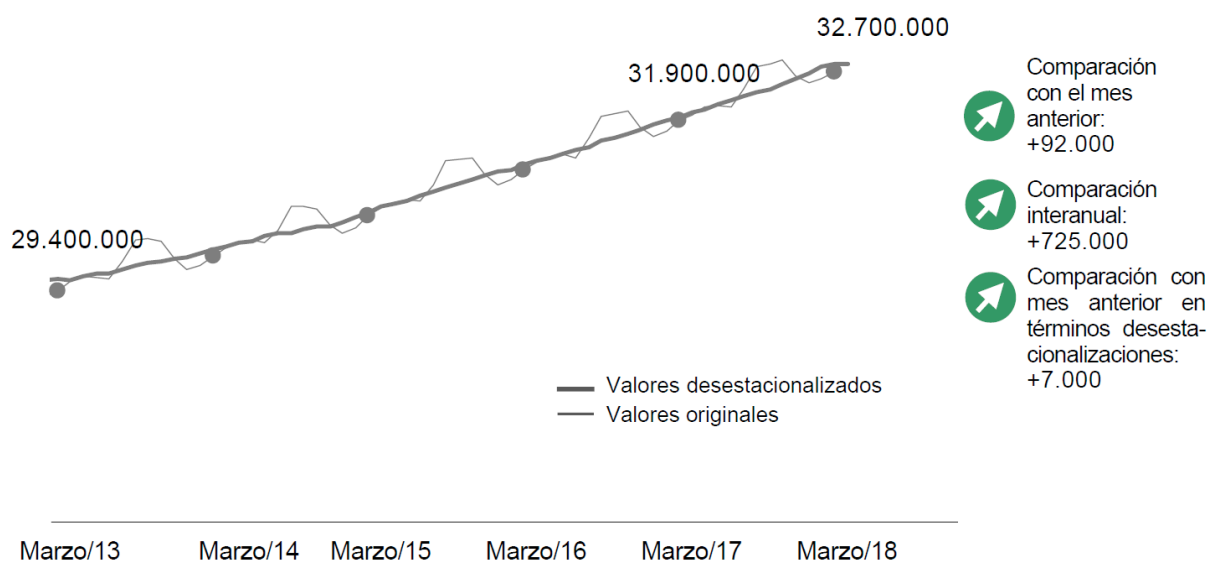
Fuente: Agencia Federal de Empleo

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 abril en 17.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.286.000, unas 233.000 menos que hace un año.

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en abril el desempleo se situó en 1,51 millones de personas y la tasa de desempleo fue de 3,5%.

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 abril en 35.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 592.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,62 millones. 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 febrero a marzo en 7.000 personas (términos desestacionalizados) y en 725.000 más en comparación interanual. La cifra total fue de 32,66 millones de personas afiliadas.

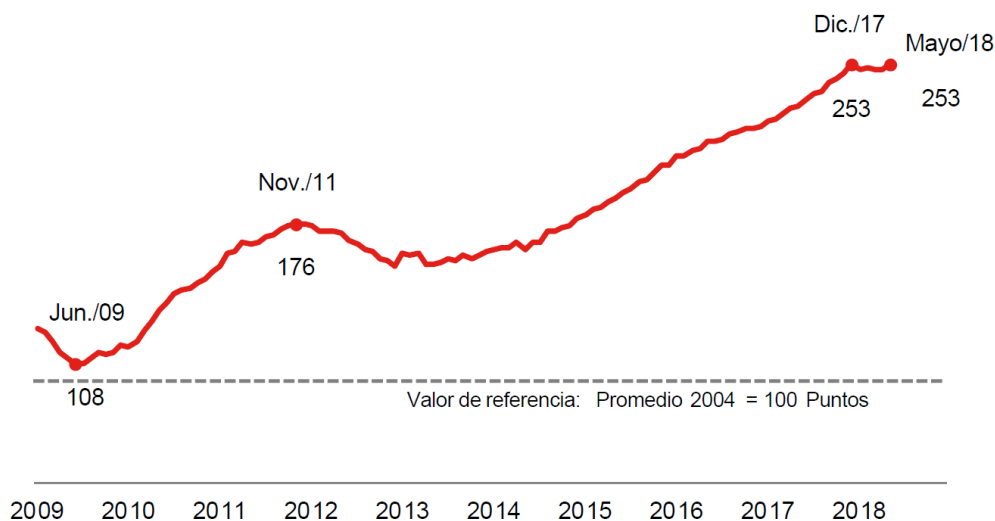
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (valor original y desestacionalizado)
Marzo de 2013 a marzo de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En mayo, había registrados en la Agencia Federal de Empleo 793.000 puestos de trabajo vacantes, 78.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la demanda aumentó en 5.000 ofertas en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumento tras una corta fase de estancamiento en dos puntos situándose en los 253 puntos y se situó 20 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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

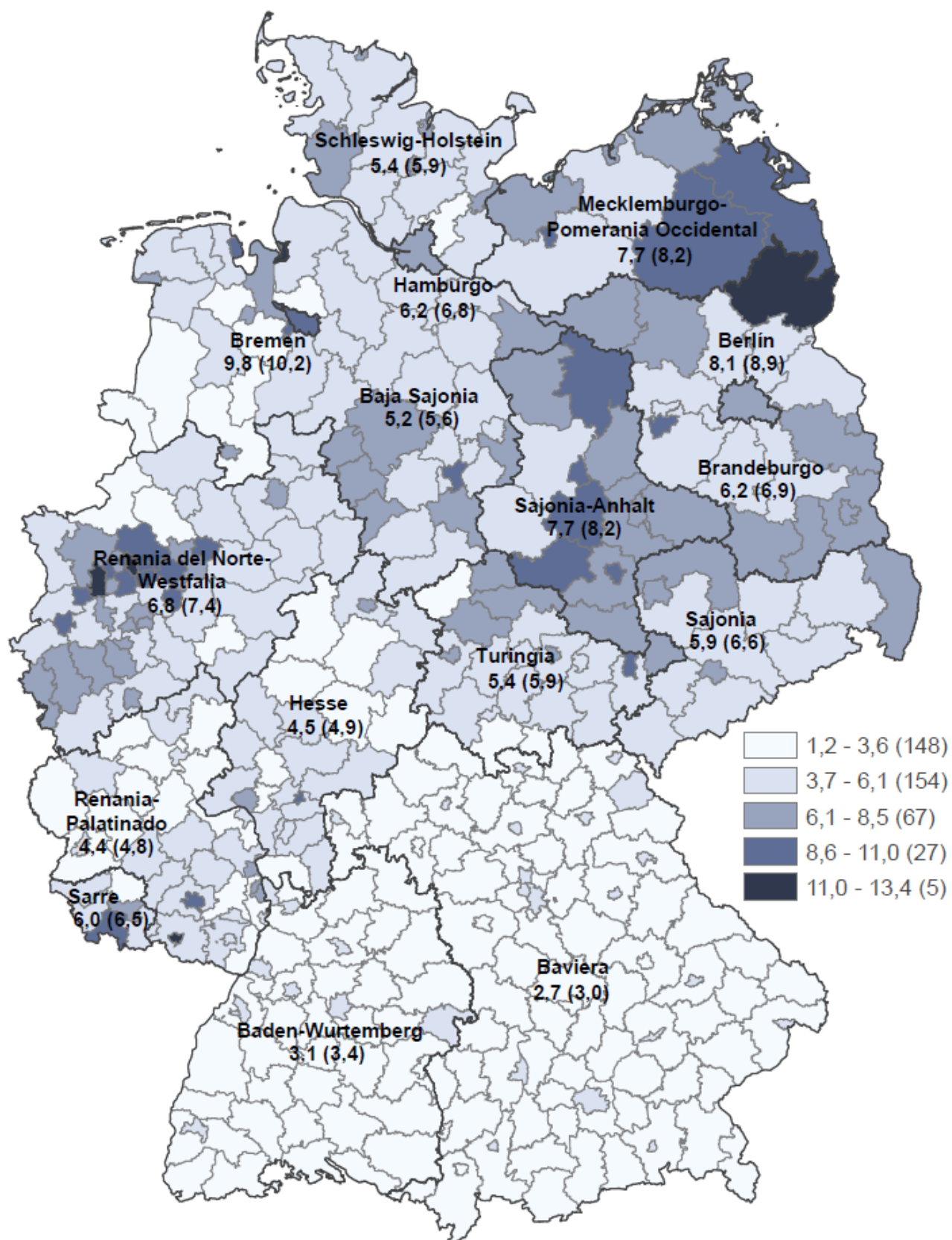


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 668.000 personas percibieron en mayo la prestación contributiva por desempleo, 32.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.225.000 personas, 196.000 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 mayo de 2108 unas 456.000 personas interesadas en realizar una formación se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter*, 11.000 menos que hace un año. De ellos, 208.000 seguían buscando en mayo todavía un puesto de formación. Al mismo tiempo, se comunicaron 495.000 puestos de formación, 16.000 más en comparación interanual. 259.000 puestos de formación se encontraban en mayo todavía sin ocupar. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (32.000), comerciantes en gestión de oficinas (21.000) y vendedores (20.000). Al igual que en años anteriores se presentan disparidades en cuanto a la región, la cualificación y las especializaciones profesionales, que dificultan notoriamente el equilibrio entre la oferta y la demanda.

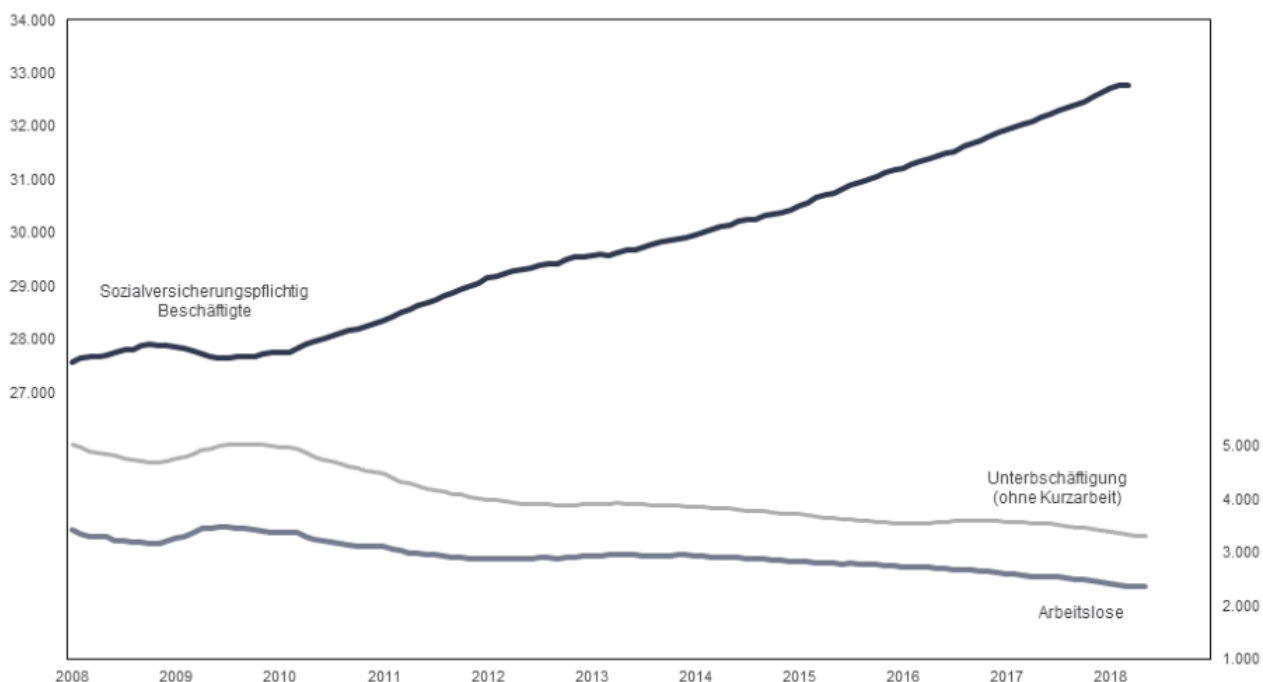
Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

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



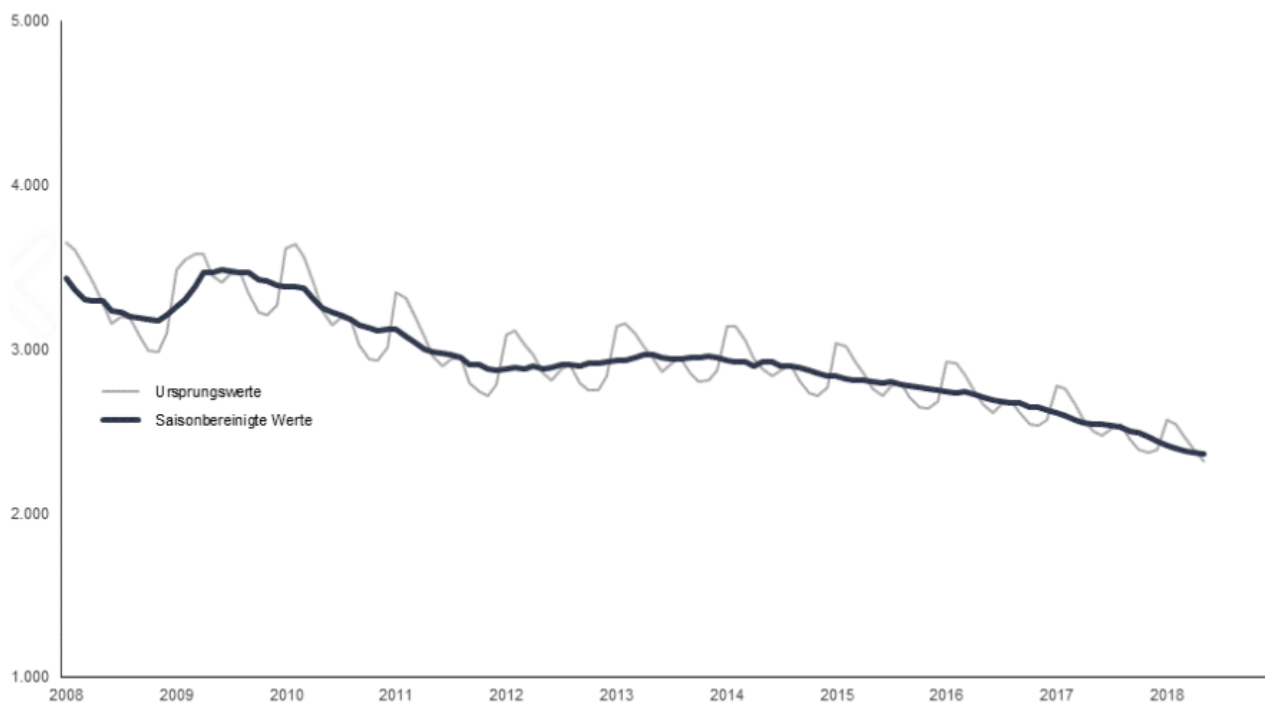
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)

■ Ocupados cotizantes a la Seg. Social ■ Subempleo (sin jornada reducida) ■ Desempleados



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

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

Merkmale	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Mayo	Abril	Marzo	Febrero	Mayo		Abril	Marzo
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.622.000	44.455.000	44.312.000	1,3	1,4
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.655.300	32.563.700	2,3
DESEMPLEO REGISTRADO	2.315.487	2.383.752	2.458.110	2.545.936	-182.231	-7,3	-7,2	-7,7
De ellos: 32,4% en el Código Social III	750.628	795.728	859.387	926.535	-59.504	-7,3	-7,6	-8,1
67,6% en el Código Social II	1.564.859	1.588.024	1.598.723	1.619.401	-122.727	-7,3	-7,0	-7,4
55,1% hombres	1.276.420	1.321.287	1.380.501	1.437.074	-100.895	-7,3	-7,2	-7,6
44,9% mujeres	1.039.064	1.062.464	1.077.607	1.108.860	-81.338	-7,3	-7,2	-7,7
8,4% ≥15 y <25 años	195.038	204.371	215.518	224.954	-20.365	-9,5	-9,4	-9,7
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	38.924	40.764	42.888	44.193	-3.626	-8,5	-8,5	-8,8
21,8% ≥55	504.784	514.525	529.777	544.731	-22.320	-4,2	-4,0	-4,2
26,7% extranjeros	617.924	634.277	647.278	664.322	-30.836	-4,8	-4,2	-4,1
73,0% alemanes	1.690.992	1.742.862	1.804.171	1.874.931	-151.737	-8,2	-8,3	-8,9
6,8% personas con seria discapacidad	157.435	158.221	159.477	162.013	-4.576	-2,8	-3,3	-4,0
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,1	5,3	5,5	5,7	5,6	-	5,8	6,0
De ellos hombres	5,3	5,6	5,8	6,1	5,8	-	6,1	6,4
mujeres	4,9	5,1	5,1	5,3	5,3	-	5,5	5,6
≥15 y <25 años	4,3	4,5	4,8	5,0	4,8	-	5,0	5,3
≥15 y <20 años	2,9	3,1	3,2	3,3	3,2	-	3,4	3,6
≥55 y <65 años	5,6	6,0	6,2	6,4	6,2	-	6,5	6,7
extranjeros	12,4	13,8	14,1	14,4	14,1	-	15,7	16,0
alemanes	4,2	4,4	4,5	4,7	4,6	-	4,8	5,0
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,7	5,9	6,1	6,3	6,2	-	6,5	6,7
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.677.673	2.743.849	2.820.211	2.899.867	-207.011	-7,2	-7,3	-7,7
Subempleo en sentido estricto	3.262.600	3.331.861	3.418.034	3.490.531	-231.123	-6,6	-6,5	-6,3
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.285.966	3.355.290	3.441.544	3.513.734	-233.394	-6,6	-6,5	-6,3
	7,1	7,4	7,6	7,7	7,8	-	8,0	8,2
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	668.217	709.717	770.166	831.320	-31.589	-4,5	-5,1	-5,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.225.308	4.240.555	4.256.477	4.262.349	-196.173	-4,4	-4,2	-3,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.681.616	1.681.588	1.683.443	1.685.074	-27.846	-1,6	-1,5	-1,0
- 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	210.716	184.856	208.118	232.529	11.009	5,5	-11,1	-0,9
- Nuevas desde inicios de año	994.074	783.358	598.502	390.384	1.293	0,1	-1,2	2,3
- Total de ofertas	792.637	784.206	778.158	764.247	78.239	11,0	11,1	12,5
Índice de empleo BA-X	253	251	251	252	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	855.918	855.230	856.066	841.674	-83.111	-8,9	-9,0	-8,6
de ellos: Activación y reinserción profesional	198.083	196.819	199.066	191.653	-37.422	-15,9	-18,5	-19,7
Orientación y formación profesional	198.851	201.066	202.087	201.030	-1.809	-0,9	-0,7	-0,6
Formación continua	168.067	168.404	168.778	165.039	-9.709	-5,5	-5,0	-5,2
Inicio de una ocupación	115.362	116.174	115.175	114.642	-22.759	-16,5	-14,4	-11,7
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.319	66.284	66.180	66.144	-587	-0,9	-0,7	-1,3
Medidas de creación de empleo	95.573	92.417	90.352	89.012	-9.655	-9,2	-8,3	-5,5
Otros tipos de fomento	13.663	14.066	14.428	14.154	-1.170	-7,9	-6,1	-2,7
Datos desestacionalizados	Mayo/18	Abr./18	Marzo/18	Feb./18	Ene./18	Dic./17	Nov./17	Oct./17
Población ocupada	...	35.000	34.000	43.000	92.000	64.000	60.000	34.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	7.000	49.000	95.000	72.000	89.000	68.000
Desempleados	-11.000	-8.000	-18.000	-21.000	-23.000	-29.000	-20.000	-13.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-17.000	-16.000	-20.000	-29.000	-26.000	-25.000	-20.000	-14.000
Ofertas de trabajo notificadas	5.000	2.000	1.000	2.000	0	15.000	8.000	7.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,5	5,6
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN MAYO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de mayo de 2018 había 464.359 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 16.051 personas en base intermensual y un descenso de 39.658 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 9,0 %, lo que supone un descenso del 0,3% en términos intermensuales y un descenso del 0,8 % en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de mayo hubo 361.036 ciudadanos belgas, 46.466 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.257 españoles) y 56.857 ciudadanos extracomunitarios.

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

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 6,3 % en el mes de abril de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN MAI 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	99.476	100.495	1.104	46.235	246.206	-8.953	-22.593
Femmes	85.323	91.153	1.087	41.677	218.153	-7.098	-17.065
Total	184.799	191.648	2.191	87.912	464.359	-16.051	-39.658
- 1 m.	-7.965	-6.631	-102	-1.455	-16.051		
- 12 m.	-16.963	-19.159	-264	-3.536	-39.658		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	19.261	18.824	157	4.606	42.691	-3.188	-4.329
Femmes	12.245	15.315	140	3.713	31.273	-2.517	-3.427
Total	31.506	34.139	297	8.319	73.964	-5.705	-7.756
- 1 m.	-2.797	-2.467	-34	-441	-5.705		
- 12 m.	-3.678	-3.544	-36	-534	-7.756		

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

Hommes	34.490	42.302	421	23.119	99.911	-1.751	-4.957
Femmes	28.009	35.977	426	20.362	84.348	-944	-2.157
Total	62.499	78.279	847	43.481	184.259	-2.695	-7.114
- 1 m.	-1.047	-1.476	-26	-172	-2.695		
- 12 m.	-2.463	-3.904	-52	-747	-7.114		

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

Hommes	5.524	14.263	77	2.105	21.892	-1.592	+329
Femmes	3.535	11.906	64	2.059	17.500	-1.446	+427
Total	9.059	26.169	141	4.164	39.392	-3.038	+756
- 1 m.	-1.116	-1.637	-6	-285	-3.038		
- 12 m.	-1.032	+1.877	-9	-89	+756		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2016 : source Steunpunt

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

Hommes	6,2%	12,0%	6,1%	15,1%	9,0%	-0,3%	-0,8%
Femmes	6,0%	12,3%	6,9%	16,3%	9,0%	-0,3%	-0,7%
Total	6,1%	12,2%	6,5%	15,7%	9,0%	-0,3%	-0,8%
- 1 m.	-0,3%	-0,4%	-0,3%	-0,2%	-0,3%		
- 12 m.	-0,6%	-1,2%	-0,8%	-0,6%	-0,8%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2017 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: MAI 2018 -						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	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	190.015	19.774	171.021	15.368	361.036	35.142
Autriche	25	1	49	1	74	2
Bulgarie	1.380	69	1.660	75	3.040	144
Chypre	5	0	9	0	14	0
République Tchèque	208	19	203	13	411	32
Allemagne	538	21	636	20	1.174	41
Danemark	20	2	29	0	49	2
Espagne	2.500	90	1.757	76	4.257	166
Estonie	6	0	19	1	25	1
Finlande	19	1	43	1	62	2
France	3.963	233	4.540	274	8.503	507
Grande Bretagne	383	11	262	11	645	22
Grèce	482	9	406	15	888	24
Croatie	53	3	66	2	119	5
Hongrie	105	7	160	0	265	7
Irlande	50	3	46	1	96	4
Italie	5.521	145	3.871	140	9.392	285
Lituanie	35	1	94	0	129	1
Luxembourg	83	8	76	2	159	10
Lettonie	23	1	54	0	77	1
Malte	7	0	5	1	12	1
Pays-Bas	3.521	156	3.487	93	7.008	249
Pologne	1.314	57	1.433	64	2.747	121
Portugal	1.289	63	1.066	54	2.355	117
Roumanie	1.574	98	2.270	160	3.844	258
Slovaquie	492	31	494	22	986	53
Slovénie	12	1	26	0	38	1
Suède	47	3	50	0	97	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	23655	1033	22811	1026	46466	2059
TOTAL U.E.	213670	20807	193832	16394	407502	37201
Suisse	36	0	42	1	78	1
Congo (Rép. démocratique)	1.719	65	2.184	102	3.903	167
Algérie	1.187	20	522	23	1.709	43
Maroc	6.362	131	3.929	195	10.291	326
Macédoine	363	22	285	30	648	52
Norvège	21	0	24	0	45	0
Serbie + Monténégro	466	24	389	38	855	62
Tunisie	584	12	295	9	879	21
Turquie	2.163	45	1.349	49	3.512	94
Réfugiés et apatrides	2.364	146	1.372	95	3.736	241
Autres nationalités hors U.E.	17.271	620	13.930	564	31.201	1.184
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.536	1.085	24.321	1.106	56.857	2.191
TOTAL ETRANGERS	56.191	2.118	47.132	2.132	103.323	4.250
TOTAL GENERAL	246.206	21.892	218.153	17.500	464.359	39.392



Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
31/05/2018	464.359	73.964	390.395			
30/04/2018	480.410	79.669	400.741	6,3	8,5	7,1
31/03/2018	492.191	83.928	408.263	6,4	8,5	7,1
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

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 224

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO SE MANTIENE EN EL 5,8%¹⁸

En mayo el mercado laboral canadiense apenas experimenta cambios con respecto al mes anterior y la tasa de desempleo se mantuvo en el 5,8% (1.151.600 desempleados).

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 238.000 (+1,3%) puestos de trabajo y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 2%.

Distribución del empleo en mayo

Empleo público, privado y autoempleo

En mayo, desciende el autoempleo y se registran 15.600 (-0,5%) trabajadores autónomos menos, aunque en términos interanuales el autoempleo se ha incrementado en 49.200 autónomos (+1,8%). El sector público, por su parte, ganó 12.900 empleos con respecto a abril, lo que contribuyó al incremento interanual de 84.000 puestos de trabajo (+2,3%). El sector privado, en cambio, perdió 4.800 puestos de trabajo aunque en términos interanuales registró un incremento de 104.900 empleos (+0,9%).

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En mayo, el mercado laboral apenas experimentó cambios (+0,1%), ya que el incremento en el empleo a tiempo parcial (+23.600) compensó las pérdidas sufridas por el empleo a tiempo completo (-31.000). En términos interanuales, el empleo a tiempo completo aumentó en 378.300 (+1,9%) y el empleo a tiempo parcial descendió en 51.500 (-1,5%).

Distribución por sexo y edad

El empleo entre la franja etaria de 25 a 54 años, cayó entre los hombres (-19.000) y entre las mujeres (-19.000). La tasa de desempleo para los hombres en este grupo de edad se mantuvo estable en un 5%, mientras que aumentó en 4,9% para las mujeres. En términos interanuales, el empleo entre los hombres creció en 33.000 (+0,5%), y registró un aumento de 40.000 (+ 0.7%) entre las mujeres.

¹⁸ Fuente: *Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily")* de Statistics Canada de 08 de junio de 2018.

El empleo entre los mayores de 55 años aumentó en 29.000. La tasa de desempleo para este grupo de edad cayó un 0,2% hasta los 5,1%. En términos interanuales, este colectivo ha ganado 173.000 (+4,5%) puestos de trabajo.

Finalmente, el empleo entre los jóvenes de 15 a 24 no presentó cambios significativos tanto a nivel mensual como anual. La tasa de desempleo para este grupo de edad se mantuvo estable en un 11,1% en el mes de mayo.

Distribución por sectores de actividad

El sector hostelería registró un aumento de 18.000 empleos, impulsado por el crecimiento en Columbia Británica. El crecimiento registrado en abril y mayo representaron más de la mitad del aumento interanual (+56,000 o + 4.7%) en el sector.

El sector de servicios profesionales, científicos y técnicos registró un aumento de 17.000 empleos, debido al crecimiento registrado en Ontario. En términos interanuales, el empleo en el sector aumentó en 31.000 (+2,1%).

El sector de transporte y almacenamiento presentó un aumento de 12.400 empleos, registrando un aumento interanual de 42.000 (+4,5%).

El sector finanzas, seguros, inmobiliario, alquiler y leasing registró un aumento de 12.000 empleos, casi en su totalidad en Quebec. A pesar del aumento registrado en mayo, el número de personas que trabajan en esta industria fue similar al observado 12 meses antes.

Hubo descensos en mayo en los sectores de salud y asistencia social (-13.700 o -1%), fabricación (-18.300 o -1%) y construcción (-13.000 o -0,9%), y "otros servicios" (-12.200 o -1,5%).

En términos interanuales, hubo aumentos en el número de empleados del sector público (+84,000 o + 2.3%) y del sector privado (+105,000 o + 0.9%), mientras que el número de trabajadores por cuenta propia no tuvo cambios significativos.

Distribución territorial

La Isla del Príncipe Eduardo ganó 800 empleos, mientras que la tasa de desempleo se sitúa en un 9,3%. En términos interanuales, no hubo cambios significativos en el empleo.

También aumentó el empleo en Columbia Británica, que registró 12.000 puestos más que en abril. Por primera vez desde mayo de 2015, la tasa

de desempleo no presentó cambios significativos respecto al mes anterior, resultando en un 4,8% en mayo.

Nueva Escocia, en cambio, perdió 3.600 puestos de trabajo y su tasa de desempleo aumentó un 0,5%, situándose en un 7,2%. En términos interanuales, la provincia se mantiene estable.

Ontario no experimentó cambios significativos y la tasa de desempleo se sitúa en un 5,7%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 126.000 (+1,8%) puestos de trabajo.

El empleo en Quebec también se mantuvo estable con respecto a mayo. En términos interanuales, la provincia ha ganado 65.000 puestos de trabajo y su tasa de desempleo se sitúa en un 1,6%.

En el resto de provincias, el mercado laboral se mantuvo prácticamente sin cambios con respecto a mayo.

Comentarios a estos datos

El mercado laboral continúa estable en el mes de mayo, y la tasa de desempleo se mantiene en un 5,8% (1.151.600 desempleados).

Por grupos demográficos, el empleo disminuyó para las personas con edades entre 25 y 54 años, mientras aumentó para las personas mayores de 54 años y se mantuvo sin cambios significativos entre los jóvenes de 15 y 24 años.

Por provincias, el empleo creció en la Isla del Príncipe Eduardo (+800 o +1,1%), mientras que descendió en Columbia Británica (-12.000 o -0,5%) y Nueva Escocia (-3.600 o -0,8%). En el resto de provincias se mantuvo sin cambios significativos.

Por sectores de actividad, el empleo aumentó en la hostelería (+17.600 o +1,4%), servicios profesionales, científicos y técnicos (+11.900 o +1%), transporte y almacenamiento (+12.400 o +1,3%) y finanzas, seguros, inmobiliario, alquiler y leasing (+11.900 o +1%), mientras que descendió en los sectores de salud y asistencia social (-13.700 o -1%), fabricación (-18.300 o -1%) y construcción (-13.000 o -0,9%), y "otros servicios" (-12.200 o -1,5%).

Por último, en mayo, no hubo cambios significativos en el número de trabajadores autónomos y del sector público y privado. En términos interanuales, el empleo aumentó en 238.200 (+1,3%), impulsado por el aumento del empleo a tiempo completo. En el mismo periodo, el número de horas trabajadas se incrementó en un 2%.

DINAMARCA

NUEVAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA OFERTA DE TRABAJADORES¹⁹

El gobierno ha presentado un proyecto de negociación destinado a ampliar la oferta de trabajadores que, entre otras cosas, tiene como objetivo cualificar a 20.000 desempleados, al mismo tiempo, se incrementarán las sanciones para aquellos desempleados que rechacen una oferta de empleo o que renuncien voluntariamente a su puesto. En total, se ha presentado un conjunto de medidas que serán negociadas con los partidos que participaron en la reforma de empleo.

El gobierno es consciente de la escasez de trabajadores en varios sectores y áreas geográficas. Según nuevos datos, la cantidad de profesiones con falta de trabajadores asciende a más de 160, es decir, la más elevada en diez años. El objetivo del ejecutivo es que las empresas puedan reclutar los trabajadores que demanden para mantener el crecimiento y la creación de más puestos de trabajo.

Por otra parte, el gobierno pretende que un mayor número de beneficiarios de la renta mínima o subsidio²⁰ estén disponibles para ser insertados en el mercado laboral. En esta línea, se fomentará la recualificación del colectivo de desempleados.

En la actualidad menos del 33% de los perceptores del subsidio está capacitado para desempeñar un trabajo y los restantes, unas 59.000 personas, pueden realizar una actividad sin estar disponibles para la colocación. El objetivo del gobierno es que los 20.000 desempleados que perciben el subsidio y estén acogidos a la norma de las 225 horas²¹ sean considerados aptos para trabajar y obtengan ayuda para ser insertados en el mercado laboral. En esta misma línea, el gobierno ampliará las

¹⁹ **Fuentes:** Resumen elaborado por la Consejería de Empleo sobre el texto del proyecto de negociación publicado en la página web del gobierno

²⁰ **La renta mínima o subsidio por desempleo** es una prestación universal no contributiva y universal, (similar al subsidio por desempleo en España), aunque en Dinamarca no tiene una duración limitada, sino que se abona a todos los ciudadanos mayores de 30 años (y menores de esta edad si tienen una formación²⁰) que no coticen a un seguro de desempleo y hayan sido afectados por una circunstancia social que les impida tener recursos para proveer su propia manutención o la de su familia y si no puedan acceder a la prestación contributiva de desempleo. El nivel de la renta mínima garantizada normal oscila entre 11.282 coronas/mes (aprox. 1.504€) para personas mayores de 30 años sin hijos hasta 14.993 coronas/mes (aprox. 1.999€) para personas mayores de 30 años con hijos a su cargo. Las personas con formación de entre 25 y 29 años, perciben cuantías entre las 3.509 coronas/mes (aprox. 467€) y 7.272 coronas/mes (aprox. 970€), en función de si conviven o no con sus progenitores.

²¹ La norma de las 225 exige a los beneficiarios de la renta mínima o subsidio que trabajen al menos 225 horas anuales si desean mantener la cuantía superior del citado subsidio.

posibilidades de formación en el marco de las medidas para el empleo mejorando la cualificación.

Los elementos centrales del proyecto son:

Aumentar la oferta de trabajadores

[El incremento del número de beneficiarios de la renta mínima o subsidio de desempleo²² aptos para desempeñar un empleo](#)

Unos 7 de cada 10 beneficiarios del subsidio están actualmente considerados aptos para desempeñar una actividad, sin estar capacitados para trabajar. Este colectivo tiene otros problemas, además del desempleo, y las medidas para el empleo que necesitan son diferentes a las que se aplican a los desempleados que pueden realizar una actividad laboral. Alrededor del 30% de todos los perceptores del subsidio puede desempeñar un trabajo de jornada completa.

Los parados que pueden participar en una actividad está divididos en dos grupos: aquellos que cumplen el requisito para trabajar 225 horas anuales en empleo no subvencionado, que son alrededor del 33%, y los no capacitados para trabajar esa cantidad de horas.

El Gobierno propone que los parados mayores de 30 años, capacitados para realizar una actividad y trabajar 225 horas, pasen a ser considerados aptos para el trabajo y se les apliquen las medidas generales para el empleo. De esta forma, se aumentará la oferta de mano de obra disponible, aunque algunos sean colocados en puestos de jornada parcial. Esto también se aplicará a los refugiados mayores de 30 años que estén atendiendo el programa de integración.

[El aumento de los recursos para la colocación de un mayor número de desempleados](#)

La práctica demuestra que es rentable invertir en medidas orientadas a la colocación de los desempleados. En esta línea se pretende crear más puestos de asesores y mentores de empleo para las oficinas de empleo con objeto de fomentar los contactos con las empresas privadas locales.

[Los presupuestos para cubrir puestos en el sector de transportes](#)

En el sector de transporte hay muchas ofertas y, por eso, el gobierno propone que se amplíen los presupuestos y se destinen 10 millones de coronas (aprox. 1,4 millones de €) para colocar a los beneficiarios del

²² Ver referencia 1.

subsidio en el sector. Esto se hará mediante formación teórica y práctica individualizada.

El empleo senior

Los trabajadores senior jubilados constituyen una importante reserva de mano de obra. En esta línea, el gobierno apoya la creación de condiciones favorables que permitan el regreso al trabajo del colectivo. Se propone que las oficinas de empleo establezcan una bolsa de empleo específica para la demanda de los trabajadores senior, dónde las empresas puedan anunciar vacantes exclusivas para ellos. También se pondrá en marcha una campaña de sensibilización que difunda esta posibilidad.

El reciclaje profesional de empleados que padezcan desgaste profesional

El acuerdo tripartito de hace dos años que promueve la formación continua de adultos también introduce la posibilidad de reciclaje profesional. Esto permite el cambio de profesión de los trabajadores que padecen desgaste profesional. Por eso, se pondrá en marcha una campaña informativa en 2018 para que las empresas conozcan la posibilidad de reciclar a sus empleados y mantenerlos en plantilla.

Formar a los desempleados

La aplicación de los presupuestos regionales a los beneficiarios del subsidio

Los presupuestos regionales se destinan a ciclos cortos de formación para cubrir puestos en sectores con escasez de trabajadores. Actualmente, se benefician de ellas los perceptores de la prestación de desempleo. El Gobierno propone que los beneficiarios del subsidio también puedan acogerse a esta posibilidad en el marco de los presupuestos regionales.

La mejora de las aptitudes de lectura, escritura y cálculo de los parados

Alrededor de 600.000 daneses adultos tienen dificultades con la lectura, la escritura y el cálculo. Esto supone un importante reto al mercado laboral. El gobierno destinará 15 millones de coronas (aprox. 2 millones de €) para financiar la contratación de asesores que ayudarán a los empleados de los mostradores de las oficinas de empleo a detectar, asesorar y motivar a los parados que tengan este tipo de carencias. Esto se hará mediante un proyecto piloto de 2 años.

La contratación de expertos en los municipios para difundir las posibilidades de formación

Si las oficinas de empleo contratan a personas con buenos conocimientos en el marco de la enseñanza y la formación, se conseguirá que un mayor número de desempleados no cualificados obtenga un título de formación profesional. El gobierno ofrecerá a 20-30 municipios un presupuesto de 20 millones de coronas (aprox. 2,5 millones de €) para la contratación de "embajadores de formación", durante dos años, que serán responsables de apoyar y difundir las posibilidades de los desempleados no cualificados para obtener una titulación profesional.

La formación se hará más flexible y menos burocrática

En la actualidad se permite a los parados conseguir un título profesional dentro del plazo de los dos años de duración de la prestación por desempleo. El requisito de terminar la mayor parte de esta formación en dos años es poco flexible. Por eso, el gobierno propone que se permita continuar los estudios, tras agotar la prestación, en condiciones idénticas a los demás estudiantes. También se hará más flexible la participación en determinados módulos de formaciones profesionales.

Ayudar a las empresas para facilitar el reclutamiento de parados

La mejora de los servicios de las oficinas de empleo a las empresas

En los últimos años se ha dado prioridad a los servicios a las empresas. Sin embargo, el gobierno propone ampliar los presupuestos destinados al desarrollo de proyectos que mejoren el conocimiento de los empleados de las oficinas de empleo respecto a las competencias de los desempleados y a las necesidades de personal de las empresas.

Las evaluaciones comparativas de los resultados

El gobierno focalizará la capacidad de las oficinas de empleo a efectos de ayudar a las empresas y propone que se hagan evaluaciones comparativas del grado de satisfacción de los empleadores. Esto permitirá comparar los servicios de todas las oficinas del territorio.

Una campaña para informar de los servicios especiales para empresas

Las oficinas de empleo ofrecen servicios especiales para todas las empresas grandes del territorio. Se trata de iniciativas coordinadas de reclutamiento de personal y de formación de parados para atender las necesidades concretas de una empresa determinada. Al ser pocos los empleadores que conocen este programa, el gobierno propone lanzar una campaña informativa para difundir esta oferta.

El portal de vacantes digitales para empresarios

Como tema innovador, ahora las empresas pueden presentar sus vacantes de forma digital a través de una bolsa de empleo para empleadores. El objetivo es acelerar la gestión de la oficina de empleo que compartirá la solicitud con el resto de sus homólogos en distintos municipios del territorio, ampliando la posibilidad de encontrar al candidato adecuado en otras áreas geográficas.

Aumentar la movilidad geográfica en todo el territorio

El endurecimiento de las sanciones por cese voluntario, rechazo de una oferta de empleo o indisponibilidad para aceptar colocación

En la actualidad, los trabajadores que optan por el cese voluntario pueden acceder a la prestación por desempleo tras tres semanas a partir del último día de la contratación. Este período de carencia se aplica también a los desempleados que rechacen una oferta de empleo. Si el desempleado se niega a aceptar la colocación dos veces en el plazo de 12 meses, perderá por completo el derecho a la prestación. Para volver a recuperar el derecho, se requiere haber trabajado un mínimo de 300 horas en el plazo de 3 meses.

El gobierno propone que la sanción de las 3 semanas se amplíe hasta 6 semanas y se exijan 520 horas de trabajo para reanudar la prestación.

Los nuevos requisitos de disponibilidad

Los parados tienen que estar disponibles para el empleo y no pueden rechazar una colocación, ni dejar de presentarse en un puesto asignado para hacer prácticas profesionales en una empresa, ni tampoco dejar de asistir a una entrevista con el seguro de desempleo. Si se considera que el desempleado no está disponible, perderá el derecho a la prestación. Para recobrarlo, tendrá que trabajar 300 horas en el plazo de 3 meses. El gobierno propone que el período de trabajo para reanudar la prestación se incremente a 520 horas en el plazo de 4 meses consecutivos.

La ampliación de la movilidad geográfica en sectores con escasez de trabajadores

Los desempleados con una titulación media o superior están sometidos a una movilidad geográfica más amplia cuando puedan desempeñar puestos que sean difíciles de cubrir. El Gobierno pretende ahora ampliar esta movilidad para todo el colectivo de desempleados, sin considerar la duración del transporte e independientemente de la formación que

tengan. Se tendrán en cuenta la situación familiar para moderar el requisito.

Facilitar la mano de obra cualificada para las empresas de todo el territorio nacional

La subvención a las empresas ubicadas en zonas rurales

En el marco del Fondo de Innovación se ha asignado un presupuesto extraordinario, durante el período 2016-2019, para subvencionar las PYMES de zonas rurales que contraten a personal académico para proyectos con potencial de negocios. El gobierno ha decidido aumentar los presupuestos debido al éxito del programa en 2016 y 2017.

La ampliación de la movilidad geográfica de los recién graduados en profesiones con escasez de trabajadores

Los desempleados que acaban de finalizar una formación profesional o una carrera universitaria se concentran en las grandes ciudades, mientras que hay puestos vacantes en otras provincias. Este colectivo tiene derecho a la prestación por desempleo por graduación cuando terminan la formación o la carrera. El gobierno requiere que todos los perceptores de la prestación por desempleo por graduación estén obligados a cubrir puestos vacantes en todo el territorio, independientemente de la duración del transporte entre el domicilio y el lugar de trabajo. Se considerará la situación familiar para moderar este requisito.

La motivación y la obligación a aceptar la movilidad funcional y geográfica

En la actualidad, son pocos los desempleados que son reciclados a otras profesiones. Todo apunta que los recién graduados no buscan empleo fuera de su grupo profesional o en otras localidades. El gobierno desea que todos los beneficiarios de la prestación/subsidio por desempleo sean motivados y obligados a ejercer movilidad funcional y geográfica.

La ampliación del programa de aprendices

El gobierno propone que se amplíe, hasta septiembre de 2019, el proyecto piloto 2017-2018 recogido en el acuerdo tripartito de 2016, por el que se conceden subvenciones especiales para el aprendizaje de personas con nuevas titulaciones que perciban la prestación por desempleo por graduación.

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN MAYO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 223.000 puestos de trabajo en mayo, y contabiliza 92 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un descenso de 281.000 desempleados bajando la tasa de paro al 3,8%, su nivel más bajo desde el año 2000.*
- *La población activa aumentó en 12.000 personas, pero la tasa de actividad bajó una décima, al 62,8%.*
- *Los salarios aceleraron su ritmo de crecimiento, al aumentar ocho centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,7%.*

Datos generales y metodología

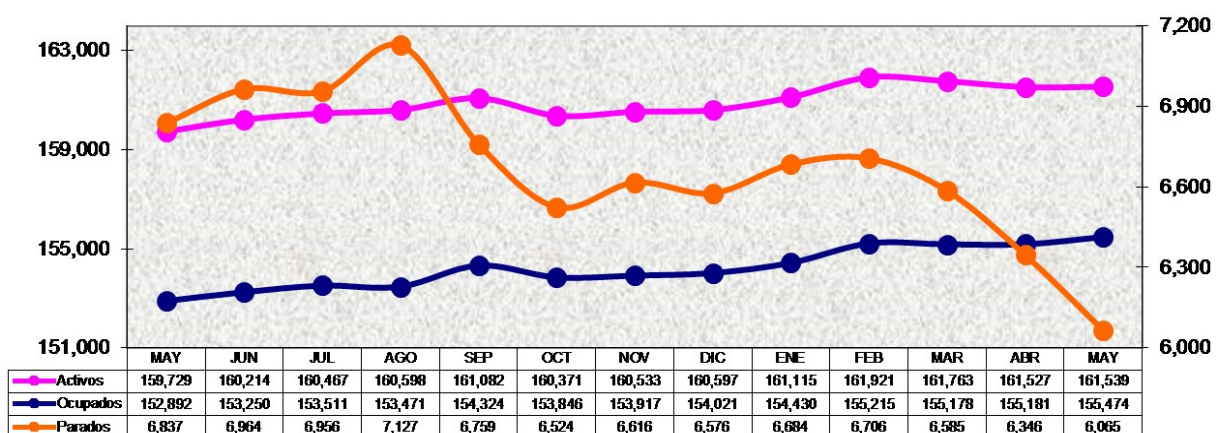
DATOS GENERALES

Según publicó el día 1 de junio el Departamento de Trabajo, en el mes mayo el mercado laboral registró un **crecimiento de 223.000 empleos**, el mejor dato en tres meses. El dato superó las expectativas, puesto que los analistas habían vaticinado un crecimiento de aproximadamente 190.000 empleos. El informe también recoge una revisión al alza del dato de marzo (+20.000) y otra a la baja del de abril (-5.000).

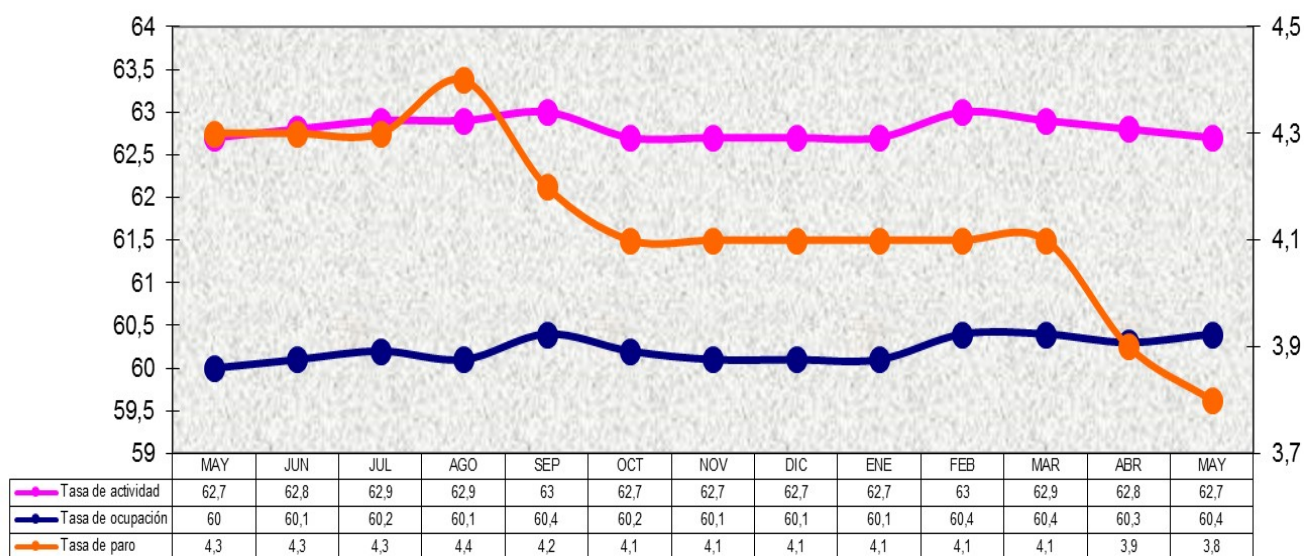
La **tasa de desempleo descendió una décima** de punto, situándose en el **3,8%** en mayo, su nivel más bajo desde abril del año 2000. En los últimos doce meses la tasa ha descendido medio punto, desde el 4,3% de mayo de 2017. En cifras, el **número de desempleados** descendió en abril en 281.000, situándose en un total de **6.065.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 772.000, ya que en mayo de 2017 se cifraba en 6.837.000.

El número de **activos** en marzo fue de **161.539.000**, tras registrar un **aumento de 12.000** personas. En mayo de 2017 el dato se situaba en 159.729.000. La tasa de actividad descendió una décima de punto por tercer mes consecutivo, bajando al 62,7%.

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



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



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 651.000 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 mayo se crearon 293.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

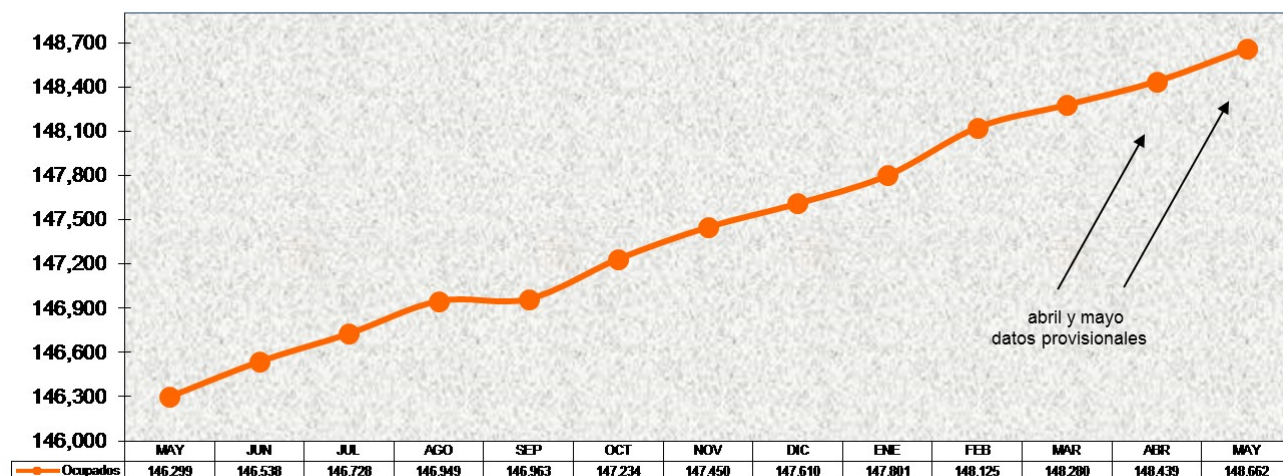
A nivel nacional, en el mes de mayo el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un descenso de 104.000 trabajadores con respecto a la cifra de abril, situándose en 1.189.000. El registro refleja un descenso interanual de 476.000 personas. El 19,4% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 35,2% durante al menos 15 semanas. También se registraron descensos en las cifras de desempleados durante entre una y cinco semanas (-81.000), entre 5 y 14 semanas (-72.000) y 15 y 26 semanas (-59.00).

Aproximadamente 1,44 millones de personas (casi 100.000 más que en abril) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de mayo por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses. De ellas, 378.000 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 7,6 por ciento, dato que registra un descenso de dos décimas con respecto a abril, 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 223.000 puestos de trabajo, con 218.000 de ellos generados en el sector privado.

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



El sector industrial suavizó su ritmo al crear 18.000 puestos de trabajo en abril, tras registrar un aumento de 24.000 en abril. Por su parte, la construcción creó 25.000 empleos en mayo.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en la venta al por menor y los servicios profesionales (+31,000 cada uno, la sanidad (+29.000) y la hostelería (+21.000), sin que tuvieran lugar descensos de importancia.

En el sector público se destruyeron 5.000 empleos netos, mayoritariamente 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 (0,7%) se registró entre los trabajadores de raza negra, cuya tasa baja al 12,9%. También se registraron sendos descensos del 0,2% en las tasas de las mujeres y los varones, cuyas tasas descienden al 3,3% y al 3,5% respectivamente. El resto de los grupos de trabajadores –los menores de 20 años, los de raza negra y los de origen hispano- registraron un descenso del 0,1% en sus tasas de paro, bajando sus tasas respectivas al 12,8%, al 3,5% y al 4,9%. 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, del 0,5%, correspondió a los trabajadores que no llegaron a finalizar los estudios secundarios, bajando su tasa al 5,4%. El siguiente descenso en magnitud, del 0,4% se registró

entre quienes tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, bajando su tasa de desempleo al 3,9%. La tasa de los trabajadores que comenzaron pero no llegaron a terminar estudios universitarios bajó un 0,3%, descendiendo su tasa de desempleo al 3,2%. Finalmente, la tasa de los trabajadores que cuentan con titulación superior (grado, máster o doctorado) descendió una décima de punto, situándose en el 2,0%.

EMPLEO Y DESEMPLEO POR ESTADOS

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, el Departamento de Trabajo informó en un informe separado referido al mes de abril que el número de puestos de trabajo aumentó en 3 estados y se mantuvo sin cambios de importancia en los otros 47 y en el Distrito Federal de Columbia. Los estados con crecimiento del número de empleos fueron Texas (39.600), California (39.300) y Louisiana (9.200). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 4 estados y se mantuvo estable en el resto y en el Distrito Federal. Solamente tres estados y el Distrito de Columbia registran una tasa de paro superior al 5%. Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,3%, mientras que el 2,0% de Hawái es la más baja.

En términos interanuales, el número de empleos ha crecido en 28 estados y solamente ha descendido en uno, Dakota del Norte. La tasa de desempleo ha descendido en doce estados, manteniéndose sin cambios de importancia en el resto y en el Distrito Federal de Columbia.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.631.905 durante la semana que terminó el 12 de mayo, con una tasa de percepción de prestaciones del 26,90%.

Jornadas y salarios

JORNADAS

A nivel nacional, la jornada media semanal en el sector privado se mantuvo en mayo sin cambios en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal bajó dos décimas de hora, descendiendo a 40,8 horas. La de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión se mantuvo sin variación en 33,8 horas.

SALARIOS

La media de ingresos por hora de trabajo en las nóminas del sector privado aumentó en ocho centavos de dólar en mayo, subiendo a 26,92 dólares, y ha crecido 71 céntimos en los últimos doce meses (+2,7%). Por su parte, la media de ingresos por hora de trabajo de los trabajadores de producción y sin responsabilidades de supervisión aumentó en mayo siete centavos de dólar, situándose en 22,59 dólares por hora.

Consideraciones finales

Los datos del informe del Departamento de Trabajo sobre empleo se consideran positivos, ya que muestran que el mercado laboral mantiene su racha de crecimiento más larga en los registros, y fortalece la idea de que la tasa de desempleo continuará contrayéndose hasta alcanzar el 3,5%.

Las empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores, pero las contrataciones realizadas en lo que va de año indican que continúa creciendo el número de activos. A pesar de la escasez de trabajadores, las empresas prefieren no ofrecer salarios más elevados, y sólo lo hacen en caso de gran necesidad y para puestos específicos.

Por otra parte, la buena situación del empleo impulsará a la Reserva Federal a incrementar los tipos de interés en su reunión de este mes.

GRECIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE MARZO

En marzo de 2018, último dato publicado por la Autoridad Helena de Estadística, ELSTAT, el desempleo ha registrado una tasa desestacionalizada del 20,1%, frente al 20,6% de febrero y al 22,1% de marzo del año pasado.

El número de empleados ascendió a 3.793.934 personas, mientras que el número de desempleados fue de 956.260 y el de inactivos 3.236.664. El número de empleados aumentó en 74.890 personas (+2,0%) a nivel interanual y en 47.085 personas en comparación con febrero (+1,3%). Los desempleados disminuyeron en 101.576 personas en comparación con marzo del año pasado (-9,6%) y en 14.591 personas en comparación con el mes anterior (-1,5%).

El número de inactivos, es decir, quienes no trabajan ni buscan empleo, disminuyó en 8.567 personas a nivel interanual (-0,3%) y en 35.972 personas a nivel mensual (-1,1%).

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

	Marzo					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleados	3.501.374	3.520.766	3.487.426	3.665.353	3.719.044	3.793.934
Desempleados	1.318.438	1.302.026	1.228.982	1.144.978	1.057.836	956.260
Inactivos	3.376.858	3.327.413	3.382.859	3.247.906	3.245.231	3.236.664
Tasa de paro	27,4	27,0	26,1	23,8	22,1	20,1

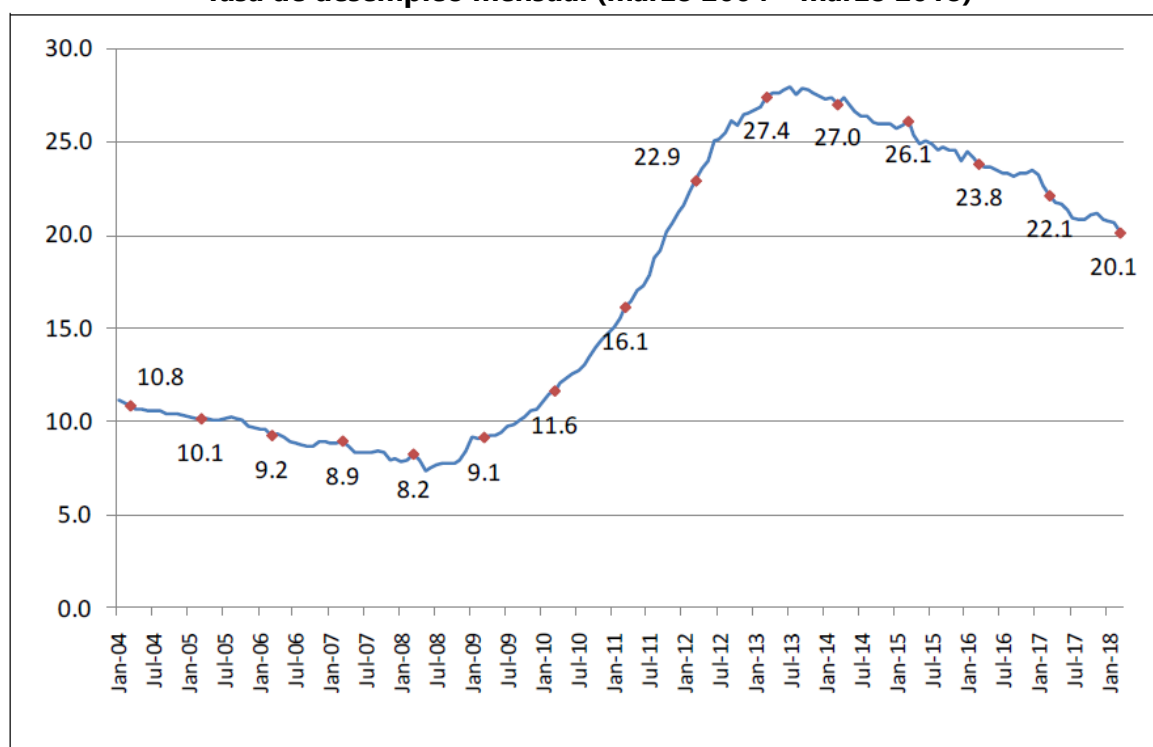
Tabla 2. Tasa de desempleo por género: marzo 2013-2018

Género	Marzo					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	24,6	24,2	23,1	19,9	18,5	16,3
Mujeres	30,9	30,6	29,7	28,6	26,8	25,0
Total	27,4	27,0	26,1	23,8	22,1	20,1

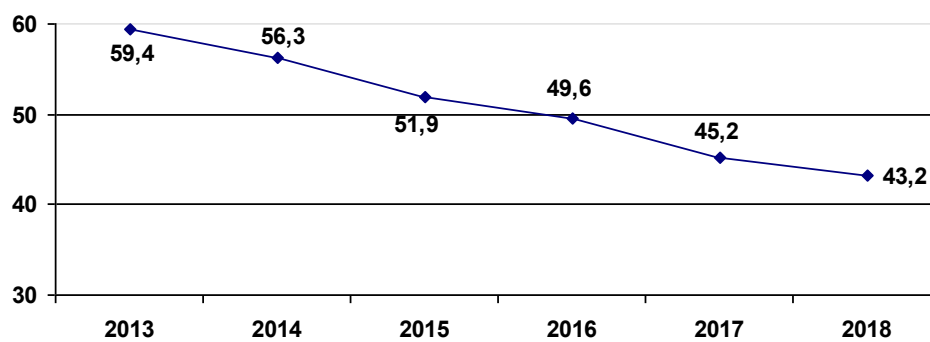
Tabla 3: Tasa de desempleo por tramos de edad: marzo 2013-2018

Tramos de edad	Marzo					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	59,4	56,3	51,9	49,6	45,2	43,2
25-34 "	35,0	35,1	33,6	30,1	28,7	24,7
35-44 "	23,5	23,9	23,1	20,3	19,1	18,3
45-54 "	20,3	20,1	20,2	19,6	17,3	16,4
55-64 "	16,6	17,7	18,7	19,4	19,3	16,4
65-74 "	9,6	13,6	10,8	12,3	10,9	11,8
Total	27,4	27,0	26,1	23,8	22,1	20,1

Fuente: Elstat

Tasa de desempleo mensual (marzo 2004 – marzo 2018)

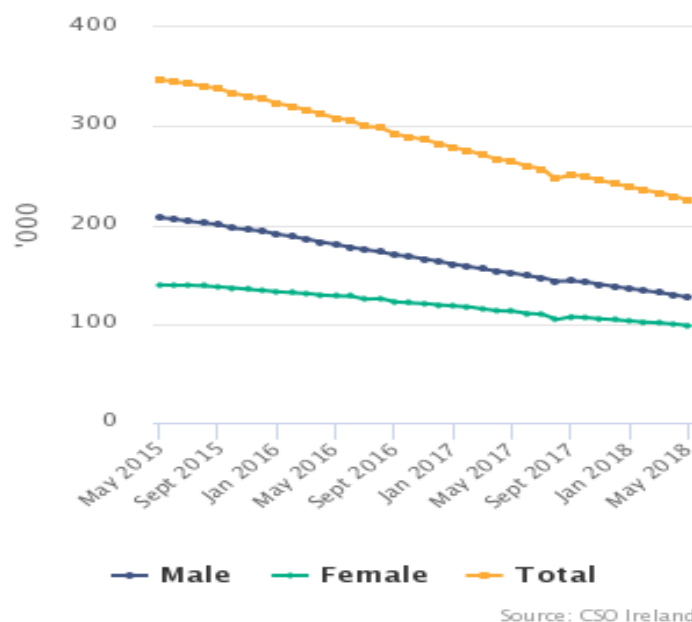
EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL
(meses de marzo 2013-2018)



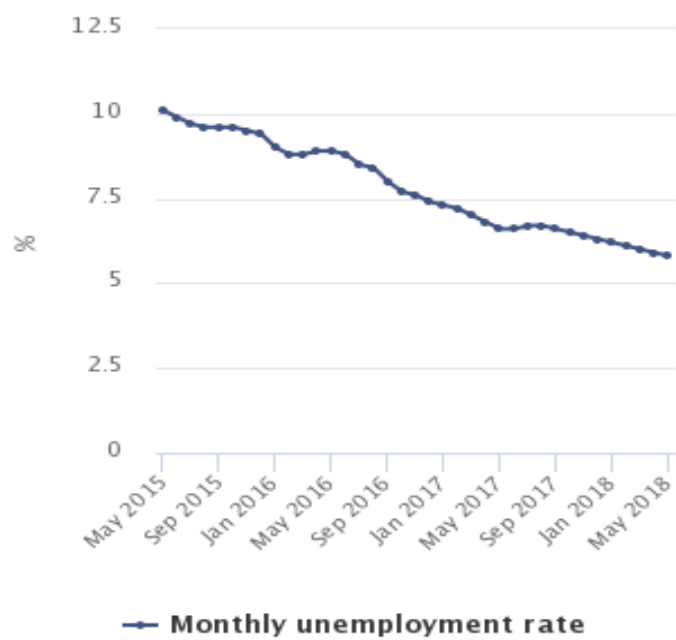
IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de mayo el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 224.900, 4.100 menos (1,8%) que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado desde julio de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,9%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 94.697, lo que supone una caída de casi un 17% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años se sitúa en el 11% alcanzando los 24.635.



La tasa de desempleo en el mes de mayo ha descendido al 5,8%, seis décimas menos que el año anterior, acercándose al 5,6% alcanzado en abril de 2008, antes de que se iniciara la crisis. En mayo se han registrado 139.000 desempleados, 15.600 menos que el año anterior. El desempleo ha registrado una caída de más de 10 puntos desde que, en diciembre de 2011, se registrara una tasa del 15,9%. El desempleo juvenil se ha reducido en una décima con respecto al mes anterior, situándose en el 11,9%.



Source: CSO Ireland

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE ABRIL

En abril de 2018 se confirman las señales de recuperación del empleo en el año corriente, después del parón registrado a finales de 2017. Por segundo mes consecutivo crece el empleo entre los autónomos, así como entre los contratados temporales. A nivel interanual, el crecimiento del empleo se concentra entre los más jóvenes (de 15 a 24 años), para los que se registra el mayor aumento de la tasa de empleo, y sobre todo entre los mayores de 50, por efecto, tanto del aumento de la edad legal de jubilación como de los factores demográficos. Tras los niveles máximos de 2014, el desempleo ha vuelto a los niveles de la segunda mitad de 2012, en un contexto de continuación del descenso de la inactividad que en los últimos meses toca el mínimo histórico.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de abril de 2018, el número de desempleados (2.912.000) registra un aumento del 0,6%, (equivalente a 17.000 desempleados) a nivel mensual y del 0,8% (+24.000) respecto a abril de 2017. La tasa de desempleo, del 11,2%, permanece inalterada tanto respecto al mes anterior como a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha subido en 6 décimas a nivel mensual pero ha bajado en 2,5 puntos respecto a abril de 2017, cifrándose en un 33,1%. Los desempleados de este tramo de edad son 521.000, es decir 17.000 más que en marzo (+3,4%) y 19.000 menos que en abril del año pasado (esto es -3,5%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.200.000, es decir 64.000 más que el mes anterior (+0,3) y 215.000 más (+0,9%) que en abril de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,4%, es decir 1 décima más que en marzo y 6 más que en abril del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en abril sigue disminuyendo sensiblemente, con un -0,6%, equivalente a 74.000 personas menos. La disminución afecta tanto a los hombres como a las mujeres y a todos los tramos de edad. La tasa de inactividad se sitúa en un 34,0% (-0,2 a nivel mensual y -0,7 a nivel interanual).

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (abril 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	11,2	0,0	0,0
Tasa de desempleo juvenil	33,1	+0,6	-2,5
Tasa de empleo	58,4	+0,1	+0,6
Tasa de inactividad	34,0	-0,2	-0,7

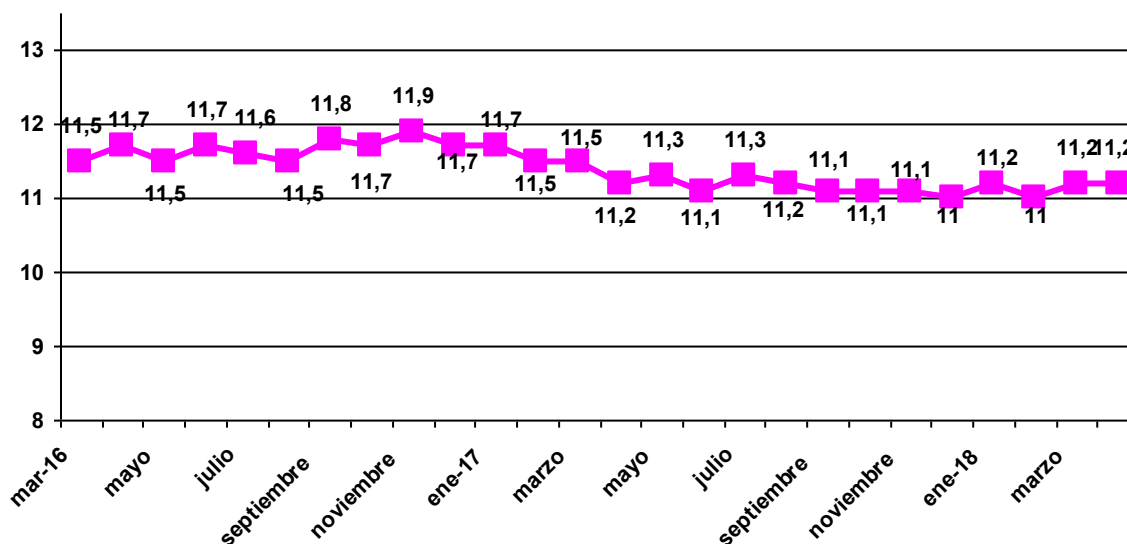
Fuente: ISTAT

Ocupados por posición profesional y carácter del empleo (Abril 2018 – Datos desestacionalizados)

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre marzo 2018)		Variación interanual (sobre abril 2017)	
		V. Absol.	%	V.Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.200	+64	+0,3	+215	+0,9
Por cuenta ajena	17.846	+4	0,0	+217	+1,2
• Fijos	14.873	-37	-0,2	-112	-0,7
• Temporales	2.973	+41	+1,4	+329	+12,4
Autónomos	5.354	+60	+1,1	-1	0,0

Fuente: ISTAT

TASA DE DESEMPLEO GENERAL

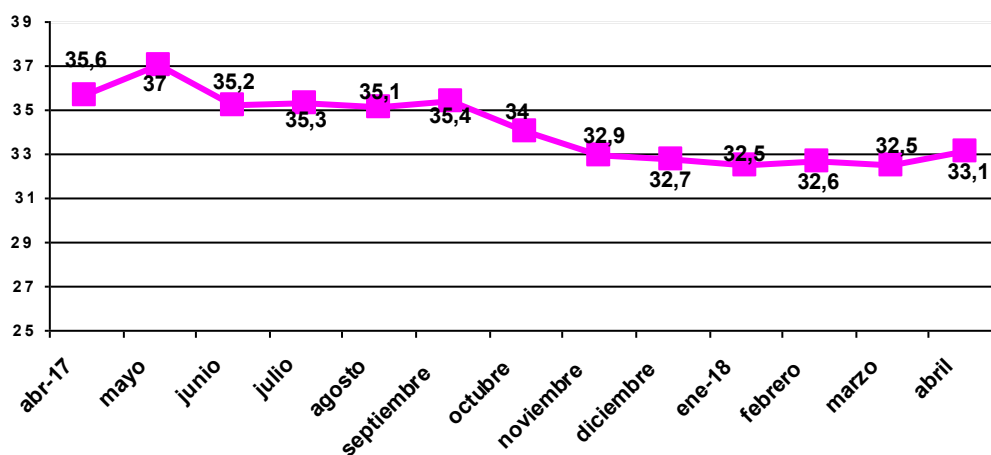


LOS JÓVENES (15-24) EN EL MERCADO DE TRABAJO (abril 2018)

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	521.000	+17.000	+3,4	-19.000	-3,5
Empleados	1.054.000	+5.000	+0,5	+78.000	+8,0
Inactivos	4.281.000	-25.000	-0,6	-85.000	-1,9

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	33,1	+0,6	-2,5
Tasa de empleo	18,0	+0,1	+1,4
Tasa de inactividad	73,1	-0,4	-1,1

TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL (15-24 años)



REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 15 de mayo de 2018, referentes al trimestre enero-marzo 2018, reflejan que nuevamente la tasa de empleo ha aumentado y ha descendido el número de desempleados. La tasa de inactividad se mantiene sin cambios.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²³, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,34 millones de personas trabajando**, 197.000 más que en el periodo octubre-diciembre 2017 y 396.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**²⁴ fue del **75,6%**, la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.

Por su parte, hubo **1,42 millones de personas desempleadas**, 46.000 menos respecto al trimestre octubre-diciembre 2017 y 116.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**²⁵ fue del **4,2%** frente al 4,6% 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**²⁶ fue **8,66 millones**, 115.000 con respecto al trimestre octubre-diciembre 2017 y 115.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad** fue del **21%**, ligeramente inferior a lo registrado hace un año (21,5%).

Las últimas estimaciones muestran que el **salario semanal medio**²⁷ en **términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,9%**, excluyendo bonificaciones y un 2,6% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,4%** excluyendo las bonificaciones salariales e incluyéndolas se mantuvo sin cambios en comparación con el año anterior.

²³ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

²⁴ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

²⁵ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁶ 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.

²⁷ 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.

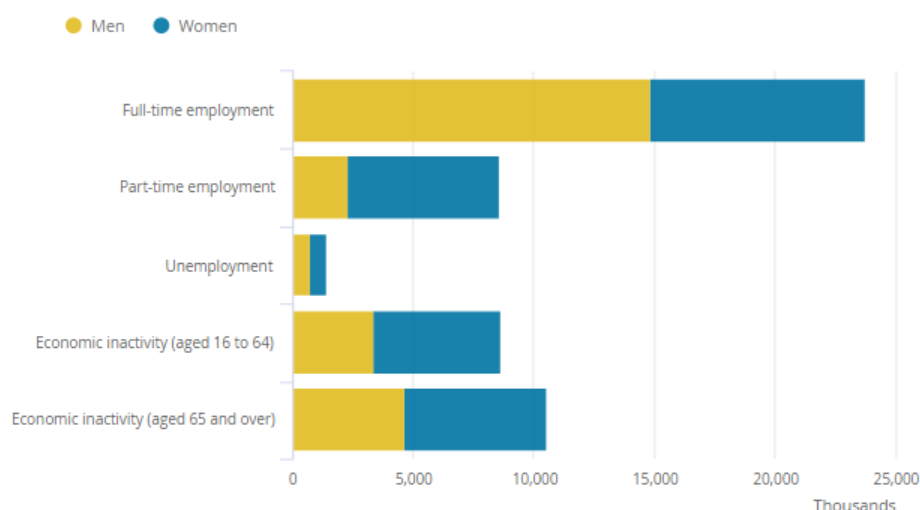
Table 1: Summary of labour market statistics for January to March 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Oct to Dec 2017	Change on Jan to Mar 2017	Headline Rate (%)	Change on Oct to Dec 2017	Change on Jan to Mar 2017
Employed	32,344	197	396			
Aged 16 to 64	31,148	185	401	75.6	0.4	0.8
Aged 65 and over	1,196	13	-5			
Unemployed	1,425	-46	-116	4.2	-0.2	-0.4
Aged 16 to 64	1,402	-46	-125			
Aged 65 and over	22	1	9			
Inactive	19,199	-76	29			
Aged 16 to 64	8,658	-115	-171	21.0	-0.3	-0.5
Aged 65 and over	10,541	39	200			

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 January to March 2018, seasonally adjusted



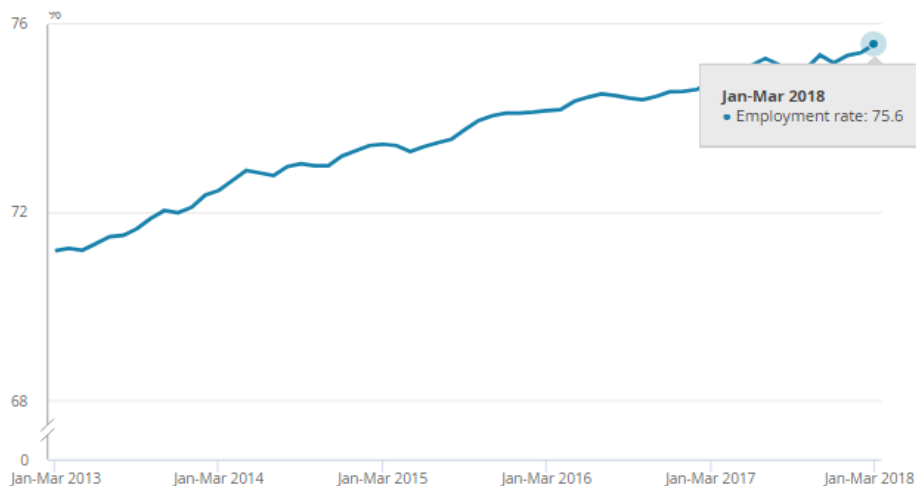
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

January to March 2013 to January to March 2018

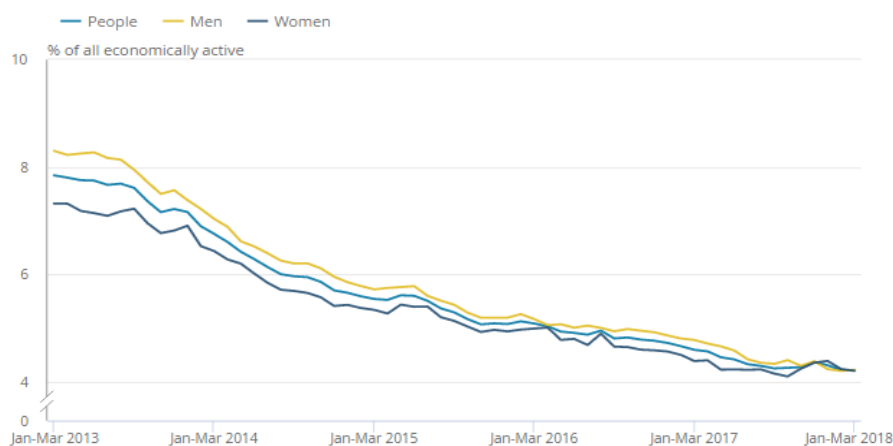


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

Figure 12: UK unemployment rates (aged 16 years and over), seasonally adjusted

January to March 2013 to January to March 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de marzo de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

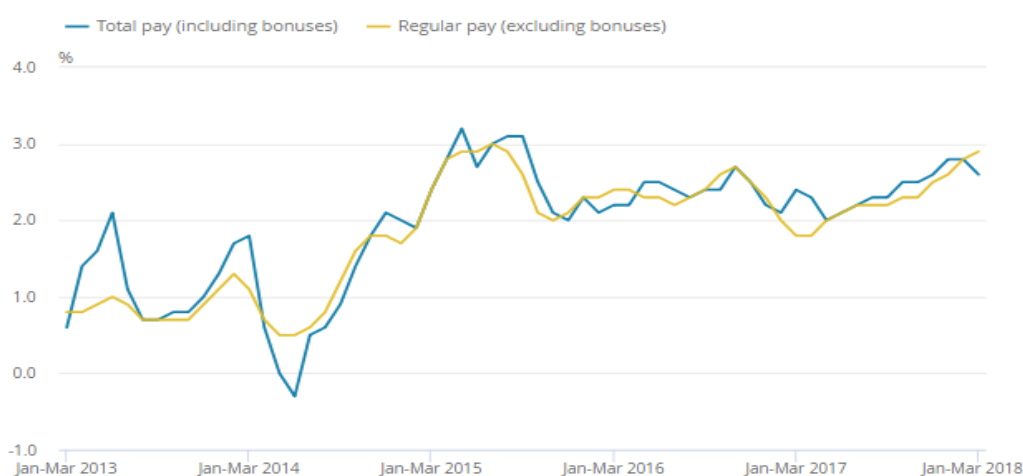
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 224

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 484 libras semanales brutas. En marzo de 2018 fue de 470 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 515 libras semanales brutas. Un año antes era de 503 libras.

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

Figure 8: Great Britain nominal average earnings annual growth rates, seasonally adjusted

January to March 2013 to January to March 2018

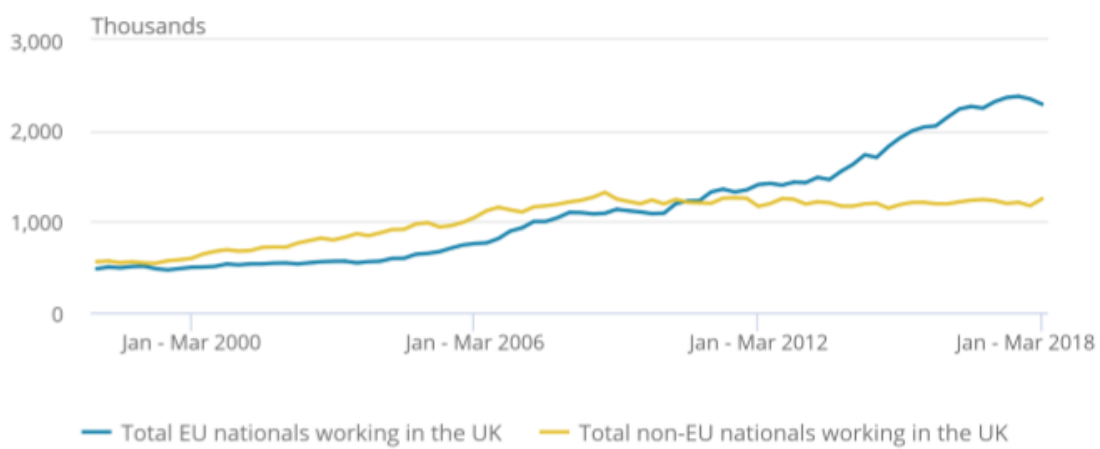


Source: Monthly Wages and Salaries Survey, Office for National Statistics

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 enero-marzo de 2017 y enero-marzo de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 28.000, hasta situarse en los 2,29 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 20.000, alcanzando los 1,25 millones.

Este gráfico incluye la evolución para el trimestre enero-marzo desde 1998 hasta 2018 del número de trabajadores no británicos en el RU (de la UE y de fuera de la misma), sin ajuste estacional.

January to March 1998 to January to March 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

RUMANÍA

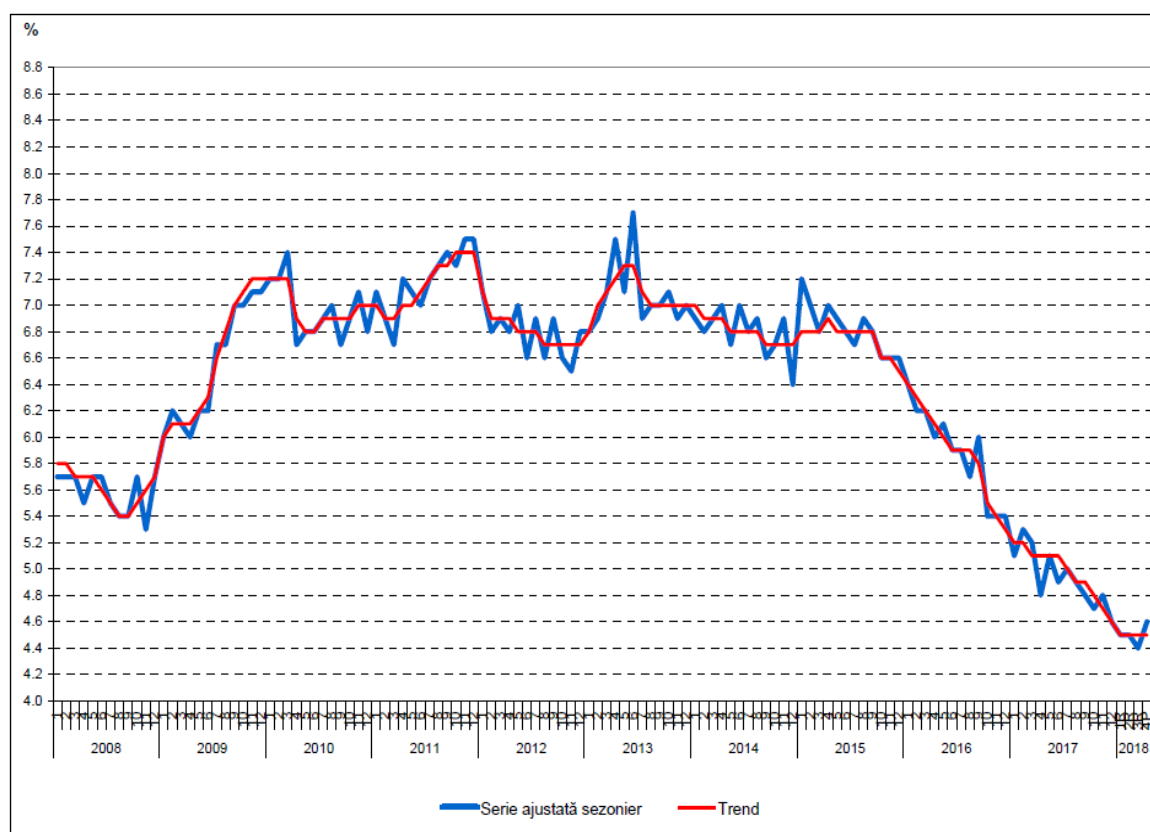
DESEMPLEO EN ABRIL.

En abril de 2018, según los últimos datos provisionales del Instituto de Estadística de Rumanía (INS), la tasa de desempleo se estimó en un 4,6 %, una décima menos que en el mes anterior.

El número de desempleados entre los 15 y los 74 años de edad estimado para el mes de abril de 2018 fue de 411.000 personas, frente a las 404.000 de marzo y las 445.000 de abril del año pasado. Por sexo, la tasa de desempleo de los hombres supera en 1,1 puntos a la de las mujeres (respectivamente 5,1% y 4,0%).

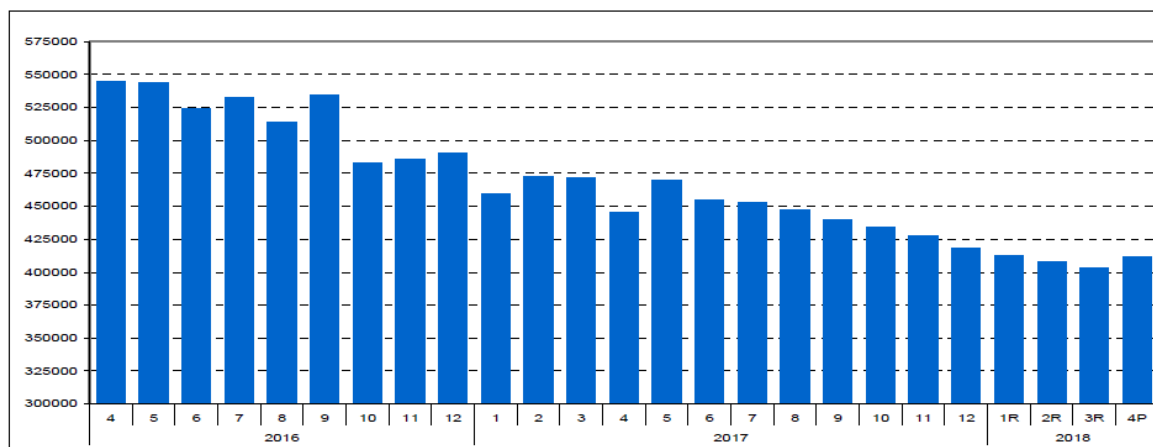
La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) en marzo de 2018 (último dato disponible), registra un 16,8%, siendo del 17% para los hombres y del 16,5% para las mujeres.

Evolución de la tasa de desempleo



Los datos de enero, marzo y abril de 2018 son provisionales

Número de desempleados de abril de 2016 a abril de 2018



Los datos de enero, febrero y marzo de 2018 han sido revisados. Los de abril son provisionales

Tasa de desempleo por género (%)

	2017										2018			
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	
Total														
15-74 años	4,8	5,1	4,9	5,0	4,9	4,8	4,7	4,8	4,6	4,5	4,5	4,4	4,6	
15-24 años	17,3	17,3	17,3	17,8	17,8	17,8	19,7	19,7	19,7	16,8	16,8	16,8	N.D.	
25-74 años	3,8	4,2	4,0	4,0	4,0	3,9	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5	3,6	3,7	
Hombres														
15-74 años	5,5	5,9	5,7	5,6	5,5	5,5	5,3	5,3	5,1R	5,0	5,0	4,8	5,1	
15-24 años	17,2	17,2	17,2	16,8	16,8	16,8	19,2	19,2	19,2	17,0.	17,0	17,0	N.D.	
25-74 años	4,6	5,1	4,9	4,7	4,6	4,6	4,2	4,2	4,0	4,1	4,0	4,0	4,1	
Mujeres														
15-74 años	3,8	4,0	3,8	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9	4,0	
15-24 años	17,4	17,4	17,4	19,0	19,0	19,0	20,5	20,5	20,5	16,5	16,5	16,5	N.D.	
25-74 años	2,9	3,0	2,8	3,1	3,1	2,9	2,9R	2,8R	2,8R	3,0	2,9	3,2	3,1	

Nota: Los datos de enero, febrero y marzo de 2018 han sido revisados; los de abril son provisionales

SUECIA

LA NOSTALGIA NO CREA EMPLEO²⁸

La integración no es una cuestión crítica económicamente hablando. Sin embargo, es un problema crucial para una política con un objetivo humanista.

Los años 80 en Suecia son *Lustans Lakejer*²⁹, hacerse la permanente, y la devaluación de la corona. Todo iba muy deprisa. Incluso la integración de los refugiados. El economista *Joakim Ruist* lo confirma en el último informe ESO (Grupo de Expertos para el Estudio de la Economía Pública), que se presentó el 30 de mayo de 2018.

Tan solo un par de años después de su llegada, la mitad de los hombres acostumbraba a tener un empleo. Claro que el que la economía sueca estuviera recalentada ayudó. Más que recalentada, al rojo vivo, tal y como se demostraría más tarde. Una industria dopada engullía mano de obra y posibilitó que muchos refugiados encontrasen rápidamente una manera de ganarse la vida y construirse una nueva existencia en Suecia.

Después, las cosas cambiaron. Los inmigrantes suelen verse más duramente afectados que los demás cuando la coyuntura económica cae, y eso es lo que ocurrió en la Suecia de principios de los 90. La reestructuración de la industria exportadora que se ha llevado a cabo en las últimas décadas, además, ha golpeado mucho más duramente a los refugiados.

Anteriormente una de cada tres personas tenía un trabajo de relativamente baja cualificación en talleres o en cadenas de producción. La cifra actual es del 5%.

La economía de servicios, desde la asistencia a mayores, guarderías y parvularios en los municipios, hasta, por ejemplo, el sector hotelero y de restauración, ha llenado en parte el vacío dejado por la industria. Pero ahora la integración laboral es mucho más lenta. Pasa mucho tiempo antes de que los nuevos suecos se puedan mantener a sí mismos.

Joakim Ruist advierte en *Dagens Nyheter* (31.05.2018) sobre dos tendencias en el debate electoral. La primera es la de pintar las cosas más negras de lo que son. Porque, aunque la integración tiene sus carencias, lo que estamos viendo en la economía no es precisamente un apocalipsis migratorio. Este recordatorio es necesario: Suecia no se está hundiendo.

²⁸ Fuente: *Dagens Nyheter*.

²⁹ Grupo musical, "Los lacayos de la lujuria"

La segunda advertencia se refiere a las grandes expectativas puestas en lo que las distintas propuestas de los partidos pueden realmente conseguir. El análisis de *Ruist* demuestra que el establecimiento mediante el empleo ha sido sorprendentemente estable durante estos últimos 20 años. La buena coyuntura económica ha hecho aumentar las cifras últimamente. Pero casi nada apunta a que se pueda poner en marcha una revolución integradora con mejoras a largo plazo. Pero ello no puede significar que los partidos no lo intenten. Ciertamente, nuestras finanzas públicas permiten que grupos bastante grandes de la sociedad estén al margen del mercado de trabajo. La cada vez más evidente estratificación étnica del mercado laboral sueca es, sin embargo, socialmente destructiva. Es una economía misantrópica que no permite que adultos capaces puedan empezar a trabajar en un empleo de verdad.

La dependencia de los subsidios lleva a la desesperanza, y estos dos venenos se heredan y empapan a barrios enteros. Aunque la integración no sea una cuestión crítica desde una perspectiva estrictamente económica, es un problema crucial para una política con objetivos humanistas.

Los años 80 no volverán. Los partidos tienen que trabajar con el mercado de trabajo que hay. El "*plan de actuación para un mercado laboral seguro*", que los Socialdemócratas presentaron en la última semana de mayo 2018, refleja en este aspecto una fracasada nostalgia por un tiempo pasado.

Las exigencias del PM, *Stefan Löfven* y de la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson* de más contratos fijos y controles más duros de los autónomos no insuflarán vida en la economía de servicios. Eso lo conoce incluso la misma Unión General de Trabajadores de Suecia (LO, por sus siglas en sueco), que es quien ha enviado la lista de requisitos a los Socialdemócratas. Al contrario, esta política implica el riesgo de hacer el ojo de la aguja todavía más estrecho para los nuevos suecos. Todo apunta a que los contratos temporales funcionan como una ayuda efectiva para la entrada de los nacidos en el extranjero. Pero no, la nostalgia soñolienta y el proteccionismo.

¿SEGURIDAD SUECA PARA LOS SUECOS?³⁰

Los Socialdemócratas juegan fuerte con la promesa de una vida laboral más segura. Todo el paquete de medidas que proponen trata de proteger a los empleos suecos contra los trabajadores extranjeros. Así es la sentimental apertura que tanto predica el partido.

³⁰ Fuente: Svenska Dagbladet. Editorial.

Nada hay que indigne tanto a un Socialdemócrata como que se le diga que el partido y el sindicato tienen una política cuyo objetivo es la de dejar fuera a todo aquel que no sea "nuestro". Así que hundamos un poco más el cuchillo en la herida ahora que el partido lo está pidiendo de forma tan obvia.

El término insignia de esta época es "apertura". Todos son culpables de su abuso, pero en el caso Socialdemócrata la relación entre su frecuencia y su validez alcanza el cero absoluto. Esto se vio especialmente durante la última semana de junio de 2018, cuando presentaron la promesa de las próximas reformas del mercado laboral. La parte del león de las propuestas está dirigida contra aquellos que quieren venir a Suecia para trabajar. La seguridad, para los suecos, dicen los Socialdemócratas, con su extremadamente selectivo concepto de seguridad.

Fue la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson*, la que tuvo que presentar la mercancía. El plan de acción contiene, entre otras cosas, obligación de trabajo a tiempo completo para el inmigrante laboral, obligación del llamado cotejo en todo el mercado laboral (lo que en la práctica significa que el sindicato podrá decidir quién puede venir a Suecia a trabajar y quién no), análisis de los requerimientos del nivel mínimo de formación para los inmigrantes laborales, endurecimiento de los controles de identidad en ciertos sectores, una función para posibilitar que informantes adviertan sobre las sospechas de delito en una empresa, mayores exigencias de acuerdo colectivo en caso de licitaciones públicas, etc.

¿Qué, qué me dicen? Un Gobierno que hace todo lo que pueda para dificultar que tanto las personas como las empresas puedan trabajar en Suecia.

El poder sigue en manos de los que ya están establecidos y de las partes del mercado laboral. Los que todavía no han entrado lo tendrán todavía más difícil. Debería ser un derecho para las personas que desean ganarse la vida y mantener a su familia el poder competir con sus cualidades.

La expresión inglesa "*let them in and let them earn*"³¹ no es fácilmente traducible al sueco, quizás porque tampoco se deja traducir a los valores suecos.

El sindicato siempre ha sido muy rápido en la protección de los que ya tienen un empleo contra los recién llegados al mercado. A principios del siglo XX muchas mujeres trabajaban en el sector de la panadería. Ello implicaba trabajo nocturno. Cuando el sindicato liderado por hombres vio que "las mujeres les quitaban el trabajo a los hombres", de un día para otro prohibió a las mujeres trabajar de noche y, de este modo, se deshizo

³¹ "Deja que entren (en el país), y deja que ganen (dinero)"

de las panaderas que les hacían la competencia. Entonces, como ahora, se dijo que ello era para el bien de los débiles (las mujeres). Se afirmó que se deseaba proteger a las mujeres de los malos horarios de trabajo.

Cuando el PM este invierno explicó que los empleos suecos deben ser para los trabajadores suecos, no fue ninguna novedad. El movimiento obrero tiene ciertamente una dimensión internacional, pero es solamente retórica. La colaboración político-sindical, de hecho, tiene por objetivo proteger a los que ya están aquí y dejar fuera a los que quieren entrar. La contradicción intrínseca del ordenamiento sueco entre los "outsiders" y los "insiders" es bien conocida. Lo único que diferencia a los Demócratas Suecos (DS) de los Socialdemócratas y la Unión General de Trabajadores de Suecia (LO, por sus siglas en sueco) en este tema es que los DS son francos en sus propósitos.

Con un PM que cree que las preguntas sobre problemas graves pueden contestarse con "*así no pueden ser las cosas*" o "*esto no es ok*", ni el debate ni la situación tienen sentido. Uno quisiera gritar: "¡Pero qué mal! ¡A ver si te pones las pilas, hombre!". Se tocó fondo cuando en el debate de líderes políticos televisado (06.05.2018) el PM quiso explicar los abusos sexuales y las violaciones como consecuencia de la contratación insegura.

La visión de *Löfven* y de la socialdemocracia sobre quién puede disfrutar de la apertura, al igual de qué implican las vías para entrar en el mercado laboral, es miserable. ¡Así no pueden ser las cosas! ¿O cómo era eso?³²

³² Svenska Dagbladet. Editorial. 03.06.2018.

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

INFORME GUBERNAMENTAL SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL 2018

Balance del año formativo 2016/2017

A la hora de realizar una formación profesional existen dos alternativas:

- La formación en escuelas técnicas profesionales, en donde se proporcionan los contenidos que son complementados con fases de prácticas largas.
- Sistema de formación dual, en el que los aprendices son al mismo tiempo estudiantes y empleados. En las escuelas técnicas se aprenden los contenidos y mediante un contrato de formación aprenden la práctica en las empresas. Una gran ventaja de la formación dual, que por regla general suele durar entre dos y tres años, es su proximidad al mercado de trabajo. La gran proporción de prácticas hace que los conocimientos profesionales adquiridos sean realmente los requeridos.
- La formación profesional en centros escolares, modalidad que se da sobre todo en el ámbito de la sanidad, educación y servicios sociales.

Teniendo en cuenta los nuevos contratos de formación (523.300) y los puestos de FP que quedaron vacantes (48.900), la oferta de puestos de formación alcanzó la cifra de 572.200, un incremento de 8.500 (+1,5%) en comparación interanual. La oferta de puestos de formación dual (sin incluir los puestos de formación subvencionados predominantemente con fondos públicos) se situó en 556.300 puestos, 10.100 (+1,9%) más que el año anterior. A fecha 30 de septiembre de 2017, se encontraban todavía vacantes unos 48.900 puestos de FP, 5.500 más que el año anterior y la cifra más elevada desde 1995.

Del total de 2,15 millones de empresas en Alemania, 426.375 ofrecieron al menos un puesto de formación profesional. La tasa de formación se situó en el 19,8%, 0,2 puntos menos que en 2015. Al igual que en años anteriores cae el número de empresas muy pequeñas con 1 a 9 trabajadores en el ámbito de la FP (195.789 empresas, -2,3%), mientras que aumenta el de las empresas pequeñas con 10 a 49 trabajadores (159.011, +1,2%), el de las empresas medianas con 50 a 249 trabajadores (58.625, +2,1%) y de las grandes empresas con más de 250 trabajadores (12.950 empresas, + 2,6%). De ello resulta que el 11,7% de la empresa muy pequeña participa en la FP, el 42,9% de la pequeña

empresa, el 65,9% de la empresa mediana y el 81,0% de la gran empresa. Sin embargo, el informe también señala que solamente el 52% de las empresas tienen una autorización para ofertar puestos de formación. Solamente el 45% de las empresas muy pequeñas cuenta con esta autorización mientras que en el caso de las empresas grandes este porcentaje asciende al 97%.

Aumento de la cifra de nuevos contratos de formación empresarial

La cifra de nuevos contratos de formación se situó en 2017 en 523.300, un incremento de 3.000 (+0,6%) en comparación al año anterior, el primer aumento desde 2011. Aumentan los contratos de formación dual (+4.700, +0,9%, total: 507.400), mientras que la cifra de contratos de formación no duales se contrae (-1.700, -9,5%, total: 15.900).

La modalidad de formación exclusivamente escolar supone desde 2005 de forma estable un tercio de la formación dual. Desde año el número de personas que inician una formación escolar en la sanidad, educación y trabajo social aumentó en 33.200 (+23,3%).

Por sexo, continua cayendo el número de contratos de formación firmados por mujeres (-6.500, -3,2%, total: 197.600), mientras que la cifra de los firmados por hombres sigue aumentando (+9.500, +3,0%, total: 325.600). Esto se debe a que muchas mujeres jóvenes prefieren iniciar una formación netamente escolar en el ámbito de la sanidad, educación o servicios sociales – del total de 175.937 personas que en 2017 iniciaron una formación en estos tres sectores, 135.555 eran mujeres - o directamente acceden a la universidad. Por ello no extraña que el número de mujeres interesadas en realizar una FP cayó en 42.860 en comparación a 2009, mientras que el de hombres aumentó en 8.832.

Desde 2013 el número de jóvenes que inician una carrera universitaria es superior al de los optan por una formación profesional (2017: 515.300 a 490.300). No obstante, la cifra de estudiantes universitarios también incluye a los estudiantes extranjeros que se desplazan a Alemania para cursar estudios de forma temporal.

Un total de 291.924 jóvenes desembocaron en el sistema transitorio, lo que supone una ligera reducción frente a 2016 (-10.957, -3,6%). El sistema transitorio tiene como objetivo capacitar a los jóvenes para iniciar una FP. Llama la atención que los participantes en las diferentes medidas ofrecidas en este sistema tienen un nivel de formación inferior a la media (bachillerato: 2,3%) y que el porcentaje de participantes extranjeros es del 35,3%, considerablemente superior a la media.

Entre las novedades del actual informe destaca la inclusión de los requisitos de todos los puestos de formación profesional ofertados y, en

especial, el título escolar. Aproximadamente la mitad de los puestos notificados (50,5%), tenían como requisito disponer al menos del título de graduado escolar, el 36,8% exigía un título de secundaria y el 7,2% un título de bachillerato. El informe detalla la formación de los jóvenes que en 2016 iniciaron una FP en los diferentes sectores, dato que refleja la creciente complejidad de la formación. En el ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio el 34,8% de los jóvenes contaba con un título escolar que permitía acceder a la universidad, en el ámbito de las Cámaras de Oficios este porcentaje fue del 13,3%, en las profesiones libres fue del 28,5%, en las administraciones públicas el 56,2% y en el sector agrícola el 23,6%.

Por sectores, destacan las profesiones que pertenecen al ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio con el 58,1% sobre el total de los contratos de formación firmados, seguidos de las Cámaras de Oficios con el 27,5%, las profesiones liberales con el 8,6%, las administraciones públicas con el 2,7%, el sector agrícola con el 2,6% y los servicios domésticos con el 0,4%.

Situación de los jóvenes inmigrantes

Las diferencias entre jóvenes alemanes y jóvenes inmigrantes en el sistema de la formación profesional siguen siendo considerables. Así por ejemplo solamente el 27,6% de los jóvenes extranjeros inician una formación profesional (hombres: 26,3%, mujeres: 28,7%), un porcentaje muy inferior al de los jóvenes alemanes (total: 55,8%, hombres: 66,2%, mujeres: 44,9%).

La media de edad de los jóvenes extranjeros que inician una FP es dos años superior a la de los ciudadanos alemanes. El porcentaje de jóvenes inmigrantes que no obtiene una titulación profesional es del 31,4%, el de los jóvenes extranjeros nacidos en Alemania del 19,9% y el de los jóvenes alemanes del 8,8%.

Mayor equilibrio entre oferta–demanda por descenso de la demanda de puestos de formación

En el período cubierto por el informe un total de 547.824 jóvenes estaban registrados como demandantes de un puesto de formación, prácticamente la misma cifra que el año anterior. A 31.9.2017 un total de 23.713 jóvenes no habían encontrado un puesto de FP, un incremento del 15,4% en comparación interanual.

En 2017 la relación oferta / demanda ha seguido evolucionando la relación entre oferta y demanda a favor de los solicitantes de un puesto de formación, situándose en 104,6 (2016: 104,2).

La relación ampliada de oferta y demanda ha pasado de 93,8 en 2016 a 94,8 en 2016. Este parámetro, además de tener en cuenta los nuevos contratos de formación a fecha 30 de septiembre y los solicitantes que no han conseguido un puesto de formación, considera también a los solicitantes que han optado por otra alternativa. Si solo se tiene en cuenta la oferta de formación profesional dual, la relación ampliada entre la oferta y la demanda se situó en 92,9 (2016: 90,9).

Rescisiones contractuales

En 2017 fueron rescindidos el 25,8% de los contratos de formación (2016: 24,9%). En más de la mitad de las rescisiones no se trató de una renuncia sino que estuvo vinculada a un cambio de empresa o de formación, por lo que estos aprendices permanecieron en el proceso de cualificación. Llama la diferencia entre las profesiones. Destacan las rescisiones de contratos de formación en la seguridad privada (50,7%) y la gastronomía (50,6%) mientras que el porcentaje de rescisiones es muy bajo en la formación de mecánico de producción (7,8%) y técnico comercial para productos digitales e impresos (7,5%).

Exámenes en 2017

En 2017 se realizaron 444.000 exámenes finales (413.200 exámenes y 31.000 repeticiones). 399.800 jóvenes finalizaron su FP con éxito, el 91,9% de ellos logró superar los exámenes en la primera convocatoria. El porcentaje de exámenes superados se situó en 2016 en 92,9%.

Retribuciones de los aprendices

El informe complementario del Instituto Federal para la formación profesional (BIBB) analiza la estructura retributiva de la FP regulada por la negociación colectiva. Las empresas sujetas a los convenios colectivos tienen que pagar las retribuciones acordadas por los agentes sociales, el resto de las empresas puede pagar retribuciones inferiores hasta un 20%. La media retributiva en 2017 fue de 876 euros mensuales (Alemania occidental: 881 euros; Alemania oriental: 827 euros), lo que supone un incremento del 2,6% en comparación interanual. Esta retribución es la media del conjunto de los tres años que suele durar una FP por regla general, si bien en la realidad aumentan gradualmente. La retribución media en el primer año fue de 794 euros, en el segundo de 870 euros y en el tercer año de 960 euros.

Las diferencias entre las profesiones son considerables. Destacan profesiones como la de albañil con retribuciones mensuales de 1.095 euros (Alemania occidental: 1.110 euros, Alemania oriental: 915 euros) y la de *mecatrónico* de 1.043 euros (Alemania occidental: 1.47 euros, Alemania oriental: 1.023 euros). En el otro extremos de la escala se

sitúan profesiones como la de floristería con retribuciones de 617 euros (Alemania occidental: 622 euros, Alemania oriental: 587 euros) y deshollinadores con retribuciones lineales de 518 euros. Por sectores destacan las administraciones públicas con retribuciones medias de 958 euros, el ámbito de las Cámaras de Industria y Comercio de 942 euros, las profesiones liberales de 809 euros, los Oficios de 738 euros y el sector agrícola con 733 euros. Las retribuciones de los hombres se sitúan en 885 euros, las de las mujeres son inferiores en un 2,2%, alcanzando los 860 euros.

El 26% de los aprendices recibe retribuciones mensuales superiores a los 1.000 euros, el 44% entre 7050 y 1.000 euros y el 37% inferiores a 750 euros.

Coste de la formación profesional

El informe del BIBB analiza el coste total de la FP, diferenciando entre el gasto del gobierno central, de los gobiernos regionales y de la empresas que ofrece los puestos de formación. En 2016 el conjunto del gasto en FP previsto por los gobiernos regionales alcanzó los 8.000 millones de euros, para el 2017 el gasto previsto ascendía a 8.400 millones. El gasto del Gobierno federal presupuestado para 2017 y repartido entre diversos Ministerios, asciende a 1.403 millones de euros y de la Agencia Federal de Empleo a 988 millones. El gasto que la FP genera a la empresa privada y al sector público es difícil de calcular. Una encuesta representativa del año 2013 cifra en 25.600 millones de euros el coste íntegro que la formación profesional genera a las empresas, el coste real asciende a 7.700 millones.

Transición de la formación profesional al mercado de trabajo

Una de las funciones centrales de la formación profesional es la de facilitar la inserción laboral de los aprendices. El informe del BIBB analiza el porcentaje de aprendices que son contratados por las empresas en las que realizan la formación profesional una vez que finalizan. Al igual que en años anteriores, en 2016 el porcentaje de contrataciones es menor en las empresas muy pequeñas con 1 a 9 trabajadores (56%), que en las empresas pequeñas con 10 a 49 trabajadores (64%). en las empresas medianas con 50 a 249 trabajadores (70%) y de las grandes empresas con más de 250 trabajadores (78%). La tasa de contratación media del conjunto de las empresas se situó en el 68%, porcentaje idéntico al de 2015 pero 10 puntos superior al registrado en 2008.

En 2016 el 26,5% de los jóvenes que finalizaron su formación profesional pasaron a la situación de desempleo, 0,8 puntos menos que en 2015. Las diferencias regionales son considerables: en Alemania oriental este

porcentaje se sitúa en el 33,1%, en la parte occidental del país en el 25,2%.

Retos

El informe analiza los principales retos del sistema alemán de formación profesional. Destaca la necesidad de **garantizar un número suficiente de trabajadores** y situar la Formación Profesional de manera que pueda afrontar la creciente competencia con las universidades. Para ello el Gobierno cree imprescindible **hacer más atractiva la FP** mejorando la calidad de la formación, adaptando sus contenidos a la digitalización y mejorando considerablemente las condiciones en las que esta se desarrolla. La **digitalización de la formación profesional** servirá para adaptar las profesiones a los cambios que ya se están produciendo en los procesos productivos y en los servicios. Esta adaptación de la FP se refiere tanto al uso de herramientas digitales para el aprendizaje como a los conocimientos en materia de protección de datos, seguridad digital y redes. La FP deberá desempeñar un **papel principal para hacer posible la inserción laboral de colectivos especialmente vulnerables**. Para ello deberán ponerse en marcha programas específicos, pero los agentes sociales también deberán involucrarse para lograr este objetivo. Nombra específicamente a los jóvenes inmigrantes o de origen migratorio, a los refugiados, a los padres jóvenes o a los padres en hogares monoparentales. Con el fin de lograr un mayor **equilibrio entre las regiones** el Gobierno quiere impulsar la movilidad territorial de los jóvenes interesados en hacer una FP. Por último, el Gobierno insiste en la necesidad de **uropeizar las políticas de FP** creando no solo estructuras sino también fondos nuevos. En este orden de cosa aboga por seguir desarrollando la Alianza Europea para la formación profesional y mejorar el reconocimiento en Alemania de las titulaciones obtenidas en el extranjero.

Medidas e iniciativas puestas en marcha en 2017

Uno de los objetivos principales del Gobierno es **facilitar la transición de la escuela a la FP**. Destaca la iniciativa Cadenas de Formación para obtener el título profesional. Hasta finales de 2017 el Gobierno había suscrito convenios de colaboración con 13 gobiernos regionales. Este programa, centrado en la orientación profesional, facilitó un análisis del potencial y los intereses de 260.000 jóvenes en 2017 y la participación de 517.000 jóvenes en medidas de orientación profesional. El programa Acompañamiento en la inserción laboral, financiado a través del FSE, permitió poner a disposición de 113.000 jóvenes un apoyo individualizado en la transición escuela / FP y que puede prolongarse durante el primer año de la formación. El programa Formación Asistida, puesto en marcha en 2015 ofrece un apoyo incluso más intenso y contó con 12.000 nuevas incorporaciones en 2017.

En lo relativo a **la modernización de la FP** en 2017 y con participación de los agentes sociales fueron aprobadas las reformas de los planes de formación de 12 profesiones, con lo cual el número de planes reformados en el período 2007 a 2017 asciende a 135, más de un tercio del conjunto de las profesiones. 16 de las actuales profesiones de la FP son de nueva creación. En 2017 la Federación de Cámaras de Industria y Comercio presentó los resultados de un proyecto piloto que pretende validar las competencias y habilidades no formales, con el objetivo de obtener un título de formación regular.

La **digitalización de la FP** se ha traducido en la puesta en marcha de la formación profesional en profesiones de nueva creación como el de técnico comercial para el comercio electrónico, aprobada en 2017 y que comenzará el 1.8.2018. Los agentes sociales acordaron reforzar los contenidos formativos relacionados con la protección de datos y la seguridad digital relacionadas con el metal, la electrónica y las profesiones de las TIC, que también entrarán en vigor el 1.8.2018. Por último, en 2017 continuaron las actividades de la iniciativa FP 4.0 que se han traducido en la puesta en marcha de diversos proyectos piloto para apoyar la digitalización de la FP.

Para **incrementar el atractivo de la FP** el Gobierno impulsó en 2017 campañas de sensibilización, mejoró considerablemente la dotación de las becas para personas que cursan la formación para obtener el título de maestría, programas para apoyar la inserción a la FP de jóvenes que abandonan los estudios universitarios e incentivar la movilidad internacional de los jóvenes que realizan una FP.

En cuanto al **apoyo específico a los colectivos especialmente vulnerables**, en especial de jóvenes inmigrantes y refugiados, en 2017 el Gobierno, la Agencia Federal y los gobiernos regionales amplió los programas de apoyo a estos colectivos. Destacan los cursos de idioma centrados en el mundo laboral (80.000 participantes) y diversas ofertas a nivel local y regional. Asimismo, el informe también detalla tres iniciativas realizadas con las Cámaras. La Federación de Cámaras de Oficios ha puesto en marcha un proyecto de asesoría a refugiados que contó con 3.600 participantes en 2017. La Federación de Cámaras de Industria y Comercio ha creado una red de 1.650 empresas involucradas en la formación y el empleo de refugiados. Por último todas las Cámaras participan en el proyecto Guías de bienvenida que ofrece asesoría y orientación individualizada a los refugiados para lograr su inserción en el mercado de trabajo o la FP.

Por último, el Gobierno señala que continúan las actividades para trasladar un sistema de FP de alternancia a otros países, competencia en especial de la Oficina central del Gobierno para la cooperación

internacional en la formación profesional (GOVET). Por otra parte, en 2017 aproximadamente 27.000 aprendices alemanes participaron en una fase práctica en el extranjero.

Reacciones al informe sobre la FP

Las reacciones al informe han sido muy diversas. Parte de la oposición parlamentaria (La Izquierda y Verdes) critican la caída del número de empresas pequeñas que ofrecen puestos de formación profesional, el elevado porcentaje de rescisiones de contratos de formación y las diferencias retributivas en función de las profesiones y las diferentes regiones en Alemania. Los Verdes insisten además en la lentitud con la que avanza la inserción de los refugiados en la FP. Afirman que el hecho de que más de 2.000.000 personas entre 20 y 34 años no tengan formación alguna.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) advierte que son muchos los jóvenes integrados en los sistemas transitorios y que el lugar de residencia, el título escolar y la nacionalidad siguen siendo factores decisivos para poder acceder a la FP. Afirman que en algunas regiones el declive económico viene acompañado con una profunda crisis del sistema de formación profesional. Esto se traduce en un aumento de las dificultades que encuentran los jóvenes al buscar un puesto de FP. Reclaman una revisión de los instrumentos de la Agencia Federal de Empleo y un mayor compromiso de las Cámaras para lograr la inserción formativa de ciudadanos extranjeros.

Los representantes de los trabajadores en la comisión ejecutiva del Instituto para la formación profesional (BIBB) critican el incremento de personas sin una formación profesional, la caída del número de empresas que ofrecen puestos de formación, el elevado porcentaje de contratos de formación que se rescinden y el hecho de que en muchas profesiones una FP ya no garantiza un salario superior a los 10 euros por hora. Proponen fomentar la participación de las empresas en la FP, introducir la garantía de obtener un puesto de FP, ampliar los instrumentos de apoyo como la Formación asistida, dar prioridad a la formación dual a cualquier otra modalidad de formación, apoyar la movilidad geográfica de los jóvenes aprendices, introducir una retribución mínima garantizada equivalente al 80% de la retribución acordada por convenio, mejorar la calidad de la formación y lanzar una iniciativa para mejorar la calidad de los centros escolares.

La Confederación de la patronal alemana (BDA) aclara que más del 50% de las rescisiones de los contratos de formación responden al hecho que los aprendices cambian de empresa o profesión, es decir, siguen realizando una formación, por lo cual la tasa de rescisión real se sitúa en el 12% y es inferior a la del ámbito universitario, donde alcanza el 29%. El hecho de

que la tasa haya subido un punto se debe a la buena situación que atraviesa la FP, que permite a los jóvenes cambiar de formación con mayor facilidad. Niegan que exista una relación entre el nivel de retribuciones y las recisiones y afirma que los principales motivos son expectativas equivocadas y jornadas laborales muy largas. Abogan por mejorar los planes de orientación profesional en el sistema escolar para garantizar que los jóvenes dispongan de una información acertada de los itinerarios formativos.

La Confederación de la patronal alemana (BDA) y la Confederación de la industria alemana (BDI) subrayan en un comunicado conjunto su satisfacción por el incremento de la oferta de puestos de formación, prueba del compromiso de las empresas para afrontar la falta de trabajadores cualificados. Creen imprescindible mejorar la cooperación de las escuelas con un porcentaje elevado de alumnos extranjeros con las empresas para lograr incrementar el número de jóvenes inmigrantes en la FP.

La Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) se congratulan de lo estable que ha permanecido el número de aprendices teniendo en cuenta que en 2017 el número de jóvenes que ha finalizado el ciclo escolar cayó en 33.100. Cree que es buena señal que el número de contratos de formación firmados en 2017 aumentó un 0,6%. Destaca asimismo que el número de jóvenes refugiados que iniciaron una FP se triplicó en 2017 en comparación interanual.

La Federación de Cámaras de Oficio destaca el incremento del número de contratos de formación firmados en el ámbito de los oficios. Pero también muestra su preocupación a la vista del elevado número de puestos de formación sin ocupar, aproximadamente 15.300 en los oficios.

Por último, el Instituto Federal de la formación profesional (BIBB) comenta el informe del Gobierno subrayando los aspectos positivos (incremento del número de jóvenes interesados en realizar una formación y de la cifra de contratos firmados) aunque también muestra su preocupación por el elevado número de puestos sin ocupar. Entre los retos, destacan la caída del número de empresas que ofrecen puestos de formación, los problemas de adecuación regional de la oferta y la demanda, la caída de la tasa de formación de las mujeres y la baja tasa de formación de inmigrantes.

FRANCIA

LOS EJES DE LA REFORMA QUE INTRODUCE EL PROYECTO DE LEY PARA LA LIBERTAD DE ELEGIR EL FUTURO PROFESIONAL

Modernizar el sistema de aprendizaje

Las condiciones de conclusión, ejecución y extinción del contrato de aprendizaje deberían flexibilizarse. Varias disposiciones del proyecto de ley sobre el futuro profesional van en este sentido. La entrada en el aprendizaje podría, en particular, hacerse hasta con 29 años, la duración del contrato dependería de los acervos del aprendiz y los menores podrían trabajar hasta 40 horas semanales. Por otra parte, se instituiría una única ayuda al aprendizaje y se simplificaría la creación de los centros de formación de aprendices (CFA).

La reforma de la alternancia se integra en la de la formación profesional en el proyecto de ley para la libertad de elegir el futuro profesional. El dispositivo debería contribuir a los objetivos educativos de la nación, y tendría también vocación de contribuir a la inserción profesional.

Condiciones más flexibles para entrar en el aprendizaje

Varias medidas tienen por objeto hacer más flexibles las condiciones de conclusión del contrato en prácticas.

El procedimiento de registro de los contratos de aprendizaje debería ser sustituido por un simple procedimiento de presentación ante el operador de competencias (el sustituto de los Opca y Octa).

El límite de edad de derecho común para entrar al aprendizaje ya no sería de 25 años, sino de 29 años cumplidos. Esta medida permitiría tener en cuenta las entradas cada vez más tardías en el mercado laboral y el desarrollo del aprendizaje en la enseñanza superior. Además este límite podría ser «sobrepasado» para determinados colectivos (trabajadores discapacitados, creación de empresa, etc.).

La duración mínima del contrato pasaría de un año a seis meses con el fin de poder tener en cuenta el nivel inicial y las competencias ya adquiridas en el aprendizaje en una movilidad en el extranjero. Más ampliamente, la duración del contrato podría modularse para tener en cuenta el nivel de calificación alcanzado por la persona a su entrada en el aprendizaje. Esta gradación pasaría por un convenio tripartito entre el empresario, el joven y el CFA.

Por otra parte, el texto prevé que la fecha de inicio de la formación práctica, como la de la formación teórica en el CFA, no pueda exceder de

tres meses después del principio de la ejecución del contrato en prácticas. La posibilidad de empezar el aprendizaje hasta tres meses antes del principio del ciclo de formación en CFA se retiraría del texto. Esta medida está de acuerdo con la voluntad del Gobierno de facilitar una entrada en el aprendizaje a lo largo de todo el año.

Condiciones para realizar los contratos

Con el fin de favorecer la integración de los aprendices en algunos sectores, el anteproyecto de ley aporta una mayor flexibilidad a la reglamentación aplicable a los jóvenes trabajadores (los asalariados menores de edad).

La duración máxima de la semana laboral pasaría de 35 a 40 horas. En cuanto a la duración máxima de la jornada diaria de trabajo de ocho horas, los sectores que se determinen por decreto podrían extender la jornada diaria con un límite máximo de dos horas, una vez informado el inspector del trabajo y el médico del trabajo. En las demás ramas o sectores, y de manera excepcional, la Inspección del trabajo podría conceder tales exenciones por períodos de tiempo limitados, tras un dictamen favorable del médico del trabajo. Las horas efectuadas más allá las ocho horas diarias o de las 35 horas por semana darían derecho a períodos de descanso o al pago de horas extraordinarias. En todos los casos, la duración del trabajo de los aprendices no podría ser superior a la de los adultos empleados en el establecimiento.

El texto prevé también confiar a las ramas la tarea de definir las calificaciones profesionales exigidas para convertirse en profesor de aprendizaje. Las disposiciones reglamentarias en la materia ya no se aplicarían más que de manera supletoria, es decir, en ausencia de acuerdo de rama.

En cuanto a la remuneración de los aprendices, ésta se fijaría como un porcentaje del SMIC, en función de su edad y de su progresión en el ciclo de formación. No obstante, hay que recordar que el ministerio de Trabajo anunció que todos los jóvenes de 16 a 20 años en el aprendizaje verían su remuneración aumentada en 30 euros netos al mes.

Las disposiciones relativas a la movilidad europea de los aprendices resultantes de la ley de ratificación de los decretos leyes de Macron se flexibilizarían y permitirían organizar esta movilidad mediante un convenio celebrado por el empresario, el CFA y las estructuras de acogida en el extranjero, sin importar su naturaleza. Esto permitiría una movilidad en países donde la organización del aprendizaje no permite a los jóvenes ser recibidos por un CFA o por una empresa en el sentido del derecho francés.

La extinción

La ruptura de los contratos de aprendizaje se simplificaría y no requeriría ya la intervención del Consejo de prud'hommes. Pasado el plazo de dos meses durante el cual puede resolverse libremente por el empresario o por el aprendiz, el contrato podría extinguirse:

- ✓ por acuerdo firmado de las dos partes;
- ✓ en el marco de un despido por falta grave o por ineptitud (incapacidad). En caso de incapacidad constatada por el médico del trabajo, el empleador no estaría sujeto a una obligación de reclasificación;
- ✓ en el marco de un despido justificado por la exclusión definitiva del aprendiz de su CFA;
- ✓ a iniciativa del aprendiz, según un procedimiento específico, implicando, en particular, recurrir de manera previa al mediador del aprendizaje con el fin de buscar una solución al litigio;
- ✓ después de una decisión administrativa de oposición a la contratación de aprendices.

Salvo en caso de exclusión, el CFA debería permitir al aprendiz seguir su formación teórica y ayudarlo a encontrar a un nuevo empresario para acabar su ciclo de formación.

La ayuda a los empresarios de los aprendices

Una única ayuda pagada por el Estado sustituiría a las tres ayudas a la contratación diferentes y al crédito de impuesto que existe hoy para animar a los empresarios a contratar aprendices. Esta nueva ayuda se reservaría a las empresas con menos de 250 asalariados que contratasen jóvenes que preparasen un diploma o un título con finalidad profesional, cuyo nivel no superase el del bachillerato. Según el ministerio de Trabajo, su importe sería superior a 6 000 euros a lo largo de dos años.

Un nuevo marco para los CFA

A partir del 1 de enero de 2020, se simplificaría claramente la creación de los nuevos CFA. Asimilado a los otros organismos de formación, el CFA ya no debería declarar su actividad y obtener una certificación de calidad. La instalación de un nuevo CFA ya no estaría condicionada a la conclusión de un convenio con la región.

Las misiones y obligaciones de los centros de formación de los aprendices deberían estar condicionadas, en particular con el fin de desarrollar la evaluación continua en curso de formación y fomentar la movilidad internacional de los aprendices. El texto prevé también establecer un dispositivo de preparación al aprendizaje. Eximido por los centros de

formación de aprendices y otros organismos, tendría por objeto acompañar a las personas que desean orientarse hacia el aprendizaje con el fin de facilitar su integración en el empleo. Según la exposición de motivos, se crearía en vínculo con la financiación del plan de inversiones para las competencias a partir de 2019.

Para permitir que los candidatos elijan su formación bien informados, los CFA deberían hacer público cada año la tasa de obtención de los diplomas o títulos profesionales contemplados, la tasa de continuación de los itinerarios de formación y la tasa de inserción profesional tras las formaciones impartidas. El proyecto de ley prevé también extender las misiones de las regiones en cuanto a la orientación. Organizarían, en particular, acciones de información sobre los oficios y la formación dirigidos a los alumnos y los estudiantes y elaborarían las documentaciones dirigidas a la administración regional en relación con la orientación escolar y profesional.

Reforzar los derechos a la formación

En su primer título, el proyecto para la libertad de elegir el futuro profesional, anuncia «preparar el terreno de una nueva sociedad de competencias». Para ello, contiene una serie de disposiciones destinadas a garantizar a todos el acceso a la formación durante toda la vida. Este texto traspone, grosso modo, el ANI Formation (Acuerdo nacional interprofesional para la formación) de 22 de febrero 2018.

Una CPF reforzada y en horas

La cuenta personal de formación (CPF) será «alimentada» con euros y ya no con horas de formación. La cantidad adquirida cada año de trabajo por el asalariado será fijada por decreto. Según la exposición de motivos, 500 euros por año tendrían que ser abonados con un tope de 5 000. Y como fue anunciado por la ministra de Trabajo, el asalariado que no haya alcanzado el nivel CAP-BEP (certificado de aptitud profesional-certificado de estudios profesionales) tendrá una cuenta «alimentada» con 800 euros por año con un tope de 8 000 euros.

En ningún caso, indica el proyecto, el tope de la cuenta, que se fijara por vía reglamentaria, no podrá exceder en diez veces la cuantía anual del abono al CPF.

Los asalariados a tiempo parcial, ocupados al menos a media jornada, se beneficiarían de los mismos derechos que los asalariados a tiempo completo. Para los que hubieran trabajado menos de la mitad de la duración legal, o de la establecida por convenio, en el conjunto del año, el abono a la CPF seguiría haciéndose «prorrata temporis», excepto en caso

de acuerdo colectivo de empresa, de grupo o de rama más favorable, si se dispone de una financiación específica.

En cuanto a la lista de personas que puedan completar la CPF cuando el coste de la formación sobrepase la cuantía disponible (el titular de la cuenta, el empleador, etc.), quedará actualizada y ampliada. Los operadores de competencia reemplazarían a las Opca (organismos paritarios recaudadores autorizados). La Unédic podría, como el Pôle emploi completar las financiaciones. Además del Estado, de las regiones y de las municipalidades, todas las colectividades territoriales podrían tomar a cargo estos complementos.

El complemento de la CPF, que debía garantizar el derecho a la «formación inicial diferida» para los jóvenes que no hubieran obtenido una cualificación en el sistema escolar, quedará suprimida.

La ampliación de las formaciones elegibles en la CPF

El sistema de listas de formaciones elegibles en la CPF (listas nacionales, regionales, de sector, etc.) desaparecerá. En su lugar, los asalariados podrán elegir acciones de formación confirmadas por:

- ✓ Certificaciones profesionales registradas en el repertorio nacional de las certificaciones profesionales (RNCP)
- ✓ Las certificaciones y habilitaciones registradas en el repertorio específico de certificaciones y habilitaciones (RSCH) que correspondan a competencias ejercidas en situaciones profesionales complementarias. O que permitan obtener una parte identificada de certificación profesional, clasificada en el RNCP y dentro de la adquisición de un bloque de competencias.

El texto ya no se centra expresamente en las formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y de competencias. Sin embargo, la certificación interprofesional de base (Cléa) debería integrar el RSCH.

Además de las formaciones, las acciones de acompañamiento y de asesoramiento reservadas a los creadores o compradores de empresa podrían ser financiadas por la CPF.

En cuanto a las demás formaciones actualmente elegibles, seguirían siéndolo (acompañamiento, VAE –validación de las competencias obtenidas por la experiencia-, balance de competencia, permiso de conducir B, formaciones relacionadas con el servicio cívico, etc.). Los demandantes de empleo podrían, además de las formaciones elegibles para los asalariados, movilizar su cuenta para participar en la gestión de las formaciones financiadas por las regiones, Pôle emploi o Agefiph

(Asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas discapacitadas).

Proyectos de transición profesional financiados por el CPF

En lugar del CIF (permiso individual de formación), la CPF podría ser utilizada para seguir una formación destinada a cambiar de profesión en el marco de un proyecto de transición profesional. Abriría un derecho a un permiso específico cuando la acción se desarrollase durante el tiempo de trabajo.

Para beneficiarse de tal proyecto, el asalariado debería justificar una antigüedad mínima. Su proyecto debería ser objeto de un acompañamiento previo por el organismo designado por el Consejo de evolución profesional (CEP) y ser aprobado por una comisión paritaria regional.

La duración del proyecto quedaría asimilada a un periodo de trabajo en cuanto a la antigüedad y a las vacaciones pagadas. El empleador abonaría al asalariado una remuneración mínima, determinada por decreto (excepto para disposiciones de convenio más favorables). Luego recibiría el reembolso por parte de su operador de competencia. Este mismo sería el que tomase a cargo los gastos relacionados con los proyectos de transición profesional, mientras que en los demás casos sería la Caja de depósitos y consignaciones (CDC) la que realizaría la financiación de la CPF.

Un derecho al acompañamiento basado en el CEP

El CEP será renovado para garantizar, a todos los trabajadores activos el derecho al acompañamiento.

Siempre gratuito, este servicio sería reforzado, según la ministra de Trabajo, y debería beneficiarse de una financiación específica. Pretenderá favorecer las evoluciones y transiciones profesionales, facilitando el acceso a la formación y la movilización de la CPF.

La oferta de servicio del CEP sería definida en un nuevo pliego de condiciones. El consejo quedaría constituido por los mismos organismos que en la actualidad (Pôle emploi, Apec, Cap emploi y misiones locales) con excepción de los Opacif (organismo paritario para la gestión de los CIF). Pero nuevos operadores del CEP tendrían que ser designados por «France compétences» para garantizar la efectividad y la proximidad del dispositivo.

La definición de las acciones de desarrollo de competencias

Según el proyecto de ley, las acciones que concurran a un desarrollo de competencias que entrarían en el campo de aplicación de los dispositivos relativos a la formación profesional y que podrían beneficiarse de la financiación serían:

- ✓ Las acciones de formación
- ✓ Los balances de competencias
- ✓ Las acciones que permitan validar la experiencia adquirida
- ✓ Las acciones de aprendizaje realizadas en el marco de un contrato de aprendizaje

La lista legal, larga y compleja, de las categorías de acciones de formación quedaría por lo tanto suprimida (simplificación).

En cuanto a la noción de acción de formación, sería concretada y definida como un proceso pedagógico que permita alcanzar un objetivo profesional. Esta acción tendrá que ser objeto de modalidades de aprendizaje identificadas, pudiendo incluir secuencias pedagógicas, de formación y acompañamiento de la persona que sigue la acción. Los logros de la persona deberían ser valorados, indica el texto. La definición de las acciones de formación integraría la posibilidad de realizar una formación a distancia, pero también, lo que es nuevo, en situación de trabajo. En cuanto a las demás modalidades de organización de la acción (programa, objetivo, atestación, etc.) ya no serían definidas por la ley, sino mediante un decreto.

Además, la acción de formación podría seguir cuatro objetivos:

- ✓ Permitir a las personas sin empleo o sin cualificación alcanzar el nivel necesario para acceder al mercado de trabajo.
- ✓ Favorecer la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo y desarrollar sus competencias.
- ✓ Preparar los cambios de actividad de los asalariados cuyo empleo está en peligro.
- ✓ Favorecer la movilidad profesional.

La simplificación del plan de desarrollo de las competencias

El plan de formación tendría que denominarse plan de desarrollo de competencias. Las dos categorías que aparecen actualmente en partes separadas del Plan quedarían suprimidas, o sea, las formaciones de adaptación al puesto de trabajo o en relación con la evolución o el mantenimiento en el empleo y las formaciones de desarrollo de competencias. Esta medida pretende simplificar la construcción del plan de formación.

Una nueva distinción aparecería entre las formaciones obligatorias y las demás. Las acciones obligatorias seguidas por un asalariado en aplicación de un convenio internacional, de disposiciones legales o reglamentarias o, en su caso, de un convenio colectivo, constituirían un tiempo de trabajo efectivo y ocasionarían durante su realización el mantenimiento de la remuneración por la empresa. Cualquier otra formación, realizada a iniciativa del empleador podría desarrollarse fuera del tiempo de trabajo dentro de un límite fijado por convenio colectivo de empresa o de sector. En ausencia de tal acuerdo, este límite se fijaría en 30 horas por año. El rechazo a seguir tal formación por parte del asalariado no constituiría una falta y no podría motivar un despido.

Planificación de la entrevista profesional

Actualmente, cada seis años, la entrevista profesional debe realizar un inventario recapitulativo de los recorridos profesionales del asalariado, para verificar que éste ha seguido al menos una acción de formación, se ha beneficiado de la VAE o de una progresión salarial o profesional. Este inventario permitiría también, añade el proyecto, comprobar que el asalariado se ha beneficiado de una propuesta de complemento de su CPF por el empleador por lo menos equivalente a la mitad de los derechos adquiridos por el asalariado.

Si resulta en el momento del balance que el asalariado no se benefició de una entrevista cada dos años, ni de al menos dos de las cuatro medidas precitadas (acción de formación, validación de la experiencia adquirida, progresión salarial o profesional, o complemento), su cuenta personal de formación se beneficiaría de un complemento suplementario y el empleador quedaría obligado a abonar una cuantía global. El proyecto de ley precisa que la cuantía de este abono suplementario, fijada mediante un decreto, no podría superar en seis veces el montante de la «alimentación» anual de la CPF. En cambio, la movilización de esta cantidad por el asalariado ya no le permitiría seguir una formación en su tiempo de trabajo sin el acuerdo del empleador. El acuerdo previo del empleador sería necesario para cualquier formación seguida total o parcialmente durante el tiempo de trabajo, incluyendo las formaciones para la base de competencias o el acompañamiento a la VAE, lo que actualmente no es así.

La certificación de los organismos de formación

A partir del 1 de enero de 2021, con vista a reforzar la calidad de las formaciones, los organismos de formación deberán estar certificados por un organismo acreditado por Cofrac o por una instancia de certificación reconocida por «France compétences», para poder beneficiarse de las financiaciones de los organismos siguientes: operadores de competencia,

el Estado, las regiones, el CDC (caja de depósitos y consignaciones), Pôle emploi y Agefiph. Esta certificación se efectuaría en base a criterios determinados según indicadores específicos de un referencial nacional. Un decreto fijará las condiciones de calidad de los organismos de formación y los criterios de apreciación de estos criterios serán referidos por un registro nacional. Por otra parte, los organismos de financiación deberían proceder a realizar verificaciones complementarias para garantizar la calidad de las formaciones efectuadas. Los empleadores serían libres de recurrir a prestatarios de libre opción, certificados o no.

Organizar la construcción en común de las certificaciones

Todas las certificaciones realizadas por el Estado deberían ser elaboradas dentro del marco de una construcción en común con los interlocutores sociales (excepto los diplomas de la enseñanza superior). Así las comisiones profesionales consultativas que participan en la elaboración de certificaciones deberían estar compuestas al menos en su mitad por representantes de organizaciones patronales y sindicales. Además emitiría un dictamen en todo proyecto de creación, revisión o supresión de diploma o titulación con finalidad profesional. Por otra parte, el registro de las certificaciones en el RNCP dependería de una Comisión autónoma integrada en «France compétences» que vendría a reemplazar la CNCP (Comisión nacional de la certificación profesional). La misma comisión establecería el repertorio específico de las certificaciones y habilitaciones (RSCH) correspondiente a competencias ejercidas en situaciones profesionales para reemplazar el inventario de la CNCP. Además el registro en el RNCP de los diplomas y títulos profesionales como los CQP (certificado de cualificación profesional) quedaría simplificado y limitado a una duración de cinco años (los actuales perderían vigencia a 1 de marzo de 2024). Por otra parte, el conjunto de las certificaciones registradas tendrían que estar constituidas de bloques de competencias que puedan adquirirse de manera independiente.

Refundar el sistema de gobernanza de la formación

La clave de la gobernanza de la formación se llamará Francia competencias. El proyecto de ley confirma que se encargaría a esta futura instancia cuatripartita, entre otras cosas, de distribuir los fondos de la formación y de controlar las políticas relativas a la calidad y a los costes de la formación. Sustituyendo al Opca, los operadores de competencias conservarían un papel de financiadores, en particular ante las pymes y empresas muy pequeñas, los CFA y en el marco de los proyectos de transición profesional.

El proyecto de ley prefigura un claro retroceso del sistema paritario en la gobernanza de la formación profesional. El texto adoptado por el Consejo de ministros el 27 de abril se traslada de las soluciones adoptadas por el

ANI formación del 22 de febrero de 2018. Mientras que el acuerdo reservaba, en concreto, un papel central al Copanef (Comité paritario interprofesional nacional para el empleo y la formación), el proyecto de ley lo suprime y borra el principio de una instancia nacional encargada de definir las políticas paritarias en cuanto a formación y empleo.

La creación de Francia competencias

En 2018, Francia competencias sustituiría a las tres instancias de gobernanza actuales: el Cnefop (Consejo nacional de empleo, formación y orientación profesionales), el FPSPP (Fondo paritario de protección de los cursos profesionales) y el Copanef.

Instancia cuatripartita (Estado, regiones e interlocutores sociales), este establecimiento público del Estado realizaría la distribución de los fondos de la contribución única recaudada por las Urssaf. Se encargaría, en concreto, del reglamento de la calidad y los precios de las formaciones y emitiría recomendaciones, en particular sobre la fijación de los costes de los contratos de las formaciones en alternancia.

Efectuaría pagos complementarios a los operadores de competencias para garantizar una igualación de los fondos de la alternancia entre las ramas profesionales y pagaría a las regiones las sumas que les permitan garantizar una igualación territorial.

Francia competencias desempeñaría por otra parte un papel importante en cuanto a la certificación, puesto que una de sus comisiones elaboraría el RNCP (Directorio nacional de las certificaciones profesionales) así como el Directorio específico de las certificaciones y habilitaciones (RSCH). Será también esta instancia la que seleccionará a los nuevos operadores del consejo de la evolución profesional (CEP) en el marco de un concurso. Esta selección podría hacerse durante el año 2019 sobre la base de un pliego de condiciones renovado.

La transformación de los Opcas en operadores de competencias

Los operadores de competencias ocuparían el lugar de los Opcas y deberían, como ellos, ser autorizados. Dado que se les retiró la recaudación en favor de las Urssaf, seguirían garantizando algunas financiaciones. Financiarían los contratos en prácticas y de profesionalización, en aplicación de los costes de los contratos definidos por las ramas. Podrían por otra parte prestarles un apoyo técnico en la determinación de estos costes, así como en su misión de «construcción conjunta» de las certificaciones y en cuanto a la GPEC (gestión previsoras del empleo y de las competencias). Los operadores de competencias garantizarían también un servicio de proximidad y la ayuda a la financiación del plan de desarrollo de las competencias de empresas muy

pequeñas y pymes en el marco del sistema de solidaridad de las grandes empresas hacia las menores de 50 asalariados. Por delegación de la Caja de depósitos y consignaciones, que administra la cuenta personal de formación (CPF), asumirían también las formaciones seguidas en el marco de la cuenta para realizar proyectos de transición profesional.

Más allá de su reconversión, los operadores de competencias deberían reorganizarse agrupándose según una lógica de ramas y grandes sectores económicos. El ministerio de Trabajo se propone lanzar los trabajos en este sentido rápidamente, con el fin de conseguir una cartografía de los sectores al final del verano. Precisa que el campo de determinados Opca que ya agrupan sectores de manera coherente podría no verse afectado. Además resulta del proyecto de ley que subsistirían los operadores de competencias interprofesionales (en el mismo concepto que el Agefos-PME y Opcalia).

El lugar reservado a las regiones

El papel de las regiones resultaría globalmente reducido en la futura reforma. Permanecerían a cargo de la política regional de acceso a la formación profesional de los desempleados, pero no controlarían la relativa al aprendizaje. Contribuirían sin embargo a la aplicación del desarrollo del aprendizaje de manera equilibrada en su territorio. Aunque privadas de la fracción regional del impuesto de aprendizaje (1 600 millones de euros), conservarían una dotación con el fin de garantizar la igualación de los fondos de la alternancia. Según el ministerio, ésta debería ser de 250 millones de euros y permitiría completar las financiaciones en los territorios donde serían insuficientes (zonas rurales, barrios sensibles, etc.). Otra dotación de 180 millones de euros, debería concedérsele para apoyar a los nuevos CFA.

Además el papel de las regiones se reforzaría en cuanto a información y orientación de los jóvenes sobre la formación inicial y profesional. Y seguirían organizando la difusión de la información relativa a la oferta de formación profesional continua entre los ante trabajadores activos.

El mantenimiento de una comisión paritaria en los Crefop

Los actuales Crefop (Comités regionales de empleo, formación y orientación profesionales) seguirían garantizando la coordinación entre los protagonistas regionales de las políticas de orientación, formación profesional y empleo. Pero sobre todo, integrarán una comisión paritaria que tomaría el relevo del Coparef (Comité paritario interprofesional regional para el empleo y la formación) sin por ello conservar sus prerrogativas. Esta comisión garantizaría el despliegue de las políticas paritarias definidas por los ANI en coordinación con los protagonistas regionales. Además asumiría dos misiones operativas de importancia, a

saber: autorizar los proyectos de transición profesional (sustitutos del CIF) y certificar el carácter real y serio de los proyectos de reconversión de los dimisionarios para abrir el derecho al seguro de desempleo.

Refundar a la baja la tasa de la contribución única para financiar la formación

Si bien el proyecto de ley prevé que el nivel global de los fondos recaudados se mantenga, prevé también una reducción progresiva a lo largo de seis años del porcentaje de participación de las pymes. Así, en 2024, las empresas con menos de 11 asalariados se verían obligadas a pagar una tasa del 0,99 % de la masa salarial en vez del 1,23% actual y las de 11 a 249 asalariados un porcentaje del 1,56 % frente al 1,68 % de ahora.

A estos fondos se añadirían, en su caso, los resultantes de la contribución suplementaria para la alternancia (CSA) y de la contribución específica abonada de conformidad con la formación de los asalariados con contrato de duración determinada. Para organizar la recaudación y la asignación de estos fondos, el Gobierno debería adoptar un decreto ley en los 18 meses que seguirán la promulgación de la ley.

Una única contribución recaudada por las Urssaf

En la actualidad, el sistema se basa en el pago, por una parte, de una única contribución a la formación (0,55 % de la masa salarial para las empresas con menos de 11 asalariados, y 1% más allá de dicho tamaño) y, por otra parte, del impuesto de aprendizaje (0,68 % de la masa salarial). Estas dos financiaciones deberían agruparse y reorganizarse de manera progresiva. En 2024, después de un período transitorio, resultaría una nueva contribución única cuyos porcentajes se fijarían en el 0,99 % de la masa salarial para las empresas con menos de 11 asalariados, en el 1,48 % en las de 11 a 249 asalariados y en el 1,60 % en las de 250 asalariados y más. Se trata de tasas inferiores a las fijadas por los interlocutores sociales en su ANI del 22 de febrero de 2018 (1,23 % en las empresas menores de 11 asalariados y 1,68 % en las de más asalariados). Algunas empresas verían aplicadas tasas porcentualmente inferiores, a causa de su contribución reducida a la financiación de la alternancia.

De acuerdo con los anuncios de la ministra de Trabajo, esta contribución sería recaudada por las Urssaf, las CGSS (Cajas generales de la Seguridad social) en ultramar o las MSA (mutualidades sociales agrícolas) en el sector agrícola. Ya no sería recaudada por los Opcá.

Otro cambio importante. La única contribución se calcularía sobre la masa salarial del año de conformidad con el cual se recauda y en el cual se

realizan las formaciones. Un cambio relevante respecto al sistema actual, en el que los recursos llegan después de los gastos (según las normas vigentes, la recaudación de un año es función de la masa salarial del año anterior y cubre los gastos contratados el año anterior).

Se mantendrían algunas medidas de neutralización de los efectos del límite máximo para las empresas que alcanzan o que sobrepasan el personal de 11 asalariados.

Los fondos dedicados al acompañamiento y a la formación

Se dedicaría una primera fracción de la contribución única a la financiación del acompañamiento y la formación profesional. Su tipo variaría según dos tramos de personal y se fijaría:

- en el 0,35 % de la masa salarial en las empresas con menos de 11 asalariados. Estos fondos se destinarían a la financiación del consejo de la evolución profesional (CEP) de los trabajadores activos del privado, al plan de las empresas con menos de 50 asalariados, y a la formación de los desempleados;
- en el 0,75 % de la masa salarial en las empresas con 11 asalariados y más. Estas sumas permitirían la asunción de los mismos gastos que para las empresas muy pequeñas (TPE), a las cuales se añadiría la financiación de la cuenta personal de formación (CPF).

La financiación de la alternancia

La segunda fracción, que representa el saldo de la contribución única, financiaría la alternancia. En las empresas menores de 11 asalariados, su porcentaje alcanzaría un 0,64 % de la masa salarial en 2024. Se elevaría al 0,73 % en las de 11 a 249 asalariados y al 0,85 % en las de 250 asalariados y más.

Además se suprimirían progresivamente las exenciones de impuesto de aprendizaje actualmente concedidas a algunos sectores (asociativos, agrícolas, bancos mutualistas, etc.). Sin embargo, las empresas sometidas a impuestos sobre los beneficios no comerciales (BNC) serían sometidas a tasas particulares de conformidad con la financiación de la alternancia: un 0,2 % a las con menos de 11 asalariados y un 0,25 % en las de tamaño superior. El porcentaje del 0,2 % se aplicaría también a las empresas con menos de 11 asalariados cuando ocupen al menos a un aprendiz.

Los departamentos del Bajo Rin, Alto Rin y Mosela conservarían un régimen específico que justifica porcentajes reducidos para la financiación del aprendizaje, a saber un 0,4 % en las empresas con menos de 11 asalariados, un 0,49 % en las de 11 a 250 asalariados y un 0,59 % en las de 250 asalariados y más (o sea porcentajes globales de contribución

única del 0,75 %, 1,24 % y el 1,36 % de la masa salarial, respectivamente).

Por otra parte, los CFA ya no se financiarían de manera global sino mediante los contratos de aprendizaje. Percibirían pues un importe que corresponde al producto del número de aprendices inscritos por el coste de la formación definido en la rama. Este último fijaría también el coste unitario de los contratos de profesionalización.

El reparto de los fondos procedentes de la contribución única

La contribución única se distribuiría entre los distintos protagonistas interesados. France compétences asumiría los gastos vinculados a los CEP y también de transferir sumas a las regiones para garantizar la igualación de los fondos de la alternancia.

Pero la mayor parte de la contribución a la alternancia estaría en manos de los operadores de competencias para financiar los contratos en prácticas y de profesionalización. Estos operadores estarían también al mando del sistema de solidaridad establecido en favor de las empresas con menos de 50 asalariados. También asumirían los proyectos de transición profesional en el marco de la CPF.

El resto de los fondos de la CPF sería transferido a la Caja de depósitos y consignaciones y administrado por ella. Por fin, los medios destinados a la formación de los desempleados se pagarían al Estado.

A día de hoy, se sabe que un 0,3 % de la masa salarial debería destinarse a la formación de los desempleados y que entre el 0,35 % y el 0,4 % iría a la CPF. Sin embargo, los niveles precisos de asignación de la contribución única a los distintos dispositivos no están todavía definidos. Son actualmente objeto de concertaciones con los interlocutores sociales y deberían ser fijados por decreto.

Una contribución adicional para la enseñanza tecnológica

A la contribución única se añadiría una contribución adicional del 0,08 % de la masa salarial. Sería pagada, por las empresas con al menos 11 asalariados, directamente a los establecimientos de enseñanza, para favorecer el desarrollo de las formaciones iniciales tecnológicas y profesionales (fuera del aprendizaje) o la inserción profesional. El proyecto de ley prevé una lista de los establecimientos seleccionables para estos pagos. Esta contribución adicional tiene pues vocación de sustituir al actual baremo o «fuera de cuota» del impuesto del aprendizaje.

El mantenimiento de la bonificación-penalización alternancia

Las empresas con 250 o más asalariados, cuyo número de asalariados en alternancia superase un determinado límite máximo (hoy es el 5 %) seguirían beneficiándose de un crédito de impuesto sobre la alternancia.

Además se transferiría una contribución suplementaria a la alternancia (CSA), que sustituiría a la contribución suplementaria al aprendizaje. La contribución suplementaria a la alternancia seguiría siendo abonada por las empresas con al menos 250 asalariados que no alcanzasen la cuota del 5 % de personal en alternancia. Sus tipos aplicados sobre la masa salarial no deberían cambiar:

- ✓ un 0,4 % para una cuota de alternante inferior al 1 % (o un 0,6 % si el personal excede de los 2 000 asalariados);
- ✓ un 0,2 % para una cuota entre el 1 % y el 2%;
- ✓ un 0,1 % para una cuota entre el 2 % y el 3 %;
- ✓ un 0,05 % para una cuota entre el 3% y el 5 %.

Según el ministerio de Trabajo, las empresas ya no podrían ya exonerarse de la CSA en relación con el año en cuestión justificando una progresión del personal asalariado en alternancia de al menos un 10 % con relación al año anterior. Las empresas que hoy no contribuyen al impuesto de aprendizaje permanecerían eximidas de la CSA hasta el 1 de enero de 2021.

Una contribución de conformidad con los asalariados con CDD

Una contribución específica del 1% de la masa salarial pagada a los asalariados con contratos de duración determinada (CDD) sería recaudada por las Urssaf y vendría a reforzar la financiación de la CPF. No se aplicaría a los empleos estacionales así como a otros contratos cortos que serían definidos por decreto. Esta contribución sustituiría al «1 % CIF-CDD»

Un período transitorio de seis años

La adaptación del sistema de financiación de la formación y la alternancia requiere un período transitorio que debería extenderse hasta el 2024.

En 2019, se efectuará una primera recaudación de la contribución única según las tasas actuales (el 0,55 % para menores de 11 y el 1% a partir de esa cifra) para cubrir los gastos de formación de 2018; luego una segunda con las mismas tasas para los gastos de 2019. Ningún impuesto de aprendizaje se aplicará sobre la masa salarial en 2019, pero las dos exacciones efectuadas generarán un pico de tesorería.

A continuación, se fijarían dos tipos de tasas transitorias:

- ✓ Las primeras se aplicarían a las empresas que pagan actualmente la tasa de aprendizaje. Integrarían en 2020 la contribución para la alternancia y alcanzarían respectivamente el 1,12 %, el 1,56 % y el 1,60 % para los tres tramos de personal. Estos porcentajes serían reducidos en 2022 hasta el 1,05 %, el 1,52 % y el 1,60 %, antes de fijarse de manera definitiva en 2024;
- ✓ Las segundas tasas se aplicarían a las empresas actualmente eximidas de impuesto de aprendizaje que se someterían progresivamente a la contribución para la alternancia. Estas tasas aumentarían en primer lugar en 2020 (0,66 %, 1,19 % y 1,30 %), luego en 2022 (0,83 %, 1,34 % y 1,45 %) para alcanzar las cifras definitivas en 2024.

Según el ministerio de Trabajo, la reducción de la tasa única de contribución será compensada totalmente por un rendimiento suplementario de 600 millones de euros al año, generado por los pagos realizados por las empresas que actualmente están exentas del pago del impuesto de aprendizaje.

Reforma del seguro de desempleo

Una indemnización para los trabajadores que dimiten en su trabajo a condición de haber ejercido una actividad anterior de cinco años, una prestación consistente en una ayuda a tanto alzado con condiciones para los autónomos, una revisión del control y del baremo de las sanciones de los demandantes de empleo... Tales son las principales medidas relativas al seguro de desempleo del proyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional.

Tras la conclusión el 22 de febrero de 2018 de un Acuerdo Nacional interprofesional (ANI), la reforma del seguro de desempleo se incorporó al Anteproyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional, presentado el pasado 29 de marzo. El texto del actual proyecto respeta en su conjunto las disposiciones sobre las que se habían puesto de acuerdo los interlocutores sociales, sobre todo en lo que se refiere al dispositivo de indemnización de los trabajadores que cesan por voluntad propia (dimisionarios), y detalla igualmente las medidas relativas al control, al acompañamiento y a las sanciones de los demandantes de empleo así como la gestión pública, aspectos todos sobre los que el Gobierno se había reservado el control.

Indemnización de los trabajadores dimisionarios que cesan por voluntad propia

El proyecto de ley resulta bastante ajustado al acuerdo alcanzado el 22 de febrero 2018 (ANI) por los interlocutores sociales sobre la indemnización de los trabajadores que cesan por voluntad propia. Así, para poder percibir la Prestación de regreso al trabajo proyecto (Arep), el trabajador que dimite debería cumplir con la condición de actividad anterior mínima que se fijaría en cinco años según la exposición de motivos (contra los 7 años del ANI de 22 de febrero de 2018) y continuar un proyecto de reconversión profesional que necesite el seguimiento de una formación o un proyecto de creación de empresa de carácter real y serio, que sería reconocido a cuenta del Pôle emploi, por la comisión paritaria en el seno del Crefop.

El procedimiento para obtener el Arep se inscribe igualmente en el marco establecido por los interlocutores sociales. Antes de cesar en su puesto de trabajo la persona debería estudiar las disposiciones que le permitan aplicar el proyecto en el marco de su contrato de trabajo. En su defecto, si su proyecto de reconversión no se puede llevar a cabo sin dimitir, debería entonces ponerse en marcha un acompañamiento del Consejo de evolución profesional (CEP). En este momento, el asalariado sería informado de las posibilidades de establecimiento de su proyecto profesional en el marco de su contrato de trabajo, estableciéndose a continuación su proyecto de reconversión profesional con la colaboración del CEP. La persona que desea cesar en su puesto de trabajo recibiría un documento con la descripción del proyecto y del plan de acción para llevarlo a cabo. Al final de esta primera fase, la Comisión paritaria instaurada en el seno del Comité regional de empleo, de la formación y de la orientación profesional (Crefop) debería confirmar el carácter real y serio del proyecto.

El proyecto de ley prevé además un control y sanciones específicas para estos trabajadores dimisionarios. Así Pôle Emploi procedería a un examen sistemático de la realidad de las gestiones emprendidas por el interesado en los seis primeros meses del plazo de reconocimiento del derecho. En el caso en que el trabajador no pudiera justificar la realidad de las gestiones cumplidas para la puesta en marcha del proyecto, sería susceptible de ser dado de baja del registro de desempleados, en las condiciones que deberá determinar el Consejo de Estado.

Prestación para los trabajadores autónomos

Aunque el asunto estaba limitado al reenvío hacia un eventual régimen público financiado vía impuestos, abierto a todos los autónomos en el marco del ANI de 22 de febrero de 2018, el proyecto de ley detalla un dispositivo de indemnización de los autónomos. Se adjudicaría una

prestación a tanto alzado a los trabajadores autónomos, con las reglas previstas en el marco de un anexo al reglamento general que contempla la convención relativa al seguro de desempleo.

Para poder beneficiarse los interesados deberán:

- ✓ Haber cesado involuntaria y definitivamente en su último trabajo autónomo (actividad independiente), hecho que podría establecerse mediante una resolución de liquidación judicial o un procedimiento de suspensión de pagos cuando la orden de la suspensión esté subordinada por el tribunal al cese del directivo, o de quien ostente la cualidad de cónyuge asociado, en caso de divorcio o de ruptura de un pacto social de solidaridad (Pacs).
- ✓ Cumplir con unas condiciones de duración y de ingresos de actividad anteriores mínimos que se establecerían por decreto del Consejo de Estado.
- ✓ Justificar una condición de ingresos, a fin de excluir de esta prestación a los trabajadores independientes que dispusieran de otros recursos. Nuevamente, las condiciones serían determinadas por decreto del Consejo de Estado.

Esta prestación, que se asemeja a la Protección por Cese de Actividad que rige en España, podría alcanzar la cantidad de 800 euros por mes y percibirse durante un período fijo de seis meses, según el anuncio hecho por la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud.

Posibilidad de establecer un sistema de bonificación-penalización por decreto

Tal y como se anunció, el proyecto de ley respeta el contenido del ANI de 22 de febrero de 2018 dejando a los sectores hasta el 31 de diciembre de 2018 la posibilidad, mediante la negociación colectiva, de alcanzar acuerdos sobre la regulación de recursos a los contratos de corta duración, la lucha contra la precariedad y la contratación temporal sistemática.

En paralelo el proyecto añadiría un criterio suplementario que permitiría disminuir o aumentar la tasa de contribución de cada empresario al seguro de desempleo. Esta contribución dependería en consecuencia:

- ✓ Del número de finalizaciones de contrato de trabajo, excluyendo las dimisiones y a condición de que las personas cuyo contrato ha finalizado se inscriban en la lista de demandantes de empleo;
- ✓ De la naturaleza del contrato de trabajo, de su duración o del motivo de recurso a un contrato de esta naturaleza;
- ✓ De la edad del trabajador;
- ✓ Del tamaño de la empresa.

En paralelo, los interlocutores sociales deberán enviar al Gobierno, a más tardar el 1 de enero de 2018, un balance en relación con los siguientes aspectos:

- ✓ Medidas adoptadas mediante acuerdo en las negociaciones en las ramas profesionales, encaminadas a desarrollar la instauración durable en el empleo y a evitar los riesgos de confinamiento en situaciones de precariedad.
- ✓ Propuestas relativas a las medidas de aplicación referidas, en concreto, a la modulación de las cuotas contributivas de los empleadores.

Además el Gobierno se reserva la posibilidad de establecer por decreto un sistema de bonificación-penalización para luchar contra la contratación temporal sistemática, precisa la exposición de motivos del proyecto de ley, que podría desde entonces apoyarse en los criterios mencionados arriba.

Con el mismo objetivo el texto prevé también por decreto adaptar el dispositivo de acumulación de los ingresos por actividad y la prestación de desempleo, derogando lo que prevé actualmente la legislación que dispone que las medidas de ejecución son adoptadas por los acuerdos relativos al seguro de desempleo.

Periodo transitorio de establecimiento de determinadas medidas mediante decreto

El proyecto de ley indica que la determinación de las medidas hasta ahora mencionadas mediante un decreto del consejo de Estado sólo se aplicaría durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de septiembre de 2020. Siendo el objetivo, en una primera fase, «asegurar su rápida implantación». Posteriormente, las medidas fijadas por el decreto dejarían de producir efectos, y su determinación volvería a los interlocutores sociales, dentro del marco de los ANI relativos al seguro de desempleo.

Control y acompañamiento de los demandantes de empleo

El proyecto de ley prevé varias medidas relativas al refuerzo del control y del acompañamiento de los demandantes de empleo así como las sanciones. A título experimental se va a instaurar un «cuaderno de bitácora» que tendría especialmente como objetivo mejorar el acompañamiento personalizado de los demandantes de empleo y asegurar el seguimiento continuo de la intensidad de la búsqueda de empleo.

En la práctica, el mantenimiento en la lista de demandantes de empleo estaría condicionado por la obligación de completar mensualmente este «cuaderno» indicando las gestiones que se han realizado para buscar trabajo. El dispositivo se introduciría con carácter experimental, a partir del 1 de junio de 2019, en un número limitado de regiones que se establecerían por orden de la ministra de Trabajo.

Además la oferta razonable de empleo se refundiría al suprimir los tramos de criterios de apreciación de los tres elementos constitutivos de esta oferta (naturaleza y características del empleo buscado, zona geográfica que se prefiere y nivel salarial deseado). El proyecto prevé igualmente una personalización del acceso al empleo que, en su caso, integraría el proyecto de reconversión profesional.

Paralelamente se modificarían las sanciones aplicables a los demandantes de empleo por no respetar sus obligaciones. Así una revisión de los motivos de sanción se introduciría para establecer una nueva escala más adaptada de las sanciones a las faltas incurridas. Esta escala se definiría por vía reglamentaria. La exposición de motivos indica además que la sanción de reducción de prestación se suprimiría. El texto prevé también la transferencia hacia Pôle Emploi de las competencias en materia de las sanciones dirigidas hacia el ingreso compensatorio y así como la de las penalizaciones administrativas de los prefectos.

Supresión definitiva de las contribuciones salariales

El proyecto de ley prevé la sustitución de modo definitivo de la contribución salarial de prestación por desempleo, suprimida en dos fases durante el año 2018 por la Ley de financiación de la Seguridad Social (tasa reducida de 2,40 % a 0.95 % desde el 1 de enero de 2018) por una fracción de la contribución social generalizada (CSG) que sería destinada a la Unédic en el marco de las leyes financieras para 2019.

Además se precisa que esta fracción de la CSG financiará la indemnización de desempleo de los trabajadores autónomos.

Gestión del Estado de las negociaciones interprofesionales

Según el proyecto de ley el Estado adoptaría un papel más importante en la gobernanza del sistema al entregar a los interlocutores sociales, antes de las negociaciones relativas al seguro de desempleo, un documento marco, siguiendo el método empleado durante la última negociación. Este documento precisaría:

- ✓ Los objetivos de la negociación en lo que se refiere a la trayectoria financiera.

- ✓ Objetivos a lograr en relación con las reglas para fijar las prestaciones, en su caso.
- ✓ El plazo en el que tiene que transcurrir la negociación

Hay previstas dos situaciones en las que el Gobierno puede pedir a los interlocutores sociales que emprendan las medidas correctoras necesarias, en caso de desviación significativa entre la trayectoria financiera del régimen y aquella prevista en el acuerdo, o en caso de evolución significativa de la trayectoria financiera decidida por el legislador.

Modificaciones relativas al servicio público de empleo

La Instancia nacional para la inserción por la actividad económica, establecida por la ley nº 91-1, de 3 de enero de 1991, sería suprimida. Se creará un comité de orientación de la inclusión en el empleo, que abarcará las nociones de la inclusión en el empleo más allá de los dispositivos públicos asociados o las categorías de empresas.

Las misiones locales para la inserción profesional y social de los jóvenes ya no participarían en las «casas de empleo».

Los miembros del consejo de administración del Pôle emploi podrían ser representados en la toma de decisiones relativas al presupuesto y al endeudamiento de la entidad. El consejo de administración podría decidir crear establecimientos con competencia nacional o específica en el seno de la organización del Pôle emploi.

En materia de trabajadores desplazados

El texto del proyecto de ley prevé aumentar el tope de las sanciones administrativas en caso de no respetarse las normas sobre trabajo desplazado, así como la suspensión de la prestación de servicio internacional en caso de no pagar dicha multa. Se trata de luchar contra el trabajo ilegal, reforzando por ejemplo las prerrogativas de la Inspección de trabajo.

Aumento del tope de las sanciones

Las multas administrativas que puedan recaer en el empleador que no respete las reglas del trabajo desplazado (falta de declaración anticipada, designación de un representante en Francia, etc.) o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados, vería aumentar el tope superior de 2 000 a 3 000 euros por asalariado desplazado afectado por el incumplimiento, y de 4 000 a 6 000 euros en caso de reincidencia constatada en un plazo de dos años.

Se creará una multa administrativa en caso de falta de declaración de obras forestales o silvícolas. Su cuantía máxima se situaría en 5 000 euros por obra no declarada.

Por otra parte, el carácter suspensivo del recurso presentado por el empleador contra los títulos de cobro de las sanciones quedaría suprimido. Es decir, la oposición del empleador a la ejecución a las actuaciones judiciales no tendría por efecto suspender la acción de cobro de las multas administrativas. Tendría que pagar la sanción aunque la impugne.

Suspensión del trabajo desplazado en caso de falta de pago

En caso de falta de pago de una sanción impuesta a un empleador por no respetar las reglas de trabajo desplazado o de reglamentación de trabajo aplicables a los asalariados desplazados en Francia, la DIRECCTE podría ordenar la suspensión de la prestación de servicios transnacional, es decir, del trabajo desplazado.

En concreto, el agente de control de la Inspección de trabajo que constate, al recibir la declaración previa de trabajo desplazado, que el empleador no abonó las cantidades requeridas de la sanción, lo transmitiría por informe fundamentado a la DIRECCTE. A continuación, ésta informaría rápidamente al empleador, antes del inicio de la prestación, del fallo constatado y solicitaría su subsanación, mediante el abono de las cantidades debidas. Solo en ausencia de regularización antes de empezar la prestación podría la DIRECCTE ordenar, dada la gravedad de los hechos y por decisión motivada, la suspensión del desplazamiento. Terminaría dicha suspensión cuando el empleador pagara la multa. En caso de no respetar la decisión de suspensión de la DIRECCTE, el empleador sería objeto de nueva multa de una cuantía máxima de 10 000 euros por asalariado afectado.

Por otra parte la obligación de vigilancia del contratista o del promotor que contacte con un empleador que desplaza asalariados se vería extendida al pago de las sumas debidas en concepto de sanciones administrativas. Así, deberían comprobar al concluir el contrato de prestación de servicio internacional que el empleador ha cumplido, en su caso, con el pago de las multas.

Flexibilizar las exigencias en caso de desplazamiento por su propia cuenta

El empleador que desplaza a un asalariado por su cuenta, sin que exista contrato entre éste y un destinatario se verá exonerado de efectuar una declaración previa de trabajo desplazado y de designar un representante en Francia.

Simplificar los desplazamientos transfronterizos o para determinadas actividades

El texto prevé que el empleador establecido que ejerza su actividad en una zona fronteriza y que desplace uno o varios asalariados a esta misma zona podría ver sus obligaciones adaptadas (declaración previa de desplazamiento, designación de un representante en Francia, traducción de documentos al francés para la Inspección de trabajo o tarjeta de identificación profesional de asalariados en obras públicas) por vía de un acuerdo internacional entre Estados fronterizos. Este acuerdo determinaría el perímetro de cada zona fronteriza y podría concretar las actividades excluidas de su campo de aplicación.

Por otra parte, se vería exento de declarar el trabajo desplazado y de designar un representante en Francia, el empleador que desplazase un asalariado ejerciendo una actividad incluida en una lista fijada mediante una orden, para prestaciones de corta duración en el marco de eventos concretos. La duración máxima del desplazamiento, en un periodo de referencia, sería fijada para cada actividad por dicha orden. Un decreto adaptaría también la obligación de presentar los documentos traducidos al francés a la Inspección de trabajo. Podría ser el caso, por ejemplo, del empleador que desplace un artista asalariado que se produce puntualmente en Francia o un profesor asalariado que intervenga en una conferencia en una universidad francesa.

Las empresas de trabajo temporal y las agencias de modelos no estarían afectadas por estas condiciones particulares de desplazamiento.

Extender los casos de cese de actividad en un emplazamiento por trabajo ilegal

Se aplicaría a todas las situaciones de fraude en materia de trabajo ilegal, cualquiera que sea la naturaleza de la actividad del empleador, la sanción subsidiaria, ordenada por el Prefecto, de cese de actividad en el emplazamiento concernido por el delito, cuando el trabajo que se ejerce es fuera de un establecimiento y no permite al Prefecto ordenar el cierre temporal de dicho establecimiento. Actualmente esta posibilidad subsidiaria solo queda abierta para las obras de construcción y obras públicas.

Asimilar el fraude en el establecimiento a trabajo no declarado

El Gobierno desea crear un nuevo supuesto de infracción de trabajo ilegal por simulación de actividad: «el hecho de servirse de manera abusiva de las disposiciones aplicables al desplazamiento de asalariados, cuando el empleador de los mismos ejerce en el territorio del Estado establecido actividades relativas únicamente a gestión interna o administrativa, o

cuando su actividad se realiza en Francia de manera habitual, estable y continua». Esta situación se denomina de manera habitual «fraude en el establecimiento».

«Name & shame» sistemático de los condenados por trabajo ilegal

La pena complementaria de visualización y difusión por los servicios del ministerio de Trabajo, en un sitio Internet dedicado, de las decisiones de condena por trabajo ilegal, actualmente pronunciado de manera facultativa por los tribunales, será sistemática. Solo por «decisión especialmente motivada» podrá el juez decidir no ordenar la visualización o la difusión de la decisión de condena, «al considerar las circunstancias de la infracción y la personalidad del autor». La publicidad en la sede online del ministerio de Trabajo tendrá una duración máxima de un año.

Crear un derecho de comunicación a la Inspección de trabajo en materia de trabajo ilegal

Para investigar y constatar las infracciones de trabajo ilegal, los agentes de control de la Inspección de trabajo podrían disponer de un nuevo derecho de comunicación que les permita obtener, sin que se les oponga el secreto profesional, cualquier documento, información o elemento de información útil a su misión incluyendo, señala el proyecto, procedentes de «terceros» que están fuera de causa, como pueda ser el caso de las Administraciones, los organismos de protección social, los proveedores o los clientes del empleador controlado. No importaría el soporte utilizado para conservar los documentos. Este derecho también podría permitir la copia de extractos de los documentos comunicados. Los documentos e informaciones deberían ser comunicados al agente, de manera gratuita, en los 30 días siguientes a su solicitud por escrito.

También se indicaría que los agentes «pueden obtener, durante sus visitas, comunicación de cualquier documento contable o profesional, o de cualquier otro elemento de información, apropiados para facilitar el cumplimiento de su misión» y «hacerse con una copia inmediata, por cualquier medio y sobre cualquier soporte».

Suprimir el «derecho de timbre»

El proyecto también prevé suprimir la disposición que prevé el pago por el empleador de una contribución global por cada asalariado desplazado, en el momento de la declaración de desplazamiento en línea. Esta contribución nunca fue aplicada y sus disposiciones reglamentarias de aplicación ya han sido suprimidas por un decreto de 9 de febrero.

En materia de igualdad entre mujeres y hombres

Medir la divergencia de remuneración entre hombres y mujeres

En las empresas con al menos 50 asalariados, el respeto del principio de igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres, para un mismo trabajo o para un trabajo de valor igual, se garantizaría, en concreto, sobre la base de un indicador calculado y anonimizado que mida las posibles divergencias de remuneración según modalidades que serían definidas por decreto.

Esta medida entraría en vigor en la fecha fijada en el decreto, a más tardar el 1 de enero de 2019 para las empresas con más de 250 asalariados y el 1 de enero de 2020 para aquéllas cuyo personal esté comprendido entre 50 y 250 asalariados.

Establecer un balance de la acción de la rama o sector profesional

Por otra parte, el informe anual de actividad redactado por la comisión paritaria permanente de negociación e interpretación en cada rama debería incluir, según el proyecto de ley, «un balance de la acción de la rama en favor de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres». Actualmente, este informe debe, en concreto, referirse a los acuerdos colectivos de empresa sobre la duración del trabajo.

Informar en las vías de recurso en cuanto a acoso sexual

Finalmente, se crearía la obligación (que afectaría al empresario) de informar por todo medio (como, por ejemplo, mediante carteles) a los asalariados y a los candidatos, en los lugares de trabajo así como en los locales o en la puerta de los locales donde se realiza la contratación, «de las acciones contenciosas civiles y penales abiertas en cuanto a acoso sexual y los datos de las autoridades y servicios competentes». La lista de estos servicios se definiría mediante un decreto.

**RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

SUECIA

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: "LOS MODERADOS PLANEAN UN CAMBIO DE SISTEMA TRAS LAS ELECCIONES"³³

De cara a las elecciones, los Moderados están llevando a cabo toda una serie de cambios en diez pasos, reformas que si se introdujeran implicarían un cambio de sistema en sentido neoliberal, con empleos menos seguros, reducción salarial y desmantelamiento de la política activa de mercado laboral. El riesgo de un cambio de sistema debería ser, razonablemente, uno de los temas principales de las elecciones, escribe el Presidente de la Unión General de Trabajadores de Suecia³⁴ (LO, por sus siglas en sueco), *Karl-Petter Thorwaldsson*.

Suecia es, en una comparación internacional, un país relativamente igualitario. Pero la igualdad no surgió en una noche. Ha ido creciendo gracias a amplias reformas políticas y a una pertinaz lucha sindical. Sin embargo, no todos los partidos han tenido una actitud positiva hacia lo que nosotros denominamos el modelo sueco. Un informe de LO y del grupo de expertos *Tiden* (think tank), que se publica el 30 de mayo de 2018, demuestra claramente que los Moderados, bajo *Ulf Kristersson*, quieren tomar otro camino. Desean introducir una política que, si se implementase completamente, implicaría un cambio de sistema en la política sueca.

Ya en los años 80 los Moderados hablaban de la necesidad de dicho cambio. El líder del partido, *Ulf Adelsohn*, lanzó grandes reducciones de impuestos y quiso introducir actores privados en el bienestar. Sugirió grandes recortes en el sector público y toda una serie de reformas más o menos neoliberales. Pero los tiempos no estaban maduros para esa política. Hubo que esperar hasta que el gobierno *Bildt* asumiera el poder en 1991 para que esta labor empezase en serio. Durante sus tres años de gobierno, tuvo tiempo de dejar entrar a los actores privados en el mundo escolar, privatizar varias empresas estatales y llevar a cabo grandes reducciones de impuestos, entre otras cosas.

Cuando la Alianza conservadora, bajo el liderazgo de *Fredrik Reinfeldt*, llegó al poder en 2006, la retórica era otra. El partido todavía sería el partido de las reducciones de impuestos, pero sobre todo para las rentas medias y bajas. El modelo sueco de mercado laboral no se iba a tocar. El resultado para la gente corriente fue algo completamente distinto.

³³ **Fuente:** Dagens Nyheter.

³⁴ LO – The Swedish Trade Union Confederation. <http://www.lo.se/english/startpage>

Se redujeron los impuestos en 140.000 millones de coronas (SEK)³⁵, la sanidad se adaptó al mercado, las empresas estatales se volvieron a vender. El seguro de desempleo y el seguro de enfermedad empeoraron, y el aumento de las cuotas sindicales, así como la abolición de la deducción fiscal sobre las mismas, disminuyeron el grado de organización sindical y debilitaron a los sindicatos.

Si los Moderados vuelven otra vez al poder, querrán terminar lo que los gobiernos Bildt y Reinfeldt empezaron. De cara a las elecciones, los Moderados están impulsando cambios en diez pasos que, si se implementasen, implicarían un cambio de sistema en un sentido neoliberal:

1 Empleos más inseguros. Los Moderados adoptaron en su congreso una decisión que deterioraría la seguridad en las contrataciones según la LAS³⁶. La propuesta implica que los Moderados se presentan a las elecciones para hacer más fácil el despido de los empleados normales, a pesar de que en Suecia es relativamente fácil despedir a un trabajador – si hay razones objetivas para ello o escasez de quehaceres en la empresa. Ello afectaría, sobre todo, a un contratado al que el empresario, por cualquier motivo, considerase menos productivo o incómodo.

2 Decisiones políticas sobre salarios bajos. Los Moderados desean introducir “empleos de entrada” para recién llegados y jóvenes, cuyo techo salarial será decidido por los políticos en vez de que empresarios y sindicatos acuerden salarios mediante convenios. Si la propuesta se hace realidad, ello implicaría una reducción salarial del 30% para todos los incluidos en la misma. Según los análisis llevados a cabo, este tipo de reformas tienen un efecto de propagación también hacia otros grupos.

3 No a la exigencia de condiciones justas en las negociaciones. Los Moderados dicen no a que los municipios y autoridades que negocian un bien o un servicio puedan establecer el requisito de que el suministrador pague salarios justos y ofrezca buenas condiciones de trabajo. Con ello, el partido dice no a dificultar el dumping salarial como método para ganar licitaciones públicas.

4 Desmontar la política activa de mercado laboral. Los Moderados quieren privatizar la Agencia de Empleo y sustituirla por actores privados. Y ello a pesar de que los experimentos a gran escala, caros y de pésima calidad durante el gobierno Reinfeldt demostraron que los *coaches*³⁷ y los llamados “guías para el establecimiento” no sirven para nada.

³⁵ € = 10,3079 SEK. 20.06.2018. Banco Central de Suecia. Riksbanken. www.riksbank.se

³⁶ Ley de la Protección del Empleo (1982:80), que en principio asegura que en caso de reducción de plantilla, el último contratado es el primer despedido, independientemente de su competencia o productividad.

³⁷ Coaches = colocadores de empleo especiales

5 Privatización de la sanidad basada en la ideología. Los Moderados quieren, por razones ideológicas, abrir la puerta a todavía más actores privados en la sanidad mediante el desarrollo de la Ley sobre el Sistema de Libertad de Elección (LOV). Ello a pesar de que los expertos han señalado que la LOV favorece que los actores privados se establezcan principalmente en zonas prósperas en las que la actividad privada es rentable.

6 Reintroducción del límite del seguro de enfermedad³⁸. *Ulf Kristersson*, que durante el último periodo gubernamental de los Moderados fue personalmente responsable del duramente criticado empeoramiento del seguro de enfermedad, quiere ahora reintroducir "el patíbulo". El que se vea afectado por una grave enfermedad o por un padecimiento crónico solamente podrá recibir seguro de enfermedad durante un cierto tiempo – independientemente de su estado de salud. Los Moderados quieren impulsarlo a pesar de que la llamada "dependencia del subsidio" es actualmente la más baja desde 1981.

7 Proteger la recogida de beneficios en el sector del bienestar. Los Moderados luchan duramente para detener la propuesta rojiverde de limitar los beneficios de las empresas privadas que trabajan en la escuela y la asistencia a los mayores. En vez de invertir en una buena escuela, una buena sanidad y una buena asistencia, los Moderados desean dar prioridad a las oportunidades del capital-riesgo para conseguir grandes beneficios a costa de nuestro bienestar común.

8 Recortes en la escuela más desregulada del mundo. Los Moderados defienden a la escuela más adaptada al mercado de todo el mundo, a pesar de que la OCDE y varios expertos han señalado claramente que el sistema escolar actual fomenta la segregación, el inflado de las notas, y empeora la posibilidad de un aprendizaje igualitario. Además, los Moderados proponen recortes dentro del sistema educativo y sus sectores relacionados en el presupuesto estatal por un valor de 2.300 millones de coronas (SEK).

9 Desregulación del mercado de la vivienda de alquiler. Los Moderados se presentan a las elecciones con la reintroducción de los alquileres de mercado, a pesar de que un fuerte aumento de los mismos en zonas atractivas reforzaría la segregación de la vivienda. Ello favorecería a los ya acomodados, mientras que los asalariados normales y los jubilados se verían obligados a cambiarse de domicilio. Para una sociedad menos segregada y más dinámica es fundamental el acceso a pisos de alquiler.

³⁸ Coloquialmente conocido como "el patíbulo".

10 Enormes reducciones impositivas. Los Moderados se presentan a las elecciones con grandes reducciones de impuestos, que favorecen principalmente a las rentas altas y medias y a las empresas. Ello implicaría también que el llamado impuesto a los jubilados sería más elevado en vez de ser abolido, tal y como hemos prometido los Socialdemócratas. Ya en la moción a los presupuestos de 2018 queda claro que las grandes reducciones impositivas propuestas llevan a recortes en escuela, sanidad, asistencia y seguros sociales.

El efecto conjunto de la política de los Moderados en los sectores del bienestar y del mercado laboral será innegablemente tan grande que es razonable calificarlo de un cambio de sistema. Contra el mismo está la alternativa Socialdemócrata, con una política de reformas ambiciosa y fuerte, que desea reforzar las condiciones de los trabajadores.

Las elecciones de otoño son, por ello, una encrucijada entre un cambio de sistema con base ideológica, con un gran deterioro generalizado para la gente común – o un reforzamiento del modelo sueco, que ofrece a los trabajadores y a los jubilados condiciones mejores y más equitativas.

Por ello, el riesgo de un cambio de sistema debería ser razonablemente una de las cuestiones principales de la campaña electoral.³⁹

³⁹ Dagens Nyheter. 31.05.2018.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En las revistas de los meses de febrero, marzo, abril y mayo publicamos 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 Philippe. Se expusieron, en cuatro entregas, los dos tres capítulos del trabajo. Este artículo desarrollará el cuarto capítulo de dicho documento: **LA SALUD EN EL TRABAJO**, con el siguiente desarrollo:

- A. La prevención de la penosidad
- B. La incapacidad para trabajar

Los decretos ley, de 22 de septiembre de 2017, examinan también el tema de la salud en el trabajo. Así, la cuenta personal de prevención de la penosidad se ha convertido, el 1 de octubre de 2017, en la cuenta profesional de prevención, y las normas relativas a la obligación de negociar sobre la prevención de los trabajos penosos se gestionarán a partir del 1 de enero de 2019. En caso de incapacidad permanente, el acceso a la formación quedará facilitado, así como la jubilación anticipada. Por último, se clarifica el marco para las reclasificaciones de incapacidad.

LA SALUD EN EL TRABAJO

La prevención de la penosidad

El decreto ley nº 2017-1389, de 22 de septiembre 2017, reforma en profundidad el dispositivo de prevención de los trabajos penosos en la actividad laboral. En este último existía la cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P), establecida por la ley de 20 de enero de 2014, garantizando el futuro y la equidad en el sistema de pensiones (ley. n ° 2014-40, Diario oficial del 21 de enero), cuya complejidad para las empresas fue denunciada. El decreto ley la suprime y la reemplaza por una cuenta profesional de prevención (C2P), cuyo campo queda reducido puesto que solo tiene en cuenta 6 de los 10 factores de riesgo incluidos en la C3P.

NOTA. El término «trabajo penoso» queda sistemáticamente suprimido en el Código de Trabajo para ser reemplazado por formulas relativas a «efectos de exposición a algunos factores de riesgos profesionales».

La cuenta permite al asalariado, como anteriormente, que ejerce un trabajo penoso:

- acumular puntos para financiar acciones de formación con vista a una reorientación hacia una profesión menos penosa o no penosa.
- un paso al tiempo parcial o el paso anticipado a la jubilación (Código de trabajo, artículo L. 4163-7 nuevo).

Sin embargo, la financiación de estas medidas se ha modificado. El decreto ley suprime las cotizaciones sociales que sustentaban la C2P, trasladando la carga financiera del dispositivo a la rama accidentes laborales-enfermedades profesionales (AT-MP) de la Seguridad social. Por otra parte, la obligación de las empresas con al menos 50 asalariados de estar cubiertas por un acuerdo colectivo o por un plan de acción sobre esta materia se modificará el 1 de enero de 2019.

Para los 4 factores de riesgo excluidos del nuevo dispositivo, la salida anticipada a la jubilación queda facilitada en caso de incapacidad permanente que resulte de una enfermedad profesional relacionada con esta exposición.

Creación de una cuenta profesional de prevención (C2P)

Factores de riesgos profesionales

Los diez factores de riesgos laborales, anteriormente llamados «factores de penosidad», incluidos en el dispositivo no han cambiado. Sin embargo, ahora aparecen en la parte legislativa del Código de trabajo, mientras que los anteriores figuraban en la parte reguladora (Código de trabajo, artículo D. 4161-2 antiguo), y que el anterior artículo L. 4161-1 solo mencionaba 3 categorías de factores.

Ahora, el nuevo artículo L. 4161-1 del Código de trabajo indica cuáles son los factores de riesgo profesionales:

1º Las limitaciones físicas:

- manejo manual de cargas;
- posturas penosas definidas como posturas forzadas de las articulaciones;
- vibraciones mecánicas.

2º Un entorno físico agresivo:

- agentes químicos peligrosos, incluyendo humos y polvo;
- actividades en ambiente hiperbárico
- temperaturas extremas;
- ruido.

3º determinados ritmos de trabajo:

- el trabajo nocturno en las condiciones establecidas en los artículos L. 3122-2 y L. 3122-5;
- trabajo en rotación de turnos;
- trabajo repetitivo caracterizado por los trabajos que impliquen movimientos repetidos, con cadencia elevada y obligada.

NOTA. La definición general de un factor de trabajo penoso, que apareció en el artículo anterior L. 4161-1 del código del trabajo como «factor de riesgo profesional con probabilidad de dejar marcas duraderas, identificables e irreversibles sobre la salud», no ha sido mantenida.

Un decreto tendrá que especificar estos factores de riesgos laborales (decreto ley nº 2017-1389, artículo 1).

Seis factores incluidos en la C2P

Si la lista de los diez factores de riesgo laboral no se ha modificado, el perímetro de la C2P se reduce en comparación con la C2P. De hecho, solo toma en cuenta seis de los diez factores que fueron incluidos en la C2P.

Desde el 1 de octubre de 2017, la obligación de declaración por parte del empleador de los factores de riesgo a los que quedan expuestos algunos de sus empleados se refiere solamente a (Código de trabajo, artículo. L. 4163-1 nuevo):

- actividades en ambiente hiperbárico;
- temperaturas extremas;
- ruido;
- trabajo nocturno en las condiciones establecidas en los artículos L. 3122-2 y L. 3122-5;
- trabajo en rotación de turnos;
- trabajo repetitivo caracterizado por el trabajo que implica la ejecución de movimientos repetitivos, en los que participan total o parcialmente los miembros superiores, a una frecuencia alta y bajo una cadencia obligada.

Esta declaración permite a los trabajadores adquirir los derechos en la C2P si quedan expuestos a estos factores más allá de ciertos niveles, que se establecerán por decreto.

Como anteriormente, estos niveles son apreciados después de la aplicación de medidas de protección colectiva e individual (Código de trabajo, artículo L. 4163-1 nuevo).

Cuatro factores excluidos

Los cuatro primeros factores enumerados en el artículo L. 4161-1 del Código de trabajo quedan excluidos del dispositivo C2P. Se trata de:

- manejo manual de cargas;
- posturas penosas definidas como posturas forzadas de las articulaciones;
- vibraciones mecánicas;
- agentes químicos peligrosos, incluyendo humos y polvo.

Según el informe al Presidente de la República (Diario oficial del 23 de septiembre de 2017), los cuatro factores excluidos son aquellos cuya evaluación fue particularmente compleja. En compensación, reciben un tratamiento especial dentro del sistema de jubilación anticipada por «trabajos penosos». Además, la negociación obligatoria en la empresa sobre prevención de «trabajos penosos» los sigue incluyendo.

NOTA. Según una nota de estudio del seguro nacional de pensiones (Cnav) de 23 de octubre de 2017, «si sólo se hubieran tenido en cuenta los seis factores en vigor después del decreto ley, en el año 2016, el número de empleados expuestos hubiera pasado de 825 000 a 674 000».

Referentes de la rama

Un acuerdo colectivo de rama «trabajos penosos» extendido podría determinar la exposición de los trabajadores a uno o a varios factores refiriéndose a los puestos, profesiones o situaciones laborales desempeñadas, y a las medidas de protección individual y colectiva aplicadas (Código de trabajo, artículo L. 4163-2 nuevo). Este referente se refiere a las exposiciones más allá de los niveles determinados (que se establecerán por decreto) para cada uno de los seis factores de riesgo en la C2P.

A falta de acuerdo extendido de rama, estos puestos de trabajo, profesiones o actividades también pueden ser definidos por un referente de la rama profesional homologado mediante una orden, en las condiciones que fijará un decreto (Código de trabajo, artículo L. 4163-2 nuevo).

El empleador que utilice este referente en su declaración se supone de buena fe.

NOTA. En la nueva redacción del artículo L. 4163-2 del Código del trabajo, la última disposición solo parece referirse al referente homologado, puesto que se menciona en un sub-apartado sobre el mismo. Podría tratarse de un error y la presunción de buena fe debería referirse, como

anteriormente, a los dos tipos de referentes (Código de trabajo, artículo L. 4161-2 antiguo).

Por otra parte, el empleador que utilice un referente no puede ser sometido a la penalidad prevista en el nuevo artículo L 4163-16 del Código de trabajo en caso de declaración inexacta. (Código de trabajo, artículos L. 4163-2 y L. 4163-16 nuevo).

Modalidades de declaración

Aparte del hecho de que la declaración de exposiciones por parte del empleador se basa ahora en seis factores en lugar de diez, sus modalidades no cambian. Se debe hacer de manera desmaterializada en las Cajas de seguro de jubilación y de salud en el Trabajo (Carsat) con una declaración nominativa prevista en el artículo L. 133-5-3 del Código de seguridad social (Código de trabajo, artículo) L. 4163-1 nuevo).

Abertura, aportaciones y uso de la C2P

En base a las declaraciones del empleador, la exposición del asalariado a uno o varios factores de riesgo profesional producen la apertura de la C2P y abre derecho a la adquisición de puntos en dicha cuenta.

Las posibilidades de uso de estos puntos siguen siendo las mismas. El empleado puede decidir asignar la totalidad o una parte de los puntos de su cuenta a uno o varios de los siguientes tres usos (Código de trabajo, artículo L. 4163-7, nuevo):

- la gestión (incluso si el titular es demandante de empleo) de la totalidad o parte de los costes de una acción de formación profesional continua, para poder acceder a un trabajo no expuesto o menos expuesto a los seis factores de riesgo laboral previstos en la cuenta C2P. En este caso, los puntos se convierten en horas a integrar en la CPF del trabajador, tal y como está previsto en el artículo L. 6111-1 del Código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 4163-8 nuevo);
- la financiación del complemento de su remuneración, cotizaciones y contribuciones sociales legales y convencionales en el caso de una reducción del tiempo de trabajo;
- la financiación de un aumento en la duración del seguro de vejez y de una jubilación antes de la edad legal de retiro del derecho común, a partir de los 55 años;

Para las personas que eran mayores de 52 años el 01 de enero de 2015, el baremo de adquisición de puntos para la C2P y las condiciones de uso de los puntos adquiridos se pueden adaptar por decreto con el fin de

facilitar un acceso al tiempo parcial y el disfrute anticipado de la jubilación (Código de trabajo, artículo L. 4163-7 nuevo, IV).

Entrada en vigor del dispositivo

Estas disposiciones para la C2P entraron en vigor el 1 de octubre de 2017. Los puntos adquiridos respecto al C3P y no utilizados antes de su transformación en C2P quedan transferidos al mismo. Estos puntos pueden utilizarse según las disposiciones reglamentarias en vigor antes de la publicación de los decretos previstos por el decreto ley y, a más tardar, hasta el 1 de enero de 2018 (decreto ley nº 2017-1389, artículo 5, V).

La exposición a factores de riesgo profesionales con respecto a los años 2015, 2016 y a los tres primeros trimestres de 2017 se tiene en cuenta, según la normativa vigente antes de la entrada en vigor del decreto ley, incluyendo la posibilidad de recurso por los empleados (decreto ley nº 2017-1389, artículo 5, IV). Debe tenerse en cuenta que las nuevas disposiciones de los decretos leyes ya no prevén que el plazo de prescripción de la acción del asalariado se interrumpa al enviar al organismo de gestión una carta certificada con acuse de recibo (Código de trabajo, artículo L. 4163-20 nuevo y artículo L. 4162-16 antiguo). Este cambio se aplica para las exposiciones a factores de riesgo profesional que intervienen a contar desde el último trimestre del año 2017.

Gestión de la C2P

La gestión de las cuentas se modifica. Era competencia de la Caja nacional del seguro de vejez de los trabajadores asalariados (CNAV-TS) y de la red de los organismos regionales responsables de las prestaciones de seguro vejez del régimen general de Seguridad social (Código de trabajo artículo L. 4162-11 antiguo).

Desde el 1 de enero de 2018, con respecto al cambio en la financiación (véase abajo), son competentes el Fondo del seguro nacional de salud de los asalariados (CNAM-TS) y la red de organizaciones de enfermedad de la rama de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT-MP) del régimen general (Código de trabajo, artículo L. 4163-14 nuevos).

Además, el nuevo dispositivo indica que la CNAM-TS puede delegar, por convenio, las siguientes características de gestión:

- registro de puntos, información anual del empleado sobre los puntos adquiridos en forma de certificación y sobre las modalidades de impugnación; elaboración de un servicio de información en internet; abono de los importes representativos de puntos en caso de uso de la C2P, según tres posibilidades: a los financiadores de la formación,

a los empleadores interesados (tiempo parcial) o al régimen de jubilación competente -jubilación anticipada- (Código de trabajo., artículo L. 4163-15 nuevo);

- control de la exposición a factores de riesgo laboral, en comparación con lo declarado por el empleador; decisión de multar al empleador (Código de trabajo, artículo L. 4163-16 nuevo);
- gestión de las quejas de los empleados sobre la efectividad y la amplitud de los riesgos declarados (Código de trabajo, artículo L. 4163-18 nuevo).

Financiación de la C2P

La financiación de la C2P es diferente del de la C2P, que implicaba una doble contribución social. Todas las empresas en el ámbito de aplicación de la C2P estaban sujetas a una cuota base (del 0,01 % en 2017). Las empresas que reportaron la exposición de al menos un empleado a un factor de penosidad (más allá del nivel legal) fueron sometidas a una cotización adicional (del 0,2 % en el 2017), que quedaba duplicada (0,4 % en el 2017) para los empleados expuestos simultáneamente a varios factores de penosidad más allá de los límites previstos. Estas contribuciones fueron nutriendo un fondo dedicado a la financiación de los derechos relacionados con la C3P (Código de trabajo, artículos L. 4162-17 a L. 4162-21 antiguos).

Estas dos aportaciones y los fondos dedicados a la C3P se suprimen a partir del 1 de enero de 2018 (Código de trabajo, artículo L. 4163-21 nuevo; decreto ley nº 2017-1389, artículo 5, II). A partir de esa fecha, los gastos generados por la C2P están cubiertos por las organizaciones nacionales de la rama AT-MP del régimen general y la del régimen de empleados agrícolas, cada uno para la parte interesada (Código de trabajo, artículo L. 4163-21 nuevo). En esa fecha, el saldo, así como todos los bienes, derechos y obligaciones del fondo dedicado al C3P quedan transferidos a los organismos nacionales de la rama AT-MP (decreto ley nº 2017-1389, artículo 6).

La financiación de la C2P por la rama AT-MP está organizada según el modelo de financiación del sistema de jubilación anticipada para los trabajos penosos (Informe al Presidente de la República, de 23 de septiembre, Diario oficial del 23 de septiembre). Así, el importe de los gastos previstos se establecerá cada año por la ley de financiación de Seguridad social.

NOTA. Como medida de transición, para el último trimestre del año 2017, la contribución adicional únicamente puede reclamarse a los empleadores que han expuesto al menos a uno de sus empleados a los seis factores de riesgo incluidos en la C2P, y ya no se basa en exposiciones a los diez factores de la C3P. Por lo tanto, solamente los salarios o ingresos de los

trabajadores expuestos a estos seis factores deben tenerse en cuenta en el cálculo del importe de la contribución (decreto ley nº 2017-1389, artículo 5, II).

Negociación sobre prevención de trabajos penosos

Obligación de negociar

Actualmente, las empresas con menos de 50 empleados o perteneciendo a un grupo con al menos 50 empleados deben estar cubiertas por un acuerdo o, en su defecto, por un plan de acción para la prevención de la penosidad cuando emplean una proporción mínima de empleados declarados como expuestos a riesgos profesionales definidos por ley (Código de trabajo, artículo. L. 4163-2 antiguo). Esta proporción mínima de trabajadores expuestos queda fijada por decreto en el 50 % hasta el 31 de diciembre de 2017 y luego en un 25 %, a partir de 01 de enero de 2018 (Código de trabajo, artículo D. 4163-1).

A partir del 1 de enero de 2019, dichos acuerdos serán recalificados como «'acuerdos para la prevención de los efectos de la exposición a factores de riesgo profesionales».

Además, se cambiarán los criterios de activación de la obligación de negociar sobre este tema. La obligación se aplicará a los empleadores con al menos 50 empleados o que pertenezcan a un grupo con al menos 50 empleados (Código de trabajo, artículo L. 4162-1 nuevo):

- cuando utilicen una proporción mínima de trabajadores expuestos según la C2P. Por lo tanto, para determinar la obligación de negociar sólo se tendrán en cuenta seis factores de riesgo, frente a los diez anteriormente;
- o cuando su siniestralidad a título de la AT-MP esté por encima de cierto umbral, en las condiciones que serán definidas por decreto. Se trata de un nuevo criterio para la obligación de negociar, que puede compensar parcialmente la reducción de riesgos considerados.

NOTA. El concepto de siniestralidad se especificará por decreto. En las estadísticas del sistema de AT-MP, este término se refiere al número total de siniestros o al índice de frecuencia, que señala el número de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales tomados a cargo en su principio por mil empleados.

Hasta el 31 de diciembre de 2018, las disposiciones relativas a los acuerdos para la prevención de los trabajos penosos continúan aplicándose en su redacción anterior a la entrada en vigor del decreto ley. Por lo tanto, hasta esa fecha, los diez factores de riesgo profesional se

tienen en cuenta para evaluar el derecho a la negociación (Código de trabajo, artículo L. 4163-2 antiguo, que reenvía al artículo L. 4161-1). Sin embargo, se puede plantear si la obligación de negociar tales acuerdos no queda ya afectada por el decreto ley. De hecho, desde el 1 de octubre de 2017, para cuatro factores de riesgo, el empleador ya no tiene obligación de declarar la exposición al riesgo (véase arriba).

Objeto de la negociación

Si, en este nuevo dispositivo, la obligación de negociación queda relacionada a las exposiciones en la empresa a los seis factores de riesgo profesional previstos en la C2P, la negociación como tal se sigue relacionando con el conjunto de los diez factores de riesgo inscritos en el nuevo artículo L 4161-1 del Código de trabajo (Código de trabajo artículo L. 4162-I nuevo).

Acuerdo colectivo o, en su defecto, plan de acción

En ausencia de un acuerdo concluido, tendrá que establecerse un acta de desacuerdo y el empleador tendrá que determinar, a nivel de la empresa o del grupo, un plan de acción, con aviso previo al comité social y económico (Código de trabajo, artículo L. 4162-2 nuevo).

La lista de temas que deben ser abordados en el acuerdo o el plan de acción se establecerán por decreto. El acuerdo o el plan de acción tendrán siempre una duración máxima de tres años y tendrá que depositarse en la Direccte, informando la misma al órgano competente de la rama AT-MP de la Seguridad social (Código de trabajo, artículo L. 4162-3 nuevo).

NOTA. Según el artículo L. 4162-2 del Código de trabajo, el acta de desacuerdo se establece en las condiciones definidas en el artículo L. 2242-4 del Código de trabajo en la redacción de la edición del decreto ley nº 2017-1385, del 22 de septiembre de 2017 (Diario oficial del día 23). Parece ser que esta referencia es incorrecta, tendría que aparecer el artículo L. 2242-5 del Código de trabajo en el acta de desacuerdo. Por lo tanto, se deben registrar en su último estado, las propuestas respectivas de las partes y las medidas que el empleador pretende aplicar unilateralmente. Esta acta da lugar a su depósito, a iniciativa de la parte más diligente, en las condiciones previstas por vía reglamentaria (Código de trabajo, artículos L. 4162-2 y L. 2242-5).

Como en la actualidad, las empresas con al menos 50 empleados y menos de 300 o perteneciendo a un grupo con menos de 300 empleados, no estarán obligadas a estar cubiertas por tal acuerdo o plan de acción, si ya están cubiertas por un convenio ampliado de rama incluyendo la lista de

los temas obligatorios establecidos por decreto para el acuerdo o plan de acción (Código de trabajo, artículo L. 4162-1, nuevo).

Sanciones

El incumplimiento de las obligaciones de estar cubierto por tal acuerdo o plan de acción será siempre sancionada con una multa al empleador. La cantidad no puede superar el 1 % de la remuneración o de los ingresos pagados a los trabajadores, o asimilados, afectados durante los períodos en que la empresa no esté cubierta por un acuerdo o un plan de acción. El decreto también especificará la autoridad responsable de aplicar la sanción. El importe de esta multa quedará asignado a las organizaciones nacionales de la rama AT-MP (Código de trabajo, artículo L. 4162-4).

Disfrute anticipado de la jubilación

La ley del 9 de noviembre de 2010 sobre la reforma de las pensiones (ley nº 2010-1330, Diario oficial del 10 de noviembre) creó un sistema de compensación por trabajos penosos con posibilidad de disfrute anticipado de la jubilación para los empleados que justifiquen, bajo ciertas condiciones, una incapacidad permanente reconocida dentro del marco de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, con lesiones idénticas a las de una enfermedad profesional (ley nº 2010-1330, artículo 79; y Código de la Seguridad social, artículo. L. 351-1-4). Para compensar la exclusión de los cuatro factores de riesgo laboral de la C2P, el artículo 3 del decreto ley nº 2017-1389, facilita, bajo ciertas condiciones, el acceso a este dispositivo a los empleados con incapacidad permanente relacionada con la exposición a uno o varios de estos cuatro factores de riesgo.

El dispositivo de jubilación anticipada por penosidad permite al empleado con al menos 60 años de edad beneficiarse de una pensión completa, si justifica una tasa de discapacidad permanente de al menos del 20 %, y esta incapacidad es reconocida en el marco de la enfermedad profesional o de los accidentes de trabajo, con lesiones idénticas a las de una enfermedad profesional (Código de la Seguridad social, artículo L. 351-1-4, D. 351-1-8 y D. 351-1-9).

Si el empleado presenta una tasa de discapacidad permanente igual por lo menos a un 10 % pero menor del 20 %, el dispositivo le queda abierto pero bajo reserva (Código de la Seguridad social, artículo L. 351-1-4 y D. 351-1-10):

- que haya sido expuesto, durante 17 años por lo menos, a uno o más factores de riesgo profesional entre los diez a los que se refiere el artículo L. 4161-1 del Código de trabajo;

- que se pueda establecer que la incapacidad permanente está directamente relacionada con la exposición a estos factores de riesgo laboral.

Una comisión multidisciplinaria valida las formas de pruebas aportadas por el asegurado y evalúa la efectividad de la relación entre la incapacidad permanente y la exposición a factores de riesgo ocupacionales.

Desde el 1 de octubre de 2017, se facilita el acceso al dispositivo para la incapacidad permanente de al menos un 10% y menor del 20 % cuando la discapacidad es reconocida como una enfermedad ocupacional debida a uno o más de los cuatro factores de riesgo excluidos de la C2P (manipulación de cargas, posturas dolorosas definidas como posturas forzadas de las articulaciones, vibraciones mecánicas, productos agentes químicos peligrosos, incluyendo polvo y humos).

En este caso, la condición de exposición durante 17 años, así como la condición de la prueba de la relación directa entre la exposición y la incapacidad permanente, no se aplicará. Sin embargo, el campo de aplicación quedará reducido ya que una orden fijará la lista de enfermedades profesionales interesadas. En ese caso, no se requiere el dictamen de la comisión multidisciplinaria (Código de la Seguridad social, artículo L. 351-1-4, último párrafo).

[Aportaciones para la reconversión profesional a la CPF.](#)

El decreto ley establece que las víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con incapacidad permanente mayor o igual a una tasa, que se determinará por decreto, podrán beneficiarse de una aportación a su cuenta personal de formación (CPF), para facilitar su readaptación (Código de la Seguridad social, artículo L. 432-12 nuevo; Código de trabajo, artículo L. 6323-4 nuevo).

Esta aportación específica a la CPF entrará en vigor en la fecha que se establezca mediante un decreto y, a más tardar, el 1 de enero de 2019 (decreto ley nº 2017-1389, artículo 5).

[La incapacidad para trabajar](#)

La ley de 8 de agosto de 2016 (ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 de agosto) y su decreto de aplicación, de 27 de diciembre de 2016, (decreto nº 2016-1908, Diario oficial de 29 diciembre) presentaron una amplia reforma del seguimiento del estado de salud de los trabajadores, del procedimiento para el reconocimiento de la incapacidad y de la obligación -para el empleador- de reclasificación al empleado incapacitado. También han modificado los términos de la denegación de la opinión del médico. El recurso, que era de competencia del inspector del trabajo, previo

dictamen del médico-inspector de trabajo, debe ser llevado ante el Consejo de prud'hommes en el caso de los dictámenes emitidos a partir del 1 de enero de 2017.

El decreto ley nº 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017 (Diario oficial del 23 de septiembre), y en lo referente a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones laborales, lleva a cabo dos reformas del dispositivo. Por un lado reduce el perímetro de la reclasificación del empleado incapacitado (artículo 7), por otro lado cambia los términos de denegación de la opinión del médico ante el Consejo de prud'hommes (artículo 8).

Perímetro de reclasificación

Procedimiento de reclasificación

La «Ley de trabajo» (ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 de agosto) unificó los procedimientos de reclasificación en caso de incapacidad de origen profesional y no profesional. En ambos casos, cuando el empleado es declarado inapto por el médico del trabajo para retomar el trabajo desempeñado anteriormente, en aplicación del artículo L. 4624-4 del Código de trabajo, el empleador debe ofrecerle otro empleo adecuado a sus capacidades. Esta propuesta tiene en cuenta, después de la notificación a los delegados de personal, cuando existan, las conclusiones escritas del médico de trabajo y las indicaciones formuladas sobre las capacidades del empleado a ejercer una de las tareas existentes en la empresa. El médico formula también la orientación sobre la capacidad del empleado para beneficiarse de una formación que le permita ocupar un puesto adecuado.

La oferta de empleo tiene que asimilarse lo más posible al trabajo previamente ocupado, con realizaciones eventuales de cambios, ajustes, adaptaciones o transformaciones de los puestos existentes o de la gestión del tiempo de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1226-2, para la incapacidad no profesional; artículo L. 1226-10. para la incapacidad profesional).

Restricciones a empresas del grupo situadas en Francia

Desde el 24 de septiembre de 2017, se modifica el alcance de la obligación de reclasificación del empleado declarado incapacitado, tanto si la incapacidad es profesional como si no lo es.

El decreto ley nº 2017-1387 subraya que la búsqueda de la reclasificación se gestiona «dentro de la empresa o de las empresas del grupo al que pertenece, en su caso, dentro del territorio nacional» (Código de trabajo, artículo L. 2 1226-2 nuevo para la incapacidad no profesional; L. 1226-10 nuevo, para la incapacidad profesional).

Esta limitación va en contra de la jurisprudencia que exigía que la búsqueda de reclasificación debía gestionarse en la empresa y, si fuese necesario, en el grupo, sin restricciones geográficas e inclusive en caso de incapacidad para cualquier trabajo (Sala de lo social del Tribunal de casación., 16 de septiembre de 2009, nº. 08-42.212 P).

Sin embargo, el Tribunal de casación había flexibilizado recientemente su posición admitiendo que el empleador podría considerar la «opinión» del empleado, es decir su voluntad de ser o no ser reclasificado en un puesto alejado de su domicilio, a nivel del grupo o en el extranjero (Sala de lo social del Tribunal de casación, 23 de noviembre de 2016, nº. 14-26.398 P y nº 15-18.092 P; Sala de lo social del Tribunal de casación, 30 de noviembre de 2016, nº 15-11.062; Sala de lo social del Tribunal de casación, 8 de febrero de 2017, nº 15-22.964).

Ahora, el empleador ya no tiene que buscar puestos de reclasificación en las sociedades del grupo ubicadas en el extranjero.

NOTA. El empresario puede romper el contrato de trabajo sin búsqueda de reclasificación si la opinión del médico lleva explícita alguna de la referencias siguientes: «mantener al trabajador en el empleo sería gravemente perjudicial para su salud» o «el estado de salud del empleado es un obstáculo de hecho para cualquier reclasificación en el empleo» (Código de trabajo, artículo L. 1226-2-1 para la incapacidad de origen no profesional; Código de trabajo, artículo L. 1226-12 para la incapacidad de origen profesional).

Definición del grupo

El decreto ley también especifica lo que se entiende por grupo, distinguiendo según el origen de la incapacidad.

En caso de incapacidad de origen no profesional, se señala que el grupo queda definido según el artículo L. 2331-1 del Código de trabajo, que fija las condiciones para el establecimiento de un Comité de grupo (Código de trabajo, artículo L. 1226-2 nuevo). Según estas disposiciones, hay un Comité de grupo cuando queda constituido dentro del grupo formado por una empresa llamada «dominante», cuya sede se encuentra en el territorio francés y las empresas que controla en las condiciones establecidas por:

- el artículo L. 233-1 del Código de comercio (definición de una filial, controlada en más del 50 %);
- los apartados I y II del artículo L. 233-3 del Código de comercio (definición de «control» de una sociedad por otra);

- el artículo L. 233-16 del Código de comercio (en concreto, la definición del «control exclusivo» de una sociedad por otra).

Esta definición «capitalista» contradice la jurisprudencia que requiere la búsqueda de reclasificación en el ámbito de varias compañías con una relación de interlocución y organización que permitan el intercambio de personal, a pesar de la falta de relaciones de capital entre ellas (Sala de lo social del Tribunal de casación, 24 de junio de 2009, nº 07-45.656 P), o entre empresas que forman parte de una red de franquicias, a partir del momento que la rotación de personal era posible (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de mayo de 2016, nº 14-21.322).

En caso de incapacidad de origen profesional:

- cuando la sociedad dominante del grupo tiene su sede en Francia, el grupo está formado por esta empresa y las empresas que controla, según el artículo L. 2331-1 del Código de trabajo (véase arriba).
- cuando el grupo tiene su sede en el extranjero, se considera formado por empresas que operan en el territorio francés (Código de trabajo, artículo L. 1226-10 nuevo).

NOTA. El proyecto de decreto ley para completar los decretos ley de 22 de septiembre de 2017 y para corregir algunos errores formales, llamado «proyecto de decreto ley escoba», presentado el 8 de diciembre de 2017 en la Comisión nacional de negociación colectiva (CNNC), aporta una modificación sobre el tema. De hecho, sería unificar el perímetro de reclasificación dentro de los grupos. Que la incapacidad sea o no de carácter profesional, el grupo correspondería a su empresa «dominante» o principal y a las filiales que controla, esté o no la sede de la empresa principal en el extranjero.

Permuta del personal

Por otra parte, se aporta una precisión en lo que se refiere a las empresas que pertenecen a un grupo. El empleador solo tiene que encontrar puestos de reclasificación dentro de las empresas del grupo cuando su organización, sus actividades o su lugar de explotación permitan la permuta de la totalidad o de una parte del personal (Código de trabajo., artículos L. 1226-2 y L. 1226-10 nuevos).

Esta aclaración es coherente con la jurisprudencia prevista (Sala de lo social del Tribunal de casación, 7 de octubre de 2015, nº 14-12.871; Sala de lo social del Tribunal de casación, 22 de septiembre de 2016, nº 15-13.849; Sala de lo social del Tribunal de casación, 15 de marzo de 2017, nº 15-24.392). Sin embargo, el criterio de permuta de personal permitía definir un grupo de reclasificación entre las sociedades que no estaban relacionadas a nivel del capital. Ahora, teniendo en cuenta la definición del

grupo de reclasificación fijada por los artículos L. 1226-2 y L. 1226-10 del Código de trabajo, el criterio de permuta es restrictivo.

El mismo decreto ley aplica una restricción similar del perímetro de reclasificación (territorio nacional y definición de grupo) en caso de despido por motivo económico (decreto ley nº 2017-1387, artículo 16; Código de trabajo, artículo 1233-4 nuevo).

Modalidades de impugnación del aviso médico.

El decreto ley nº 2017-1387 modifica de nuevo el proceso de impugnación de los dictámenes médicos de trabajo.

Objeto de la impugnación

Como anteriormente, los recursos ejercidos por el empleado o el empleador pueden estar relacionados con (Código de trabajo, artículo L. 4624-7 nuevos):

- dictámenes de capacidad para los empleados asignados a puestos con riesgos especiales emitidos por el médico de trabajo en el marco del seguimiento reforzado del estado de salud, en aplicación del artículo L. 4624-2 del Código de trabajo;
- las medidas individuales, de adaptación o transformación del puesto de trabajo o de adaptación del tiempo de trabajo, justificadas por consideraciones relativas a la edad o al estado de salud física y mental del empleado, recomendadas por el médico de trabajo en aplicación del artículo L. 4624-3 del Código de trabajo;
- los dictámenes de incapacidad redactados por el médico de trabajo en aplicación del artículo L 4624-4 del Código de trabajo.

Sin embargo, el tema de la impugnación queda levemente modificado. El artículo 8 del decreto ley dispone que el empleado o el empleador pueden impugnar «los dictámenes, las propuestas, las conclusiones escritas o las instrucciones emitidas por el médico de trabajo basados en elementos de carácter médico» (Código de trabajo, L. 4624-7 nuevo). La antigua versión de este artículo preveía en una fórmula invertida la impugnación «de los elementos de carácter médico que justifiquen la notificación de propuestas, conclusiones escritas o instrucciones emitidas por el médico de trabajo» (Código de trabajo, artículo L. 4624-7 antiguo). Esta versión creó dificultades de interpretación en cuanto a la definición de los elementos de carácter médico.

La nueva versión permite pensar que la impugnación recae sobre el dictamen del médico de trabajo en todas sus dimensiones, incluyendo por ejemplo las apreciaciones sobre los puestos de trabajo.

Los textos siguen sin determinar la vía de impugnación de elementos de procedimiento relativos a la redacción de los dictámenes, por ejemplo el respeto por el médico de trabajo de la obligación de realizar un estudio del puesto de trabajo, o de dialogar con el empleador o el asalariado antes de emitir un dictamen de incapacidad.

Procedimiento

Como anteriormente, el asalariado o el empleador pueden llevar su caso ante el Consejo de prud'hombres en forma de medidas precautorias. El médico queda informado de la impugnación pero no es parte del litigio.

El Consejo de Prud'hombres puede confiar al médico-inspector de trabajo territorialmente competente toda medida de investigación para aclarar las cuestiones de hecho sometidas a su jurisdicción. Esto puede, si es necesario, dar la posibilidad de asistencia de terceros (Código de trabajo, artículo 4624-7 nuevo).

Este recurso al médico-inspector de trabajo, por lo tanto, es opcional, pero permite al Consejo de prud'hombres recoger el punto de vista de un médico especialista en salud laboral.

El antiguo procedimiento preveía que el recurso al Consejo de prud'hombres por el asalariado o el empleador consistía en una demanda de designación de un médico experto de trabajo inscrito en la lista de expertos del Tribunal de apelación. El Consejo de prud'hombres podía además solicitar al médico-inspector de trabajo una consulta relativa a la impugnación según modalidades previstas por los artículos 256 a 258 del Código de procedimiento civil. El médico experto podía solicitar del médico de trabajo la comunicación del expediente médico de salud laboral del asalariado, sin que se le pudiese oponer la confidencialidad médico-paciente (Código de trabajo, artículo L 4624-7, antiguo).

Los textos no indicaban si la formación de recurso de urgencia debía conformarse al dictamen del médico-experto. Podemos pensar que este procedimiento se enfrentó con el problema, en su aplicación, de la falta de médicos-expertos inscritos en los Tribunales de apelación.

Médico designado por el empleador

El decreto ley introduce la posibilidad para el empleador de designar un médico en el procedimiento de impugnación. A petición del empleador, los elementos médicos en los que basaron el dictamen, las propuestas, las conclusiones escritas o las indicaciones emitidas por el médico de trabajo pueden ser notificados a este médico designado. El asalariado queda informado de esta notificación (Código de trabajo artículo L. 4624-7, nuevo)

Sentencia

La decisión del Consejo de prud'hommes sustituye a los elementos de carácter médico que justificaron los dictámenes, propuestas, conclusiones escritas o indicaciones impugnadas (Código de trabajo, artículo L. 4624-7). Anteriormente, la decisión sustituía a los elementos de naturaleza médica que habían servido de base a los dictámenes, propuestas, conclusiones escritas o indicaciones impugnadas (Código de trabajo, artículo R 4624-45 antiguo).

Esta redacción fue criticada porque no indicaba claramente las consecuencias de la decisión de justicia sobre el dictamen médico, y podía implicar la necesidad de recurrir nuevamente al médico de trabajo para que emitiese un nuevo dictamen (Consejo de Estado, 31 de julio 2015, nº 383.383).

Actualmente, la decisión de formación de recurso de urgencia se sustituye totalmente a los escritos del médico de trabajo, como era el caso cuando el inspector de trabajo opinaba sobre el aviso del médico de trabajo. (CE 31 de julio 2015, nº383.383).

Gastos de instrucción

Los honorarios y gastos relacionados con la instrucción del caso quedan a cargo de la parte que pierde, a no ser que el Consejo de prud'hommes, mediante decisión justificada, deje la totalidad o parte de estos a cargo de la otra parte. Se pagan según una tarifa fijada por una orden (Código de trabajo, artículo L. 4624-7, nuevo).

El antiguo artículo L. 4624-7 preveía que la formación de recurso de urgencia podía decidir no imputar los gastos del experto a la parte que perdiese, excepto en caso de acción en justicia dilatoria o abusiva.

Fechas de aplicación

Las nuevas disposiciones han entrado en vigor en la fecha de la publicación del decreto de ejecución (Código de trabajo, artículo L. 4624-7 nuevo; decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 X).

El plazo en el que la impugnación podrá efectuarse quedará fijado por decreto. Era hasta ahora de 15 días después de la notificación del escrito del médico de trabajo (Código de trabajo, artículo R. 4624-45, antiguo). El antiguo artículo R. 4624-45 también disponía que las modalidades y plazos debían notificarse en los dictámenes y medidas emitidos por el médico de trabajo.

PAÍSES BAJOS

MÁS DE UN MILLÓN DE PERSONAS EN HOLANDA TRABAJAN CON SUSTANCIAS PELIGROSAS⁴⁰

Uno de cada seis empleados corre el riesgo de ponerse enfermo por estar en contacto con sustancias peligrosas en el trabajo; lo que puede conducir a enfermedades graves como asma, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y cáncer de pulmón. Se estima que unas 4.100 personas mueren cada año como consecuencia de enfermedades profesionales, de las cuales casi 3,000 por haber estado en contacto con sustancias peligrosas.

En comparación, el número de muertes por accidentes de tráfico fue de 613 en 2017. La secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Tamara van Ark, cree que ya es hora de actuar: "Las sustancias peligrosas son asesinas. Solo juntos podemos garantizar que disminuya el número de víctimas como resultado de trabajar con sustancias peligrosas. Este es un problema prevenible, así que tenemos que comenzar a trabajar en ello".

La concienciación es importante

Las cifras de diferentes instancias de conocimiento y estadísticas TNO, CBS y RIVM demuestran que pueden transcurrir años antes de que los síntomas de una enfermedad se produzcan por trabajar o haber trabajado con sustancias tóxicas. El 80 por ciento de todas las muertes por manejo de sustancias peligrosas en el trabajo son pensionistas y solo el 20 por ciento son trabajadores en activo.

A menudo, estas sustancias no se pueden ver ni oler, o que tal vez no se espera en primera instancia que puedan ser tan dañinas. Se trata, por ejemplo, sustancias peligrosas como polvo de sílice y otros en sitios de construcción, polvo de madera en talleres de muebles, los humos de gasóleos en garajes y humos de soldadura en metales. También el polvo de la harina en panaderías. Esto puede liberar sustancias peligrosas en el trabajo diario, por ejemplo, de un contratista, un carpintero o un soldador.

⁴⁰ Fte: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, mayo 2018

El polvo de madera, el polvo de cuarzo, el gasóleo y el humo de la soldadura pueden poner en peligro la vida

Más de 1 millón de trabajadores en Holanda están en contacto con sustancias peligrosas en el trabajo, reconocen que las sustancias peligrosas son prácticamente invisibles. Las partículas de polvo terminan en los pulmones. A menudo se hace la comparación entre unos pulmones y una aspiradora. Ambos absorben sustancias, pero hay una diferencia crucial y es que la bolsa de una aspiradora se puede reemplazar. El trabajar con sustancias peligrosas, puede conllevar todo tipo de dolencias: el asma, la EPOC, las infecciones, la fibrosis pulmonar y el cáncer. A menudo pasan años o décadas antes de notar las consecuencias y obtener una invalidez laboral.

Campaña Trabajar seguro con sustancias peligrosas

La campaña Safe Working with Hazardous Substances comenzó el 14 de mayo. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y los socios de la campaña piden atención los próximos meses, destacando riesgos y consecuencias de la inseguridad en el manejo de sustancias peligrosas y contribuyen a buscar soluciones concretas. A través de una campaña en online, visitas y eventos donde los buenos ejemplos siempre tienen una atención prioritaria, el Ministerio alienta a empleadores y empleados a trabajar en un manejo racional de las sustancias peligrosas. La Secretaria de Estado Tamara Van Ark dijo: "Este es un problema social con mucho sufrimiento personal. Las consecuencias de trabajar con sustancias peligrosas son serias. Solo se notan estas consecuencias a largo plazo; en muchos casos después de haberse jubilado. Afortunadamente, se puede hacer algo al respecto. De eso trata esta campaña".

**ASUNTOS-SOCIALES Y SERVICIOS
SOCIALES**

PAÍSES BAJOS

MENOS OBSTACULOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁴¹

Ya se trate de la vivienda, el deporte, el trabajo, la educación y la cultura, la atención o el transporte, las personas con discapacidad deben experimentar obstáculos notablemente menores en todos los ámbitos importantes de la vida.

El Gobierno quiere que las personas con discapacidad participen en la sociedad a todos los niveles, desde el establecimiento de la agenda pública hasta su implementación, y elaborar planes para hacer que Países Bajos sea más accesible. Esto se establece en el Programa 'Participación Ilimitada' que el gobierno ha enviado al Parlamento.

Más de 2 millones de personas en Holanda tienen una discapacidad. Son discapacitados visuales, ciegos o sordos, tienen una discapacidad física o mental o un trastorno psicológico o psiquiátrico. Estas personas tropiezan regularmente con barreras tanto físicas como psíquicas. Ya se ha avanzado mucho para permitir la participación de las personas con discapacidad, pero ellas no siempre experimentan esta mejora. El Gabinete quiere dar pasos significativos en varias áreas.

El Programa incluye:

1. Desarrollar una guía en el sector de la construcción para construir y renovar de manera accesible, para que todos los involucrados en el proceso de desarrollo y construcción tengan claro cuando se puede acceder fácilmente a un edificio y qué medidas se necesitan.
2. Habrá un diálogo con las organizaciones coordinadoras, las escuelas, los docentes, los alumnos y sus padres sobre la educación inclusiva, la mejora del apoyo a los alumnos y los estudiantes y la eliminación de las barreras para aprender y estudiar en los diversos sectores educativos.
3. Se establecen nuevos objetivos para la accesibilidad de paradas de autobús y tranvía y estaciones de tren. Por ejemplo, en 2030 todas las estaciones deberán ser accesibles.
4. A partir del 1 de enero de 2019, todas las mesas de votación deben ser accesibles para los votantes con discapacidad física.
5. La atención se centra en aumentar la accesibilidad de sitios web y aplicaciones.

⁴¹ Fte: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, mayo 2018

En el programa, el gobierno colaborará con expertos experimentados, municipios, empresas, organizaciones del sector y la Alianza de organizaciones cooperantes de personas con discapacidades o enfermedades crónicas.

Las organizaciones de empleadores VNO-NCW y MKB-Nederland anunciaron que están ayudando activamente a decenas de miles de empresas minoristas, hoteleras y de alimentos con planes de acción para hacer que su empresa o sitio web sea más accesible.

La Asociación de ayuntamientos holandeses (VNG), a su vez, formará un grupo de 25 municipios para liderar el camino en la implementación de la Convención de la ONU sobre Discapacidad. El grupo ayudará a otros municipios con sus ideas.

El Gobierno apoya a Alliance, VNO-NCW, MKB-Nederland y VNG con 3 millones de euros para la implementación de sus planes.

El Convenio de Naciones Unidas sobre las discapacidades entró en vigor el 14 de julio de 2016. El objetivo de este tratado es mejorar la posición de las personas con discapacidad. En www.meedoenmeteenhandicap.nl se puede encontrar información sobre lo que las personas pueden hacer para que su tienda o club deportivo sea más accesible, por ejemplo.

MIGRACIONES



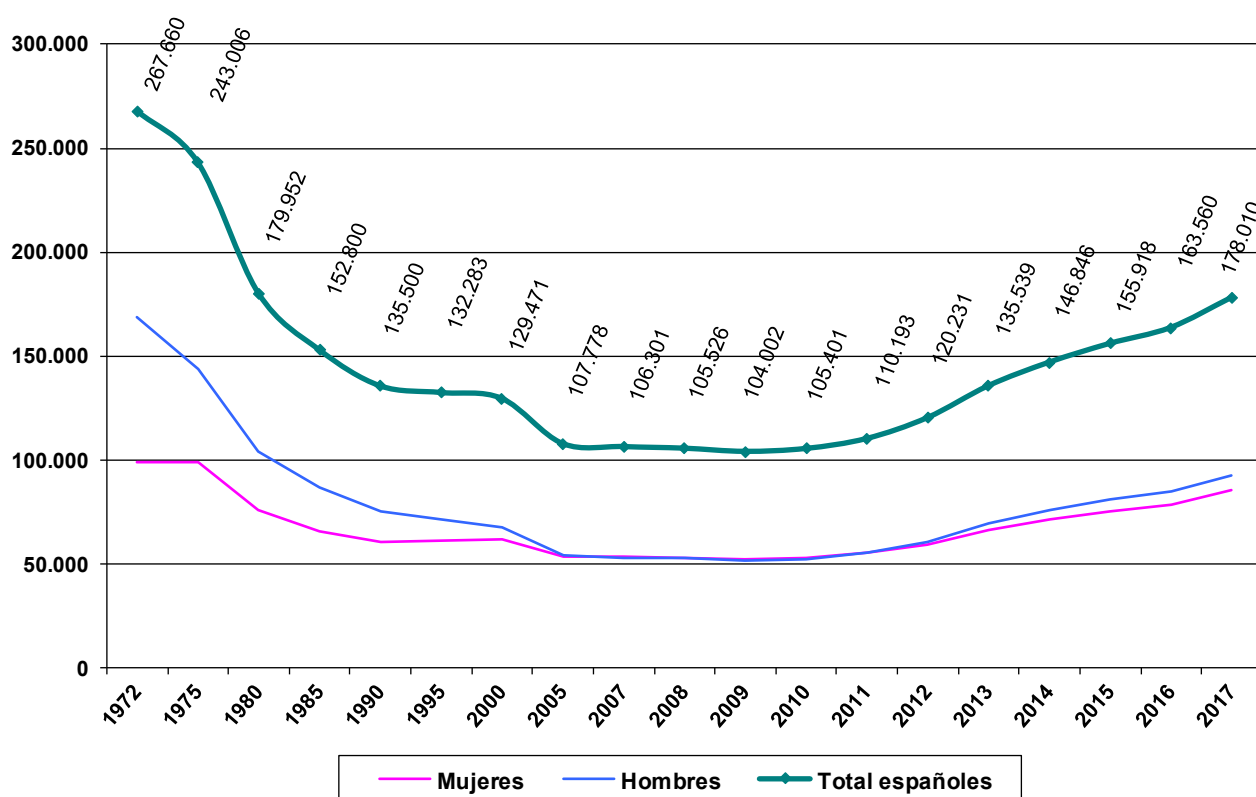
ALEMANIA

DATOS OFICIALES SOBRE EXTRANJEROS EN ALEMANIA A 31/12/2017. ESPAÑOLES EN EL MERCADO LABORAL

La Oficina Federal de Estadística (Destatis) ha hecho públicas las cifras del Registro Central de Extranjeros actualizadas a **31 de diciembre de 2017**. Esta estadística no considera ciudadanos extranjeros a aquellos que mantienen, además de la alemana, su nacionalidad de origen. Las cifras son importantes por dos razones. Por el incremento del número de extranjeros en Alemania, sin precedentes en su historia y porque permite analizar de forma detalladas los **flujos migratorios de españoles a Alemania**.

El número de ciudadanos **españoles** registrados en Alemania a fecha 31 de diciembre de 2017 se cifró en **178.010**, lo que implica un aumento de 14.450 o una variación interanual del +8,8%, resultando así un incremento en términos interanuales muy superior al año anterior (2016: +7.642, +4,9%; 2015: +6,1%).

En cuanto al género, el 48,1% de los 178.010 españoles residentes en Alemania son mujeres (85.645) y el 51,9% (92.365) hombres.



En lo relativo a la distribución regional los españoles se concentran sobre todo en **Renania del Norte-Westfalia** (48.015), **Hesse** (25.585) y **Baden-Wurtemberg** (25.195). En la mayoría de los länder, las cifras absolutas han registrado un ligero aumento o descenso en comparación interanual, excepto en Berlín en donde se observa un repunte de la cifra que va de 9.710 en 2016 a 22.405 en 2017. En 2017, el número de españoles en Alemania se incrementó en un total de 12.925 personas como consecuencia de una actualización del registro de extranjeros de Berlín. En 2017, las autoridades de inmigración de Berlín inscribieron a un total de 207.205 extranjeros que por razones técnicas no habían sido registrados en años anteriores. Esto afecta a un total de 10.415 españoles inscritos en el Registro Central de Extranjeros en 2017, por lo que la cifra real de entradas de ciudadanos españoles a Berlín asciende a 2.145 personas. Los anteriores informes reflejaban la poca relevancia del land/capital Berlín en lo que se refiere al número de españoles residentes (2016: 5,5% del conjunto de españoles residiendo en Alemania, 2017: 12,6%).

Espanoles en Alemania por estados federados (Registro central de extranjeros)

Estado federado	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Baden-Wurtemberg	17.706	17.377	17.298	17.434	18.271	20.245	22.428	23.776	24.817	25.205	25.195
Baja Sajonia	8.965	8.739	8.472	8.550	8.681	9.238	10.389	10.942	11.532	11.770	11.785
Baviera	10.730	10.698	10.439	10.919	12.051	13.853	17.653	20.027	21.289	22.055	21.870
Berlín*	5.057	6.637	7.147	7.670	9.218	11.473	7.337	7.128	8.442	9.710	22.405
Brandeburgo	220	261	269	325	359	439	637	755	872	1.020	925
Bremen	1.063	1.136	996	1.092	1.132	1.638	1.700	2.045	2.096	2.305	2.235
Hamburgo	3.079	3.137	3.051	3.261	3.476	4.605	4.826	5.430	5.746	5.915	5.915
Hesse	17.757	17.434	17.302	17.295	18.058	19.456	21.584	23.302	24.261	25.055	25.585
Mecklemburgo-P. O.	168	186	186	214	239	297	479	670	773	890	820
Renania del Norte-W.	34.212	33.502	32.469	32.262	33.053	35.067	38.378	41.380	43.898	46.600	48.015
Renania-Palatinado	3.775	3.723	3.671	3.683	3.836	4.171	4.656	5.099	5.347	5.590	5.655
Sarre	610	626	615	679	678	734	856	897	962	990	1.035
Sajonia	712	709	653	687	723	1.076	1.275	1.605	1.797	2.010	2.040
Sajonia-Anhalt	195	189	194	222	233	299	359	408	519	655	595
Schleswig-Holstein	1.817	1.820	1.825	1.875	1.964	2.085	2.379	2.646	2.715	2.855	2.955
Turingia	235	244	253	269	326	381	603	736	852	930	975
Total	106.301	105.521	104.002	106.437	112.298	125.057	135.539	146.846	155.918	163.560	178.010

Por edades, destaca la gran importancia de españoles de **entre 25 y 45 años (25-35: 39.015; 35-45: 38.775)**, los grupos de edad más numerosos). Algo más del **56%** de los españoles registrados **son**

solteros (100.330) y el 28,5% casados (50.650); **26.660 han nacido en Alemania**. La diferenciación entre nacidos y no nacidos en Alemania nos permite analizar el crecimiento del grupo de ciudadanos españoles que se han trasladado de España a Alemania, así como poder hacer una estimación de los colectivos de españoles que llegaron a Alemania en la primera ola migratoria de los sesenta y setenta y en los últimos cuatro años. Diferenciando los colectivos no ya solo por edad sino por llegada e incluso por integración en el país, si tenemos en cuenta que **solo 151.350 de los nacionales españoles nacieron fuera de Alemania** (ya sea en España o en otros países por no ser españoles de origen que es un colectivo importante imposible de cuantificar) y que con una política de nacionalizaciones más permisiva en Alemania, incluso sin sustituir el *ius sanguinis* por el *ius locii*, en un gran porcentaje de los 25.000 españoles nacidos en Alemania coexistirían ambas nacionalidades y no se incluirían dentro de las estadísticas alemanas como extranjeros y, en cualquier caso, no requerirían de unos mismos niveles de protección tuitiva por parte de la Consejería de Empleo (que no de otros tipos de servicio de la Administración española en el exterior, especialmente consulares) que otros colectivos.

De cara a obtener una visión global del colectivo es importante analizar la **duración de su estancia** en Alemania. **44.475** españoles llevan **más de 40 años** en el país, un grupo conformado en su gran mayoría por la generación de la emigración laboral de los sesenta y setenta. **66.615 españoles** tienen una **estancia superior a 20 años**, lo que nos lleva a inferir que un 37,5% del total de los españoles que residen en Alemania llevan más de 20 años en Alemania. . Por otro lado, **40.760** españoles llevan residiendo en el país entre **1 y 4 años** y **12.435** que llevan **menos de un año**, sumando dichos grupos 53.195 un **29,9%** del total. Se trata de la nueva emigración española a Alemania, lo que implica una media de un flujo migratorio de unos 13.300 españoles anuales que no han retornado a España. De los que llegaron a Alemania **en el transcurso de 2017**, los más numerosos son los del grupo de edad **25-35 (9.130)** y **35-45 (6.260)**, el promedio de edad de estos españoles recién llegados al país fue de **31,5 años**.

Espanoles en Alemania según duración de su residencia (miles)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
40 y más años	22.180	25.133	28.581	32.317	35.687	38 928	41.837	43.129	43.851	44.250	44.475
entre 35 y 40 años	23.200	23.210	20.212	16.903	14.041	11.291	8.523	7.294	6.603	6.065	5.570
entre 30 y 35 años	12.455	9.156	7.655	6.944	6.453	5.950	5.442	4.832	4.372	4.070	4.080
entre 25 y 30 años	6.467	5.834	5.106	4.668	4.417	4.428	4.494	4.700	4.886	4 975	5.310
entre 20 y 25 años	4.739	4.834	5.026	5.233	5.366	5.681	5.875	6.014	6.307	6.510	7.180
entre 15 y 20 años	6.199	6.396	6.438	6.706	6.983	7.135	7.271	7.594	7.607	7.635	8.710
entre 10 y 15 años	7.893	7.861	8.022	7.972	8.168	8.351	8.382	8.371	8.443	8.465	9.975
entre 8 y 10 años	3.658	3.671	3.522	3.490	3.231	3.336	3.830	4.020	4.058	4.250	5.545
entre 6 y 8 años	3.989	3.851	3.408	3.331	3.769	4.034	4.304	4.667	5.180	6 110	10.070
entre 4 y 6 años	3.985	3.890	4.004	4.141	4.268	4.738	5.659	6.885	9.641	15.025	23.895
entre 1 y 4 años	7.963	7.666	7.702	8.357	10.174	14.246	22.967	32.855	39.452	41.030	40.760
menos de 1 año	3.573	4.024	4.326	5.339	7.636	12.113	16.955	16.485	15.518	15.175	12.435
Total	108.308	107.534	106.011	107.411	112.204	81.303	137.552	146 846	155.918	163 560	178.010
Promedio	26,8	27,2	27,4	27,3	26,5	24,9	22,6	21,3	20,5	20,0	19,3

En 2017 un total 28.940 españoles entraron a Alemania, un incremento del 31,9% en comparación interanual. De estas entradas, 15.475 corresponden a hombres (+29,2%) y 13.460 a mujeres (+35,1%) a mujeres.

En cuanto a las salidas, y siempre teniendo en cuenta que pueda existir un posible retraso en el registro de los retornos a España, del total de **9.840 bajas** del registro por retorno, **6.170 personas (62,7%)** pertenecían al grupo de edad 20-35, el grupo de edad con un mayor número de salidas. Solamente 95 de los ciudadanos españoles que retornaron tienen más de 75 años.

En relación con el total de salidas del registro y los años de residencia, **5.590 (56,8%) residían entre 1 y 4 años** en Alemania y **1.295 (18,2%) menos de un año**. Por lo tanto, el retorno no solo se produce durante el primer año de estancia posiblemente debido a las dificultades relacionadas con el hecho migratorio, sino que se produce de igual manera durante cada uno de los primeros cuatro años.

Saldo migratorio de españoles de / a Alemania

	Inmigraciones			de estas: inmigraciones primarias			Emigraciones			Saldo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2007	4.706	2.327	2.379	3.921	1.928	1.993	4.861	2.425	2.436	-155	-98	-57
2008	5.238	2.646	2.592	4.428	2.221	2.207	5.378	2.731	2.647	-140	+85	-55
2009	5.722	2.920	2.802	4.800	2.451	2.349	5.522	2.811	2.711	+200	+109	+91
2010	6.853	3.514	3.339	5.869	2.996	2.873	5.065	2.638	2.427	+1.788	+876	+912
2011	9.795	5.288	4.507	8.297	4.493	3.804	4.751	2.509	2.242	+5.044	+2.779	+2.265
2012	16.564	9.169	7.395	14.688	8.168	6.520	6.595	3.470	3.125	+9.969	+5.699	+4.270
2013	23.986	13.215	10.771	21.444	11.864	9.580	6.028	3.250	2.778	+17.958	+9.965	+7.993
2014	23.834	13.249	10.585	21.265	11.872	9.393	12.834	6.959	5.875	+11.000	+6.290	+4.710
2015	22.135	12.294	9.841	19.261	10.714	8.547	13.378	7.405	5.973	+9.307	+5.242	+4.065
2016	21.935	11.975	9.965	18.925	10.285	8.635	14.650	7.985	6.665	+7.655	+4.145	+3.505
2017	28.940	15.475	13.460	25.005	13.400	11.605	14830	8.170	6.655	+14.745	+7.620	+7.125

Cifra total de extranjeros en Alemania y países GIPS

Con una población total de 82.576.903 (+55.250 frente a 2016), Alemania tenía registrados a **10.623.940** personas de nacionalidad exclusivamente extranjera a fecha 31 de septiembre de 2017. Se trata del valor más alto desde la creación del Registro Central de Extranjeros en 1967. El aumento fue de 584.860 personas, un 5,8% más en comparación interanual. Después de que esta cifra registrara incrementos cercanos al millón de personas en 2015 y 2016 debido a la entrada masiva de refugiados, en 2017 se observa una estabilización de la situación, ralentizándose la tasa de crecimiento y situándose en los niveles de 2013. Si se analiza esta cifra a largo plazo se observa que el crecimiento de la población extranjera se sitúan por encima del aumento medio de los últimos 10 años (+388.000). En la evolución de la cifra de extranjeros en el Registro Central de Extranjeros en 2107 fueron decisivos dos factores: Por un lado, un descenso de las entradas de ciudadanos de países no pertenecientes a la UE (terceros Estados) y por el otro un aumento -que se mantiene desde hace largo tiempo- de la inmigración de países pertenecientes a la UE, sobre todo de los Estados que se incorporaron a la UE desde 2004.

La inmigración de ciudadanos de ciudadanos europeos procedentes de otros países miembro de la UE ha aumentado notoriamente, lo que ha originado un aumento de la población extranjera superior a la media registrada los últimos años. El 66,6% de todos los extranjeros procedía de Europa, el 40,3% de los países miembros de la UE y el 18,3% de países candidatos a la adhesión a la UE. Los nuevos ciudadanos registrados

procedían principalmente de países adheridos a la UE en 2007 y 2003 (Rumanía: 622.780, 2016: 533.660; Bulgaria: 310.415, 2016: 263.320 y Croacia: 367.900, 2016: 332.605); de la ampliación en 2004 (Hungría: 207.025, 2016: 192.340; Polonia: 866.855, 2015: 783.085), así como de los países del sur de la UE (España: 178.010, 2016: 163.560; Grecia: 362.245, 2016: 348.475; Italia: 643.065, 2016: 611.450; Portugal: 146.810, 2016: 136.080). También destaca la cifra de ciudadanos franceses registrados que aumentó de 130.915 en 2016 a 149.025 en 2017. La cifra de ciudadanos turcos desde hace años presenta una tendencia a la baja posiblemente debido a las naturalizaciones. La migración neta de los países miembros de la UE se elevó en 2017 a 439.000 personas (2016: 277.000). La mayor migración neta fue la de los ciudadanos polacos (85.000), rumanos (85.000) y búlgaros (45.000).

La evolución de los últimos 10 años pone de manifiesto la creciente importancia de la inmigración desde los nuevos países miembros de la UE: Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, República Checa, Hungría, Chipre (2014), Bulgaria, Rumanía (2007) y Croacia (2013). Entre 2007 y 2017 la población extranjera con nacionalidad de un nuevo Estado miembro de la UE pasó de 919.000 a 2,6 millones (+185,7%). Registraron las mayores tasas de crecimiento en este periodo de tiempo los ciudadanos rumanos (636,3%) y búlgaros (563%).

Unos 5,92 millones de extranjeros registrados en 2017 procedían de terceros países, un aumento de 163.000 o un 2,8% en comparación interanual, resultado con ello un aumento mucho menor que en 2016, año en el que la cifra total de este colectivo se situó en aproximadamente 5,76 millones de personas (+665.000; +13%). Probablemente la moderación de esta cifra se debe a la caída de la migración neta procedente de los países principales de origen de los peticionarios de protección internacional. En 2017 la migración neta de ciudadanos sirios fue de 61.000 (2016: 260 000), la de ciudadanos iraquíes de 17.000 (2016: 91 000) y la de ciudadanos afganos de 5.000 (2016: 119 000)

Los mayores grupos de inmigrantes de no-europeos procedían principalmente de Siria (698.950), Irak (237.365), EE.UU. (114.145), China (110.284), Irán (97.710). Algunos grupos de inmigrantes, como el caso de la India (108.965; +11.100) o de Pakistán (61.720, +32,5%) registran desde hace años un crecimiento relativamente alto, lo que se podría deberse a los programas del Gobierno para atraer a migración extranjera para poder afrontar la falta de mano de obra especializada.

En cuanto al reparto regional, las cifras más altas de extranjeros se registró en el *land* de Renania del Norte-Westfalia (2.572.005; 19,4% procedentes de los nuevos Estados de la UE), Baden-Wurtemberg (1.719.485; 17,1%) y Baviera (1.773.060; 21,0%). Los *länder* del este (sin contar Berlín) tienen un porcentaje notoriamente más alto de

ciudadanos procedentes de los nuevos Estados miembros de la UE (26,0%) que de los antiguos Estados miembros (7,8%)

Población española en el mercado laboral alemán

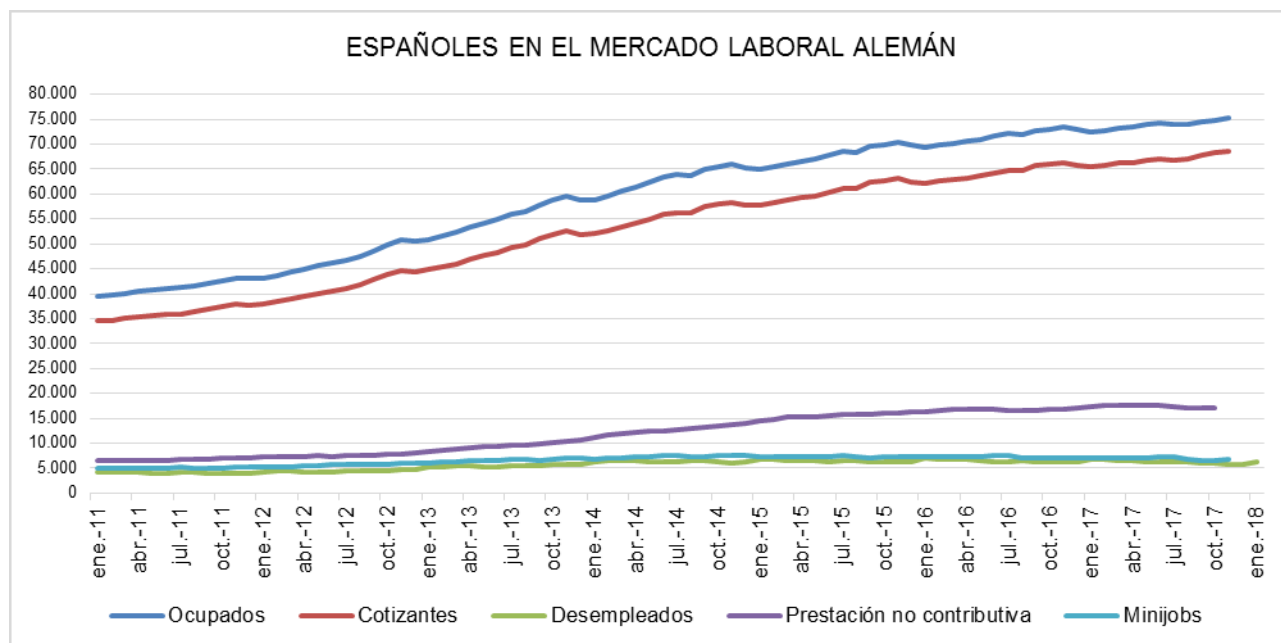
La cifra de españoles **ocupados** en Alemania aumentó un 2,84% en comparación interanual alcanzando los 74.907 en diciembre de 2017, de los cuales 68.123 tenían un empleo con **cotización a la seguridad social**, un 3,68% más que el año anterior. No obstante, al comparar las cifras absolutas y las variaciones interanuales entre 2011 y 2017 se observa que, aunque han seguido aumentando, revelan la notoria moderación del aumento de trabajadores españoles que pasa del 17,59% en 2012 al 2.84% en 2017.

Españoles en el mercado laboral alemán (comparación 2011-2017)		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ocupados (diciembre)	Valor absoluto	43.067	50.574	58.910	65.341	69.834	72.838	74.907
	Variación interanual %		17,43%	16,48%	10,92%	6,88%	4,30%	2,84%
Afilación a la Seguridad Social (diciembre)	Valor absoluto	37.786	44.431	51.925	57.795	62.486	65.708	68.123
	Variación interanual %		17,59%	16,87%	11,30%	8,12%	5,16%	3,68%
Exclusivamente un mini-empleo (diciembre)	Valor absoluto	5.281	6.116	6.992	7.546	7.348	7.130	6.784
	Variación interanual %		15,81%	14,32%	7,92%	-2,62%	-2,97%	-4,85%
Demandantes de empleo (Diciembre)	Valor absoluto	7.689	9.048	12.445	13.832	14.031	14.265	13.306
	Variación interanual %		17,67%	37,54%	11,15%	1,44%	1,67%	-6,72%
Desempleados (Diciembre)	Valor absoluto	4.049	4.663	5.875	6.176	6.371	6.265	5.875
	Variación interanual %		15,16%	25,99%	5,12%	3,16%	-1,66%	-7,66%
Prestación no contributiva (noviembre)	Valor absoluto	7.060	7.919	10.366	13.760	16.155	16.928	17.012
	Variación interanual %		12,17%	30,90%	32,74%	17,41%	4,78%	0,50%

El número de españoles que cuenta únicamente con un **miniempleo** disminuyó interanualmente en diciembre de 2017 a 6.784 (-4,85%), continuando así con el cambio de tendencia negativo iniciado en 2015 (-2,62%). Algo similar sucede con los **demandantes de empleo**, cuya variación interanual registra a partir de 2015 un importante descenso (1,44%), pasando incluso a ser negativa en 2017 con 13.306 demandantes de empleo y una variación interanual de -6,72% (2012: 17,67%; 2014: 11,15%). En lo relativo a la situación de **desempleo**, se ha invertido la tendencia ascendente en términos absolutos al pasar de 6.265 en diciembre de 2016 a 5.875 en diciembre de 2017, siendo la variación interanual del -7,66%. Por el otro, las cifras también revelan una estabilización de los españoles en el mercado de trabajo con un 7,8% de españoles desempleados en relación con la cifra de ocupados (2016: 8,5%).

En cuanto a los beneficiarios españoles de la **prestación no contributiva por desempleo**, también se ha ido moderando notoriamente en los últimos años el crecimiento de la cifra que pasa de un porcentaje superior

al 32% en 2013 y 2014 con la gran llegada de españoles al mercado laboral alemán, tendencia que se invierte a partir de 2015 con una diferencia del 17,41% en términos interanuales. La variación interanual en octubre de 2017 fue de 0,50%.



Al realizar un análisis comparativo con Grecia, Italia, Portugal y España, el incremento de **ocupados** españoles en términos interanuales en diciembre de 2017 (2,84%) se situó por debajo de la media del 3,60% registrado por los países GIPS y muy por debajo del aumento interanual de ocupados españoles a comienzos de 2013 (18%).

ALEMANIA Y PAISES GIPS 2017 (Desglose por países; comparación 2016)															
	Ocupados (diciembre 2017)			Afiliados a la Seguridad Social (diciembre 2017)			Desempleados (diciembre 2017)			Prestación no contributiva por desempleo (noviembre 2017)			Miniempleados (empleo único) (diciembre 2017)		
	total	Var. interanual		total	Var. interanual		total	Var. interanual		total	Var. interanual		total	Var. interanual	
		%			%			%			%				
ALEMANIA	37.433.587	640.411	1,70	82.558.900	711.182	2,20	2.545.936	-216.159	-7,8	5.961.478	16.180	0,3	4.874.687	-70.771	-1,40
Italia	291.563	10.781	3,84	253.990	11.489	4,74	30.380	-2.578	-7,82	64.431	-3.836	-5,62	37.573	-708	-1,85
Portugal	67.351	1.585	2,41	59.268	1.865	3,25	4.923	-513	-9,44	10.004	-658	-6,17	8.082	-281	-3,35
ESPAÑA	74.907	2.069	2,84	68.123	2.415	3,68	5.785	-480	-7,66	17.012	84	0,50	6.784	-346	-4,85
Grecia	160.825	6.261	4,05	141.147	6.864	5,11	17.076	-1.429	-7,72	41.933	-2.643	-5,93	19.678	-603	-2,97
Total GIPS	594.647	20.697	3,60	522.529	22.634	4,50	58.164	-5.000	-9,3	133.380	-7.053	-5,02	72.118	-1.937	-2,62

En general resulta difícil hacer una valoración interpretativa de los datos ya que la inserción de los ciudadanos españoles en el mercado de trabajo alemán presenta realidades contradictorias. Por un lado una evolución positiva, como la moderación del incremento de personas que dependen exclusivamente de un mini-empleo, de los demandantes de empleo y de

los desempleados, que podría interpretarse como un resultado de la movilidad desde España. Pero a su vez aumenta el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, lo que podría indicar una mayor integración de la población española en la estructura social alemana que permite a aquellos que llegaron en los años anteriores incorporarse a sistemas de protección social del país, aunque también puede ser un indicio de la situación de necesidad en la que podría encontrarse parte de la comunidad española en Alemania, debido a las dificultades para acceder al mercado laboral.

Coincide el hecho de que la ciudadanía española es la que presenta el mayor porcentaje de desempleados con una formación académica (18,38%), muy superior al total (7,75%), a de los ciudadanos alemanes (7,79%), al del total de los ciudadanos extranjeros (7,64%) y al de ciudadanos italianos (4,90%) y griegos (6,10%). Al parecer, los licenciados y licenciadas españoles siguen teniendo dificultades para acceder al mercado de trabajo alemán.

Por otra parte, el 20,2% de los españoles ocupa un puesto de trabajo que requiere un alto grado de especialización y experiencia profesional, un porcentaje muy superior al 13,2% de los trabajadores alemanes y al 8,5% del conjunto de los trabajadores europeos. De hecho, los niveles salariales de este colectivo altamente especializado son aceptables. Solamente el 4,0% recibe salarios pertenecientes al segmento salarial bajo, inferiores a 2.056 euros mensuales. Sin embargo, el 58,4% de los trabajadores españoles que ocupan un puesto que no requiere cualificación alguna – este colectivo representa el 20,9% sobre el conjunto de los trabajadores españoles – pertenece a este segmento de salarios bajos. Este dato parece preocupante ya que es muy superior al de los trabajadores alemanes (43,3%), italianos (45,4%) así como del conjunto de los trabajadores de los países GIPS (49,1%).

Cabe concluir por lo tanto, que la inserción de la ciudadanía española en el mercado de trabajo alemán es de calidad en cuanto al perfil de los puestos de trabajo que ocupan y los niveles salariales con dos salvedades: persisten las dificultades para encontrar un primer empleo de calidad y se mantienen bolsas de precariedad sobre todo entre los trabajadores y trabajadoras españoles que ocupan puestos de trabajo que no requieren formación alguna. Además, los niveles de incremento del número de desempleados, demandantes de empleo, beneficiarios de prestaciones no contributivas y mini-empleados se ha moderado, situándose en valores similares a los de los ciudadanos italianos, griegos y portugueses.

MARRUECOS

LA CNUCED SE INTERESA POR LA ESTRATEGIA MIGRATORIA DE MARRUECOS⁴²

"Marruecos se distingue entre aquellos que constituyen una excepción y permiten que muchos países aprendan de su experiencia" En estos términos, el último informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (CNUCED) describió la política de migración de Marruecos. Titulado "El Desarrollo económico en África 2018: las migraciones al servicio de la transformación estructural", el documento descifra la estrategia migratoria de Marruecos. Para Ahmed Skim, Director de Asuntos de la Migración en el Ministerio Delegado encargado de los Marroquíes que Residen en el Exterior y de los Asuntos de Migración, la migración africana de mañana será cada vez más una migración intra-africana consecuencia de ambos, la restricción de la emigración hacia Europa, y especialmente la consecuencia del despegue africano, nuevas oportunidades económicas, pero también la integración de los valores de la mundialización a nivel del continente africano.

Regularización de los migrantes

En su análisis, la CNUCED destacó el principio de codesarrollo adoptado por Marruecos en su política migratoria. Este enfoque permite fortalecer las capacidades de las asociaciones de migrantes y les incita al traslado de habilidades, a invertir en los sectores productivos de los países de origen y facilitar la migración circular. A título ilustrativo, el informe se centra en el número de regularizaciones de migrantes por parte de Marruecos. Por lo tanto, la segunda oleada de regularización llevada a cabo por el país resultó en 26.860 solicitudes en 70 provincias del país.

El acceso de los migrantes al mercado laboral

La CNUCED destacó la armonización en curso del código laboral. Marruecos está oficialmente comprometido con la lucha contra las condiciones de trabajo abusivas y con la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, iniciando el proceso de ratificación del Convenio núm. 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2016. El informe también establece los objetivos de esta política, que tiene como objetivo satisfacer las necesidades específicas de la economía nacional en términos de mano de obra. Para lograr esto, el país quiere eliminar las barreras legales y reglamentarias para el acceso de los migrantes al mercado laboral interno y fomentar la iniciativa empresarial. En su análisis, la CNUCED se basa en la aplicación de esta estrategia al amparo

⁴² Fuente: *Aujourd'hui le Maroc*

de programas de cooperación entre organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil y socios de desarrollo. En términos de cifras, 41 de los 130 inmigrantes que recibieron formación específica encontraron empleo remunerado incluso se convirtieron en líderes empresariales. Para poner remedio a la situación de los migrantes, el documento menciona las recomendaciones formuladas en el informe de 2017 de la estrategia nacional de inmigración y de asilo. En particular, estas sugieren la adaptación de la formación a las necesidades particulares de los migrantes debido a su movilidad y su precariedad financiera. Finalmente, se enfocan, entre otras cosas, en la necesidad de hacer que el aprendizaje pagado esté disponible para ellos.

PORTUGAL

RECUPERACIÓN DEL EMPLEO DE LOS INMIGRANTES

Diez años después de la crisis económica mundial, que afectó especialmente a los países que fueron intervenidos por la *troika*, según se desprende del informe de la OCDE, Portugal ha sido el único país del Sur de Europa, en el que los inmigrantes han recuperado el empleo. Los niveles de empleo de los inmigrantes están, por lo tanto, en el mismo nivel que registraban en 2008, mientras que en otros países del Sur, se encuentran entre un 8 % y un 11 % más bajos.

De conformidad a los datos de OCDE, Portugal registró en 2017 una tasa de empleo entre inmigrantes del 74,3%: un 71,3% en el caso de las mujeres y 77,9% en el caso de los hombres. Por otro lado, Portugal fue uno de los países donde la tasa de inmigración de ciudadanos afectados por la libre circulación (procedentes de espacio Schengen), aumentó en mayor medida: un 14% en 2017 con respecto al año anterior.

En cuanto al número de extranjeros que entraron en el país Luso, los últimos datos incluidos en el informe señalado se refieren al año 2016. Dichos datos muestran que se recibieron 46.900 extranjeros ese año, el valor más elevado desde el año 2010, y que supone un incremento del 24% respecto al año 2015. Más de la mitad de ese número, está relacionado con la libre circulación en la Unión Europea. Así el número de inmigrantes procedentes de la Unión Europea aumentó un 40% en el plazo de dos años. Este incremento, según la OCDE, está en parte justificado por el régimen fiscal favorable para los residentes no habituales aplicable a los nuevos residentes fiscales.

Por otro lado, el número de autorizaciones de residencia para actividades de inversión (las llamadas "visa gold"), también aumentaron en 2016 y 2017, una vez recuperados los atrasos, tras la suspensión del programa en 2015, como consecuencia de la investigación judicial por casos de corrupción.

En relación al reconocimiento de la condición de refugiado o sujeto al status de protección internacional, en el año 2016, se reconoció esta situación a cuatrocientas personas, el doble que en 2015. A dos tercios de los mismos, se les reconoció un permiso de residencia por condiciones humanitarias y al resto se le reconoció la condición de refugiado. Debemos destacar que Portugal ha continuado cumpliendo su compromiso para acoger e instalar a personas procedentes de Grecia e Italia hasta diciembre de 2017, en el marco de Agenda de la Unión Europea de Inmigración.

Después del aumento de la emigración entre 2010 y 2013, a partir de este año, la emigración se ha mantenido estable, estimándose que en el año 2016, emigraron 38.300 personas con carácter permanente y 58.900 con carácter temporal.

En este escenario, el Primer Ministro portugués, ha declarado que su Gobierno considera esencial realizar una política nacional de atracción de inmigrantes para responder a los desafíos demográficos del país. Para ello, se han adoptado diversas iniciativas para aumentar el atractivo de Portugal, no solamente para los extranjeros, sino también para el retorno de los emigrantes portugueses. Así, en 2016 dentro del "Plan Estratégico para la emigración 2015-2020", se lanzó un concurso para proyectos con impacto social en este ámbito.

Por otra parte, es preciso destacar, que en el año 2016 se cumplieron diez años de la entrada en vigor de la Ley de Nacionalidad, que facilitó la adquisición de la nacionalidad portuguesa a los hijos de inmigrantes que hubieran nacido en Portugal o que llegaran siendo niños. Al amparo de esta norma, entre 2008 y 2016, 225.000 personas adquirieron la nacionalidad portuguesa. El incremento en la obtención de la nacionalidad fue especialmente significativo entre los años 2015 y 2016 (un 30%). Debemos precisar que la Ley de Nacionalidad fue modificada en el año 2017 con el objetivo de agilizar el proceso de obtención de la nacionalidad.

Con respecto a la Ley de Inmigración, ésta se modificó dos veces en el año 2017. Dicha ley, que databa del año 2007, como recordaremos, establecía que solamente en caso de circunstancias excepcionales, los inmigrantes que tuvieran una promesa de contrato de trabajo en Portugal, podían solicitar un permiso de residencia siempre que hubieran entrado legalmente en el país. No obstante, la modificación operada, convierte en norma la excepción referida, lo que ha contribuido a agilizar el reconocimiento de los permisos. La ley también restringe la expulsión de inmigrantes indocumentados que tengan a su cargo menores nacidos en el país o que llegaran a Portugal antes de los 10 años.

Actualmente, se está tramitando en el Parlamento un proyecto de ley de modificación de la ley de Inmigración, con el objetivo de agilizar los procedimientos de legalización de los inmigrantes y facilitar la concesión de un permiso de residencia a quien demuestre estar integrado en el mercado de trabajo y haya cotizado a la seguridad social durante un período de un año, aunque no haya entrado legalmente en el país.

REINO UNIDO

EL FUTURO DEL SISTEMA DE INMIGRACIÓN Y ATRACCIÓN DEL TALENTO EN EL REINO UNIDO

El pasado 22 de Mayo se celebró en la City un evento organizado por TheCityUK en asociación con EY (Ernst & Young) y con la participación de oradores gubernamentales, para la presentación del informe "El futuro del sistema de Inmigración y atracción del talento". Aunque estaba prevista la asistencia de la Secretaria de Estado para Inmigración, finalmente no pudo acudir. Entre los oradores gubernamentales se encontraba el Sr. Tim Loughton MP (Miembro del Parlamento) y miembro del *Home Affairs Select Committee*. En el evento estuvo presente una funcionaria de la Consejería de Empleo y Seguridad Social de Londres.

El informe valora el uso de habilidades y talentos de fuera del Reino Unido en la industria financiera y otros servicios profesionales relacionados, examina cómo esto puede ser impactado por la salida del Reino Unido de la EU y formula recomendaciones que permitirán a la industria continuar accediendo a estos talentos. El documento establece una hoja de ruta que asegure la continua competitividad del sistema financiero ubicado en el Reino Unido. También evidencia la necesidad de desarrollar y entrenar los talentos "domésticos", como un aspecto clave para la industria. Es necesario tener en cuenta que uno de cada cuatro ciudadanos empleados en el Sector Bancario & Financiero en Londres no son ciudadanos del Reino Unido. La industria Financiera (y servicios profesionales relacionados) representa un 10% del total del *output* de la economía del Reino Unido y da trabajo a más de 2,3 millones de personas.

El informe propone una actitud nueva para la inmigración global a través de una reforma del régimen actual e indica que este sistema puede ser complementado con acuerdos bilaterales. El acceso continuo al talento a través de estos acuerdos es de importancia prioritaria para la industria. En la preparación de este informe han participado 100 organizaciones.

Conclusiones clave

- La reputación internacional del Reino Unido, y en particular su estatus como un centro financiero internacional, es un factor significativo para atraer el mejor talento global. Se espera que este estatus continúe tras el Brexit, pero no se puede dar por descontado y existe un claro riesgo de que el Reino Unido encuentre cada vez más difícil atraer a los profesionales que necesita.
- Los empresarios de este sector buscan la mejor persona para el puesto, basándose en habilidades, experiencia, cualificaciones etc., dando poca importancia a la nacionalidad.

- Los empleadores no acogen de buen grado futuras restricciones en la capacidad para contratar a ciudadanos Europeos en el Reino Unido y viceversa y recibirán con los brazos abiertos futuros acuerdos comerciales con la EU y otros países que ofrezcan rutas de inmigración simplificadas. Los empresarios creen que, en principio, este sistema tratará por igual a todas las nacionalidades.
- Los empresarios entienden el actual sistema de inmigración para no-Europeos y están preocupados ante la perspectiva de que este sistema sea aplicado a los ciudadanos Europeos sin ninguna modificación. Esto es especialmente relevante en el ámbito de los actuales límites de inmigración (“*cap*”).
- Existe preocupación de que la falta actual de habilidades se pueda recrudecer como consecuencia de la supresión de la libertad de movimiento. No se considera suficientemente dinámico el sistema actual para ciudadanos no-Europeos para satisfacer las necesidades de los empresarios (por ejemplo habilidades digitales, experiencia en mercados y regulaciones extranjeras).
- Los empleadores acogerán favorablemente un sistema de inmigración que apoye el crecimiento en las carreras y tenga en consideración la cualificación y potencial del candidato, en lugar de puramente el nivel de habilidades y el salario del puesto que se va a cubrir.

Aunque este estudio se ha realizado principalmente en relación con la industria financiera y servicios relacionados, estas recomendaciones también serán relevantes para empleadores de trabajadores cualificados y altamente cualificados en todas las industrias y en organizaciones de todos los tamaños. Aunque hay una clara asociación entre Londres y la industria financiera, estas recomendaciones beneficiarán todas las regiones y naciones del Reino Unido. Esto es especialmente importante porque dos tercios de los trabajos de esta industria y más de la mitad de las exportaciones están fuera de Londres.

Recomendaciones

1. **Una nueva categoría de inmigración a corto plazo.** Esta categoría permitiría la transferencia internacional de trabajadores al Reino Unido por seis meses sin necesidad de solicitar una visa antes de viajar.
2. **Creación de un Consejo independiente de asesoramiento de habilidades.** Este Consejo reportaría directamente al Parlamento. El Ministerio del interior, *Home Office*, conservaría la responsabilidad para establecer las políticas de alto nivel en inmigración. El Consejo

tendría responsabilidades sobre cómo utilizar inmigración cualificada y patrocinada por empleadores para llenar las carencias de habilidades en Reino Unido. El Consejo estaría formado por representantes del sistema de educación, industria, especialistas en inmigración, el *Migration Advisory Committee (MAC)*, *Home Office*, así como un panel de Miembros del Parlamento (MP). Una de las principales responsabilidades de este Consejo sería llevar a cabo un revisión del límite anual de inmigración, esto es, el *Tier 2 General visas "cap"* (límite), que actualmente es de 20.700 al año.

3. **Una nueva perspectiva en habilidades.** Permitiendo a los empresarios adquirir visas para trabajadores con habilidades medias que actualmente no pueden patrocinar, cuando el solicitante posee características adicionales más amplias como habilidades digitales, multilingüismo, licenciatura en Ciencias, Tecnología, Ingeniería o Matemáticas (STEM).
4. **Una lista de profesiones con escasez de trabajadores apropiada y dinámica.** Esta lista proveería a los empresarios de un mecanismo simplificado para informar sobre carencias agudas de habilidades con el apoyo de organizaciones industriales. La rápida identificación de las necesidades apoyaría la contratación de profesionales de fuera del Reino Unido, simplificando, agilizando y priorizando el proceso de solicitud de visados.
5. **Acogiendo y reteniendo a estudiantes extranjeros.** Implementando una visa de trabajo para post-graduados STEM⁴³ que les permita trabajar en el Reino Unido hasta dos años después de su graduación, sin necesidad de ser patrocinados por su empleador.
6. **Una rama especializada en TIER 2 para expertos especializados extranjeros.** Excepción del requisito de llevar a cabo un Test de Mercado de Trabajo Residente cuando el puesto requiere experiencia extranjera especializada, incluyendo experiencia en sistemas regulatorios extranjeros o mercados financieros.
7. **Evitar los favoritismos regionales.** Adicionalmente a la revisión del límite anual "cap" Tier 2 Visas Generales, actualmente establecido en 20.700, el informe también sugiere un cambio inmediato del mecanismo por el que el "cap" opera, para evitar favoritismos regionales. Este cambio corregiría el defecto que se ha producido en los últimos seis meses, donde una solicitud para patrocinar una Visa para un puesto en Londres se prioriza sobre una solicitud idéntica en otras regiones, solamente por las diferencias salariales.

⁴³ Science, Technology, Engineering and Mathematics

8. **Extendiendo la validez del Derecho a la Residencia Permanente (Indefinite Leave to Remain).** Aumentando el período durante el cual el Derecho a la Residencia Permanente (ILR) puede ser mantenido al salir del Reino Unido, de dos a cinco años. De acuerdo con esta recomendación, los ciudadanos que detentan la ILR y no pueden obtener la ciudadanía Británica tendrían más flexibilidad respecto a los períodos que pueden pasar fuera del país.
9. **Un sistema de inmigración simplificado, controlando y reduciendo la carga administrativa de empresarios y solicitantes.** No solo en relación con los formularios de solicitudes, sino también para mejorar la experiencia de trabajadores y empleadores.

EL MAC (*Migration Advisory Committee*) debe presentar un informe al gobierno en otoño de 2018. Se espera que el informe arriba descrito sea tenido en cuenta por el MAC, no solo para el modelo de inmigración post Brexit, sino también para cualquier iniciativa futura sobre el sistema migratorio del Reino Unido.

SUECIA

“ARGUMENTOS INSOSTENIBLES CONTRA LA INMIGRACIÓN DE MANO DE OBRA”⁴⁴

Los inmigrantes laborales no nos roban el trabajo, ni bajan nuestros sueldos. Los argumentos de los Socialdemócratas contra la inmigración de mano de obra no se sostienen. En realidad, sería muy perjudicial para las empresas suecas y la economía del país el eliminar el modelo actual, escriben *Caspian Rehbinder* y *Karin Svanborg-Sjövall*, del grupo de expertos *Timbro* (think tank).

En abril los Socialdemócratas presentaron un paquete de reformas para eliminar el modelo sueco de inmigración de mano de obra. El sistema actual ha posibilitado que empresarios y trabajadores de todo el mundo contribuyan a la creación de un valor añadido en Suecia. Los Socialdemócratas quieren, por el contrario, reintroducir el “examen de todo el mercado laboral”, por el cual una autoridad revisa el mercado sueco y decide si el empresario auténticamente necesita importar competencia de otros países. Ello representa una imagen estática y anticuada de la creación de empleo.

Algunas voces conservadoras también se han expresado últimamente con escepticismo respecto a la inmigración de mano de obra no cualificada. ¿Por qué debemos permitir que personas de otros países lleven a cabo trabajos en Suecia, cuando aquí tenemos un gran grupo de refugiados sin estudios que están fuera del mercado laboral? En un nuevo informe de *Timbro*, demostramos que los argumentos más esgrimidos contra la inmigración de mano de obra no soportan un examen detenido.

1 Los inmigrantes laborales no nos roban nuestros empleos. Los Socialdemócratas afirman que los empleos son para los que ya están aquí. El argumento se basa en cifras exageradas y asunciones incorrectas sobre la función del mercado laboral. La investigación demuestra que la integración de los recién llegados no se ha visto dificultada por cuántas personas han recibido asilo – aunque los refugiados son muchos más en número que la mano de obra inmigrante.

Aunque los efectos de los volúmenes se demostraran mayores después de 2015, es muy difícil creer que los inmigrantes laborales impidiesen la integración de refugiados recién llegados. De acuerdo con los Socialdemócratas, muchos miles de empleos quedarían liberados con una inmigración restrictiva de mano de obra, pero en 2017 no fueron más de

⁴⁴ **Fuentes:** Dagens Nyheter.

1.000 los permisos de trabajo concedidos a profesiones con baja competencia.

Es también equivocado el permitir que las autoridades examinen la necesidad de contratación. Es el propio empresario el que tiene el mejor conocimiento sobre sus necesidades de reclutamiento – no un burócrata de la Agencia de Empleo.

En el debate se subestima continuamente el nivel de especialización que a menudo se requiere para los llamados empleos sencillos. Si se elimina la posibilidad de inmigración de mano de obra, muchos empleos simplemente no se crearán. Un examen de todo el mercado laboral implicaría un mercado de trabajo peor, más rígido y dificultoso.

2 Los inmigrantes laborales no bajan nuestros sueldos. A pesar de que se considera que Suecia tiene uno de los sistemas más liberales del mundo para la inmigración laboral, ésta representa un porcentaje muy pequeño de todo el mercado de trabajo – aproximadamente un 0,3% de la mano de obra. Para conseguir un empleo se requieren sueldos y condiciones laborales que cumplan los acuerdos colectivos suecos. Un aumento del 0,3% de mano de obra con sueldos conformes a los acuerdos colectivos no lleva al dumping salarial, algo que incluso los economistas de la Unión General de Trabajadores de Suecia (LO, por sus siglas en sueco) han constatado.

El estudio de, entre otros, datos daneses ha mostrado también que la inmigración puede implicar una mejora para la población nacional mediante una reestructuración del mercado laboral. Cuando inmigrantes con baja formación entran en el mercado de trabajo, los nacionales consiguen una mayor productividad, lo que implica que los sueldos y el empleo aumenten. El efecto es pequeño, pero no existe ningún motivo para creer que la inmigración de mano de obra rebaje los sueldos.

3 Los inmigrantes laborales no cuestan dinero. Un tercer argumento que se oye a veces también de la derecha es que la inmigración laboral, al menos de la baja cualificación, sería una carga económica. Sin embargo, nada apunta a que ello sea cierto. Cuando la migración hacia Suecia estuvo dominada por la laboral, ésta representó un beneficio neto para las finanzas públicas, de acuerdo con los cálculos del catedrático de Economía *Jan Ekberg*, incluso aunque los inmigrantes laborales fueran principalmente personas de profesiones de baja cualificación.

El bajo nivel de empleo entre los refugiados hace que la inmigración como un todo conlleve más gastos que ingresos. Pero en un nivel de empleo superior al 72% el equilibrio, según los cálculos de *Ekberg*, daría la vuelta – y, en principio, el 100% de los inmigrantes laborales tienen trabajo. Por el contrario, tienen familiares con bajo nivel de empleo, pero incluso

incluyéndoles en los cálculos, todo indica que el efecto sobre las finanzas públicas es despreciable. La falta de cálculos financieros completos no puede sostenerse como argumento para echar abajo todo el sistema actual. Y aunque algún cálculo demostrase un coste marginal –algo que parece improbable–, ello debe cotejarse con los costes alternativos que implicaría convertir a uno de los mercados laborales más rígidos del mundo en uno todavía más cerrado.

4 No se abusa sistemáticamente de los inmigrantes laborales. La cuarta afirmación que hemos estudiado es que los inmigrantes ilegales son víctimas del fraude, el abuso y de los errores del sistema. Ninguna normativa es inmune a su mal uso, pero actualmente no hay en absoluto señales de que ello sea un problema extendido. A menudo se habla de los efectos de cuando el sistema era nuevo, sin tener en consideración los resultados de las nuevas normas y de la mejora de la implementación introducidas en 2011-2014. El señalar casos aislados y de ellos sacar conclusiones generales –no cambios normativos para reducir el abuso, sino un cambio radical de todo el sistema– indica más bien que lo que se quiere detener es la inmigración y no el abuso.

El abolir el sistema sueco de inmigración de mano de obra sería muy perjudicial. El sistema en general es bueno para Suecia, le da una apertura hacia el mundo única y que funciona bien, facilita la contratación de mano de obra competente para las empresas y contribuye al crecimiento económico. Si todos –los ya muy complejos– reclutamientos de personal de países extracomunitarios tuviesen que ser examinados primero por la Agencia de Empleo, muchas empresas tendrían dificultades en encontrar mano de obra competente, el mercado laboral sería menos ágil, y la productividad más baja.

Los Socialdemócratas tienen un largo historial de oponerse a la inmigración de mano de obra, tanto por motivos estratégicos como ideológicos. Pero los argumentos no se sostienen. Ahora las empresas corren el riesgo de quedar sin la capacidad que necesitan, así como de que se estrangulen los canales de reclutamiento, sin ningún beneficio y por motivos que carecen de base.

Hay problemas con los largos tiempos de trámite, la expulsión de personas competentes y la problemática burocrática. El sistema no es perfecto. Pero el modelo sueco de inmigración laboral debe desarrollarse, no desmantelarse. Las amplias limitaciones de los Socialdemócratas a la inmigración laboral representarían un duro golpe contra muchas empresas y contra la economía de Suecia.⁴⁵

⁴⁵ Dagens Nyheter. 17 de junio de 2018.

SUECIA NECESITA MÁS, NO MENOS, INMIGRANTES LABORALES⁴⁶

La empresa y el sector del bienestar claman a voces por más mano de obra. Esta escasez imperante incluso empeorará. En esta situación, ¿cuán inteligente es asfixiar la inmigración de mano de obra?⁴⁷

Es verdaderamente ilógico que “se vaya a buscar” mano de obra al otro lado del mundo para empleos que podemos llevar a cabo nosotros mismos. Son palabras del Primer Ministro, *Stefan Löfven* durante el debate de los líderes políticos de hace un par de semanas.

Pero con su pasado en la industria sueca, el PM intuye probablemente que el misterio puede aclararse. Le compramos coches a Japón, a pesar de que podríamos montarlos nosotros mismos. Las universidades intentan atraer a investigadores del extranjero, a pesar de nunca anteriormente haya habido tantos doctorados aquí en casa. Y, paradójicamente, se recluta a personas para todas los sectores posibles en Suecia, al mismo tiempo que tenemos desempleo. Todo, en realidad, es muy lógico.

La serie del periódico *Dagens Nyheter* (DN) “Hechos factuales” ha estudiado la inmigración de mano de obra a Suecia. Una conclusión importante es que la mayoría de los que reciben un permiso de trabajo cubren una necesidad evidente. El mayor grupo son los ingenieros de telecomunicaciones de la India.

Que, al mismo tiempo, vengan muchos recogedores de bayas desde la lejana Tailandia puede parecer extraño. Pero ¿representa esta actividad una suma cuyo resultado es cero? ¿Una guerra en la que comes o eres comido? No, el bosque no funciona así. Tampoco la economía en general; siempre hay fruta que se estropea porque nadie la recoge.

Otra conclusión del estudio de DN es que la inmigración laboral está limitada si se considera todo el mercado de trabajo en su conjunto. El año pasado se trató de apenas 16.000 permisos de trabajo en una economía que emplea a varios millones de personas.

99 personas vinieron y consiguieron un empleo como repartidores de periódicos. Si realmente “robaron” empleos de baja cualificación a otras personas, ¿representa eso el mayor problema de nuestra época?

El reto es más bien el contrario. La empresa pide gente a gritos. La Cámara de Comercio de Estocolmo informaba el miércoles que la buena coyuntura económica parece haberse terminado en la capital. Se dice que la falta de mano constituye un cuello de botella.

⁴⁶ **Fuente:** Dagens Nyheter.

⁴⁷ Dagens Nyheter. Editorial. 17.05.2018.

SKL (Municipios y Diputaciones de Suecia) presentó esta semana su pronóstico para los años próximos. También en ellos la mano de obra es una ecuación insoluble. Nacen muchos niños, al mismo tiempo que profesores y enfermeras se jubilan. A lo que hay que añadir que los nacidos en los años cuarenta, en un futuro no muy lejano, van a necesitar más asistencia y ayuda.

Si se permite que los gráficos continúen como ahora, "será necesario que todo el aumento neto de la mano de obra hasta 2025 vaya a parar al sector municipal", constata la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regiones (SKL, por sus siglas en sueco). ⁴⁸No quedará personal para la empresa, para la policía, ni para nada más".

Que la política permita nueva tecnología y favorezca una mayor productividad en el sector del bienestar será crucial. Vital será también la gestión de unos escasos recursos. Pero la inmigración de mano de obra es también una estrategia necesaria para paliar los problemas que, de otro modo, pueden llegar a hacerse notar.

La Alianza y los Verdes reformaron la migración laboral en 2008, con el objetivo de simplificarla. En muchos aspectos, sin embargo, se ha vuelto más complicada y más arbitraria. La expulsión de personas competentes se ha convertido en un concepto. Cada punto y cada coma deben estar exactamente en su sitio para que la Dirección General de Migraciones de Suecia⁴⁹ prolongue un permiso.

Las rígidas normas han dificultado la diferenciación entre empresarios serios y los pícaros. La igualdad de trato rige también entre los especialistas muy bien pagados y los salarios bajos, que corren el riesgo de ser víctimas de abusos. No es muy lógico que sea así.

Stefan Löfven desea, entre otras cosas, regresar a un sistema en el que las autoridades comprueben la necesidad de ese empleo para la renovación de cada permiso de trabajo. Quizás ello solucione algunos problemas, pero crea otra multitud de ellos. La sabiduría burocrática es siempre limitada. La "necesidad" de una persona tiende a ser un concepto difícil de definir.

Suecia necesita muchos más, no menos, inmigrantes laborales. El objetivo debería ser reducir la burocracia para los individuos y los empresarios que se han encontrado el uno al otro, por fin.

⁴⁸ Swedish Association of Local Authorities and Regions, SALAR. www.skl.se

⁴⁹ Dirección General de Migraciones de Suecia. Migrationsverket. www.migrationsverket.se