



ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 225

Julio-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, 6

- *Actualidad política, económica y social*
- *Iniciativas del Gobierno y de la oposición en materia sociolaboral y migratoria*

Grecia, 32

- *Actualidad política, económica y social*

Italia, 36

- *Actualidad política, económica y social*

Países Bajos, 44

- *Nuevas cuantías del Salario Mínimo Interprofesional*

Polonia, 46

- *Actualidad política, económica y social*

Reino Unido, 52

- *Aprobación de la Ley de Derogación*

Rumania, 58

- *Actualidad política, económica y social*

Suecia, 64

- *4 de cada 5 electores socialdemócratas a favor del endurecimiento de la política migratoria*
- *La Confederación de empresarios advierte de una próxima crisis de la economía*

SEGURIDAD SOCIAL

Irlanda, 70

- *Acceso universal al médico de cabecera. Posibles consecuencias*

Marruecos, 73

- *Trabajo doméstico. La aplicación de la ley podría retrasarse*

Países Bajos; 75

- *Incentivos para jóvenes con discapacidad que quieran trabajar o estudiar*

Reino Unido, 77

- *Plan de financiación quinquenal para el Servicio Nacional de Salud*

MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania, 80

- *Atlas del trabajo 2018*
- *Evolución del mercado laboral en junio*

Bélgica, 114

- *Informe sobre el desempleo en junio*

Canadá, 118

- *La tasa de desempleo asciende al 6%*

EE.UU., 122

- *Informe sobre empleo en junio*

Finlandia, 128

- *El desempleo juvenil persiste en el 18% en medio de recortes a programas y educación*

Francia, 131

- *Situación del mercado de trabajo en el primer trimestre de 2018*

Irlanda, 136

- *Estadísticas mensuales*

Italia, 138

- *Los datos provisionales de junio*

Países Bajos, 141

- *El descenso en el número de prestaciones por desempleo beneficia a la economía*

Reino Unido, 143

- *Estadísticas mensuales*

Suecia, 148

- *Suecia bate el récord de la UE en proporción de personas que trabajan*
- *Hay que reformar la Oficina de Empleo de manera gradual e inteligente*

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Alemania, 155

- *Conciliación de familia y trabajo**

Estonia, 171

- *El difícil equilibrio entre la emigración, los salarios y la competitividad*

Francia, 174

- *Descifrando la reforma del Código de trabajo (VI)*
- *Tiempo de trabajo, desempleo y precariedad. Lo que ha cambiado en una generación*
- *Las desigualdades profesionales entre mujeres y hombres**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Portugal, 199

- *Informe anual sobre la evolución de la negociación colectiva en el año 2017*

MIGRACIONES

Alemania, 204

- *Controversias entre CDU y CSU en materia migratoria*

Bélgica, 215

- *Balance 2017 de la Agencia Federal para la acogida de solicitantes de asilo (FEDASIL)*
- *Dossier de prensa sobre inmigración asilo*

Dinamarca, 235

- *Los acuerdos para erradicar las sociedades paralelas*

Finlandia, 239

- *Aumenta la presión para ampliar la asistencia sanitaria para inmigrantes indocumentados*

Irlanda, 242

- *Empleo ilegal de ciudadanos no comunitarios*

Reino Unido, 245

- *Publicación del marco para la obtención del "Settled Status"*

Suecia, 254

- *Miles de personas esperan una respuesta a su solicitud de asilo desde 2015*

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

***SITUACIÓN POLITICA, ECONÓMICA Y
SOCIAL***

ALEMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Las diferencias entre la CSU bávara y la CDU de la canciller Merkel en materia migratoria han derivado en una de las mayores crisis en los doce años de Gobierno de Merkel. La prensa cree que en la motivación del ministro de Interior y presidente de la CSU, Horst Seehofer, confluyen cuestiones personales y motivos electoralistas con vistas a las elecciones a celebrarse en Baviera el 18 de octubre de 2018. El 11 de junio de 2018 Seehofer pospuso la presentación de plan para la migración previsto para el día siguiente debido a desacuerdos con Merkel. El núcleo del litigio está en uno de los 63 puntos del plan, no publicado hasta la fecha, que posibilitaría el retorno de los refugiados rechazados o sin perspectivas de ser reconocidos al país por donde entraron en la UE y que, de acuerdo al sistema Dublín, deberían haber formalizado ahí su petición de asilo. El 14 de junio de 2018 Seehofer amenazó a Merkel con una actuación en solitario y sin el consenso previo con la canciller. Si no se llegaba a un acuerdo, ordenaría por cuenta propia que los solicitantes de asilo sin papeles y los ya registrados en otros países de la UE sean rechazados en la frontera. El 18 de junio de 2018: la canciller Angela Merkel y su ministro del Interior Horst Seehofer, anunciaron darse un plazo hasta finales de junio para dirimir sus diferencias, a la espera de lograr consensuar una línea común con la UE en materia de política migratoria. El 24 de junio de 2018 en la cumbre extraordinaria sobre migración que tuvo lugar en Bruselas días antes de la cumbre del bloque a celebrarse el 28 y 20 de junio, la canciller Angela Merkel defendió los acuerdos migratorios bilaterales dentro de la UE que permitan, entre otras cosas, el traslado de migrantes y solicitantes de asilo entre los países. El 29 de junio de 2018 los líderes de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo para crear de forma voluntaria en los Estados miembros centros "controlados" para separar a los refugiados con derecho a permanecer en los Veintiocho de los inmigrantes económicos, que serían devueltos a sus países de origen.

La canciller alemana, Angela Merkel, se sometió el 6 de junio en el Parlamento alemán por primera vez a un nuevo formato de preguntas de los diputados sin preparación previa. La Canciller Angela Merkel rechazó las acusaciones en su primera consulta directa en torno a que una reforma de la UE debilitaría los criterios de estabilidad. Merkel apoya la ampliación del ESM a un Fondo Monetario Europeo. Insistió en que la UE debe buscar una "posición común" con otros países que se han visto afectados por los recientes aranceles que ha impuesto EEUU al acero y el aluminio de distintas economías, aseguró que Alemania seguirá defendiendo un comercio internacional abierto y justo basado en las reglas de la OMC y anunció que en breve se someterá a ratificación del Parlamento Federal el acuerdo comercial de la UE con Canadá (CETA).

En materia de economía **la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda en un informe sobre la situación de la economía alemana publicado el 12.6, a Alemania que intensifique sus esfuerzos en materia de reformas estructurales.** En el documento se afirma que la situación presupuestaria estable crea el margen necesario para financiar las reformas estructurales y la inversión pública con el fin de hacer frente a los retos futuros y financiar proyectos prioritarios a corto plazo, como por ejemplo, una ampliación de guarderías de alta calidad, la escolarización durante todo el día, la educación de adultos o la inversión en infraestructuras y nuevas tecnologías.. La economía alemana sigue creciendo, con una tasa de desempleo muy baja y un aumento elevado de los salarios reales lo que refuerza la demanda interna. Al mismo tiempo, las fuertes exportaciones están impulsando la inversión empresarial. El informe prevé un crecimiento anual del 2,1% para el año en curso y el próximo.

Tras la ligera desaceleración registrada a principios de año se espera que la economía alemana vuelva a crecer con más fuerza se afirma en el informe mensual del Bundesbank. Sin embargo, los expertos consideran poco probable que el ritmo de crecimiento "se corresponda con las altas tasas de crecimiento del año pasado". La razón de ello es el desarrollo tan poco dinámico de la industria. El crecimiento económico se ve impulsado por el consumo privado y el auge de la construcción. No obstante, la previsión para 2018 se revisó a la baja pasando del 2,5% al 2,0% de crecimiento, mientras que las previsiones para 2019 y 2020 se elevaron a 1,9% (de 1,7%) y 1,6% (de 1,5%) respectivamente. También el instituto Ifo recortó sus previsiones económicas. Este instituto espera que el PIB crezca sólo un 1,8% en 2018. En primavera se había pronosticado un crecimiento del 2,6%. Redujo asimismo la previsión para 2019 del 2,1% al 1,8%. Otros institutos, como el Instituto Alemán de Investigación Económica, también han reducido recientemente sus previsiones de crecimiento.

Por otra parte, la inflación se desaceleró en Alemania en el mes de junio, sin embargo no cayó por debajo de la marca del 2% informó la Oficina Federal de Estadística. En junio alcanzó el 2,1%, impulsada principalmente por el precio de la energía que durante el primer semestre se encareció un 6,4%, mientras que los precios de los alimentos se mantuvieron relativamente estables en un 3,4%. El precio de las mercaderías registró un aumento medio del 2,8% y los servicios un 1,5%. En mayo alcanzó la tasa de inflación el 2,2%. Los expertos esperan una evolución similar en los próximos meses.

Según la Oficina Federal de lo Criminal, **el número de delitos económicos ha vuelto a aumentar significativamente en Alemania en 2017.** Delitos como el fraude de inversiones, las estafas en Internet o

el fraude contable han aumentado un 28,7% en comparación interanual y han causado daños por un valor de 3.740 millones de euros. Se trata de un total de 74.070 casos.

En materia bilateral destacaron las relaciones de la canciller con el presidente francés. La canciller alemana, Angela Merkel, quiere consensuar con el presidente francés, Emmanuel Macron, una reforma profunda de la eurozona, con un presupuesto común con el objetivo de reforzar la eurozona y equilibrar las diferencias entre los socios, afirmó Merkel, en la prensa el 4 de junio posterior al encuentro celebrado con Macron. "Dicho presupuesto comunitario deberá introducirse progresivamente", prosigue la canciller, quien hasta ahora no se había pronunciado abiertamente sobre el modelo de reforma que aspira consensuar con Macron, aunque sí ha dejado claro que persisten "diferencias" entre su propuesta y la del presidente francés. Merkel no especifica si ese presupuesto común quedará incluido en los fondos regulares del conjunto de la UE o si -como pretende Macron- se creará un ministerio de Finanzas propio para la eurozona, pero sí acentúa la necesidad de cerrar la negociación de los presupuestos para el periodo 2021 a 2027 antes de los comicios europeos de 2019.

Días más tarde, la canciller alemana describió la propuesta franco-alemana para convertir el actual fondo de rescate de la UE en un auténtico fondo monetario y avanzó que Berlín y París quieren un "instrumento intergubernamental" que pueda actuar "de forma preventiva" y autónoma, sin el amparo del FMI. Además expresó su deseo de que los Estados miembros puedan ponerse de acuerdo sobre las reformas de la UE para finales de mes y que todos estén dispuestos a negociar y ceder para alcanzar un consenso

La canciller alemana Angela Merkel y el presidente francés, Emmanuel Macron, presentaron en el Consejo de Ministro germano-francés, celebrado el 19.6 en el Palacio de Mesebergsu plan de "futuro" para la eurozona, que incluye una versión más suave de la demanda de París para poner en marcha un presupuesto común para la eurozona y la propuesta berlinesa para dotar de más fuerza al fondo de rescate. Merkel y Macron presentaran su iniciativa al resto de los socios en la cumbre de líderes europeos de finales de mes, donde la reforma de la eurozona va a ser uno de los puntos principales de la agenda.

El 26 de junio de 2018 durante la visita del Presidente del Gobierno español a Berlín estuvieron en un primer plano los preparativos de la reunión del Consejo Europeo y la cooperación con terceros países de origen. Merkel declaró que cooperará con los países que lo deseen en todas las dimensiones de la política migratoria. Ambos anunciaron una cooperación más estrecha en el ámbito bilateral y europeo. La prensa

alemana comentó ampliamente la reunión del presidente Sánchez con la canciller. El **Frankfurter Allgemeine Zeitung** afirmaba que (...) *la manida fórmula de la "visita de presentación", utilizada en situaciones similares, difícilmente pudo hacer justicia a la intensa conversación y a la palpable simpatía mutua. La canciller alemana Angela Merkel y el nuevo presidente del gobierno español, Pedro Sánchez, se reunieron el martes en Berlín mostrando la calidez de unos viejos conocidos. (...)*

La prensa destacó la buena sintonía en materia de migraciones. El diario **Handelsblatt** señaló que "(...) desde el punto de vista de la canciller, a largo plazo todo depende de si logra imponer un enfoque común a nivel de la UE sobre el tema de los refugiados. Actualmente, Merkel puede contar principalmente con el apoyo de Madrid y París. "España se está arremangando, prestando ayuda y demostrando responsabilidad", dijo el martes en Berlín el nuevo presidente del gobierno español, Pedro Sánchez, después de hablar con la canciller. Asimismo los comentaristas subrayan la vocación europeísta del Presidente, como afirma el diario **Die Welt**, que apuesta por que España forme parte del tándem franco-germano: *A Sánchez le han preguntado si quiere sumarse al eje París-Berlín. "Cada vez que Francia, Alemania y España han ido de la mano, eso ha sido bueno para la UE", dijo el jefe de gobierno. A la vista del Brexit y del populismo italiano, para el proyecto europeo solo puede ser bueno un socio socialdemócrata fuerte en el sur. No estaría de más que Macron y Merkel dejaran sitio para un tercero en su tándem.*

Seguridad social

El Consejo de Ministros aprobó el 6 de junio un proyecto de ley del ministro de Salud, Jens Spahn, que contempla, entre otras cosas, volver a una financiación paritaria del seguro obligatorio por enfermedad a partir del 1 de enero de 2019. Tanto el empleador y los empleados, como los pensionistas y el seguro de pensiones pagarán cotizaciones iguales al seguro, lo que también será de aplicación a la contribución adicional individual, que cada entidad gestora de seguros de salud determina por sí misma y que hasta el momento era solo financiada por el trabajador. Asimismo, los autónomos con bajos ingresos pagarán cotizaciones más bajas. El proyecto de ley prevé una reducción de la carga del asegurado de unos 8.000 millones al año, de los cuales 6.900 millones corresponderían al reparto paritario de las contribuciones. Se trata de la primera reducción de las contribuciones por ley, afirmó el experto socialdemócrata en salud, Karl Lauterbach, quien acentuó además que el SPD se pudo imponer en este punto a la fuerte oposición de los partidos CDU y CSU. El empresariado criticó los gastos adicionales que esta medida les va a originar.

Las entidades gestoras del seguro obligatorio de pensiones mantienen un superávit aunque se ha debilitado algo al situarse

por debajo del alcanzado el año anterior. De acuerdo con los resultados provisionales, las 110 entidades gestoras del seguro médico alcanzaron durante el primer trimestre del año un superávit de casi 400 millones (2017: 612 millones). Las reservas aumentaron con ello a los aproximadamente 20.000 millones de euros; a esto hay que añadir los casi 10.000 millones de las reservas de liquidez del Fondo de Salud. Según la jefa de la federación de las cajas de enfermedad GKV los gastos del seguro de enfermedad aumentaron un 2,5% mientras que los ingresos crecieron un 2,6%. Hace un año, cerró el trimestre con un superávit de 612 millones de euros. Asimismo no descartó una reducción de la cuota complementario que han de abonar solamente los trabajadores y no los empresarios y que actualmente se sitúa en alrededor del 1% del salario bruto: "

El Seguro Obligatorio de Pensiones registró en 2017 un superávit de unos 500 millones de euros. Los ingresos totales ascendieron a 299.500 millones de euros y los gastos a 298.900 millones de euros. A pesar del costoso paquete de pensiones acordado en 2014 (pensión a los 63 años, pensión para madres con hijos nacidos antes de 1992), el sistema de pensiones pudo acumular "considerables reservas financieras", dijo el jueves Alexander Gunkel, presidente del consejo directivo del seguro. Este año el seguro sigue mostrando una tendencia de crecimiento: aunque la tasa de cotización del seguro obligatorio de pensiones se redujo en 0,1 puntos porcentuales al 18,6% a principios de año, los ingresos por cotizaciones aumentaron un 4,6% en los primeros cinco meses del año, más de lo esperado. La reserva de sostenibilidad asciende actualmente a 33.600 millones de euros, lo que corresponde al gasto de 1,57 mensualidades del seguro. Para finales de año se prevé que ascienda a 34.800 millones de euros. No obstante Gunkel dejó claro que esta situación tan favorable podría terminar pronto debido a los costosos proyectos en materia de pensiones que el Gobierno quiere impulsar.

El 6 de junio inició su trabajo la Comisión del Gobierno sobre las Pensiones, compuesta por representantes de partidos, sindicatos, empresas y expertos en la materia. El objetivo de esta comisión es hacer propuestas para asegurar de forma sostenible el sistema de las pensiones y desarrollarlo a partir de 2025, así como de crear las bases para un nuevo y sólido pacto generacional. Se han planeado diferentes formatos de diálogo, discusiones técnicas y simposios. En verano se llevará a cabo la primera de estas conversaciones sobre los fondos de pensiones con asociaciones sociales, asociaciones de beneficencia e instituciones del seguro de pensiones. La comisión tendrá que presentar su informe final a más tardar el 31 de marzo de 2020, tal y como acordaron la Unión y el SPD ya en el acuerdo de coalición. Sin la reforma, la tasa de reemplazo de las pensiones se reduciría hasta 2045 al 42.4 por ciento, a pesar de que la cuota de contribución al seguro de pensiones aumentaría a 23.6%.

La Cámara Alta aprobó el 8 de junio la subida de las pensiones. A partir del 1 de julio de 2018 registrarán un aumento del 3,22% las pensiones del oeste del país y del 3,37% las del este, lo que implica una subida media de 45€ al mes en una pensión estándar. Ha sido posible esta subida gracias a la buena evolución del mercado laboral y al aumento de los salarios. Frente a 2016, se registró en 2017 un crecimiento de los salarios del 2,93% en el oeste y del 3,06% en el este.

El Ministro de Salud, Jens Spahn, anunció el 13 de junio su intención de aumentar la cuota del seguro de dependencia en 0,3 puntos porcentuales el próximo año; con ello pasaría del actual 2,55% al 2,85%. Spahn justificó su la decisión con necesidad de cubrir el déficit de más de 3.000 millones de euros que se espera que genere el seguro de dependencia hasta finales de año. Este aumento se debe principalmente a un aumento considerable de las prestaciones tras las reformas de los dos últimos años. Según el ministerio, 100.000 personas más de las esperadas están percibiendo prestaciones, lo que representa un gasto adicional de 1.100 millones de euros al año. Con este aumento de la cuota, Spahn espera poder mantenerla estable hasta 2022.

Según el sindicato de servicios Verdi, faltan alrededor de 80.000 cuidadores en enfermería en los hospitales alemanes. Además, la cifra de aproximadamente 370.000 puestos de trabajo tendría que ser incrementada en un 22%, para poder cubrir adecuadamente todos los turnos de hospital. La drástica escasez de personal perjudica tanto a pacientes como al personal, criticó Sylvia Bühler, miembro del Comité Ejecutivo de Verdi.

Mercado de trabajo

Según la Agencia Federal de Empleo, el paro registrado en junio cayó en 40.000 personas en comparación con el mes anterior, (-15.000 en términos desestacionalizados) y en 197.000 en comparación interanual. La cifra total de desempleados fue de 2.276.000 y la tasa de desempleo del 5,0% (-0,1 puntos porcentuales). Un total de 660.000 personas percibieron la prestación contributiva por desempleo (-32.000 en comparación interanual) y 4.206.000 se beneficiaron de la prestación no contributiva por desempleo (-202.000 en comparación interanual). La Oficina Federal de Estadística informa que en mayo había 44,80 millones de personas ocupadas (+37.000 en comparación con abril y +593.000 en comparación interanual), aumento que se debe principalmente a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social que situó en 32,78 millones en abril, un aumento de 770.000 frente al año anterior (+60.000 frente a marzo). Sigue siendo alta la demanda de mano de obra (805.000 puestos de trabajo registrados, +74.000 en comparación interanual).

La Oficina Federal de Estadística informó que la cifra de ocupados en los servicios aumentó del 2,9% en términos desestacionalizados en comparación interanual, alcanzando con ello un nuevo récord. En comparación con el trimestre anterior se observa un aumento del 0,6%. El volumen de ventas creció un 5,2% en términos desestacionalizados y con ajustes de calendario en comparación interanual. Se trata del nivel más alto desde que se publican estas estadísticas en 2003, y un 1% en comparación con el trimestre anterior. **Por otra parte, a finales de abril había casi 5,6 millones de personas trabajando en empresas de la industria manufacturera con un plantilla superior a 49 empleados, lo que implica un crecimiento de 146.000 personas o 2,7% en comparación interanual.** Se trata de la cifra más alta desde enero de 2005.

La falta de trabajadores sigue siendo uno de los temas principales. La Confederación Alemana de Oficios (ZDH) declaró que las empresas no encuentran suficientes aprendices y advierte del riesgo de que muchas empresas tengan que cerrar y de que aumenten los periodos de espera que deben soportar los clientes. En los próximos cinco o seis años, alrededor de 200.000 empresas con alrededor de un millón de empleados se enfrentan a un cambio generacional y Hans Peter Wollseifer, presidente de la confederación, expresó el temor de que no todas las empresas continuarán, en parte debido a la falta de jóvenes aprendices. Según él, entre 200.000 a 250.000 trabajadores de oficios adicionales podrían empezar a trabajar hoy en la industria y hace mención a los pocos jóvenes que deciden aprenden un oficio.

El número de personal extranjero que trabaja en Alemania en el sector de la dependencia ha aumentado significativamente en los últimos cinco años. Según una respuesta del Gobierno a una pregunta del Grupo Parlamentario del AfD basándose en cifras de la Agencia Federal de Empleo, alrededor de 128.000 enfermeros y técnicos especialistas extranjeros contaban con un trabajo con cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social; a lo que hay que añadir unos 5.900 trabajadores con un miniempleo (2013: 74.000 y 5.400 respectivamente). En la respuesta el Gobierno afirma además que la necesidad de personal en el sector de dependencia debería "ser cubierta básicamente con mano de obra nacional"; sin embargo, los responsables de los centros tienen la libertad de contratar a personal extranjero.

El ministro de Sanidad, Jens Spahn, y la ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Franziska Giffey, presentaron el 13 de junio ante el Consejo de Ministros el Decreto que reforma las formaciones profesionales del sector de la dependencia, con el que se pretende modernizar; unificar y hacer más atractiva la

formación profesional del personal técnico y de enfermería especializado en la atención de personas en situación de dependencia. Según el documento, se fusionarán los primeros dos años de las formaciones profesionales de enfermería, pediatría y atención a la dependencia. Además de crear una nueva ayuda para la formación se eliminan los derechos de matrícula. El gobierno quiere poner en marcha esta nueva formación a principios de 2020. El decreto se remitirá ahora directamente al Parlamento para su aprobación y pasará posteriormente al Consejo Federal.

El 8 de abril la Cámara Alta (Consejo Federal) se pronunció con respecto a diversas propuestas de la CE. Comparte la opinión de la Comisión Europea de que el aumento de la digitalización y las nuevas formas de trabajo resultantes de ello requieren un mayor desarrollo de la seguridad social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Sin embargo, los länder acentuaron en su toma de postura del 8 de junio que la intención de la UE de reforzar el acceso a la protección social no debe impedir que los Estados miembros definan ellos mismos los principios básicos de sus sistemas de seguridad social. En vista de los requisitos tan detallados de la Comisión, la Cámara Alta pide al Gobierno Federal que examine detalladamente los aspectos individuales en lo relativo a su viabilidad e implementación y aclare ciertas cuestiones en torno a contribuciones, derechos de pensión y prestaciones de ayuda social. La Cámara Alta ha dirigido su opinión al Gobierno federal para que pueda tenerla en cuenta en sus negociaciones con la Comisión Europea. Sin embargo, reaccionó con cautela a los planes de la Comisión Europea de crear una Agencia Europea de Empleo. Bien es verdad que apoya la intención que hay detrás de ello de reforzar la movilidad transfronteriza de trabajadores y garantizar unas condiciones de trabajo justas en toda Europa. Sin embargo, advierte al mismo tiempo que la Agencia de Empleo podría llevar a la UE a exceder sus competencias en materia de empleo y política social, por lo que sería necesario definir claramente las tareas y competencias de la autoridad, al igual que sería necesario examinar su valor añadido, prestando especial atención en evitar la duplicación de actividades de los organismos existentes, como la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. Los länder subrayan expresamente la necesidad de mantener los derechos de participación de los agentes sociales a la hora de crear la Agencia Europea de Empleo. La Cámara Alta dirige ahora su toma de postura al Gobierno federal para que lo tengan en cuenta en sus negociaciones con la Comisión Europea.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

De una respuesta del Gobierno a una interpelación del partido FDP, el Gobierno Federal emplea actualmente a 7.877 personas con carácter temporal sin especificar si existe causa para ello y hace uso del instrumento de la contratación temporal sin razón

específica en más de la mitad de sus casos de contratación temporal. Solo en el Ministerio Federal del Interior, 4.541 del total de 5.595 empleados con contrato temporal tenían a finales de enero un contrato temporal sin una razón determinada; con una plantilla total de más de 60.000 empleados se registra una cuota aproximada del 7% de contratos temporales sin razón específica. No obstante, según el acuerdo de coalición pactado entre la CDU/CSU y el SPD, el Gobierno federal tiene la intención de reducir notoriamente el porcentaje de contratos temporales para los que no medie para ello causa, reduciéndolo al 2,5% de los empleados de las empresas con más de 75 empleados podrán ser contratados temporalmente sin que medie para ello causa.

Por otra parte, una sentencia del Tribunal Constitucional limita considerablemente la posibilidad de encadenar contratos temporales. La sentencia invalida la jurisprudencia de la Corte de Trabajo que permitía encadenamientos siempre y cuando la relación laboral tenga una duración superior a los tres años. El Tribunal considera que esta interpretación de la ley contradice la intención explícita del legislador de limitar el encadenamiento.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) criticó el 18.6 las prácticas empresariales de los servicios de mensajería. Heil participó en un acto de protesta del sindicato de la gastronomía NGG y de los trabajadores de diversas empresas de servicios de entrega de comida. Anunció un proyecto de ley que protegerá del despido a los trabajadores con un contrato temporal que quieran crear un comité de empresa. Estas empresas pasan a contratar autónomos. Heil afirma que el Gobierno quiere evitar el encadenamiento de los contratos temporales, sobre todo de aquellos para los que no exista un motivo empresarial.

La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha recomendado un aumento del salario mínimo interprofesional en dos fases. A partir del 1 de enero de 2019 deberá subir de los actuales 8,84 euros a 9,19 euros y el 1 de enero de 2020 se elevará de nuevo a 9,35 euros. El Gobierno, que con toda seguridad aceptará la recomendación de la comisión, tendrá que implementar el nuevo nivel por decreto. El Ministro de Trabajo, Hubertus Heil, saludó la propuesta de un aumento en dos etapas y declaró que ésta refleja la evolución económica y los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos. Por otro lado, Susanne Ferschl, vicepresidenta del Grupo Parlamentario de La Izquierda, criticó la propuesta por considerarla baja y calificó el SMI de salario de pobreza que aboca a la pobreza a las personas que dependan de él. Su partido reclama un SMI de 12 euros.

Un informe de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung concluye que la mitad de los trabajadores no recibe la paga extra

por vacaciones. El 71% de los trabajadores sujetos a convenio recibe esta paga, pero solamente el 38% cuyas retribuciones no están reguladas por acuerdos colectivos. El 54% de los hombres y el 41% de las mujeres reciben la paga. Son llamativas las diferencias regionales (Alemania oriental: 52%, Alemania occidental: 36%) y las relacionadas con el tamaño de las empresas (38% pequeñas empresas y 65% de las grandes empresas). El importe oscila entre 156 euros en la minería y 2.300 en la industria maderera en la parte occidental del país. La legislación alemana no contempla el derecho a recibir la paga, que suele estar regulada por convenio o es una parte salarial que el empresario abona de forma voluntaria.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) afirma que los 7.200 funcionarios de la inspección de trabajo son insuficientes para garantizar el cumplimiento del salario mínimo interprofesional (SMI). Exigen que la plantilla de este organismo aumente hasta los 10.000 funcionarios. La DGB cree que aproximadamente 1.800.000 trabajadores podrían estar recibiendo salarios inferiores al SMI. Recientemente el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales anunció controles más estrictos.

En junio, el Tribunal Constitucional ha dado por buena la normativa que prohíbe a los funcionarios secundar una convocatoria de huelga. Los jueces desestiman una demanda presentada por cuatro profesores. Aproximadamente el 75% de los 800.000 profesores son funcionarios.

El Consejo de Ministros aprobó el 13 de junio, un proyecto de ley presentado por el ministro federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), que dará el derecho subjetivo a los trabajadores a una reducción temporal de la jornada de trabajo y al mismo tiempo permitirá regresar a un trabajo con jornada completa. Para las pequeñas empresas se aplicarán excepciones. Tendrán derecho a ello: trabajadores en empresas con una plantilla superior a 45 trabajadores, existencia de la relación laboral desde por lo menos 6 meses, posibilidad de reducir la jornada entre uno y cinco años, no son necesarias determinadas razones para disfrutar de la reducción de jornada, presentación de solicitud por escrito al menos tres meses antes de iniciarse la reducción de jornada, para trabajadores en empresas con una plantilla de entre 46 y 200 trabajadores se establece un límite (1 de cada 15 empleados podrá optar por el derecho de reducción de jornada. El proyecto de ley, que debería entrar en vigor en 2019, tiene que ser aprobado todavía por el Parlamento Federal. El empleador lo considera en parte como un nuevo ataque a la libertad empresarial, mientras que los sindicatos lo califican de "importante paso".

Un informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Agencia Federal de Empleo concluye que los trabajadores con una jornada parcial apenas se benefician de los planes de bonificaciones de las empresas. El 60% de las empresas alemanas aplica sistemas retributivos que contemplan bonificaciones. En muchas de ellas los trabajadores con una jornada parcial, en su mayoría mujeres, están excluidos de estos componentes salariales. El Secretario de Estado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Björn Bönig (SPD), ha criticado estos sistemas retributivos por considerarlos no ajustados a la realidad.

Un estudio concluye que la introducción de la prestación no contributiva por desempleo en 2005 ha empeorado considerablemente la situación de los trabajadores y ha supuesto un importante impulso para el segmento de trabajo precarizado. Si antes de la reforma un desempleado de larga duración que encontraba empleo recibía el 57% de su último salario antes de pasar a la situación de desempleo, después de la reforma este porcentaje se situó en el 45%. El hecho de que la tasa de desempleo se haya reducido a la mitad desde el año 2005 se debe a la coyuntura económica y no a la reforma, según este informe. La reforma del 2005 debilitó considerablemente el poder negociador de los sindicatos lo que llevó a una considerable caída de los niveles salariales y a la creación de un número importante de puestos de trabajo en el segmento salarial más bajo.

El conflicto entre el sindicato de pilotos Vereinigung Cockpit (VC) y Ryanair lleva meses sin que la partes logren encontrar una solución que regule las condiciones de trabajo y las retribuciones de este colectivo. La cúpula del sindicato decidió el 26.6 convocar a los pilotos de la compañía en Alemania a una consulta para decidir si secundan una convocatoria de huelga indefinida. La consulta durará un mes, mientras tanto continuarán las conversaciones.

Asuntos sociales y servicios sociales

El Gobierno alemán tiene la intención de aprobar un proyecto de ley que prevé una mayor desgravación fiscal, **sobre todo a las familias, de unos 10.000 millones de euros anuales entre 2020 y 2022. Se espera que en 2019 se eleve la ayuda unos 4.000 millones, según anunció el Ministerio Federal de Finanzas.** El conjunto de leyes, que deberá ser aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de junio, incluye el aumento del subsidio por hijos a cargo y el importe básico deducible fiscalmente por hijos, ya acordados en el acuerdo de coalición, así como el ajuste del tipo impositivo al importe mínimo de subsistencia y a la evolución de la inflación. La mayoría de las medidas se implementarán en enero de 2019. Con ello, el ministro de Finanzas, Olaf Scholz, aplica, por un lado, acuerdos adoptados por la coalición y , por el otro, los ajustes

periódicos del tipo impositivo a la evolución de los precios ya previstos desde hace varios años para contrarrestar la "fría progresión" que se produce si no se ajusta la inflación. Se dijo que la coalición quiere ir un poco más allá del ajuste mínimo, pero no se mencionaron las cifras

Durante 2017 un total de 1,76 millones de progenitores (1,35 millones madres y 410.000 padres) percibieron la prestación parental, lo que representa un aumento del 7% en comparación interanual (madres: +6%; padres: +11%). Se trata de una prestación económica que tiene como objetivo compensar al menos parcialmente las pérdidas de ingresos debido a los períodos dedicados a los cuidados de los hijos. El importe de la prestación varía entre 300 y 1.800 euros mensuales. Prevé varias modalidades, entre ellas la prestación parental plus, que permite a los padres y madres de hijos nacidos a partir de julio de 2015, compaginar una actividad laboral a jornada parcial con esta prestación. Un 25% de las mujeres opta por esta modalidad, cuyo importe es menor que la prestación regular, pero que puede ser concedido por un período superior.

Según un informe elaborado por encargo del diario Die Welt, hasta 500.000 personas mayores podrían encontrarse en situación de pobreza al contar con ingresos inferiores a los 750 euros mensuales, pero renuncian a solicitar las ayudas estatales no contributivas a las que tendrían derecho. El informe señala que los principales motivos son el desconocimiento de la existencia de las ayudas o un sentimiento de vergüenza. Muchas de estas personas mayores reciben una pensión por incapacidad laboral. Otras 250.000 personas mayores complementan sus pensiones con la prestación no contributiva para la vejez. Diversas organizaciones del Tercer Sector critican las pensiones por incapacidad por no garantizar ingresos suficientes. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Hubertus Heil (SPD) señaló que el Gobierno aprobó el año pasado una reforma que mejoró el importe de estas pensiones a las que accede una media de 170.000 personas al año.

Del presupuesto del Ministerio Federal de Finanzas para 2018 se desprende que el gasto del Gobierno federal destinado a la prestación no contributiva por desempleo se reducirá en 500 millones de euros este año, además descenderán en 100 millones de euros destinados a cubrir los gastos para la vivienda y la calefacción. El Gobierno federal destinará en total 27.300 millones de euros a la partida de las prestaciones no contributivas. La prensa acentúa lo sorprendente de este descenso teniendo en cuenta que en un principio se temía que un elevado número de solicitudes de asilo aprobadas incrementará significativamente el gasto en prestaciones sociales para los desempleados. El presupuesto federal para 2018 será aprobado por el Parlamento la semana que viene.

El Consejo de Ministros aprobó el 27.6.2018 un proyecto de ley que incluye un conjunto de medidas con un coste anual de aproximadamente 9.800 millones de euros para aliviar la carga financiera de las familias y del contribuyente a partir del próximo año. El documento contempla un aumento mensual del subsidio familiar por hijos a cargo (10€ en julio de 2019 y en 15€ en enero de 2021) y un aumento de la base imponible exenta de impuestos por hijos a cargo (a 7.620€ en 2019 y a 7.812€ en 2020). Además tiene la intención de mitigar los efectos de la denominada "progresión fría" reduciéndola en 2.200 millones en 2019. Para ello planea aumentar la base imponible exenta de impuestos (a 9.168€ en 2019 y 9.408€ en 2020). Por progresión fría entienden los expertos los efectos del paso de una tarifa fiscal inferior a una superior por un aumento salarial, lo que se traduce en que finalmente el contribuyente incluso dispone de menos ingresos reales.

Un informe de la Fundación Bertelsmann publicado el 25.6.2018 concluye que el riesgo de pobreza de los niños aumenta exponencialmente si la madre se encuentra en situación de desempleo, con independencia del tipo de familia u hogar. El mayor riesgo de pobreza se da en aquellos niños que viven con su madre desempleada en un hogar monoparental. En ese caso el porcentaje de niños que experimentan fases de pobreza continua o al menos transitoria se sitúa en el 96%. Si la madre cuenta con un trabajo a jornada parcial, este porcentaje es del 60% y si tiene un trabajo regular a jornada completa del 16%. La prensa destaca otro aspecto del informe: el riesgo de pobreza infantil transitoria o continua en aquellas familias en las que solo el padre cuenta con un trabajo, en este caso se aproxima al 60%. Si la madre cuenta con un empleo, el riesgo de pobreza infantil continua solo es del 1,4%, con independencia de que el trabajo de la madre sea a jornada parcial o completa. El presidente de la Fundación afirma que la pobreza infantil depende en gran medida de la inserción laboral de las madres y reclama reforzar los mecanismos de apoyo y las ayudas. Aboga por fusionar todas las ayudas, reducir con ello las trabas burocráticas y garantizar que esta nueva prestación permita la participación en la sociedad de todos los niños.

Según informa el Gobierno en respuesta a una pregunta del grupo parlamentario de La Izquierda en los últimos diez años los organismos encargados de la gestión de la prestación no contributiva impusieron sanciones que suman más de 2.000 millones de euros. En 2017 las sanciones afectaron a 137.000 personas, el 3,1% sobre el total de los beneficiarios de esta prestación. La sanción media anual se sitúa en 1.300 euros, el conjunto de las sanciones impuestas el año pasado alcanza los 178 millones. La mayoría de las sanciones están motivadas por no acudir a una cita previa sin un motivo suficiente, otros motivos son la negativa de aceptar una oferta de empleo

o un curso de formación o no haber comunicado al organismo ingresos adicionales.

Migraciones

La Cámara Alta debatió hoy, 8 de junio, sobre el Proyecto de Ley para la reagrupación familiar de refugiados con protección subsidiaria. Según la opinión de la Cámara Alta, las condiciones y los procedimientos para la reagrupación familiar de las personas con derecho a protección subsidiaria recogidas en el proyecto de ley del Gobierno no están reguladas con suficiente claridad y ni seguridad legal y exhortan, entre otras cosas, a exponer claramente si las razones humanitarias necesarias para la obtención del permiso de residencia están sujetas total o sólo parcialmente a revisión judicial.

Tras anunciarse a finales de la semana pasada la destitución inesperada de la jefa de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), Jutta Cordt, por el Ministerio del Interior, se nombró como su sucesor a Hans-Eckhard Sommer, jefe del Departamento de Derecho de Extranjería y Asilo del Ministerio del Interior de Baviera, quien asumió el cargo el 21 de junio. Según la prensa, los expertos lo describen como un "hueso duro de roer" que aboga por expulsar con mayor celeridad a los solicitantes de asilo rechazados y por examinar con mayor rigor si tienen contactos con círculos terroristas.

El reciente informe de la OCDE "**International Migration Outlook 2018**" destaca que la migración disminuyó en general el pasado año y la demanda de mano de obra de todos los niveles de cualificación es dentro de la OCDE más alta que nunca (desempleo: 9,5%; -1 punto porcentual; ocupación: 67,1%; +1 punto). El informe revela que 1,051 millones de personas emigraron en 2016 a Alemania, convirtiéndose en el país preferido dentro de Europa y siendo también más popular que Canadá, Australia y Suiza. Más de 600.000 de ellos eran ciudadanos europeos que llegaron en busca de trabajo, en su mayoría rumanos, polacos y búlgaros. El número de nuevas solicitudes de asilo ha registrado un drástico descenso, pasando de más de 700.000 en 2016 a unas 198.000 en 2017 (-73%), que en relación con la cifra total de población sitúa al país en el quinto lugar en Europa, detrás de Grecia, Luxemburgo, Islandia y Austria. La OCDE espera un aumento del desempleo al 6% en Alemania hasta el 2020 y acentúa la dificultad de los refugiados para encontrar un puesto de trabajo en el país.

Un total de 410.000 refugiados se encuentran en situación de desempleo, de los cuales 230.000 se están participando en cursos de idioma o medidas de inserción laboral. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, señala que está satisfecho con el número de refugiados que encuentran empleo y que los esfuerzos de los

últimos años están comenzando a tener efecto. En 2017 un total de 60.000 refugiados encontraron un empleo, 18.000 de ellos en una ETT, otros 16.000 en el sector de los servicios a empresas (limpieza, gastronomía). 28.000 refugiados han iniciado una FP, otros 26.000 están buscando una plaza de formación. Desde el comienzo de la entrada masiva de refugiados un total de 300.000 refugiados han encontrado un trabajo. No obstante, Scheele advierte que no se conseguirá la inserción laboral de todos los refugiados.

INICIATIVAS DEL GOBIERNO Y DE LA OPOSICIÓN EN MATERIA SOCIOLABORAL Y MIGRATORIA

Se resumen a continuación los principales temas que están siendo objeto de negociación o debate en el Parlamento Federal:

- Iniciativas legislativas del Gobierno
 - Proyecto de ley para lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración
 - Proyecto de ley para reformar la jornada parcial
 - Proyecto de ley en materia de seguro de enfermedad
 - Derecho a la reagrupación familiar de refugiados con una protección subsidiaria
- Comisiones parlamentarias
 - Comisión de Expertos para el Salario Mínimo Interprofesional
 - Comisión de Expertos para el Futuro del Seguro de Pensiones
 - Comisión del Consejo de Ministros para la Digitalización
 - Comisión Parlamentaria no permanente "Formación Profesional en el Mundo Laboral Digital"
 - Comisión Parlamentaria no permanente "Inteligencia artificial"
- Actividades parlamentarias de la oposición en junio

Iniciativas legislativas del Gobierno

Proyecto de ley para lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó a mediados de junio un proyecto de ley que modifica el Tomo II del Código Social para poder crear un programa que facilite la inserción laboral de los desempleados de larga duración. Este programa constaría de líneas de actuación para dos colectivos distintos:

1. Las personas en situación de desempleo de muy larga duración y beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo durante al

menos seis años en los últimos siete años podrán acceder a las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial, que será del 100% del salario mínimo interprofesional durante los dos primeros años, reduciéndose en un 10% al año en los siguientes años. El período máximo de percepción es de cinco años.
- Fomento de puestos de trabajo en el sector privado, entidades sociales o municipios.
- Apoyo continuo e individualizado. Los beneficiarios de esta ayuda obtendrán un apoyo regular e individualizado (*coaching*) durante el primer año y, en caso de ser necesario, durante la totalidad del período de vigencia de la ayuda.

2. Las personas en situación de desempleo de larga duración, en concreto que estén desempleadas desde al menos dos años, podrán obtener las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial durante 24 meses, que equivaldrá al 75% del salario regular durante el primer año y al 50% de este durante el segundo.
- Podrán recibir la ayuda aquellas personas que accedan a un empleo en el mercado de trabajo regular.
- El empresario deberá garantizar la continuidad de la relación laboral hasta al menos seis meses después de finalizar el período de percepción de la ayuda.
- Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a un apoyo individualizado (*coaching*), en caso de ser necesario durante todo el período de vigencia de la ayuda. El empresario deberá facilitar que el trabajador acuda durante los primeros meses al *coaching* durante su jornada laboral.
- Los beneficiarios tendrán acceso a medidas de cualificación regulados por las normas generales.

Entre las novedades de este programa destacan las siguientes:

- A diferencia de otros programas que prevén también una bonificación salarial, en este caso no se aplicaría al salario un coeficiente reductor para compensar el menor rendimiento de los desempleados de larga duración.
- La introducción del apoyo individualizado (*coaching*) recoge experiencias de otros programas específicos para la inserción laboral de desempleados de larga duración y tiene como objetivo estabilizar la relación laboral. El asesor deberá colaborar estrechamente tanto con el beneficiario de la ayuda como con el empresario. En el caso de los desempleados de muy larga duración el proyecto subraya expresamente que sería conveniente que el empresario participe en

el *coaching* al menos durante el primer año. Si bien el proyecto de ley no especifica la formación de la que deberán disponer los asesores, recalca que es conveniente que cuenten con una titulación académica y una experiencia laboral mínima de dos años.

El coste de este nuevo programa ascenderá a 4.000 millones de euros hasta el año 2022. El proyecto de Ley cifra el coste anual por cada 1.000 participantes de larga duración en 18 millones de euros y en 24 millones para los desempleados de muy larga duración.

El proyecto de ley ha sido transmitido a los diferentes ministerios para conocer su opinión antes de pasar al Consejo de Ministros e iniciar la tramitación parlamentaria. Su entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2019.

Proyecto de ley para reformar la jornada parcial

El Consejo de Ministros aprobó el 13.6.2018 el Proyecto de Ley para el desarrollo del derecho a la jornada parcial – introducción de la jornada parcial puente, el Parlamento iniciará su tramitación próximamente.

El proyecto de ley introduce el derecho subjetivo a disfrutar de una jornada parcial por un período limitado (jornada parcial puente). Los trabajadores en empresas con más de 45 trabajadores podrán reducir su jornada regular por un período de entre uno y cinco años. Este derecho no está sujeto a la existencia de razones o motivos objetivos, como p.ej. los cuidados de un menor o de un familiar en situación de dependencia. Una vez finalizado el período de reducción de la jornada, el trabajador volverá a la jornada inicial. Para garantizar que el empresario pueda organizar sus recursos humanos, el trabajador no tendrá derecho a reducir o ampliar su jornada en el período acordado.

La ley amplía las obligaciones del empresario a documentar los motivos por los que el trabajador que tiene derecho a retornar a su jornada regular no está capacitado para ocupar vacantes que se produzcan. Por otra parte, el empresario tiene la obligación de tratar las solicitudes de modificación de la jornada presentadas por los trabajadores, contando, siempre que el trabajador lo desee, con la presencia del comité de empresa. El legislador excluye de la aplicación de la ley a las empresas con menos de 46 trabajadores e introduce para las empresas entre 46 y 200 trabajadores una ratio de 1 solicitud por cada 15 trabajadores.

El proyecto de ley contiene además una nueva regulación del trabajo a demanda. El objetivo del Gobierno es garantizar la estabilidad retributiva de estos trabajadores y cierta seguridad en la planificación de sus horarios. El empresario no podrá reclamar a demanda más del 25% de la jornada semanal acordada, en caso de que no haya sido acordada una

jornada concreta, ésta se entenderá como de 20 horas a la semana. Para calcular el importe del salario a abonar en caso de incapacidad temporal y días festivos se tomará como referencia el salario medio de los últimos tres meses.

Este proyecto retoma la iniciativa de la entonces Ministra Nahles, que no prosperó por la negativa de CDU y CSU a ampliar el ámbito de aplicación de la ley a las empresas con más de 15 trabajadores.

[Proyecto de ley en materia de seguro de enfermedad](#)

El Consejo de Ministros aprobó el 6 de junio un proyecto de ley del ministro de Salud, Jens Spahn, que contempla, entre otras cosas, volver a una financiación paritaria del seguro obligatorio por enfermedad a partir del 1 de enero de 2019. Tanto el empleador y los empleados, como los pensionistas y el seguro de pensiones pagarán cotizaciones iguales al seguro, lo que también será de aplicación a la contribución adicional individual, que cada entidad gestora de seguros de salud determina por sí misma y que hasta el momento era solo financiada por el trabajador. Asimismo, los autónomos con bajos ingresos pagarán cotizaciones más bajas. El proyecto de ley prevé una reducción de la carga del asegurado de unos 8.000 millones al año, de los cuales 6.900 millones corresponderían al reparto paritario de las contribuciones. Se trata de la primera reducción de las contribuciones por ley, afirmó el experto socialdemócrata en salud, Karl Lauterbach, quien acentuó además que el SPD se pudo imponer en este punto a la fuerte oposición de los partidos CDU y CSU. El empresariado criticó los gastos adicionales que esta medida les va a originar

[Derecho a la reagrupación familiar de refugiados con una protección subsidiaria](#)

En marzo de 2016, el Parlamento suspendió, a propuesta de la CDU/CSU, el derecho a la reagrupación familiar para las personas con protección subsidiaria. Dicha suspensión estaba limitada hasta el 16 de marzo de 2018 por lo que la Cámara Alta aprobó el 2 de marzo una ley con la que se prolongaba la suspensión del derecho a la reagrupación familiar para los refugiados con protección subsidiaria hasta el 31 de julio de 2018. Después del 31 de julio, se fijará la cifra total de reagrupación familiar por razones humanitarias en 1.000 personas al mes. Los detalles se regularán en otra ley federal.

Una vez nombrado, el nuevo ministro de Interior, Horst Seehofer (CSU), presentó un proyecto de ley que permitía la reagrupación familiar solo a cónyuges, a padres de niños menores y a refugiados menores solteros y excluye del ámbito de aplicación a perceptores de la prestación no contributiva por desempleo y a aquellas personas que no hayan contraído

matrimonio en el país de origen. El documento permite además denegar la reagrupación a familiares de personas sospechosas de terrorismo, a predicadores del odio y dirigentes de organizaciones ilegales. La CDU apoyaba la propuesta de Seehofer, pero ésta generó mucho descontento en el SPD, que insistía en su rechazo a un proyecto de ley que reduzca la cifra de reagrupación acordada de 1.000 personas al mes.

El 9 de mayo el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de ley consensuado entre los partidos, que limita la cifra de reagrupación familiar de refugiados con protección subsidiaria a 1000 personas al mes, no recoge el derecho amplio a la reagrupación familiar, sino que contempla la reagrupación familiar por razones humanitarias solo para cónyuges, padres de niños menores de edad y refugiados menores solteros y excluye del ámbito de aplicación a los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo y a aquellas personas que no hayan contraído matrimonio en el país de origen. Además podrá ser denegada la reagrupación a familiares de personas sospechosas de terrorismo, a predicadores del odio y dirigentes de organizaciones ilegales. La ley entrará en vigor el 1 de agosto. Desde esa fecha hasta el 31.12.2018 podrán ser concedidos un total de 5.000 visados, afirma el Ministerio de Interior, y en caso de que en ese periodo en un mes no se agote la cifra de 1.000 visados, el remanente podrá ser transferido al siguiente mes. Las representaciones consulares serán competentes para las gestiones en el extranjero, los organismos de extranjería harán las comprobaciones pertinentes en Alemania. Finalmente será la Oficina administrativa federal y no la Oficina Federal para Migraciones y Refugiados el organismo competente para tomar la resolución correspondiente.

La Cámara Alta debatió el 8 de junio dicho Proyecto de Ley. Según la opinión de la Cámara Alta, las condiciones y los procedimientos para la reagrupación familiar de las personas con derecho a protección subsidiaria recogidas en el proyecto de ley del Gobierno no están reguladas con suficiente claridad y ni seguridad legal y exhortan, entre otras cosas, a exponer claramente si las razones humanitarias necesarias para la obtención del permiso de residencia están sujetas total o sólo parcialmente a revisión judicial.

Finalmente, el Parlamento aprobó en su segunda y tercera lectura la ley el 15 de junio con los votos de SPD, CDU y CSU. La oposición criticó la ley, si bien por motivos muy diferentes. Mientras que la AfD quiere eliminar el derecho a reagrupación familiar de este colectivo y los liberales abogan por suspender ese derecho por otros dos años, los Verdes y la Izquierda quieren eliminar cualquier restricción.

Comisiones

Comisión de Expertos para el Salario Mínimo Interprofesional

Tras su aprobación por el Parlamento federal, el 1 de enero de 2015 entró en vigor la Ley sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), mediante la cual se impuso una cuantía mínima de 8,50 €/hora trabajada en todo el país, con excepción de los salarios mínimos sectoriales, establecidos por la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*). A partir del 1 de enero de 2017 el SMI está vigentes sin restricciones en todo el país, si bien con algunas excepciones, que fueron eliminadas el 1 de enero de 2018. Hasta ese momento algunos sectores podían aplicar salarios inferiores al salario mínimo interprofesional, siempre y cuando estuvieran acordados por los agentes sociales.

Con el fin de llevar a cabo revisiones del importe del SMI cada dos años, se creó la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional, quien se encarga de hacer propuestas de aumento al Gobierno, para adaptarlo a la evolución de los salarios de la negociación colectiva. El Gobierno, por su parte, lo dotará de validez general por la vía de reglamentos.

La Comisión sobre el SMI se compone de tres miembros sindicales (sindicatos sectoriales de la gastronomía y la construcción y Confederación Alemana de Sindicatos) y tres miembros de la patronal (empresarios, Federación de las patronales alemanas y Confederación de las Cámaras de Oficios), así como un presidente neutral. Las confederaciones de la patronal y sindicales se encargan de nombrar a los miembros de la comisión y podrán proponer la incorporación de un asesor (sin derecho a voto). La presidencia de la comisión será alternante.

El 26.6.2018 la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional ha recomendado un aumento del salario mínimo interprofesional en dos fases. A partir del 1 de enero de 2019 deberá subir de los actuales 8,84 euros a 9,19 euros y el 1 de enero de 2020 se elevará de nuevo a 9,35 euros. El Gobierno, que con toda seguridad aceptará la recomendación de la comisión, tendrá que implementar el nuevo nivel por decreto. El Ministro de Trabajo, Hubertus Heil, saluda la propuesta de un aumento en dos etapas y declaró que ésta refleja la evolución económica y los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos. Por otro lado, Susanne Ferschl, vicepresidenta del Grupo Parlamentario de La Izquierda, criticó la propuesta por considerarla baja y calificó el SMI de salario de pobreza que aboca a la pobreza a las personas que dependan de él. Su partido reclama un SMI de 12 euros.

Comisión de Expertos para el Futuro del Seguro de Pensiones

Cumpliendo con lo acordado por CDU, CSU y SPD, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), presentó el 3.5.2018 la Comisión de Expertos para la Reforma del Seguro de Pensiones. La comisión deberá elaborar hasta el 31.3.2020 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. La presidencia de la comisión será asumida por la antigua secretaria de Estado del Ministerio de Trabajo, Gabriele Lösekrug (SPD) y el anterior portavoz en materia de trabajo y asuntos sociales del grupo parlamentario democristiano, Kai Schiewerling (CDU).

El 6.6.18 tuvo lugar la primera reunión de la comisión.

Comisión del Consejo de Ministros para la Digitalización

El 27.6.18 se reunió por primera vez la Comisión del Consejo de Ministro para la Digitalización, dirigida por Dorothee Bär, ministra de Estado para la Digitalización. Preside la comisión la canciller Merkel y su suplente es el ministro de Hacienda, Olaf Scholz. Todos los ministros del Gobierno forman parte de la comisión. Esta comisión, que coordinará todas las actividades de los ministerios en esta materia, presentará en noviembre de 2018 una estrategia de ejecución conjunta para la gestión de proyectos digitales. Entre los temas tratados en esta primera reunión destacaron la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (NTSI), las ventajas de la tecnología *blockchain* y el impacto de la digitalización sobre el trabajo, afirmando que "El objetivo es acompañar los cambios que se avecinan de tal manera, asegurar los puestos de trabajo y diseñar las condiciones de trabajo de tal manera que se tengan debidamente en cuenta los intereses de los trabajadores. Además de unas condiciones generales adecuadas, será crucial que los trabajadores continúen recibiendo formación continua. Pero también será importante la forma en que estará organizado el trabajo en el futuro. La digitalización lleva a profundos cambios en los currículos y las jornadas de trabajo. Por otra parte, aumenta la posibilidad de trabajar de forma más flexible tanto en lo que se refiere a la distribución del tiempo o la ubicación y también el deseo de hacer un mayor uso de esta flexibilidad."

De momento, la única reacción es la declaración de Dieter Kempf, presidente de la Asociación Federal de la Industria Alemania (BDI), que saluda la creación de la comisión y espera que el Gobierno sea capaz de

desarrollar una estrategia homogénea que ponga fin a cierta dispersión de las actuaciones del ejecutivo en materia de digitalización.

Por último cabe destacar que la creación de la comisión podría restar competencias al ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD). Éste anunció a comienzos de mayo que su ministerio pondrá en marcha un *think-tank* para estudiar el impacto de la digitalización en el mundo laboral. Heil afirmó que la estrategia del Gobierno sobre digitalización le parece poco ambiciosa. Esto podría ser un intento de Heil para mantener en su ministerio la competencia en materia de empleo y digitalización, contrarrestando de alguna manera la intención de Angela Merkel de concentrar en la cancillería las políticas relacionadas con la digitalización en la comisión del Consejo de Ministros. Heil está teniendo un creciente protagonismo en el debate sobre las condiciones de trabajo en la digitalización y la nueva economía. Así, por ejemplo, criticó el 18.6.18 las prácticas empresariales de los servicios de mensajería. Heil participó en un acto de protesta del sindicato de la gastronomía NGG y de los trabajadores de diversas empresas de servicios de entrega de comida. Anunció un proyecto de ley que protegerá del despido a los trabajadores con un contrato temporal que quieran crear un comité de empresa. Por regla general, las empresas optan por contratar autónomos para evitar que sus trabajadores puedan elegir un órgano de representación. Heil afirma que el Gobierno quiere evitar el encadenamiento de los contratos temporales, sobre todo de aquellos para los que no exista un motivo empresarial. Foodora, una de las mayores empresas del sector, rechaza las críticas afirmando que sus 3.000 trabajadores cuentan con contratos regulares. Una vez que termina el primer período temporal suele convertir estos contratos en indefinidos. Ayer mismo, el ministro advirtió de los riesgos que encierra la digitalización que podría impulsar relaciones laborales basadas en la explotación, volviendo a mencionar expresamente los servicios de mensajería.

Comisión Parlamentaria no permanente "Formación Profesional en el Mundo Laboral Digital"

El 28.6 el Parlamento Federal aprobó la propuesta conjunta de CDU/CSU, SPD, FDP y La Izquierda de crear una comisión no permanente para estudiar el impacto de la digitalización en la FP, las necesidades de reformar el actual sistema para adecuarlo a los retos futuros y apuntalar las fortalezas de la formación. El objetivo de la comisión será elaborar una estrategia clara para impulsar la formación profesional y la formación continua para el empleo y avanzar en la equiparación de la formación profesional con la universitaria. La comisión estará formada por 19 miembros del Parlamento y 19 expertos externos.

Estas son algunas de las preguntas a las que deberá encontrar respuesta la comisión:

- *¿Cómo están cambiando las estructuras económicas y empresariales, las descripciones de los puestos de trabajo, los requisitos de cualificación y las necesidades futuras de los sectores como consecuencia de la digitalización, y qué requisitos imponen estos avances a la educación y formación profesionales (...)?*

- *¿Cómo están cambiando los requisitos que han de cumplir los alumnos en el contexto de la formación empresarial y no-empresarial como resultado de la digitalización (...) y cuál es la mejor manera de prepararlos para el mundo laboral digital?*

- *¿Qué potencial ofrece el cambio digital de la FP para la integración laboral de los jóvenes con dificultades de aprendizaje y especialmente vulnerables?
(...)*

- *¿Cómo pueden los módulos de aprendizaje innovadores modernizar la educación y la formación profesional para aumentar de manera sostenible la conectividad y la permeabilidad a lo largo de toda la cadena educativa?*

- *¿Cómo pueden equiparse y fomentarse a los centros de formación profesional y los centros de formación para cumplir los requisitos de la digitalización?*

- *¿Cómo modernizar la formación y el perfeccionamiento de los profesores, formadores y examinadores de centros de formación profesional para responder a las nuevas exigencias?
(...)*

- *¿Cómo pueden reforzarse la internacionalización y los intercambios en materia de formación profesional entre los Estados miembros de la UE y en el contexto de la cooperación al desarrollo?
(...)*

¿Cómo están cambiando las demandas de los trabajadores y los solicitantes de empleo como consecuencia de la digitalización (por ejemplo, cambios en los procesos y contenidos del trabajo, biografías profesionales discontinuas, sensibilización a nuevos campos profesionales) y cómo pueden seguir adquiriendo nuevas cualificaciones en el mundo digital del trabajo?

Comisión Parlamentaria no permanente "Inteligencia artificial"

El 28.6 el Parlamento Federal también aprobó la propuesta conjunta de CDU/CSU, SPD, FDP y La Izquierda de crear una comisión no permanente para estudiar el impacto de la inteligencia artificial. La comisión

presentaría su informe final en otoño de 2020. El objetivo de la comisión será elaborar propuestas concretas para cinco ámbitos de actuación:

- Recopilación de estudios que analizan el impacto de la IA.
- Estado, sociedad y democracia.
- Valores y aspectos éticos.
- Economía.
- Educación e investigación.

Entre los temas a tratar en materia laboral destacan los cambios que se producirán en el mercado laboral por la IA, la economía social de mercado, la negociación colectiva y la cogestión.

Actividades parlamentarias de la oposición en junio

La comisión parlamentaria invitó el 4.6.18 a diversos expertos para conocer su opinión acerca de **dos proposiciones de La izquierda (19/103) y de Los Verdes (19/1711), que piden la abolición del sistema de sanciones que se aplica al sistema de prestaciones no contributivas (ALG II) y la restricción de las prestaciones sociales, así como un mejor asesoramiento a los beneficiarios de la prestación no contributiva.**

Los expertos coincidieron en que hay que revisar el actual sistema de sanciones, las propuestas van desde reformas puntuales – sobre todo en lo que se refiere a las sanciones contra menores de 25 años y el porcentaje de recorte de la ayuda – hasta la propuesta de eliminación completa del sistema de sanciones.

La Asociación Federal de Asociaciones de Empresarios (BDA), la Confederación Alemana de Oficios, la Asociación de Distritos Alemanes y la Asociación Empresarial Bávara valoraron positivamente el sistema de sanciones. Estas organizaciones coinciden en señalar que las sanciones responden al principio de promover y exigir y que siguen siendo indispensables para lograr una rápida integración de los desempleados en el mercado laboral. La Federación de Municipios calificó las sanciones de "herramienta importante". El IAB rechaza una abolición completa si se quiere mantener un sistema que pueda reaccionar ante el incumplimiento de las obligaciones.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y Caritas Alemana critican esta medida coercitiva. Una mejora de los servicios de asesoría podría hacer superfluo el sistema de sanciones, pero los *jobcenter* no cuentan con capacidades suficientes. La Asociación Alemana para el Bienestar Público y Privado (*Deutscher Verein für Öffentliche und Private Vorsorge e.V.*) centró sus críticas en las sanciones específicas para los menores de 25 años que, en su opinión, violan el principio de igualdad en la Ley

Fundamental y no contribuyen a una mejor integración en el mercado laboral. Tienen el efecto de que muchos jóvenes sencillamente se retiran de la atención por parte de los *jobcenter*. La Asociación Alemana Paritaria para el Bienestar (*Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V – DPW*) calificó las sanciones de desproporcionadas. El Parlamento votará ambas propuestas el 28.6.18

El 26.6.18, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales convocó a diversos expertos para conocer su opinión acerca de **dos propuestas de La Izquierda (19/860) y de Los Verdes (19/1710) para facilitar la constitución de comités de empresa.**

Uno de los puntos incluidos en la propuesta es posibilitar el procedimiento simplificado, que no solo agiliza el proceso electoral sino que también hace posible candidaturas personalizadas y no tiene como requisito que se presenten listas cerradas. Diversos expertos en la materia creen que esta modalidad supondría reducir el número de conflictos posibles relacionados con los procesos electorales, por lo que apoyan la propuesta de ampliar esta posibilidad a empresas con una plantilla inferior a los 200 trabajadores, eliminando el umbral de los 100 trabajadores actualmente en vigor. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) propone ir más allá y facilitar esta opción a empresas con plantillas incluso mayores, mientras que la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) cree que esta iniciativa no facilitaría la creación de comités de empresa y propone a cambio reducir la carga burocrática y reguladora de la ley.

Otro punto ampliamente debatido fue la propuesta de endurecer considerablemente las sanciones a los empresarios que dificultan o incluso impiden la elección de comités de empresa. La DGB apoya sanciones más rigurosas y aboga por adecuar la normativa alemana a la europea incrementando sensiblemente las sanciones económicas. Los representantes del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) y del Instituto de Economía de Colonia (IW-Köln) no ven ninguna ventaja en esta medida ya que afirman que no les consta ningún estudio que realmente permita afirmar que se trata de una práctica común. La BDA niega que sus empresas afiliadas intenten impedir la creación de comités de empresa y recurran para ello a los servicios de bufetes especializados.

Por último, las organizaciones y los expertos invitados comentaron la propuesta de mejorar la protección contra el despido de aquellos trabajadores que promuevan la creación de un comité de empresa. La BDA cree que la actual legislación es lo suficientemente garantista. Diversos expertos informan que, una vez constituido un comité de empresa, los miembros del mismo cuentan efectivamente con una protección suficiente, protección que incluso se hace extensible al proceso

electoral y cubre a los miembros de la mesa electoral. Sin embargo, señalan que en la fase previa en la que diversos trabajadores promueven la constitución de un órgano de representación faltan mecanismos que impidan el despido de los promotores. La DGB reclama mejorar el "blindaje" de los trabajadores durante la totalidad del proceso.

La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales también trató el 26.6.18 en sesión pública **tres propuestas que proponen una reforma de las normas que regulan la jornada**. El FDP quiere abolir las regulaciones que limitan el trabajo diario de ocho horas e introducir a cambio el cómputo semanal de la jornada. La Izquierda aboga, entre otras cosas, por un mayor derecho de cogestión de los comités de empresa en cuestiones de evaluación de personal y horarios de trabajo. Los Verdes exigen que los empleados puedan regular ellos mismos sus horas de trabajo en la franja de la jornada que abarca las 30 a 40 horas semanales.

El Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo detalló los efectos negativos sobre la salud de las jornadas muy prolongadas sobre todo en lo que se refiere al riesgo de accidentes, la productividad y la salud de los trabajadores. Otros expertos insistieron en la necesidad de mantener un período adecuado de descanso para garantizar la recuperación de los trabajadores. Advierten del peligro que supondría pasar a un cómputo semanal de la jornada y a la vez flexibilizar los períodos de descanso. Señalan que la actual normativa ofrece suficiente margen para flexibilizar la jornada y conciliar los intereses de trabajadores y empresarios. La DGB rechaza la propuesta del FDP señalando que una ampliación de la jornada laboral necesariamente deberá ir acompañada por más períodos de descanso. Un abogado laboralista crítica que el documento presentado por el FDP sobre la flexibilización de la jornada y los períodos de descanso llevará a diluir aún más la diferenciación entre trabajo y descanso.

Las dos organizaciones empresariales, BDA y la Federación Alemana del Comercio al por Menor (HDE), apoyan la propuesta del FDP. Afirman que no supondría aumentar la jornada sino que solamente afectaría a la distribución de ésta. La HDE afirma que la actual Ley sobre la jornada laboral no se adecua a la realidad del mercado de trabajo y rechaza ampliar las competencias de los comités de empresa en materia de jornada laboral, señalando que el comercio al por menor tiene que adaptar sus horarios a los clientes y no puede tomar como referencia los deseos de los trabajadores.

GRECIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El 21 de junio a medianoche, después de 6 horas de negociación, los ministros de Finanzas de la Eurozona consiguieron un pacto sobre el alivio de la deuda griega. No habrá quita, pero los términos para la devolución del dinero prestado se harán muy ventajosos.

En particular, Grecia consiguió una extensión de los vencimientos de sus bonos, un período de gracia de 10 años para la devolución de los préstamos de los 3 programas de rescate y al mismo tiempo recibirá dinero (15.000 millones de euros) que le servirá de colchón de liquidez para hacer frente a necesidades actuales y para que se le facilite el regreso a los mercados.

Esta decisión se considera histórica, según afirmaron los ministros tanto en Grecia como en el extranjero ya que se completa con éxito la última evaluación del programa de rescate mientras se planifica con optimismo el nuevo marco económico del país, después de la salida de los Memorandos en agosto 2018. Sin embargo, Grecia seguirá bajo "vigilancia económica".

El ministro de Finanzas Euclídis Tsakalotos señaló que esta decisión marca el fin de la crisis económica en Grecia y que la deuda griega se hace sostenible.

Alexis Tsipras visitó al Presidente de la República Helénica, al Sr. Prokópis Pavlópulos, subrayando su empeño inquebrantable en que Grecia permaneciera en la zona de Euro.

Pierre Moscovici dijo que, por fin, terminamos con la odisea de la crisis griega.

En el ámbito de política exterior, cabe señalar que, después de un largo historial de disputa entre los dos países, Grecia y la exrepública Yugoslava de Macedonia se pusieron de acuerdo sobre la denominación de la pequeña exrepública yugoslava, desbloqueando así su adhesión a la UE y la OTAN. Según declaró el primer ministro griego, el Acuerdo cubre todos los requisitos puestos por el Estado Griego.

Después de un maratón diplomático y casi tres décadas de conflicto el nuevo nombre será "República de Macedonia del Norte" (Severna Makedonija) erga omnes o sea «frente a todos».

Según el Acuerdo, la República de Macedonia del Norte, se verá obligada a modificar su Constitución y en particular aquellos artículos que se refieren al irredentismo (reivindicaciones territoriales). Alexis Tripras subrayó,

entre otros, que por fin terminamos con el irredentismo mientras que se marca el inicio de una era nueva en torno a las relaciones bilaterales de los dos países, en torno a la solidaridad y a la prosperidad en la región balcánica, en donde Grecia constituye un pilar de estabilidad y un líder.

El Acuerdo sin embargo, para ponerse en vigor, deberá previamente ser ratificado por los Parlamentos de ambos países y por un referéndum en el país vecino.

Los partidos de la Oposición, en ambos países, denunciaron el Acuerdo.

En Grecia, la moción de censura presentada por ND fue rechazada en el Parlamento con 153 votos en contra, a saber, los diputados de los partidos de la coalición gubernamental (Syriza y Anel) y 127 votos a favor, es decir, los parlamentarios de casi todos los partidos de la oposición – ND, Movimiento de Cambio, Unión de Centristas y Aurora Dorada.

En total, votaron 280 diputados (en una Cámara de 300 escaños), ya que el Partido Comunista se abstuvo del debate parlamentario.

El primer ministro, Alexis Tsipras, acusó a la ND de cinismo político, interesada sólo en derrumbar al Gobierno, antes de la conclusión definitiva del plan de rescate de la economía griega.

Por su lado, el presidente del partido conservador, Kiriakos Mitsotakis, explicó que presentó la moción de censura para que todos los diputados asumiesen sus responsabilidades personales ante el acuerdo sobre el futuro nombre de la ex República Yugoslava de Macedonia (eRYM).

El problema del nombre de ARYM se remonta a 1991 cuando la antigua República Socialista de Macedonia, parte de la República Federal Socialista de Yugoslavia, se independizó utilizando el nombre "República de Macedonia" que podía confundirse con la región griega de la antigua Macedonia. Pero por dicho Acuerdo se dejará claro y se darán todas las garantías constitucionales que "La República de Macedonia del Norte" no tiene ninguna relación con la antigua Macedonia griega.

Los líderes políticos del extranjero felicitaron calurosamente a los gobiernos de los dos países y el enviado de Naciones Unidas Matthew Nimetz, que había mediado durante los últimos años para que se pusiera fin a esta disputa entre Atenas y Skopie recalcó la determinación de los Ministros de Exteriores de Atenas y de Skopie y sus laboriosos esfuerzos por lograr un pacto.

La economía griega registró el mayor crecimiento de la década el primer trimestre de 2018. Según el informe, publicado por el Consejo Fiscal

Helénico, el país por primera vez desde 2008, presentó un crecimiento importante en los sectores más básicos.

Los datos señalan una serie de positivos indicadores económicos como el aumento del empleo, el logro de los objetivos del superávit primario y un aumento de los pagos del Estado al sector privado. Además, a principios de 2018, el crecimiento de PIB alcanzó el 2,3%, un alza considerable con respecto al mismo período del año pasado.

Se trata de un crecimiento impresionante, ya que se ha realizado en sólo tres meses y mantiene altas las expectativas respecto de la marcha de la economía, que según se calcula mantendrá esta tendencia al alza por todo el año.

El aumento del PIB se debe principalmente a las exportaciones de bienes y de servicios que aumentaron considerablemente mientras que en paralelo se registró un descenso de las importaciones en comparación con el primer trimestre de 2017.

Por otra parte, el desarrollo en el mercado laboral sigue en buen camino. La tasa del desempleo alcanzó en abril el 20%, una baja de medio punto porcentual comparada con el mes anterior.

El número de los empleados ascendió a 3.794.000, (2% más que en abril de 2017) mientras que el número de los desempleados se limitó a 956.000, (9.6% menos, en comparación con el mes correspondiente de 2017)

La rentabilidad del bono griego a diez años ascendió durante el último mes a un rango de precio de 4% a 4.6%.

Finalmente, se nota que el 14 de junio fue aprobado por el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) el desembolso de 1 millardo de euros que se va a canalizar exclusivamente al reembolso de los pagos atrasados del Estado, según el programa de asistencia financiera.

El 3 de julio de 2018 se realiza en Atenas el primer Foro de "[InvestGR](#)" sobre las iniciativas empresariales y las inversiones extranjeras directas en Grecia. El evento que tendrá lugar en el Hotel Hilton de Atenas se lleva a cabo bajo los auspicios del [Ministerio de Economía y de Desarrollo](#) con el apoyo de la Representación Permanente de la UE en Grecia, de la Federación de Industrias del Norte de Grecia, de la Universidad de Atenas y de la Cámara de Comercio Internacional de Grecia ([ICC Hellas](#)).

Dicha iniciativa tiene como [objetivo](#) elaborar, por un lado, las posiciones de las empresas extranjeras sobre cuál es el mejor modo de atraer inversiones extranjeras directas a Grecia y, por otro lado, dar a conocer

los planes de acción y los proyectos del gobierno griego y de los partidos políticos sobre este tema.

En el evento participan muchos ejecutivos de empresas multinacionales, de varios sectores, que operan en Grecia, así como representantes institucionales del espectro político griego.

Según los organizadores, esta es la primera vez que un foro reúne a los políticos y a los ejecutivos de empresas multinacionales para el intercambio de opiniones sobre un tema crucial: "¿Puede Grecia convertirse en un destino atractivo para la inversión extranjera, y ¿cómo se puede lograr esto?" Además, el foro es una oportunidad de diálogo público constructivo con el objetivo de promover al país heleno como destino de inversión viable y contribuir a los esfuerzos por mejorar el entorno económico general para las inversiones extranjeras.

"Casi todos los actores importantes del espectro político afirman que el crecimiento se debe, en gran parte, a las [inversiones extranjeras directas](#)". Las grandes compañías extranjeras han comenzado a invertir, o expresan interés en invertir en nuestro país. Sin embargo, a pesar de los [esfuerzos](#) de reformas importantes, una serie de disfunciones inherentes en instituciones y sectores críticos impiden a Grecia convertirse en un destino de inversión atractivo" señalan.

"¡Claro que sí! Grecia puede, bajo ciertas condiciones, convertirse en un destino atractivo para las inversiones extranjeras directas. Al fin y al cabo, éste es el deseo de los directores de las empresas extranjeras que operan en nuestro país: lograr que sus empresas matrices coloquen a Grecia en su mapa de la inversión futura" subraya [Andreas Yanópulos](#).

ITALIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Situación política

A última hora de la noche del 31 de mayo, transcurridos tres meses desde la celebración de las elecciones, nació el nuevo gobierno del Movimiento 5 Estrellas y la Liga al frente del cual se sitúa el jurista Giuseppe Conte. Después del rechazo, por parte del presidente de la República, Sergio Mattarella, a la designación del economista Paolo Savona como ministro de Economía por su conocido perfil euroescéptico, y tras la crisis institucional provocada por este motivo que tuvo a Italia durante tres días en una situación de incertidumbre sin precedentes, Luigi di Maio y Matteo Salvini, firmaron un acuerdo que desbloqueaba la situación al proponer como ministro de Economía a Giovanni Tria, economista que consideraban, no provocaría alarma en los mercados financieros y que sería aceptado por el jefe del Estado.

El nuevo ejecutivo, formado por 18 ministros, entre los que figuran 5 mujeres ha superado la confianza del Senado y de la Cámara de Diputados dónde son mayoría los partidos de la coalición de gobierno. En el Senado, los resultados de la votación fueron 171 a favor, 117 en contra y 25 las abstenciones. En la Cámara de Diputados, de 621 diputados presentes, el gobierno de Conte obtenía la confianza con 350 a favor, 236 en contra y 35 abstenciones, estando el límite de la mayoría en 294. Entre los principales partidos de oposición figuran el Partido Democrático y Forza Italia.

El líder del Movimiento 5 estrellas que se había presentado como candidato a primer ministro en las elecciones generales, es vicepresidente del gobierno y ocupa la dirección de los dos ministerios actuales de Desarrollo Económico y de Trabajo y Servicios Sociales. Otra de las vicepresidencias del gobierno la ha asumido Matteo Salvini, el líder de la Liga, que también es ministro de Interior. Ambos han sido los protagonistas de la actualidad política del primer mes de gobierno, dejando un poco al margen al primer ministro Giuseppe Conte, que solo ha cobrado protagonismo en las páginas de los periódicos con ocasión de sus encuentros institucionales con otros líderes europeos y en relación con temas migratorios que, en cualquier caso, están siendo tratados desde la óptica de la Liga, que pretende cambiar las reglas europeas en relación con los desembarcos en Italia.

En este sentido, se han producido algunos enfrentamientos dialécticos con Francia y con Alemania en los días previos a las reuniones que ha mantenido el primer ministro Conte primero con el premier francés Macrón y posteriormente con la canciller Merkel.

La tensión sobre la crisis producida por el caso de la embarcación *Acuarius* llevó a suspender una reunión de los ministros de economía de Francia e Italia y solo gracias a una conversación telefónica entre los dos primeros ministros se salvó la celebración de un encuentro de ambos al día siguiente. Los planteamientos del primer ministro italiano sobre la revisión del Tratado de Dublín, se han acompañado de declaraciones del ministro del Interior menos diplomáticas como que el "controlar las fronteras exteriores y no gastar 5.000 millones para distribuir por toda Italia o por Europa los falsos refugiados".

También con Alemania han surgido algunos malentendidos en relación con la crisis migratoria precisamente en el momento en el que Angela Merkel recibía un ultimátum de su socio de gobierno, Horst Seehofer, para introducir la posibilidad de rechazar inmigrantes que hayan sido previamente aceptados por otros países. Tras la reunión que mantuvieron Merkel y Conte, la canciller manifestaba su apoyo a Roma en la lucha contra el tráfico de seres humanos y aceptaba el traslado de los controles de las fronteras UE hacia los países de salida. Posteriormente, durante el Consejo de Ministros de Interior de la UE, Matteo Salvini, declaraba su satisfacción por el acuerdo alcanzado con su homólogo alemán, Horst Seehofer: "tuvimos una reunión positiva, el objetivo común es registrar menos desembarcos, menos muertes y más controles fronterizos. Aquí comienza un camino común para resolver problemas, reducir las llegadas y aumentar las expulsiones".

Otro frente abierto por Matteo Salvini en el mes de junio produjo los primeros enfrentamientos dentro de la mayoría gubernamental. El ministro del Interior había propuesto realizar un "censo" en un "padrón" a la población gitano rumana en Italia. Tras las primeras reacciones en contra, intentó corregir su propuesta para hablar de un trabajo de reconocimiento con el objetivo de detectar las personas que están en situación irregular y expulsarlas, mientras que los que ya son italianos "lamentablemente hay que mantenerlos en casa" pero inmediatamente fue respondido por Luigi Di Maio, que aparte de considerar la primera opción como inconstitucional, recordaba a Salvini que la cuestión de la población gitana no se encuentra en el contrato que han suscrito.

En todo caso, las declaraciones de Salvini están favoreciendo a su partido dentro de la coalición de gobierno. Según un sondeo de la empresa SWG realizado a principios de mes, la Liga superaba en intención de voto por primera vez al Movimiento 5 Estrellas. La encuesta señalaba una intención del 29,2% para la Liga, que ha crecido el 2,2% quitándole votos a Forza Italia, que ha descendido al 9,2%. El Movimiento se queda en el 29% de intención de voto, 2,5% menos. Podría explicarse así, según la prensa, el primer ataque lanzado por Di Maio a Salvini sobre la cuestión de censar a la población gitano rumana, seguida de la idea de que la prioridad es la de ocuparse primero "de muchos italianos que no pueden comer". De esta

forma, el líder del Movimiento estaría intentando limitar el ascenso de Salvini.

Pero no solo en las encuestas se refleja el ascenso de la Liga. En este mes de junio se han celebrado elecciones en 761 corporaciones locales en las que, con una afluencia menor que en otras ocasiones, los resultados han dado la victoria a la coalición de centroderecha, impulsada por la Liga. El Partido Democrático y el Movimiento 5 Estrellas han sido los perdedores.

Mientras tanto, Luigi Di Maio, también vicepresidente del Gobierno, comenzaba su andadura como ministro de Trabajo con señales a los trabajadores de la "gig economy", al reunirse por un lado con los repartidores y por otro con los principales grupos propietarios de las Apps con el fin de iniciar una negociación sobre la protección social de estos trabajadores. Estos encuentros se han producido sin la presencia de los sindicatos que han reaccionado de forma favorable a la posibilidad de regular el reparto a domicilio pero que consideran que estas negociaciones se deben desarrollar a través de los interlocutores sociales de las relaciones laborales e industriales y plasmarlo en los convenios colectivos del sector. Como ministro de Trabajo, Luigi di Maio también anunciaba este mes que estaba preparando un decreto que ha denominado "Dignidad" que tendrá cuatro puntos fundamentales: el primero, dedicado a las empresas con el objetivo de simplificar trámites. El segundo referido a la a la deslocalización de empresas, impidiendo que las empresas que reciban ayudas del estado puedan trasladarse al exterior. El tercero se referirá a la lucha contra la precariedad, y el cuarto se dirigirá a luchar contra la proliferación de empresa de juegos de azar.

Por otra parte, en su función de ministro de Desarrollo Económico, Di Maio anunciaba su intención de proteger el Made in Italy, para dar cobertura a la artesanía, el sector agroalimentario, la industria creativa y la innovación tecnológica del país y en sus declaraciones criticaba el sistema aduanero y portuario europeo por permitir que entren en Italia productos prohibidos por la UE.

Otro de los puntos que incluye el acuerdo de gobierno entre el Movimiento 5 Estrellas y la Liga es la revisión de la reforma Fornero de Pensiones, incluso el presidente del Consejo de Ministros, Giuseppe Conte, lo destacaba en su discurso de investidura en el Senado. Aunque se desconoce por ahora, el alcance de esta revisión, en los medios se han multiplicado las hipótesis sobre cuáles serán los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. En diversas declaraciones, Luigi Di Maio, afirmaba que la ley Fornero será sustituida por el sistema de "Cuota 100" (se llega por la suma de la edad y de los años de cotización, por ejemplo 64 años y 36 de antigüedad laboral).

Situación económica

Tras las turbulencias de los últimos días de mayo, y ya constituido el gobierno político, los mercados empezaban bien el mes de junio, con subidas de la Bolsa. El nuevo ministro de economía, Giovanni Tría dirigía palabras tranquilizadoras sobre el euro y la deuda al inicio de su mandato con el fin de que la situación se mantenga estable.

Durante el mes de junio continuaba la fase de debilidad de la actividad industrial acompañada de una disminución de los pedidos y de las exportaciones. La inflación ha vuelto a aumentar pero se mantiene por debajo de los niveles europeos.

En este marco, el gobierno está preparando una reforma fiscal que entrará en vigor, en parte, en 2019. Se trata de establecer un tipo fijo de IRPF, lo que para el Partido Democrático es anticonstitucional por que no sería un impuesto progresivo tal como está establecido.

El ISTAT ha publicado la nota mensual, referida a mayo, sobre la evolución de la economía italiana. La nota señala que, en sintonía con la depreciación del euro, contextual a la subida de la cotización del petróleo, en el primer trimestre de 2018 la economía italiana registra una ligera desaceleración, caracterizada por la contribución negativa de la demanda exterior y de las inversiones.

El sector manufacturero manifiesta señales de ralentización, mientras que el de los servicios permanece más dinámico. El empleo vuelve a crecer y la productividad mejora.

La inflación está recuperándose, con una dinámica que sigue de todas formas inferior a la del área euro. Continúa la flexión del indicador anticipador, sugiriendo, para los próximos meses, una fase de ralentización de los ritmos productivos.

Situación social

El primer decreto del ministro Luigi di Maio se llamará "Decreto dignidad". Lo ha anunciado el mismo ministro de Trabajo y Desarrollo Económico en un programa de radio, explicando que tendrá cuatro puntos fundamentales. El primero, dedicado a las empresas con el objetivo de simplificar trámites. El segundo referido a la a la deslocalización de empresas, impidiendo que las empresas que reciban ayudas del estado puedan trasladarse al exterior. El tercero se referirá a la lucha contra la precariedad, y el cuarto se dirigirá a luchar contra la proliferación de empresa de juegos de azar.

En la próxima ley de presupuestos se tendría que incluir la financiación para la renta de ciudadanía, ha dicho también Luigi di Maio, añadiendo que espera que esta renta empiece a funcionar en 2019. En relación con las denominadas "pensiones de oro", el ministro ha declarado que es una de las propuestas que quieren poner en marcha cuanto antes para acabar con ellas. Estamos a punto de aprobar un recorte en las pensiones vitalicias de los exparlamentarios, y seguiremos con las pensiones de importes superiores a los 5.000 euros que no se han calculado de acuerdo a las cotizaciones realizadas.

Mientras que el gobierno Liga-Movimiento 5 Estrellas abre una mesa de negociación entre empresas y trabajadores de la denominada gig economy, en vista a un futuro convenio colectivo nacional, en la Región del Lacio ya están trabajando en un texto legal. El presidente de la Región, Nicola Zingaretti, del Partido Democrático, le ha enviado el texto a Di Maio.

Por otro lado, Luigi Di Maio ha respondido a los temores de Foodora Italia, Gianluca Cocco, sobre la posibilidad de que las empresas de la Gig Economy se vayan de Italia si se regula la obligación de contratar por cuenta ajena a todos los colaboradores. El ministro de Trabajo y Desarrollo Económico ha manifestado que no aceptará "chantajes" sobre la cuestión de los repartidores, por él descritos como "el símbolo de una generación abandonada por el Estado". No obstante su firmeza, Di Maio ha expresado la voluntad de colaborar con las empresas y de favorecer el crecimiento del sector, de forma que Italia pueda convertirse en un modelo a seguir.

El primer ministro italiano ha tenido la oportunidad de explicar la renta de ciudadanía, anunciando que Italia pedirá en el próximo consejo Europeo de finales de junio una orientación de los Fondos UE hacia medias de apoyo a la inclusión social. Los recursos servirán para luchar contra la pobreza y el desempleo y precisamente la experiencia de Alemania en el proceso de reunificación, podría servir de ejemplo.

La cuantificación de la situación puede verse en los datos sobre protección de desempleo y sobre contratación.

Las horas autorizadas en el Sistema de "Cassa Integrazione" en mayo han aumentado un 22,9% con respecto al mes de abril, y han disminuido el 38,9% con respecto a mayo de 2017. Teniendo en cuenta los cinco primeros meses de este año, las horas autorizadas han disminuido un 35,49% con respecto al mismo periodo de 2017.

Con respecto a las prestaciones de desempleo propiamente dichas, en abril han aumentado las solicitudes un 14,9% con respecto a abril de 2017.

En cuanto a la contratación, los datos del Sistema de Comunicación Obligatoria indican que el porcentaje de nuevos contratos temporales suscritos en el primer trimestre del año sobre la contratación total es del 80,1%, superior al 77,6% registrado en el mismo periodo del año pasado. El saldo de contratos entre nuevas suscripciones y finalizaciones en términos interanuales muestra un aumento del trabajo por cuenta ajena temporal de 350.000 contratos.

El primer trimestre de 2018 se ha caracterizado por el mantenimiento en los niveles de ocupación, respecto a los últimos tres meses de 2017, en un contexto de aumento del desempleo y de reducción de la inactividad.

En una fase macroeconómica de desaceleración en el crecimiento del PIB (+0,3% mensual, +1,4% interanual), la ocupación ha permanecido estable, con un aumento de los trabajadores temporales y una disminución de los indefinidos. En términos absolutos, en un año hay 147.000 personas más ocupadas.

La tasa de desempleo, del 11,1%, ha aumentado levemente con respecto al trimestre anterior (+0,1%) pero ha disminuido con respecto a un año antes (-0,5%) el número de desempleados ha disminuido en un año el 4,3%.

Seguridad social

Revisión de la reforma Fornero de pensiones

La revisión de la reforma Fornero de Pensiones se incluye en el acuerdo de gobierno entre el Movimiento 5 Estrellas y la Liga, incluso el presidente del Consejo de Ministros, Giuseppe Conte, lo ha destacado en su discurso de investidura en el Senado. Por este motivo en los últimos días se han multiplicado las hipótesis sobre cuál será el modo en que se verán modificados los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. Luigi Di Maio, en días pasados declaraba que la ley Fornero será sustituida por el sistema de "Cuota 100" (se llega por la suma de la edad y de los años de cotización, por ejemplo 64 años y 36 de antigüedad laboral). Matteo Salvini, el líder de la Liga ha confirmado esta semana que la ley Fornero será desmontada pieza a pieza para partir de la Cuota 100.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Dos encuentros de valor simbólico para el nuevo ministro de Trabajo y Desarrollo Económico, Luigi di Maio, que en el primer día de su entrada en el Ministerio se ha reunido primero con un grupo de repartidores para hablar de los derechos de los trabajadores de la llamada "gig economy" y después con los emprendedores del movimiento del "Drappo Bianco", que denuncian desde hace tiempo la excesiva carga burocrática y fiscal. Con

los repartidores que entregan mercancías a domicilio para las plataformas informáticas, Di Maio se ha comprometido a convocar a los principales grupos propietarios de las Apps para una negociación sobre la protección social de estos trabajadores y para aprobar por ley un salario mínimo por hora. A los periodistas, Di Maio ha explicado que “como primer acto he querido reunirme con los repartidores, una categoría que forma parte de los nuevos trabajos símbolo de una generación abandonada que no cuenta ni con protección y ni siquiera, a veces, con un contrato” mostrando la necesidad de garantizar “una aseguración y una paga mínima digna”.


Sobre esta iniciativa promovida por el nuevo ministro han intervenido los sindicatos, que no habían sido convocados a la reunión. “Bien que Di Maio como primer acto se ocupe de los temas de trabajo y de la precariedad en la entrega y distribución de mercancías” -ha dicho Giulia Guida, de la CGIL- pero estos temas tienen que afrontarse desde el respeto a las relaciones industriales y del trabajo para garantizar reglas, derechos y plena aplicación del convenio nacional de logística, luchando contra el sistema de contrata y subcontrata”. Los sindicatos recuerdan que el pasado diciembre con ocasión de la renovación del convenio colectivo, se introdujo por primera vez en el convenio la figura del repartidor, reconociéndola como un trabajo por cuenta ajena que se tiene que ejercer con plenas garantías: “Si el ministro Di Maio – añade la sindicalista- quiere afrontar este tema de manera constructiva y coordinada, como ya está sucediendo a nivel regional, debe comenzar por lo que ya se ha ido haciendo y convocar inmediatamente una mesa con los sindicatos confederales y con las asociaciones empresariales que deberían representar a las plataformas digitales.

Migraciones

Enfrentamiento entre Francia e Italia por la gestión de los desembarcos de inmigrantes

Un contacto telefónico entre el premier francés Macron y el premier italiano Conte, ha salvado la celebración del encuentro que estaba previsto para hoy viernes entre los dos líderes. La tensión sobre la crisis producida por el caso de la embarcación Acuaris llevó a un enfrentamiento dialéctico entre Francia e Italia por el que Italia solicitaba las excusas del primer ministro Macron para mantener la reunión después de que se suspendiera la de los respectivos ministros de economía prevista para el día anterior. El primer ministro italiano planteará la revisión del Tratado de Dublín y pedirá la creación de una comisión europea entre los países miembros que tienen derecho de asilo, para concretar cuotas y tiempos en los procedimientos. Mientras, el ministro del Interior, Salvini, ha confirmado que el objetivo es el de “controlar las fronteras exteriores y no gastar 5.000 millones para distribuir por toda Italia o por Europa los falsos refugiados”. Salvini ha manifestado que solo

desembarcarán las naves de la marina italiana y no las de Ong's extranjeras. Mientras el Acuaris sigue su ruta a España, ayer estuvo retenida durante horas, sin autorización para desembarcar, una nave de la marina americana con 40 inmigrantes a bordo salvados de las costas de Libia.



PAÍSES BAJOS

NUEVAS CUANTÍAS SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL VIGENTES DESDE EL 1 DE JULIO DE 2018¹

Las cuantías del salario mínimo legal se aplican a una semana laboral completa, que en general es de 36, 38 o 40 horas. Esto depende del sector en el que se trabaje y de los posibles convenios colectivos aplicables a ese sector. Los convenios colectivos laborales establecen cuánto dura una semana laboral normal. En los supermercados, por ejemplo, una semana laboral completa es de 40 horas, en la industria de la restauración y la horticultura de invernadero es de 38 horas.

Por mes, semana y día

Tabla: salario mínimo por mes, semana y día (montos brutos desde 1 de julio de 2018)

Edad	Por mes	Por semana	Por día
22 años o mayor	€ 1,594.20	€ 367.90	€ 73.58
21 años	€ 1,355.05	€ 312,70	€ 62,54
20 años	€ 1,115.95	€ 257,55	€ 51,51
19 años	€ 876.80	€ 202.35	€ 40.47
18 años	€ 757.25	€ 174.75	€ 34.95
17 años	€ 629.70	€ 145.30	€ 29.06
16 años	€ 550.00	€ 126.95	€ 25.39
15 años	€ 478.25	€ 110.35	€ 22.07

Por hora

Tabla: salario mínimo por hora para semana laboral a tiempo completo de 36, 38 y 40 horas (importes brutos desde el 1 de julio de 2018)

Semana laboral jornada completa	22 años o mayor	21 años	20 años	19 años	18 años	17 años	16 años	15 años
36 horas	€10,22	€8,69	€7,16	€5,63	€4,86	€4,04	€3,53	€ 3,07
38 horas	€ 9,69	€8,23	€6,78	€5,33	€4,60	€3,83	€3,35	€2,91
40 horas	€ 9,20	€7,82	€6,44	€5,06	€4,37	€3,64	€3,18	€2,76

¹ Fuente: Boletín de Noticias de la administración General del Estado, junio 2018

El salario por hora de la tabla se ha redondeado al alza. La conversión genera una cantidad ligeramente mayor por día, semana o mes que el mínimo legal. Las cuantías oficiales son las de la tabla por mes, semana y día.

POLONIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

El 6 de junio el Sejm rechazó la moción de censura presentada por PO a los dos altos cargos: a Beata Szydlo, vicepresidenta del gobierno de Asuntos Sociales, por no haber encontrado tiempo para reunirse con los que protestaban en el Sejm durante los 40 días que duró la protesta de la dependencia; a Elzbieta Rafalska, ministra de Familia y Trabajo, por no haber cumplido con sus postulados.

Según el proyecto de presupuesto para el año 2019, el Gobierno pronostica que el PIB crecerá el año que viene un 3,8% y la inflación anual se situará en un 2,3%, según comunica tras la reunión del Consejo de Ministros. A finales de 2019 la tasa de desempleo se situará en un 5,6% mientras que el crecimiento salarial será de un 5,6% para el conjunto de la economía y un 6,1% en el sector privado. La diferencia entre el PIB polaco y la media europea disminuye gracias al consumo y alto crecimiento económico. En 2017, la economía polaca alcanzó un 70% del producto interior bruto comunitario, según informa Eurostat (2016: 68%). En lo que se refiere al PIB, Polonia ocupa el puesto 22 en la UE. En cambio, el PIB per cápita asciende a 11.800 euros, lo cual sitúa a Polonia en el puesto 24. Entre Polonia y Estonia o Eslovaquia, la diferencia es de un 7%; en comparación con el año 2012 también ha aumentado la diferencia con Lituania y la República Checa. En este último país, el PIB per cápita se sitúa en el 89%, el valor más alto de la zona. El haber alcanzado el 70% de la media comunitaria podría conllevar un recorte de los fondos comunitarios aunque de momento solo la región de Mazovia está realmente amenazada por una posible restricción de fondos. De ahí las gestiones del Gobierno polaco encaminadas a redefinir la distribución territorial, separando la capital del resto del país menos desarrollado.

En el segundo trimestre del año la política ha ensombrecido los asuntos económicos. A pesar del crecimiento económico (un 5,2% en el primer trimestre), la reducción del déficit presupuestario, el incremento de ingresos fiscales, la prensa polaca afirma, que las empresas siguen esperando que la aplicación real de las medidas legislativas llamadas “constitución para empresas” y de los incentivos a las inversiones, anunciados por el primer ministro Morawiecki. Las empresas creen que los buenos indicadores económico-financieros se deben en gran medida a una buena coyuntura de la economía mundial, incluida la alemana, el principal socio comercial de Polonia, pero dudan de la capacidad del Gobierno para preparar al país a afrontar un periodo de recesión. El déficit presupuestario es bajo, bastante inferior a lo exigido por el tratado de Maastricht. Sin embargo, el superávit presupuestario no será suficiente para afrontar una crisis. El Banco

Nacional Polaco (NBP) señala que el ritmo del crecimiento económico se ralentizará a partir de 2019. En cambio crecen las transferencias sociales a pesar de que el primer ministro había anunciado reducirlas. Las empresas se ven obligadas a renunciar a nuevos encargos debido a la falta de la mano de obra y se ven obligadas a incrementar los salarios a los trabajadores con contratos antiguos para que se queden. La prensa señala que los costes de las empresas aumentan lo que se traduce en una reducción de sus beneficios. A ello habría que añadir la deuda pública, tanto la interior como la exterior. El sector privado cree, según la prensa, que la situación del Gobierno no es nada buena. Más aún que el crecimiento económico sigue siendo impulsado por el consumo y no por las inversiones.

En los últimos 12 meses los ciudadanos polacos contrajeron créditos al consumo por valor de 68.000 millones de zlotys, ha informado el Banco Nacional Polaco, casi a un 9% del PIB y uno de los valores más altos en toda la UE.

Seguridad social

Las pensiones reconocidas en 2017 eran inferiores en comparación a las del año anterior, según se desprende del resumen anual de la Seguridad Social. La pensión por jubilación media ascendía en 2017 a 2.156,90 zlotys (unos 514€) frente a los 2.167,11 (unos 516€) del año anterior. Esto es consecuencia del adelanto de la edad de jubilación que reduce el periodo de cotización. Debido a dicho adelanto además aumenta exponencialmente el número de prestaciones calculadas según los criterios establecidos por la reforma del año 1999. Las pensiones por jubilación calculadas sobre los criterios anteriores suelen ser dos veces más altas que las actuales. A lo largo de un año aumentó el número de jubilaciones concedidas conforme a los nuevos criterios de 216.000 a 404.000. Paralelamente, se observan considerables diferencias entre las pensiones de las mujeres y las de los hombres. Una pensión de jubilación media de un hombre asciende a 2.746 zlotys (unos 654€) mientras que la de una mujer a 1.845 zlotys (unos 439€).

El Gobierno tiene la intención de favorecer económicamente a los jubilados antes de las elecciones municipales de otoño. Hay varios proyectos: una decimotercera pensión, subvenciones de entre 100 y 500 zlotys, exenciones del impuesto sobre la renta.

Mercado de trabajo

En mayo se registró una tasa de desempleo del 6,1%, descendiendo con ello 0,2% respecto a abril. Se trata del mejor resultado registrado en un mes de mayo en los últimos 28 años, ha dicho la ministra del Trabajo, Elzbieta Rafalska. Desde el ministerio señalan que

el número de los parados se redujo en 198.500 personas en el curso de los últimos doce meses, lo cual supone una reducción de un 16.5%. En cambio, la oferta de empleos en las oficinas de trabajo suma 140.400 puestos de trabajo. No obstante, los principales problemas del mercado de trabajo polaco siguen sin estar resueltos. Primero, la mitad de los 1.002.200 parados registrados en mayo son parados de larga duración; segundo, el coeficiente polaco de actividad laboral es muy bajo. Hay más de 13 millones de personas inactivas que no trabajan y no están buscando trabajo. Esas personas no se incluyen en estadísticas. Finalmente, se observan grandes diferencias entre las regiones.

El número de personas que ocupan nuevos puestos de trabajo continúa cayendo. Según datos difundidos recientemente por la Oficina Central de Estadísticas (GUS), el número de vacantes en empresas que emplean al menos a una persona superó las 152.000 a finales del primer trimestre de 2018, aumentando un 27% en tasa interanual. La demanda de mano de obra sigue aumentando. Apenas un 3% de empresas baraja despedir a los trabajadores, mientras que un 18% quiere contratar a nuevos trabajadores entre julio y septiembre. La previsión de creación de empleo neto para Polonia se sitúa en un 13%, se desprende del informe "Barómetro de Empleo" elaborado por la agencia de trabajo ManpowerGroup. Se trata de un 6% más que el año pasado y es el mejor resultado en los últimos ocho años. La mayor demanda de mano de obra se registra en el sector industrial (+23%), en la construcción y en la minería (+16%).

Las agencias de empleo, que antes rivalizaban por clientes empresariales, ahora compiten por trabajadores de temporada. "En el mercado polaco ya no hay trabajadores accesibles. Hay gente que no está capacitada para trabajar o que ya tiene trabajo. En la práctica, hay que lograr atraer a trabajadores de empresas competidoras o buscarlos en el extranjero", dice Tomasz Dudek, uno de los directores de la agencia de empleo Otto Work Service que opera en Europa Central.

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

El Parlamento Europeo suspende las enmiendas a la normativa referente al transporte internacional favorables a Polonia. Los eurodiputados han rechazado tres informes sobre las nuevas normas comunitarias que regularizarían el trabajo de camioneros del transporte internacional. La prensa polaca interpreta el resultado de esta votación como un fracaso de las gestiones del Ejecutivo. El Parlamento Europeo ha excluido a los camioneros del régimen de trabajadores desplazados, decisión que la prensa polaca interpreta como un éxito del sindicato Solidaridad. Los sindicalistas habrían conseguido persuadir a los eurodiputados de renunciar a la aplicación al transporte por carretera de

las disposiciones referentes al desplazamiento de trabajadores. El llamamiento de la Federación Europea de los Trabajadores de Transporte ha contado con el apoyo del sindicato Solidaridad. Al sindicato Solidaridad no le cabe la duda de que la exclusión del sector de transportes de las disposiciones referentes al desplazamiento de trabajadores constituye una discriminación salarial, que hace difícil adoptar medidas encaminadas a aumentar las retribuciones de camioneros centroeuropeos. En cambio, en lo referente al paquete de movilidad, Polonia podría contar con un grupo de aliados más amplio como Bulgaria o Rumania. En el debate sobre las condiciones de trabajo de los desplazados, solo Hungría y los países bálticos mostraron su rechazo, el resto se dejó convencer por el presidente de Francia, Emmanuel Macron, y apoyó la directiva. Sin embargo, en el caso de transportes Macron tendrá mayores dificultades para obtener una mayoría ya que encontrará la oposición de otros países ubicados en la periferia del continente tales como Irlanda, Portugal y España. La prensa polaca pronostica un duro debate en el Consejo de la UE, que se producirá en la presidencia austríaca a partir del 1 de julio. La prensa afirma que tampoco Viena apoya incondicionalmente la propuesta de la Comisión Europea y podría convertirse en un aliado del Gobierno polaco.

Los salarios en el sector privado siguen creciendo. El salario medio polaco ascendía en mayo a 4.696,59 zlotys brutos (unos 1118€ brutos), pero desaparecieron 2.000 empleos. Según diversos economistas, esto se debe a la falta de la mano de obra que se está convirtiendo en un problema cada vez más acuciante. Según la prensa polaca, los salarios para los trabajos de temporada en Europa Occidental siguen superando los salarios en Polonia. A pesar de ello, diversos portales de reclutamiento de trabajadores y agencias de trabajo admiten que este año el número de personas interesadas en trabajar como temporeros en el extranjero es muy inferior al de los años anteriores.

Los afiliados al sindicato Alianza de Profesiones Médicas creen que el ministro de Sanidad les ha engaña por lo que el 29 de junio acudirán al trabajo vestidos de negro. Después de la huelga de hambre de los médicos en otoño de 2017 se produjo un relevo al frente del Ministerio de Sanidad. El nuevo ministro, Lukasz Szumowski, hizo varios gestos conciliadores y prometió celebrar una reunión con la dirección del sindicato de médicos. Sin embargo, hasta la fecha dicha reunión no se ha celebrado. El sindicato afirma que el ministerio no piensa cumplir las promesas dadas. Los sindicalistas indican: un 6,8% del PIB iba a destinarse a la Sanidad en los próximos años, pero el año en curso sigue situándose en el 4,75%. Según el ministerio, un 6% se alcanzará en siete años. La prensa informa que las colas y listas de espera en los hospitales siguen creciendo. Además los pacientes siguen teniendo que pagar por varios de los servicios de la sanidad. El ministro afirma no conocer los postulados de la Alianza. Esta, por su parte, dice que en caso de que la

protesta negra no surta efectos, volverán a organizar en otoño una protesta masiva similar a la convocada el año pasado.

También los funcionarios de la policía están preparando una huelga a nivel nacional. En vez de poner multas solo repartirán advertencias. Reclaman aumentos salariales, la vuelta al régimen de jubilación anterior para las fuerzas y cuerpos de seguridad y al pago de la totalidad de las horas extra.

Asuntos sociales y servicios sociales

Un 4,3% de polacos y polacas vivían en 2017 con menos de 582 zlotys al mes [unos 135 euros]. En general, ha mejorado la situación de las familias numerosas, pero ha empeorado la de las personas solteras y jubiladas. En 2015 un 6,5% de hogares vivía por debajo del mínimo de subsistencia. Dos años más tarde, esta cuota se redujo al 4,3%. La Oficina Central de Estadísticas (GUS), que acaba de publicar estos datos, lo explica con el aumento de salarios y la reducción del paro, así como con el programa de subsidios por hijos 500+. La mejora afecta sobre todo a las familias numerosas (reducción de pobreza del 7,5% en 2016 al 6,5% en 2017). Sin embargo, hay grupos de población cuya situación no solo no mejora sino empeora: los trabajadores en autoempleo (la pobreza aumentó de un 2,2% a un 2,6%) y los jubilados (un aumento de un 3,9% a un 4,4%).

La prensa informa que la nueva normativa referente a las familias y las medidas de apoyo a los padres han impulsado el incremento del número de nacimientos. El número de hijos por mujer ha aumentado en todas las regiones polacas. Según se desprende del informe más reciente elaborado por la Universidad de Lodz, los 402.000 nacimientos registrados en el año 2017 se traducen en el aumento de la tasa de natalidad al 1,45, respecto a 1,29 de 2015.

Migraciones

Están finalizando las consultas entre los ministerios de Trabajo, Interior, Inversiones y Desarrollo relativas a la estrategia de migraciones. Parte de esa estrategia va a ser una reforma de la ley de instituciones del mercado laboral que "ofrecerá instrumentos que faciliten la contratación de migrantes no pertenecientes a la UE", anticipa el viceministro de Trabajo, Stanislaw Szwed. Entre otras medidas, El gobierno quiere prorrogar de 6 meses a un año la posibilidad de trabajo legal en virtud de declaraciones de contratación. En este momento puede contratarse así a ciudadanos de 6 Estados de la antigua URSS. Los permisos de trabajo, que actualmente tienen una vigencia máxima de 3 años, se prorrogarían hasta 5 años. Se proyecta alargar la lista de países cuyos ciudadanos serán objeto de unas normas de inmigración más

suaves. "Se trata de los estados de Asia Sur-Este, por ejemplo Vietnam o Filipinas. "Según nos informan empresarios, ciudadanos de esos países se suelen integrar rápidamente y bien en Polonia", explica Pawel Chorazy, viceministro de inversiones y desarrollo. La nueva estrategia es una reacción ante el creciente déficit de la mano de obra

El número de niños extranjeros nacidos en la última década en Polonia se ha duplicado. El año pasado en Polonia nacieron 2.705 niños de nacionalidad extranjera (2016: 281), hecho que se debe principalmente al aumento de ciudadanos extranjeros que obtienen permisos de residencia temporal en Polonia. 317.400 personas procedentes de varios países consiguieron en 2017 este tipo de permiso, en 2016 su número se situó en 243.200. La mayoría de los extranjeros nacidos en Polonia son de origen ucraniano; en 2017 fueron 1.590, un 65% más que el año anterior. También los ucranianos predominan entre las personas que consiguen permisos de residencia en Polonia, elevándose la cifra el año pasado a un total de 141.100, un 55% más que en 2016. No obstante, los citados datos no incluyen a todas las personas que residen en Polonia gracias a las denominadas declaraciones de empleo, expedidas por empresarios y válidas durante seis meses. El año pasado se expedieron 1,7 millón de declaraciones a ciudadanos ucranianos.

REINO UNIDO

APROBACIÓN DE LA LEY DE DEROGACIÓN (EU WITHDRAWAL BILL)

El 26 de junio la Ley de Derogación (*EU Withdrawal Bill*) recibió la sanción real, pasando a convertirse en una norma con rango de ley (*Act of Parliament*) y a formar parte del ordenamiento jurídico británico.

El día de salida de la UE se derogará la Ley de las Comunidades Europeas (*European Communities Act 1972, ECA*) y el derecho comunitario pasará a formar parte de la legislación británica.

El Gobierno comenzará a preparar un reglamento (*Statute Book*) que desarrollará la Ley de derogación. Previamente cada ministerio presentará ante el Parlamento la legislación de desarrollo de su ámbito.

Se espera que, en total, la Ley de Derogación afecte cerca de 800 fragmentos de normas.

En su difícil tramitación parlamentaria el texto ha sido objeto de cerca de 500 enmiendas y cláusulas. De entre las aprobadas hay que destacar:

- Voto relevante para el Parlamento sobre el contenido del acuerdo final y del procedimiento a seguir si el Parlamento lo rechaza. No fue aprobado, pero el Gobierno, en última instancia, ha aceptado que **el Parlamento tome el control de las negociaciones si no hubiera acuerdo final para mediados de febrero de 2019**, aunque no le dota de poder para revertir la decisión del pueblo británico de abandonar la UE.
- Cualquier acuerdo para el Brexit deberá ser aprobado mediante una **ley del Parlamento** antes de ser implementado.
- Obligación del Gobierno de informar sobre los pasos dados para negociar una unión aduanera con la UE.
- Limitación de la potestad de los ministros para reducir los trámites burocráticos sin la previa aprobación parlamentaria.

En cuanto al contenido, la Ley de Derogación tiene cuatro objetivos prioritarios, que pasamos a analizar detenidamente:

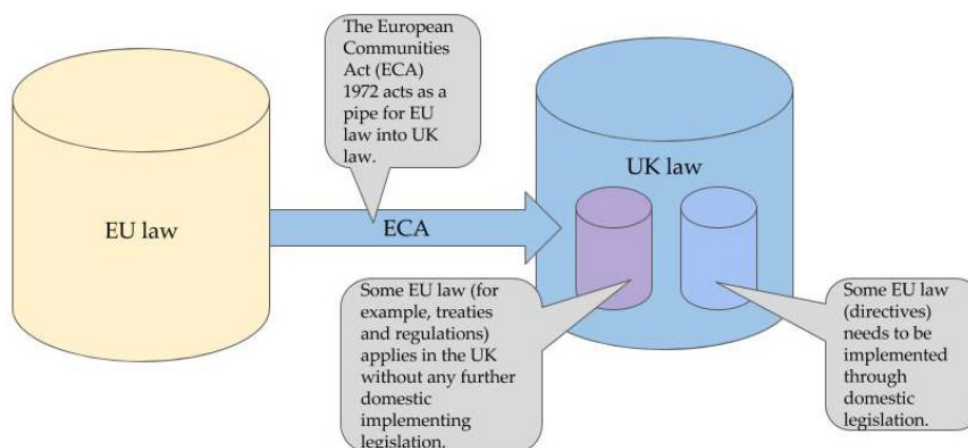
1. Derogación de la Ley de las Comunidades Europeas (*European Communities Act 1972, ECA*) el día de la salida

Mediante la Ley de las Comunidades Europeas Reino Unido (RU) pasó a formar parte de la UE el 1 de enero de 1973. Al ser RU un estado dualista, los tratados y convenios internacionales ratificados por su Gobierno

requieren de una norma que los incorpore a su ordenamiento jurídico para tener efecto.

Los dos preceptos más importantes de la ECA son:

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



La Ley de Derogación deroga la ECA el día en que RU abandone la UE, es decir las 23:00 horas del 29 de Marzo de 2019². Como se ha señalado, esto convertirá automáticamente el Derecho Comunitario en derecho británico y eliminará la obligación de cumplir obligaciones de la UE.

2. Mantenimiento y conversión del Derecho Comunitario

Si sólo se derogara la Ley de las Comunidades Europeas, las normas comunitarias directamente aplicables en el RU y las leyes británicas que desarrollan preceptos comunitarios perderían su efecto tras el Brexit. Por tanto, la Ley convierte mediante sus Cláusulas 2 y 3 el acervo comunitario

² La Sección 20.3 permite modificar la fecha de salida si fuera necesario.

en legislación nacional, y preserva las leyes británicas que implementan obligaciones comunitarias.

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

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

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

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

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

Por otro lado, el Apéndice 1 de la norma establece que tras el Brexit no deberá haber ninguna acción judicial en derecho interno basada en el incumplimiento de los principios generales de la UE. Asimismo tampoco

será aplicable el principio de responsabilidad del estado por incumplimiento, establecido a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de noviembre de 1991, en el asunto Francovich y Bonifaci³.

3. Creación de potestades para dictar Legislación Secundaria

Existen en el ordenamiento jurídico británico determinados preceptos o provisiones del derecho Conservado (*Retained Law*) que tras la salida de RU de la UE dejarán de tener sentido o perderán su validez. Para ello, **la Ley de Derogación otorga a los departamentos ministeriales la potestad de corregir problemas que surjan tras la salida mediante la elaboración de reglamentos (Secondary Legislation)**. Esta facultad hace referencia a errores terminológicos en los textos legales que requieren corrección (referencias a la UE o a los estados miembros), cuestiones en las que se exige informe preceptivo de alguna institución comunitaria (y que ya no será necesario) o a materias que se gestionan a nivel comunitario (como la autorización y evaluación de productos químicos) y que serán transferidas a instituciones británicas. Otros ejemplos de situaciones en las que se permite el ejercicio de esta facultad aparecen recogidos en el Memorando de Delegación de Poderes⁴, anexo a la Ley. **Los Derechos de ciudadanos comunitarios, en caso de que no se llegue a un acuerdo y los estados miembros no reconozcan esos derechos a ciudadanos ingleses, podrán ser objeto de modificación mediante esta potestad.**

Los reglamentos fruto de esta potestad pondrán transferir funciones de las instituciones comunitarias a instituciones británicas. Entre estas funciones se incluye la posibilidad de crear normas que actualmente se dictan mediante actos no legislativos de la UE. La potestad puede ser utilizada para derogar o modificar el Derecho Conservado, **aunque podrá modificar otras leyes que no sean de esta categoría cuando sea necesario para lidiar con una deficiencia del Derecho Conservado.**

Esta facultad permite transferir a instituciones británicas funciones que actualmente son realizadas por autoridades de la UE. Para ello se habilita a las autoridades británicas a **cobrar tasas por la prestación de servicios antes prestados por la UE y ahora transferidos a**

³ Se admite que cuando el Estado miembro incumple las obligaciones de transposición de una Directiva comunitaria, genera una desprotección de los particulares por la ausencia de aplicación práctica de derechos que le corresponden acorde al ordenamiento jurídico comunitario. Esa desprotección, imputable al incumplimiento de las obligaciones del Derecho comunitario por parte del Estado, hace surgir la responsabilidad de éste, de manera que el particular podrá obtener una reparación, indemnización que garantiza la plena eficacia de las normas y la plena protección de derechos.

⁴ <https://publications.parliament.uk/pa/bills/lbill/2017-2019/0079/18079-supplementaryDPM4.pdf>

instituciones británicas, o que se han creado como consecuencia de la salida de la UE.

Estas potestades podrán ser utilizadas **hasta dos años después de la fecha de salida**. No obstante, aunque el ejercicio de las potestades que reconoce la ley tenga una fecha límite, **las normas creadas por ellas no caducan**. Además, **la ley permite que los departamentos ministeriales modifiquen antes de la salida cualquier disposición que vaya a provocar deficiencias o incoherencias tras la incorporación del derecho Conservado**.

La Ley señala asimismo que la legislación secundaria resultado de esta facultad operará como una norma con rango de ley (*Act of Parliament*), por lo que podrá modificar otras leyes o subdelegar esta competencia en otra entidad en mejor posición. No obstante, esta potestad tiene **las siguientes limitaciones materiales**:

- Establecer o incrementar impuestos
- Crear preceptos de aplicación retroactiva
- Introducir delitos graves en la normativa penal
- Crear organismos públicos
- Modificar, derogar o revocar la Ley de Derechos Humanos de 1998 (*Human Rights Act 1998*) o sus disposiciones de desarrollo
- Derogar las leyes de transferencia de competencias a Gales, Escocia e Irlanda del Norte
- Aplicar el Acuerdo de Salida

En relación a esta prerrogativa, **la ley reconoce también a los gobiernos regionales (Escocia y Gales e Irlanda del norte) la facultad de corregir los problemas en la legislación sobre materias que tengan transferidas**.

Por otro lado, la ley reconoce al gobierno una **potestad limitada para implementar en el ordenamiento británico el contenido del Acuerdo de Salida una vez se haya firmado**. Esta facultad sólo podrá utilizarse **hasta la fecha de salida y está restringida a cuestiones cuya aplicación se requiera desde el día después de la salida**. Por ejemplo, esta potestad podría usarse para clarificar la situación de las autorizaciones de productos británicos que estuvieran pendientes en el momento de la salida. Se habilita a los ministros a realizar los cambios legislativos que consideren necesarios para la aplicación del Acuerdo de Salida. El uso de esta facultad está condicionada a la aprobación de una ley del parlamento con los términos definitivos del Acuerdo de Salida y, como se ha mencionado, no podrá ejercitarse después de la fecha de salida. No obstante, igual que ocurría con la otra potestad, las normas que sean consecuencia del ejercicio de esta facultad no caducan.

4. Descentralización

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

RUMANIA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

En un contexto interno extremadamente agitado, Rumanía se prepara para ocupar a partir del 1 de enero del próximo año la presidencia semestral rotatoria del Consejo de la Unión Europea. La Primera Ministra, Viorica Dancila, en un discurso pronunciado en el Pleno del Parlamento ha asegurado que, mediante la actividad que desarrollará durante seis meses, Bucarest perseguirá entre otros asegurar un desarrollo duradero y equitativo para todos los Estados miembros y obtener resultados concretos para los ciudadanos europeos, ha afirmado la primera ministra Viorica Dăncilă este miércoles. Por su parte, en Bruselas, el ministro delegado para asuntos europeos, Victor Negrescu, ha afirmado que Rumanía está preparada para ocupar a partir del 1 de enero la presidencia del Consejo de la Unión. Durante las conversaciones con varios comisarios europeos, el alto cargo ha hablado sobre las prioridades de Rumanía para el próximo año en algunos sectores como el presupuesto y los recursos humanos, la investigación, la energía y la competencia. Victor Negrescu ha afirmado que Rumanía desea que la política de cohesión, que está relacionada con la convergencia económica, social y territorial, sea un elemento central en el presupuesto europeo. Respecto a la política agrícola, Bucarest desea que se tomen medidas para reducir las diferencias en cuanto a las subvenciones, apoyar a los jóvenes granjeros y las explotaciones agrícolas competitivas que traen al mercado europeo productos de alta calidad. Otro sector que está en la agenda de las prioridades es la investigación y la innovación. Rumanía busca la igualdad de acceso en los recursos de este ámbito o salarios iguales para todos los investigadores, independientemente de su origen.

El Gobierno integrado por el PSD y la ALDE ha superado a finales de mes la prueba de la moción de censura iniciada por el Partido Nacional Liberal y apoyada por la Unión Salvad Rumanía y el Partido Movimiento Popular. Los autores de la moción han criticado, entre otras cosas, las modificaciones del Código de Procedimiento Penal, la disminución de las atribuciones del presidente de Rumanía y las evoluciones económicas negativas. El documento también indica que con el actual Ejecutivo la tasa de inflación ha alcanzado el 5,4%, la mayor de los últimos 5 años, la política fiscal ha sido destruida debido a las frecuentes modificaciones del Código Fiscal y que no se han construido las carreteras prometidas. Al mismo tiempo, la primera ministra Viorica Dancila es considerada una marioneta del líder del PSD, Liviu Dragnea.

Miles de personas han protestado cerca de la sede del Parlamento durante el debate y la votación de la moción en señal de apoyo a la misma. La Cámara de Diputados, como cámara de decisiones, ha aprobado el proyecto de modificación del Código de Procedimiento Penal, después de

que el Senado hiciera lo mismo. Entre otros, la sentencia de absolución ordenada por el tribunal de primera instancia se puede modificar sólo cuando se aportan pruebas nuevas. La duración de la investigación criminal será de un año, y si los fiscales no consiguen procesar a la persona en cuestión durante ese periodo, entonces el caso se cierra automáticamente. Otra modificación establece que las denuncias aporten reducciones de condena solamente si se hacen a más tardar un año después del acto. Los representantes de la mayoría formada por el PSD y la ALDE han mostrado que mediante estas modificaciones del Código de Procedimiento Penal se intenta incluir en la legislación las decisiones del Tribunal Constitucional de Rumanía, las directivas europeas sobre la presunción de inocencia y las observaciones de las asociaciones profesionales.

El PNL y la USR, en la oposición, consideran que los cambios ponen en peligro el acto de justicia y han decidido recurrir el proyecto de acto normativo en el Tribunal Constitucional. El Tribunal Superior de Casación y Justicia ha decidido hacer algo similar. Las modificaciones del Código de Procedimiento Penal tampoco han dejado indiferentes a algunos de los rumanos. Miles de ciudadanos han salido a la calle en Bucarest y en las grandes ciudades del país, para protestar contra la modificación del Código, y también hace poco tiempo, contra las leyes de la Justicia. Los manifestantes han gritado consignas contra el Gobierno y han pedido su dimisión. Según ellos, pero también según la oposición representada por el PNL, la USR y el PMP, el actual Ejecutivo liderado por Viorica Dăncilă sería culpable de la destrucción de la justicia y también de la caída de la economía. Por ello, los tres partidos de derecha han presentado en el Parlamento una moción de censura. Será leída el lunes en el Pleno, y debatida y votada el miércoles. En principio, los partidos que están en el poder tienen el número necesario de votos para que la moción sea rechazada. Pero el PSD, el principal partido de la coalición gubernamental está seriamente afectada y está en un momento extremadamente difícil después de que su presidente, Liviu Dragnea, fuera condenado el jueves por el Tribunal Superior de Casación y Justicia de Bucarest a tres años y seis meses de prisión mediante una sentencia que no es definitiva. Dragnea ha sido encontrado culpable de instigación al abuso de poder, hecho cometido en la época en que era presidente del Consejo Distrital de Teleorman (al sur). Entonces intervino para que dos mujeres, miembros de su partido, fueran contratadas de manera ficticia en el Servicio de Asistencia Social y Protección de Niños. Ellas fueron retribuidas con dinero público aunque habrían trabajado sólo para el PSD. El líder socialdemócrata ha negado los hechos.

La Comisión Parlamentaria Especial para las Leyes de la Justicia ha decidido, durante los debates sobre el Código Penal, reducir ciertos plazos de prescripción de responsabilidad penal. Así, las personas cuyas condenas no superan los 10 años podrán salir de la cárcel tras ejecutar la

mitad de su pena en vez de tres tercios como sucede en el presente. Otra modificación tiene que ver con la confiscación extensa, de modo que no se aplique más en el caso de los delitos de lavado de dinero y grupo delictivo organizado. Los gobernantes afirman que los cambios de los Códigos Penales intensamente criticados por la oposición, la sociedad civil y una parte de los magistrados, respetan las decisiones del Tribunal Constitucional de Rumanía y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su objetivo es corregir los errores de la justicia y prevenir la violación de los derechos humanos. Sin embargo, los contestatarios acusan al poder de favorecer a los políticos que tienen problemas con la ley. Las embajadas de 12 Estados occidentales pidieron a todas las partes implicadas en la modificación del Código Penal y de Procedimiento Penal que evitaran cambios que podrían debilitar el Estado de derecho o la capacidad de Rumanía de luchar contra la corrupción y los delitos. El presidente Klaus Iohannis y la oposición consideran que la preocupación de las embajadas es justificada. En cambio, el presidente de la Comisión Especial para las leyes de la Justicia, el antiguo ministro socialdemócrata Florin Iordache, asegura que las modificaciones del Código Penal y de Procedimiento Penal respetan todos los procedimientos legales. El Ministerio de Exteriores ha anunciado que ha tomado nota de la posición expresada por los 12 Estados y precisa que el fortalecimiento del Estado de derecho y la lucha contra la corrupción figuran entre las prioridades asumidas por el Gobierno.

Una delegación de la Comisión de Venecia, el organismo consultivo de especialidad del Consejo de Europa sobre asuntos constitucionales estuvo a mediados de mes en Bucarest para enfocar las modificaciones efectuadas en las leyes de la Justicia. La delegación celebró encuentros con los representantes de numerosas instituciones importantes del Estado, como el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo de Casación y Justicia, el Tribunal Constitucional, la sede del fiscal general, la Dirección Nacional Anticorrupción, el Consejo Superior de la Magistratura, así como con representantes del Parlamento, asociaciones de los jueces y los fiscales, con representantes de las organizaciones de la sociedad civil y con el presidente del país, Klaus Iohannis. El jefe del Estado y el Comité de Monitorización de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa habían solicitado la opinión de dichos expertos sobre los cambios operados con respecto a tres leyes de Justicia: la organización judicial, el funcionamiento del Consejo Superior de la Magistratura y el estatuto de los jueces y los fiscales. La solicitud se hizo en el contexto de las acusaciones formuladas por la oposición de derecha, una parte de la prensa y de las organizaciones cívicas de que a través del cambio de estas leyes, la coalición en el poder, formada del PSD y la ALDE, intentarían detener la lucha anticorrupción y subordinar a los magistrados. Los expertos de la Comisión de Venecia han de elaborar un informe preliminar en el próximo mes de julio sobre la base de las informaciones obtenidas y un informe definitivo para el mes de octubre.

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.

El Tribunal Constitucional de Rumanía ha decidido también que el presidente no tiene la competencia constitucional de oponer argumentos de oportunidad en relación con la propuesta de destitución del cargo iniciada por el titular de Justicia.

La decisión mediante la cual el Tribunal Constitucional solicita de manera imperativa al jefe del Estado que destituya a Kovesi ha desatado críticas acaloradas por parte de la oposición y de la sociedad civil y ha alimentado las especulaciones según las cuales los veredictos dados por el Tribunal Constitucional en su forma actual sufrirían influencias políticas.

El riesgo de que los créditos contratados por el sector no gubernamental no sean reembolsados está subiendo, destaca un informe sobre la estabilidad financiera presentado este jueves por el BNR. Entre los riesgos incluidos en el documento figura el deterioro de la confianza de los inversores en las economías emergentes, como la rumana, la tensión en los equilibrios macroeconómicos y el aumento de los precios inmobiliarios. El informe menciona que durante el año pasado aumentaron tanto la deuda total de la población así como el crédito de consumo concedido por los bancos y las instituciones financieras no bancarias. La dirección del BNR ha presentado el documento en el contexto en que la inflación anual superó, en el pasado mes de mayo el 5,4%, el más alto nivel de los cinco

últimos años, la cotización de cambio de la moneda nacional en relación con la moneda única varía en torno al valor de 4,66 lei por un euro, los déficits crecen y la deuda pública aumenta.

La Cámara de Diputados de Rumanía ha adoptado, en calidad de foro de decisiones, el proyecto de ley con respecto a la creación del Fondo Soberano de Desarrollo e Inversiones. Dicho fondo es un mecanismo de financiación que descubre y materializa las oportunidades de inversiones con impacto en el desarrollo económico sostenible y la creación de lugares de trabajo nuevos a largo plazo. El proyecto fue adoptado tras la votación en la Comisión de política económica de varias enmiendas que prevén incluso el incremento de las aportaciones en efectivo a 9000 millones de lei, eso es unos 2000 millones de euros y la suplementación de la lista de operadores económicos. La oposición ha anunciado que impugnará ante el Tribunal Constitucional el proyecto de ley y ha acusado al poder de socavar la economía nacional.

Se espera que Rumanía reciba, en el marco del futuro presupuesto de la UE para el período 2021-2027, mayores fondos de cohesión, unos 27.000 millones de euros, conforme con las propuestas dadas a conocer el pasado martes por la Comisión Europea, lo que significa un 8% más en comparación con el período actual. El Ejecutivo comunitario se propone modernizar la política de cohesión en el marco del futuro proyecto plurianual de la Unión que contará con fondos totales por un valor de 373.000 millones de euros.


Mediante la política de cohesión, la UE se propone reducir las diferencias de desarrollo entre los Estados miembros o entre distintas regiones. En una declaración para Radio Rumanía, la comisaria de Política Regional, Corina Cretu, ha mencionado algunas de las prioridades de este sector en el período 2021-2027:

"En primer lugar una política que respalde las innovaciones, las pequeñas empresas, las tecnologías digitales, es decir una política inteligente. Prácticamente, en el nuevo período de programación posterior al año 2020 concederemos mayor ayuda a las autoridades locales, urbanas y territoriales que tendrán que involucrarse más en la gestión de los fondos europeos porque consideramos que los responsables regionales saben mejor que nosotros, los de Bruselas, cuáles son las necesidades y en qué se tiene que invertir".

En opinión de la comisaria Corina Cretu, un 75% de los fondos de cohesión asignados en el futuro proyecto presupuestario de la Unión Europea irá a continuación hacia las regiones que más necesitan de inversiones.

En el año 2017, Rumanía fue objeto del mayor número de investigaciones con respecto a la utilización de los fondos comunitarios, más exactamente

once, de las cuales ocho se cerraron con recomendaciones, ha destacado el informe OLAF, Oficina Europea Antifraude. Relevantes son dos investigaciones sobre unos proyectos financiados por el Fondo Europeo para el Desarrollo Regional. Los representantes de un municipio, que era el beneficiario, hicieron un trato con los de la compañía que había elaborado el proyecto técnico de una carretera, para establecer criterios de restricción en la documentación necesaria par la subasta. De esta manera, ellos dieron ventaja a un determinado operador económico que ganó el contrato mientras que el resto de los participantes había sido rechazado ya desde la fase inicial de evaluación. La Oficina Europea Antifraude calculó que el daño financiero causado al presupuesto de la UE ronda alrededor de 21 millones de euros y constató que las partes implicadas falsificaron un gran número de documentos, incluso el proyecto técnico de la carretera.



SUECIA

4 DE CADA 5 ELECTORES SOCIALDEMÓCRATAS, A FAVOR DEL ENDURECIMIENTO DE LA POLÍTICA MIGRATORIA⁵

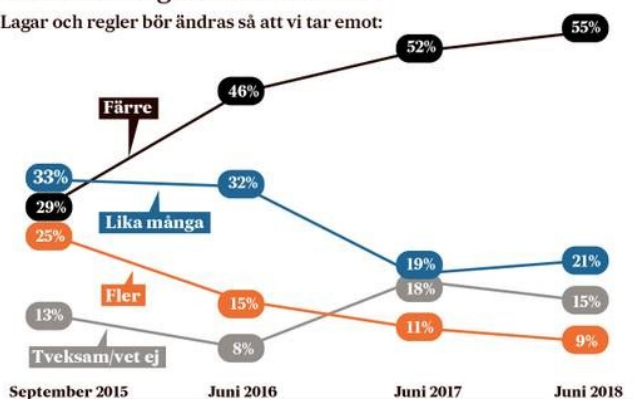
Solamente un pequeño porcentaje de los electores Socialdemócratas (PSD) quieren que Suecia acoga a más refugiados, según una reciente encuesta de *SvD/Sifo*. Ello lo sabe la cúpula electoral del partido, que echa la culpa de la caída de las cifras de opinión a la ley sobre los MENAs⁶.

La política migratoria divide a los Socialdemócratas, pero no del modo en que se ha descrito la crisis del partido hasta ahora. El mayor partido del gobierno ha constreñido la política migratoria y ha endurecido el tono en el debate sobre el tema, y al mismo tiempo ha caído en las encuestas. Muchos críticos han considerado que esta nueva política migratoria es la explicación de la huida de los electores. Las organizaciones colaterales han protestado y una diputada ha decidido abandonar su escaño.

Pero una nueva encuesta sobre la acogida de refugiados que el periódico Svenska Dagbladet (*SvD*)⁷ ha encargado a *Sifo*, muestra que el punto de corte no está entre los electores que quieren acoger a más o a menos refugiados, respectivamente. Casi el 80% de los encuestados apoyan el endurecimiento de la política migratoria que ha llevado a cabo el gobierno.

Hur bör Sveriges flyktingmottagande när det gäller uppehållstillstånd till flyktingar och deras anhöriga se ut framöver?

Lagar och regler bör ändras så att vi tar emot:



1 247 webbintervjuer med slumpvis utvalda personer genomfördes 4-7 juni 2018.

KÄLLA: SIFO/SVD

¿Cómo debería ser la acogida de refugiados en relación a los permisos de residencia a los refugiados y sus familiares en el futuro? Menos 55%, igual 21%, NS/NC 15%, más 9%. 1.247 encuestados entre 4-7 junio 2018

Entre los electores del PSD, solamente el 7% quieren ver una mayor acogida. Al mismo tiempo, el 40% contestan que quieren que Suecia

⁵ Fuente: Svenska Dagbladet (*SvD*).

⁶ MENAs = Menores Extranjeros No Acompañados.

⁷ Svenska Dagbladet. 13.07.2018.

acoja a menos refugiados que hoy, y el 37% que quieren los niveles actuales, que ya han sido muy constreñidos. Es decir, el punto de corte está entre los que desean una política migratoria dura y los que desean una política todavía más dura.

Estas cifras no representan un shock para la cúpula del partido o para los estrategias electorales. Sus propias encuestas han mostrado lo mismo durante mucho tiempo. En conversaciones de SvD con fuentes del partido, se repite la relación causa-efecto y un análisis interno: la ley para ofrecer a los MENAS una nueva oportunidad para quedarse ha hecho caer el apoyo de los electores.

Sabemos que caemos en la opinión cuando se transmiten mensajes negativos sobre política de migración, como la ley de los MENAS, afirma una fuente central del partido.

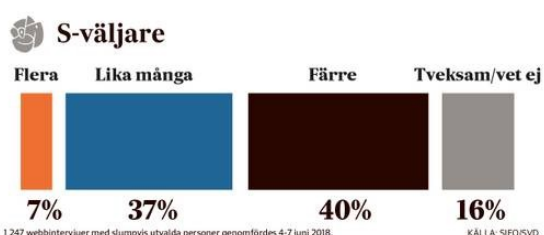
El número de refugiados hacia Suecia ha caído de forma dramática desde 2016, tras una serie de cambios legislativos y normativos que tenían precisamente como objetivo el que llegasen menos solicitantes de asilo. Y, así y todo, la proporción de los que desean acoger a menos refugiados ha aumentado de forma constante cada año entre los suecos, en comparación con cuando Sifo planteó la misma pregunta en 2015.

El partido más a favor de los refugiados es el colega gubernamental de los socialdemócratas, el partido Verde. Entre sus electores el 39% contestan que desean acoger más personas que huyen hacia Suecia. Entre todos los partidos parlamentarios, la proporción de electores que desean acoger a menos refugiados ha pasado del 52% al 55% en comparación con hace un año. Pero el gran aumento ha tenido lugar entre los mayores. La proporción de este grupo de edad que quiere menos refugiados de los que acogemos hoy ha pasado del 51% al 73%.

En resumen, la encuesta demuestra que el tema de los refugiados y la inmigración es muy difícil de gestionar para los partidos. Hagan lo que hagan, existe el riesgo de iniciar movimientos de electores, dice *Toivo Sjören*, director de opinión de Sifo.

Hur bör Sveriges flyktingmottagande när det gäller uppehållstillstånd till flyktingar och deras anhöriga se ut framöver?

Lagar och regler bör ändras så att vi tar emot:



¿Cómo debería ser la acogida de refugiados en relación a los permisos de residencia a los refugiados y sus familiares en el futuro? Electores Socialdemócratas. Más 7%, igual 37%, menos 40%, NS/NC 16%. 1.247 encuestados entre 4-7 junio 2018

Las encuestas internas de los socialdemócratas han mostrado durante mucho tiempo que a los votantes del partido les asusta una política de refugiados generosa, algo que constituye la base de la estrategia electoral.

Lo que complica el resultado es lo que en términos electorales se denomina "issue ownership". Se trata de que el partido que goza de la mayor confianza en los temas que dominan la campaña electoral se ve favorecido. El que la decisión sobre los MENAs fuera aprobada tan entrado el año electoral ayudó a que la política migratoria se encaramase a los primeros puestos de la agenda.

Según todos los estudios, en cuanto el tema migratorio se pone sobre la mesa, se abren las esclusas y las corrientes de votantes hacia los DS.

Se podría creer que el apoyo a los partidos radicales de derechas es más fuerte en países con gran acogida de refugiados, pero ello no es así. Miremos a Hungría, Dinamarca o Finlandia. Ahí se acoge a muchos menos que en Suecia, pero la oposición es mayor, dice *Ann-Cathrine Jungar*, profesora que investiga el populismo de derechas en el Norte.

El sentimiento de los votantes sobre cuántos refugiados su país puede acoger no está en relación a cuántos realmente han llegado al mismo, añade:

La idea de los electores sobre la acogida trata en realidad de qué actitud se tiene. No se quiere acoger a personas que se piensa son extrañas culturalmente, o que se cree afectan negativamente a la economía del país.

LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS ADVIERTE DE UNA PRÓXIMA CRISIS EN LA ECONOMÍA⁸

En el debate de cara a las elecciones de otoño⁹ falta lo más importante de todo. Es del trabajo de las empresas de donde sale el dinero de los contribuyentes, afirma la economista jefe de la Confederación de Empresarios, *Bettina Kashefi*.¹⁰

⁸ Fuente: Dagens Nyheter.

⁹ Elecciones Generales en Suecia, el 9 de septiembre de 2018.

https://es.wikipedia.org/wiki/Elecciones_generales_de_Suecia_de_2018

¹⁰ *Bettina Kashefi*, Economista jefe de la Confederación de Empresarios desde 2016. Anteriormente, economista jefe de SKL. Anteriormente, Secretaria de Estado de la

De cara a la semana de *Almedalen*¹¹ de este año, *Bettina Kashefi*, economista jefe de la Confederación de Empresarios suecos¹² desde 2016, quiere dejar los conceptos claros. Afirma que los políticos de distintos partidos prometen demasiado sin explicar cómo las cosas se van a pagar en la realidad.

Sin empresas de éxito no nos podríamos permitir ningún estado del bienestar. Es el trabajo en las empresas, sobre todo las de exportación, el que crea ingresos impositivos y financia las instituciones públicas, subraya *Bettina Kashefi*.

Afirma al mismo tiempo que la dependencia entre los sectores privado y público es mutua:

La empresa necesita un sector público que funcione bien. Ello es aplicable tanto al bienestar, con la sanidad, la escuela y la asistencia, como a muchos otros terrenos. Por nuestra parte, deberíamos dejarlo claro mucho más a menudo.

Bettina Kashefi está en mejores condiciones que la mayoría para verlo desde ambos lados. Antes de entrar en la CE fue economista jefe de Municipios y Diputaciones de Suecia (SKL).¹³ Anteriormente trabajó como funcionaria ministerial, y después como Secretaria de Estado en el Ministerio de Asuntos Sociales y el Ministerio de Empleo.

Considera ahora que la economía debe entrar en el debate electoral. Si los políticos solamente hablan de otros temas, los electores se dejan llevar por la falsa creencia de que todo va bien.

Es cierto que durante varios años la economía de Suecia ha ido bien. Pero ello no significa que siempre vaya a ser así. Más pronto o más tarde llegará la recesión económica, para la que estamos muy mal preparados, dice.

Ministra de Seguridad Social, *Cristina Husmark Pehrsson* (M) y de la Ministra de Empleo, *Hillevi Engström* (M). También ha trabajado como economista en el Ministerio de Finanzas y en la OCDE. Nacida en 1960 en *Hudiksvall*. Casada, tiene dos hijos propios y dos de su marido.

¹¹**Almedalen se encuentra en la ciudad sueca de Visby, ubicada en la isla de Gotland en el Mar Báltico.** La semana de Almedalen, es un encuentro de organizaciones políticas posiblemente único en el mundo. Más de 25 mil personas se reúnen para escuchar discursos políticos y participar en seminarios. Todos los partidos políticos están representados, desde la social democracia hasta los ecologistas y las feministas, además de cientos de otras organizaciones políticas. Enlace: <http://www.almedalsveckan.info/>

¹² *Confederation of Swedish Enterprise*. <https://www.svensktnaringsliv.se/english/>

¹³ *Swedish Association of Local Authorities and Regions*, SALAR. <https://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>

El espacio para las medidas políticas sobre la coyuntura es limitado, señala. El Banco de Suecia ya tiene unos intereses extremadamente bajos, y vigila que el valor de la corona sea muy débil. De ahí no se puede sacar mucho más.

Con la política financiera se puede hacer algo más, ya que tenemos unas finanzas públicas fuertes y una deuda baja. Pero en el caso de una profunda recesión global ello no ayudaría especialmente. Si nuestras empresas no pueden vender en el mercado internacional, los ingresos impositivos del estado sueco pronto se reducirían.

Sin embargo, Suecia no puede hacer demasiado contra las amenazas exteriores, más que a través de la UE. Por parte sueca, el país puede prepararse afilando su competitividad:

Podemos asegurarnos de que el sector público sea más efectivo. Nuestros mercados interiores pueden también funcionar mejor. Ello es aplicable especialmente al de la vivienda, en el que las carencias son tan grandes que las empresas en las regiones en expansión tienen dificultades para reclutar personal.

El poco desarrollo de la productividad en la empresa debe ser también foco de atención, afirma *Bettina Kashefi*. Asigna una parte significativa de la culpa al débil cambio de la corona, que lo pone todo más fácil para las empresas.

Las empresas necesitan estar sometidas a una presión para transformarse. Si ésta desaparece, no existe el mismo estímulo para evolucionar. Cuando la corona regrese a un cambio más normal en relación a otras monedas, ello golpeará duramente a la competitividad de las empresas.

Bettina Kashefi advierte que en un tiempo muy corto pueden ocurrir muchas cosas negativas. Por ejemplo, una recesión sueca, en combinación con una crisis internacional. El origen puede estar en la política, por ejemplo en una guerra comercial global:

Debemos estar mejor preparados para algo así. Suecia es más dependiente que la mayoría de los países de que las empresas puedan exportar y de que el comercio mundial funcione. Eso es en lo que se basa nuestro bienestar, algo que debería ser el foco de atención del debate.

SEGURIDAD SOCIAL



IRLANDA

ACCESO UNIVERSAL AL MÉDICO DE CABECERA (GP): POSIBLES CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

Introducción

Un estudio publicado reciente por el ESRI (*The Economic and Social Research Institute*) informa de que Irlanda es un país peculiar en el contexto Europeo por no proveer o fuertemente subsidiar los cuidados del Médico de Cabecera (*General Practitioner – GP*) para el total de la población. Mientras que los poseedores de Tarjetas de Servicios Públicos (*Public Services Card*) tienen derecho a visitas gratuitas a los Médicos de Cabecera, aquellas personas sin tarjeta deben pagar el coste total asociado al mismo. En 2016 se estableció un comité parlamentario sobre el futuro de la asistencia sanitaria (*Houses of the Oireachtas Committee on the Future of Healthcare*) con el objetivo de conseguir una visión conjunta a largo plazo para la Sanidad Pública y la dirección de la política de Sanidad en Irlanda. Una de las recomendaciones del Informe final “*Sláintecare Report*”, publicado en Mayo de 2017, fue la **introducción del derecho universal al Médico de Cabecera, que implicaba el acceso para todos al Médico de Cabecera sin coste.**

El objetivo del análisis del ESRI es el de cuantificar las implicaciones potenciales de costes de implementar la atención universal del Médico de Cabecera en Irlanda.

Metodología

El análisis identifica y usa tres escenarios alternativos para valorar el coste potencial del Médico de Cabecera universal en Irlanda en términos de *gastos públicos y totales* en sanidad. En general el análisis se refiere a los costes de proveer visitas gratuitas a los Médicos de Cabecera para aquellos que no están cubiertos actualmente con una tarjeta para las visitas a estos Médicos. Se asume que el Médico de Cabecera será pagado principalmente a través de un sistema de asignaciones en el que los doctores recibirán un pago anual (ajustado según edad y sexo) por cada persona registrada con la consulta del mencionado Médico. Este es el sistema actual para el pago por la atención a poseedores de la “Tarjeta”.

En el primer escenario se asume que los Médicos de Cabecera recibirían una asignación específica para los que no tienen tarjeta similar a la que actualmente reciben para los que tienen tarjeta, más otros honorarios y prestaciones pagables a estos Médicos.

El segundo escenario asume que los Médicos de Cabecera buscarán asegurarse un pago del estado equivalente a los honorarios que

actualmente reciben de las personas que pagan en el momento de utilización de este servicio. Este escenario también tiene en consideración visitas adicionales esperadas (que surgirán por la disminución de los costes de las visitas a los Médicos de Cabecera) por parte de los nuevos poseedores de tarjetas.

El tercer escenario asume que el estado intentará reducir los costes alentando a los Médicos de Cabecera a delegar la atención primaria en las enfermeras.

Conclusiones y debate

El análisis concluye que el acceso universal al Médico de Cabecera requeriría un **aumento total de los gastos de sanidad pública entre 262 millones de Euros y 500 millones de Euros por año**, dependiendo de cuál de los tres escenarios sea aplicado. Esto representa un incremento de entre el 1,8 y el 3,4 por ciento del **gasto público** en sanidad respecto a 2013. La serie de conclusiones refleja los diferentes escenarios y las incertidumbres en la evidencia de las tasas por las visitas a los Médicos de Cabecera. El efecto sobre el **gasto total en sanidad del acceso universal al Médico de Cabecera** fluctúa **entre una reducción de 5 millones de Euros y un aumento de 233 millones de Euros al año**, representando un aumento entre el 0 y el 1,2 del total del gasto en sanidad.

El impacto de introducir el acceso universal de Médicos de Cabecera en el *gasto total en sanidad* es menor que en el *gasto público* en sanidad porque una significativa proporción de los costes del Estado reemplaza los pagos que previamente hacían los ciudadanos de "sus bolsillos" (y que son por tanto incluidos en el cálculo del gasto total en sanidad).

Estas estimaciones no incluyen los costes colaterales que pueden surgir por la universalización del Médico Cabecera en los gastos de sanidad de otros sectores como farmacéutico y asistencia hospitalaria.

La eliminación (o reducción) de los honorarios de los Médicos de Cabecera mejorará el acceso a los servicios de los Médicos de Cabecera en Irlanda. Sin embargo, otras medidas serán necesarias para solucionar la potencial escasez de Médicos de Cabecera en el futuro.

Prensa

Por otra parte el periódico "The Journal" ha informado en sendos artículos del 17 de Diciembre 2017 y 12 de Abril 2018 sobre la implementación de visitas gratuitas a los Médicos de Cabecera en 2018.

Se informa que los cuidadores que actualmente reciben "Carers' Allowance" (Prestación para los cuidadores) recibirán la Tarjeta para visitas gratuitas a los Médicos de Cabecera. También indica este periódico, que el gobierno ha tomado esta medida por las numerosas críticas referentes al tema de los cuidadores. Según informa el artículo, hubo una campaña en Diciembre como continuación a un documental (RTE *Prime Time*), que evidenciaba la situación en que se encontraban muchos cuidadores.

En el artículo publicado el 12 de Abril 2018 *The Journal* informa que el gobierno tiene planes de aprobar una ley que permita la emisión de 14.000 nuevas Tarjetas para visitas gratuitas a Médicos de cabecera, para cuidadores que reciban "Carer's Allowance" (Prestación para cuidadores). El cuidado gratuito por Médicos de Cabecera se debe introducir este año, siempre que las necesarias leyes sean redactadas.

MARRUECOS

TRABAJO DOMÉSTICO: LA APLICACIÓN DE LA LEY PODRÍA RETRASARSE

- ❖ **El Decreto que organiza las relaciones con la seguridad social aún no publicado**
- ❖ **Tasa de cotización, control in situ ... las zonas de sombra**

Programada para el 2 de octubre, la entrada en vigor de la Ley sobre los Trabajadores Domésticos podría retrasarse. El decreto que organiza la relación entre el empleado, el empleador y la seguridad social aún no se ha publicado. Sin este texto, no hay forma de registrar empleados domésticos en el CNSS.

Para garantizar la cobertura de esta población, la CNSS necesitaría una base legal para reclamar los contratos de trabajo, el RIB del empleado y el empleador, la dirección... Además, las zonas de sombra relacionada con el control de la aplicación de la ley sigue siendo: ¿los inspectores del trabajo y los de la CNSS se basarán únicamente en las quejas? Porque el control in situ resulta difícil.

El artículo 24 de la Constitución establece que "Toda persona tiene derecho a la protección de su vida privada. El hogar es inviolable. ¿El registro en el CNSS debe fundamentarse únicamente en el contrato de trabajo? ¿Qué tasas de cotizaciones sociales se aplicarán y cómo se realizará la declaración mensual?

La Ley sobre el Trabajo Doméstico prevé los casos que pueden iniciar un control: las denuncias del empleado, de su tutor o de una asociación. Un procedimiento que debe iniciar una entrevista con ambas partes y un PV sobre la conciliación o notando las violaciones cometidas. En este caso, este informe se envía al Fiscalía General, que recurre a la policía judicial para realizar los controles necesarios en el hogar.


Esta ley también establece la obligación del contrato, de duración fija o indefinida. El documento debe ser legalizado y archivado ante la inspección de trabajo contra un resguardo. El incumplimiento de esta formalidad es pasible de una multa de 3,000 a 5,000 DH.

La conformidad del contrato con las medidas reguladoras es verificada por el inspector de trabajo quien, en su caso, puede solicitar rectificaciones. Si no se han realizado, se establece un PV y se envía a la Fiscalía General.

Este texto determina el salario mínimo en 60% del SMIG de la Ley común, es decir, casi 1,542 DH por mes (13,46 DH bruto por hora). Los beneficios relacionados con el alojamiento y los alimenticios no pueden deducirse del

salario básico. El descanso semanal se fija en 1 día, pero ¿esta regla será respetada?

En cualquier caso, puede ser aplazado tras de un acuerdo entre las dos partes, pero siempre que se recupere en un plazo no superior a tres meses. Aquí también se proporcionan sanciones en caso de incumplimiento de los requisitos de la ley: una multa de 500 a 1,200 DH. Una empleada que regresa al trabajo después del embarazo también tiene derecho a una hora de amamantamiento durante 12 meses consecutivos. A los trabajadores domésticos se les concede una licencia remunerada después de 6 meses de trabajo continuo. Es equivalente a un día y medio de trabajo real por un mes de trabajo. El permiso puede, tras un acuerdo entre el trabajador doméstico y el empleador, dividirse o acumularse durante dos años consecutivos. De la misma manera, las fiestas nacionales y religiosas estarán desempleadas y pagadas.



PAÍSES BAJOS

INCENTIVOS PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD QUE QUIERAN TRABAJAR O ESTUDIAR¹⁴

Los jóvenes discapacitados que están cobrando una prestación social (Wajong) ya no tendrán que sacrificar su prestación si quieren estudiar. Además los beneficiarios de esta prestación deben ver mejorar su situación económica si deciden comenzar a trabajar o si van a trabajar más horas. Estas son dos de una serie de medidas tomadas por la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo Tamara van Ark para ayudar a los jóvenes con una discapacidad laboral que quieren trabajar o estudiar.

Muchas personas con una prestación Wajong pueden y quieren trabajar o estudiar. Esto es posible, y hay apoyo para eso, pero todavía hay reglas que dificultan este acceso al trabajo y a la formación. Además, ahora existen diferentes normas para personas con el mismo puesto o en situaciones similares. Para hacer algo al respecto, Tamara van Ark revisará y ajustará la Ley Wajong en todos los ámbitos.

"Quiero dar a los beneficiarios de Wajong más claridad y seguridad", dice la Secretaria de Estado Van Ark. A petición del anterior Secretario de Estado, se ha investigado qué reglas funcionan bien y cuáles no. Van Ark ha comenzado a trabajar en mejorar y modificar las que no funcionan. "Si alguien con una prestación de Wajong va a trabajar más horas, también debe progresar económicamente. Y si comienza a estudiar o a asistir a la escuela, quiero alentarlos. Un beneficiario de Wajong que quiere trabajar también debe estar protegido si pierde inesperadamente ese trabajo".

Van Ark quiere asegurarse de:

- Atraer financieramente a los jóvenes si trabajan o trabajan más horas;
- Beneficiarios de la Ley Wajong si pierden su trabajo pueden volver a percibir la prestación Wajong;
- Conseguir que los jóvenes tengan un buen apoyo para encontrar trabajo;
- Los beneficiarios de Wajong mantengan toda su prestación cuando comienzan a estudiar;
- los alumnos con serias limitaciones múltiples que sigan formación puedan solicitar una prestación de Wajong²⁰¹⁵.

¹⁴ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio 2018

La prestación Wajong está dirigida a personas discapacitadas por una enfermedad o limitación, constatada antes de que la persona cumpliera los 18 años. Desde 2015, solo pueden optar a esta prestación las personas con limitaciones permanentes y sin ninguna oportunidad de participación en el mercado laboral. Antes de 2015 habían estado vigentes distintos reglamentos para la Ley Wajong.

Para simplificar y mejorar esta situación la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo Tamara Van Ark quiere derogar el reglamento de estudios en la Ley Wajong 2010. Este acuerdo para formación significa que los beneficiarios mantienen un cuarto de su prestación cuando estudian. En otro reglamento Wajong los que estudian mantienen su prestación completa. Los múltiples y diferentes reglamentos para ayudas a los ingresos en la Ley Wajong se simplifican enormemente y se van a enfocar en una misma línea. También se tiene en cuenta la situación de ingresos actual de los beneficiarios Wajong que trabajan.

Con las medidas antes mencionadas, el Gobierno está invirtiendo dinero extra en los beneficiarios de la Ley Wajong. Para un mejor apoyo a las personas con esta prestación, el Gabinete también ha dispuesto dinero extra. Los consultores laborales, asesores, servicios intensivos y otros profesionales de la Oficina de Empleo (UWV) van a recibir formación extra para estar mejor capacitados y poder apoyar más a este grupo. Los beneficiarios Wajong que ya están trabajando dispondrán de la ayuda que necesitan, incluso si esta es necesaria durante toda su carrera. A menudo es imprescindible un alto grado de apoyo estructural. Esto no es impedimento para que el Gobierno esté haciendo todo lo que está a su alcance para activar y ayudar en su trabajo a las personas con discapacidad laboral.

REINO UNIDO

PLAN DE FINANCIACIÓN QUINQUENAL PARA EL SERVICIO NACIONAL DE SALUD (*NHS*)

El pasado 18 de junio, el ministro de Sanidad y Asistencia Social, Jeremy Hunt, presentaba un plan de financiación quinquenal para el Servicio Nacional de Salud (*NHS*) que será incrementado hasta alcanzar los 20.500 millones anuales. Con el aumento de 3,4% de media anual en términos reales se espera asegurar el futuro de los servicios de salud. Asimismo, ayudará a recobrar las funciones primordiales del *NHS* y a establecer las bases para mejorar el servicio. La financiación se hará por adelantado, con incrementos del 3,6% en los dos primeros años, lo que significa 4.100 millones extras el próximo año.

Este compromiso a largo plazo supone que el *NHS* cuenta con la seguridad financiera para establecer un plan a 10 años vista. El plan quinquenal, que será desarrollado por el *NHS* con la colaboración del Gobierno, será publicado antes de que finalice al año e incluirá las siguientes prioridades:

- Ofrecer un servicio conforme a los niveles acordados, consolidando y mejorando el progreso alcanzado recientemente en seguridad y calidad de la atención.
- Reformar el tratamiento del cáncer para conseguir resultados equiparables a los mejores de Europa.
- Mejorar el acceso a los servicios de salud mental para alcanzar el compromiso del Gobierno de conseguir paridad entre la salud física y mental.
- Mayor integración de la atención sanitaria y la asistencia social para que, cuando los pacientes pasen de uno a otro sistema, su cuidado no se vea afectado.
- Centrarse en prevenir la enfermedad fomentando una vida más larga y saludable.

Para conseguir estos propósitos es vital que el uso del presupuesto del *NHS* se lleve a cabo de manera juiciosa. Con este fin, el Gobierno le remitirá cinco pruebas financieras para intentar que la prestación del servicio sea sostenible:

- Mejorando la productividad y eficacia.
- Eliminando las carencias de los proveedores.
- Reduciendo la disparidad injustificada en el sistema, de manera que los usuarios reciban un excelente cuidado independientemente de donde vivan.
- Mejorando la capacidad de lidiar eficazmente con las exigencias del servicio.
- Racionalizando la inversión del presupuesto.

Simultáneamente con este plan de financiación quinquenal, el Gobierno también llevará a cabo las siguientes acciones:

- Presentará, a finales de año, una propuesta de reforma de la asistencia social.
- Asegurará que los cuidados de los mayores no suponen una presión adicional para el *NHS*.
- Considerará las propuestas del *NHS* para la redacción de normas que contribuyan a mejorar el cuidado de los pacientes y la productividad.
- Tendrá en cuenta las propuestas del *NHS* para la elaboración de un plan multianual que apoye la transformación del mismo, así como un plan de financiación multianual que ofrezca plazas para la formación clínica.

La dotación económica para el *NHS* ha sido posible gracias a que el Gobierno ha adoptado medidas difíciles pero necesarias para reestablecer el orden financiero nacional y con la confianza de que un buen acuerdo para el Brexit apoyará la economía del país.

La primera ministra, Theresa May, que anunció el impulso financiero para el *NHS* durante el fin de semana previo a la presentación de este plan, explicó que parte de los fondos extras procederán del ahorro que el Brexit supondrá, al no tener que abonarse la membresía anual a la UE una vez se produzca la salida. No obstante, May, añadió que los contribuyentes deberán aportar también un poco más, con el fin de alcanzar una financiación más justa y equilibrada.

El Gobierno escuchará la opinión de los interesados sobre cómo llevar a cabo este proyecto y, posteriormente, el ministro de Economía ofrecerá información más detallada.



MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

ATLAS DEL TRABAJO 2018¹⁵

La Fundación Hans Böckler Stiftung, cercana a la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), ha publicado el informe "Atlas del Trabajo 2018", en el que analiza distintos aspectos del mercado laboral, presenta un panorama actual del país y de su evolución en las últimas décadas y elabora propuestas y pronósticos con vistas a futuro.

Panorama general del mercado laboral: rápida transformación

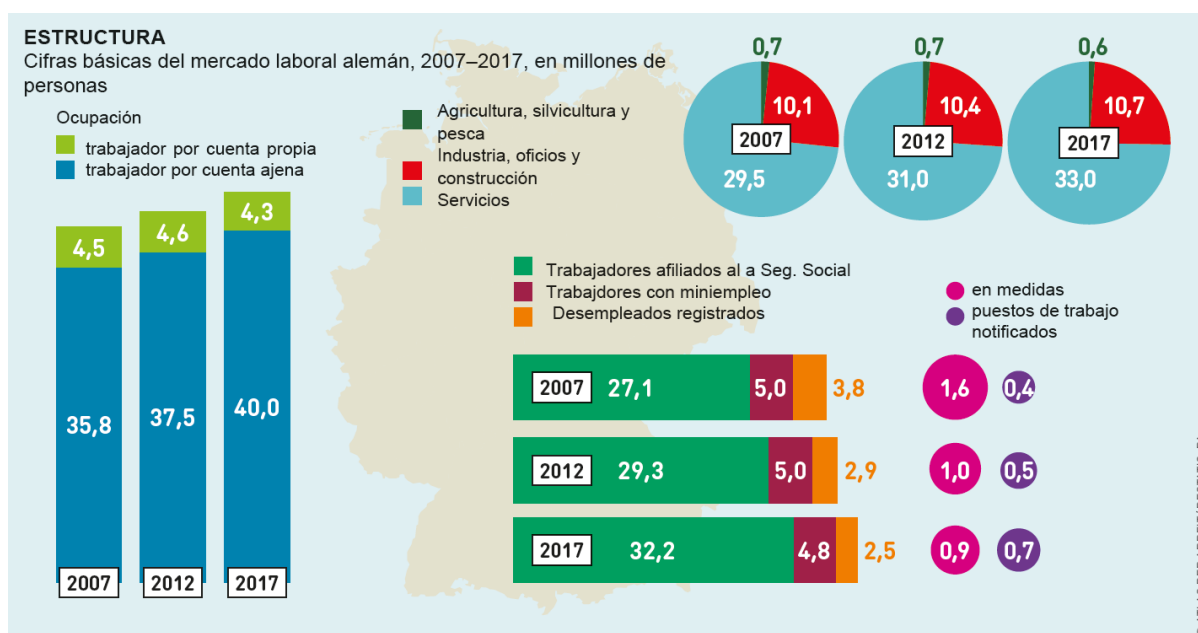
El mundo laboral se vuelve más diverso, pero al mismo tiempo más inestable.

El 75% de las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 65 años de edad trabajan en Alemania y la tendencia es ascendente. Más de 44 millones de personas contribuyeron en 2017 al rendimiento económico del país, 32 millones de ellas con empleos sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, lo que representa un aumento superior al 20% desde mediados de la última década. Aproximadamente el 13% de la población ocupada tiene un miniempleo o un "trabajo de un euro" y otro 10% trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar.

Estas cifras reflejan el alto nivel de dinamismo en el mercado laboral. Cada año finalizan unas diez millones de relaciones laborales y se formalizan otras tantas nuevas, los jóvenes comienzan a trabajar inmediatamente después de la escuela o de su formación, otros cambian de empresa, cambian de puesto de trabajo en la misma empresa, se toman un descanso por razones familiares o regresan nuevamente al mercado laboral después.

Incluso en tiempos de buena coyuntura económica, alrededor de 2,5 millones de trabajadores pierden su trabajo cada año y otros tantos desempleados encuentran un nuevo empleo. La fluctuación es particularmente elevada en la cesión laboral, sector en el que las relaciones laborales suelen ser de corta duración y el riesgo de desempleo es más de cinco veces superior al del conjunto de la economía. En la producción, principalmente en la industria, los oficios y la construcción, el número de personas que pierde su puesto de trabajo que en la cesión laboral, a pesar de que el número de trabajadores sea diez veces superior.

¹⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund (2018): Atlas der Arbeit.
<https://www.dgb.de/++co++bf7e3e4a-51c1-11e8-b5ad-52540088cada>



La industria manufacturera contribuye por encima de la media al rendimiento económico del país. Alrededor del 29% de todos los trabajadores pertenecen a este sector. El sector que más se ha beneficiado del cambio estructural del mundo del trabajo es el sector servicios, en el que ya en 2015 trabajaba alrededor del 70% de todos los trabajadores. En comparación con 1999, el empleo en los servicios aumentó en más de cinco millones de personas, especialmente en el sector de salud, dependencia y el cuidado infantil.

Se observan claras diferencias a la hora de comparar el este con el oeste. La población disminuye en el este, mientras que aumenta la edad media. En la parte oriental el empleo se concentra más que en la parte occidental en empresas pequeñas, en la construcción y en las administraciones públicas y tienen menor peso los sectores económicos más dedicados a la investigación y al desarrollo y que introducen nuevos productos en el mercado.

Llama la atención el significativo aumento del empleo atípico, cuyo porcentaje se ha duplicado desde principios de los 90. Se trata especialmente de miniempleos, trabajo temporal, cesión laboral y trabajo por cuenta propia. Estos empleos están peor remunerados y son menos estables y el seguro social suele ser insuficiente en caso de desempleo o jubilación. Las condiciones de trabajo precarias afectan principalmente a trabajadores con poca o ninguna formación.

Tanto las administraciones públicas como el sector privado hacen uso del empleo temporal. Los miniempleos, cuyos ingresos están exentos del pago de impuestos y cotizaciones, se encuentran principalmente en el sector privado de servicios. En la actualidad, hay tres millones de personas pluriempleadas.

También el número de trabajadores regulares con jornada parcial que cotizan a la Seguridad Social se ha duplicado en los últimos 20 años. Al igual que en el caso de los miniempleos, principalmente son mujeres las que ocupan estos puestos de trabajo. El aumento del número total de mujeres trabajadoras se atribuye principalmente al creciente número de empleos con jornada parcial. Muchas mujeres reducen o interrumpen su vida laboral cuando forman una familia, mientras que los hombres trabajan de forma más o menos constante con una jornada completa durante toda su vida laboral. En el caso de los hombres, una tasa de trabajo con jornada parcial ligeramente más elevada sólo se presenta al comienzo de la vida profesional o antes de la jubilación.

En general, los límites entre el mundo del trabajo y el tiempo libre se han vuelto más difusos. El trabajo fuera de la jornada de trabajo semanal "normal" está aumentando. Aunque en Alemania la jornada laboral es inferior a la media de la UE, una novena parte de los trabajadores con jornada completa trabajan más de 48 horas semanales. El número de horas extraordinarias no remuneradas es mayor que el número de horas extraordinarias remuneradas. Una cuarta parte de la población ocupada trabaja los sábados y el porcentaje de los que trabajan los domingos ha aumentado situándose en el 14%. También se exige una gran flexibilidad horaria a los trabajadores que trabajan en turnos, de noche o que asumen servicios de guardia.

Las actividades puramente manufactureras y el trabajo físico están perdiendo en importancia. La densidad del trabajo ha aumentado, mientras que la autonomía del trabajador ha disminuido. Hoy en día, la producción industrial está altamente automatizada y el trabajo de oficina muy digitalizado. Esto sólo abre oportunidades profesionales a los trabajadores cualificados. Los procesos empresariales se flexibilizan y agilizan. Las exigencias del trabajo en red aumentan, al igual que la carga psicosocial. El cambio digital está creando nuevas cadenas de producción y logística, por ejemplo, en el sector de la venta en línea. Por todo ello, los autores del informe concluyen que el mundo del trabajo es cada vez más diverso, pero también más inestable.

Ingresos: lucha por convenios colectivos sectoriales

Sobre todo las personas con buenas retribuciones se benefician del aumento de los salarios; también pagan mejor las empresas sujetas a convenios colectivos. Sin embargo al mismo tiempo aumenta el sector con bajos salarios.

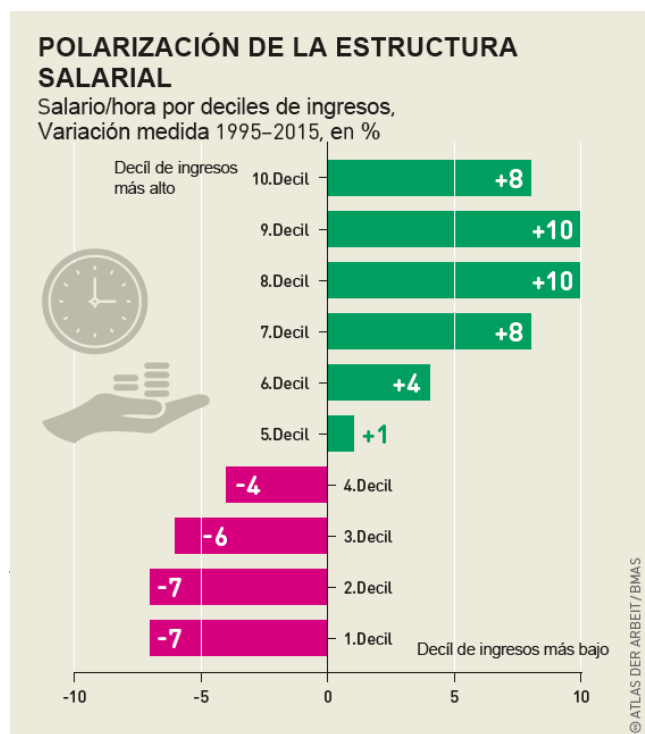
En Alemania durante décadas ha ido en aumento tanto la desigualdad de ingresos como del patrimonio, lo que conlleva problemas de índole económico, social y político y, por lo tanto, se está situando cada vez más

en el centro del debate social. La cuota salarial -porcentaje de la remuneración de los trabajadores sobre el conjunto de la renta nacional-, ha disminuido en los últimos años y, por el contrario, ha aumentado el porcentaje de ingresos procedentes de las ganancias y el patrimonio. Si a principios de la década de 2000, la cuota salarial era de alrededor del 72%, actualmente es del 68%. A esto hay que añadir que está aumentando el porcentaje de personas que disponen de poco dinero. La media de ingresos se reduce mientras que crece el grupo de personas con altos ingresos. Los salarios del 40% de trabajadores con salario más bajo no aumentan lo suficiente como para compensar el aumento de los precios, sobre todo el de los alquileres.

El hecho de que cada vez menos empresas están sujetas a convenios colectivos contribuye a la divergencia salarial. Alemania se caracteriza por su sistema de convenios colectivos sectoriales. Los sueldos y salarios, determinados en gran medida por los convenios colectivos celebrados por las asociaciones de empresarios o por las empresas individuales con los sindicatos; se aplican no sólo a los miembros de los sindicatos, sino a todos los trabajadores de las empresas acogidas a la negociación colectiva. En 2014 los trabajadores sujetos a convenios colectivos obtuvieron un salario medio de 20,74 €/hora, aproximadamente el 18% más que los trabajadores de empresas no sujetas a convenios colectivos (17,52 €/h). Muchas empresas evitan un convenio colectivo para poder reducir así los costes salariales. Sólo uno de cada dos trabajadores sigue trabajando en una empresa que se rige por convenio colectivo.

En principio, los ingresos de los trabajadores varían mucho según el sector y el tamaño de la empresa. El salario bruto por hora oscila entre 9,63€ en el sector de la hostelería, 14,95€ en el comercio, 21,05€ en la industria manufacturera y 27,80€ en el sector de suministro de energía.

Los trabajadores con jornada parcial reciben una media de tres euros menos por hora que los trabajadores con jornada completa. En las



grandes empresas con más de 1.000 trabajadores, el salario bruto medio por hora es de 21,99€, muy superior al de las pequeñas empresas con una plantilla inferior a 9 trabajadores (12,39€). Las mujeres ganan menos que los hombres, permaneciendo durante los últimos años la brecha salarial alrededor del 22%.

Una causa importante de la polarización de la estructura salarial en Alemania es el sector

de bajos salarios, que ha crecido constantemente desde la década de 1990, y se ha convertido actualmente es uno de los de mayor peso en Europa. En 2015 casi el 25% de los trabajadores ganaba menos de 10,22€ y, por tanto, se situaba por debajo del umbral de los salarios bajos. Los trabajadores con un mini-empleo, los jóvenes poco cualificados y los trabajadores extranjeros son los que reciben los salarios más bajos. En opinión de los autores, esto se debe a reformas políticas del mercado laboral como las denominadas "Reformas Hartz", que desregularon el mercado laboral y ejercieron una considerable presión económica sobre los trabajadores. Como consecuencia de ello, desde entonces la cesión laboral también ha experimentado un fuerte auge.

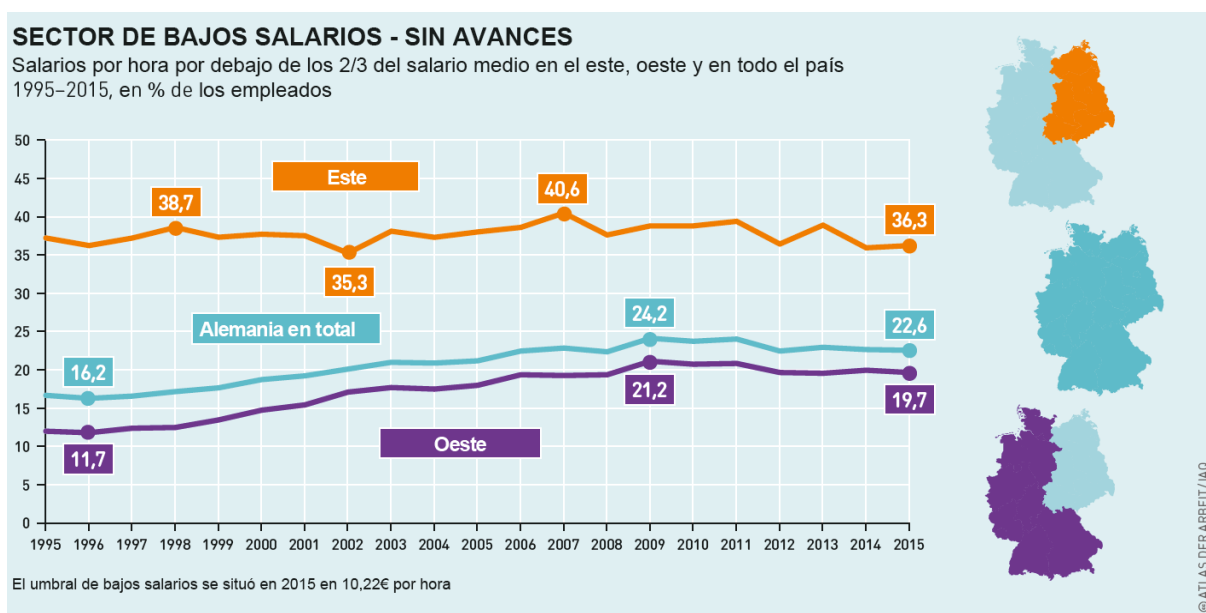
El crecimiento que registra el sector de bajos salarios también se debe a los cambios en la estructura económica. Aunque Alemania es un país industrial relativamente fuerte con una cuota del 23% del valor añadido, el peso de los servicios está creciendo y, por lo tanto, también el porcentaje de empleos sencillo y mal remunerados. Esta tendencia se ve impulsada por la externalización selectiva de servicios como los comedores, la limpieza o el mantenimiento de las instalaciones, todos ellos pertenecientes a empresas industriales.

Para contrarrestar el creciente sector de salarios bajos, se introdujo en 2015 en Alemania un salario mínimo interprofesional que, tras largas disputas, se fijó en 8,50€/hora. En 2018 ascendió a 8,84€, en consonancia con las subidas salariales registradas en los años anteriores. Los pronósticos de muchos expertos económicos que advertían de un aumento del desempleo debido a la introducción del salario mínimo no se hicieron realidad. Al contrario, la situación del mercado laboral ha mejorado aún más desde entonces. El número de miniempleos ha disminuido y algunos de ellos han sido transformados en contratos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social. De este modo, el salario mínimo ha estabilizado los ingresos en el extremo inferior del arco salarial.

Sin embargo, muchos empleadores evitan la aplicación del salario mínimo interprofesional y los controles para combatir este comportamiento ilegal no son suficientes. El salario mínimo interprofesional, que actualmente representa aproximadamente la mitad del salario medio por hora, sólo podrá garantizar la subsistencia si en los próximos años asciende más que los salarios acordados por convenio colectivo.

Por otro lado, según el informe, sólo podrá lograrse la percepción de ingresos suficientes por encima del salario mínimo mediante el fortalecimiento de los sistemas de negociación colectiva. Al menos desde 2015 es más fácil declarar vinculante para todas las empresas un sector un convenio colectivo, incluidas a todas aquellas que en principio no están sujetas a aplicar los negociado por los agentes sociales. Esto implica que las condiciones y los aumentos salariales negociados se aplican a todos los

trabajadores del sector. En la actualidad, unos 440 convenios colectivos son de vinculación general, lo que representa sólo el 1,5% de los convenios colectivos sectoriales. Es obvio que en este aspecto todavía hay margen para mejorar, cierran los autores este apartado.



Negociación colectiva y cogestión

La política salarial y la cogestión empresarial: dos elementos más importantes de las relaciones entre empresarios y trabajadores en Alemania.

El número de afiliados a los sindicatos está disminuyendo y con ello también su influencia en las condiciones de trabajo y los salarios. De los cerca de 40 millones de trabajadores, los 8 sindicatos organizados en la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), contaban a finales de 2017 con algo menos de 6 millones de afiliados; a finales del milenio pasado eran 7,8 millones. Entre las razones que pueden explicar este proceso destaca el hecho de los puestos de trabajo en las fábricas han sido reestructurados, sustituidos o reubicados por maquinaria, especialmente en la industria que tradicionalmente cuenta con elevadas cuotas de afiliación sindical. Los autores también mencionan la privatización de los servicios ferroviarios y postales y la creciente importancia del sector de servicios con empresas más pequeñas. En este último a menudo trabajan trabajadores en condiciones precarias, menos dispuestos a organizarse sindicalmente que los trabajadores de la industria. Aunque el crecimiento del número de afiliados se ha ralentizado notoriamente, algunos sindicatos pudieron aumentar el número en los últimos años con nuevas estrategias de reclutamiento.

En 2018 los sindicatos negociarán reivindicaciones cuantitativas (como los sueldos y salarios) y cualitativas (jornada laboral, vacaciones, protección del empleo o el equipamiento del personal) para casi diez millones de trabajadores. Los resultados de las negociaciones beneficiarán, además de a los miembros del sindicato, también a todos los trabajadores de una empresa que se rija por convenios colectivos. Actualmente existen más de 70.000 convenios colectivos en Alemania, de los cuales cada año entre se renuevan 5.000 y 6.000.

La mayoría de los resultados de la negociación colectiva se alcanzan sin hacer uso de medidas de presión como las huelgas. En comparación internacional, en Alemania hay relativamente pocas huelgas. Una de las razones de ello es que, a diferencia de otros países europeos, las huelgas políticas -por ejemplo para presionar a un Gobierno- están prohibidas en Alemania. El número de huelgas oscila mucho de un año a otro. En la industria metalúrgica, que cuenta con cientos de miles de afiliados sindicales, la participación en los conflictos laborales es alta. Pero también en el sector de los servicios (comercio, servicios sociales y educativos, hospitales) aumenta el número de huelgas. Además de los sindicatos de la DGB, también algunos sindicatos gremiales o sectoriales como la asociación de pilotos Cockpit, el Sindicato de Maquinistas Alemanes (GDL) y el Asociación Sindical de Marburg de Médicos han demostrado su capacidad de convocar huelgas eficaces.

Pero el mundo de la negociación colectiva está cambiando porque cada vez son más los empleadores que evitan acogerse a los convenios colectivos sectoriales para poder producir más barato. Los conflictos salariales en torno a los convenios colectivos a nivel empresarial son cada vez más importantes. Además, los sindicatos también se enfrentan a nuevas y difíciles tareas generadas por la digitalización. En las plataformas de servicio, como Deliveroo, Uber o Helpling, a menudo trabajan autónomos que no están protegidos por un convenio colectivo; esta situación está empezando a cambiar debido a las condiciones de trabajo. En enero de 2018, los trabajadores de mensajería por bicicleta de Deliveroo crearon un comité de empresa.

El segundo elemento central de las relaciones laborales alemanas es la representación de los trabajadores a nivel empresarial. Los comités de empresa elegidos por los trabajadores representan los intereses de éstos en empresas con al menos cinco trabajadores. En las grandes empresas, los comités de empresa son habituales; pero en las pequeñas empresas ni siquiera uno de cada diez trabajadores cuenta con un órgano de representación. Los trabajadores que quieren impulsar la creación de un comité de empresa, a menudo se encuentran con la oposición de los empresarios.

Un instrumento de cogestión es la representación de los trabajadores en los consejos de supervisión, para los que existen diferentes modelos. La cogestión conjunta de la industria minera y siderúrgica de 1951 se aplica a las empresas de la industria minera y siderúrgica con más de 1.000 trabajadores. En los consejos de supervisión el empresario y los trabajadores cuentan con una representación paritaria. La cogestión en sociedades de capital con más de 2.000 trabajadores que no pertenecen a la minería y a la siderurgia, que entró en vigor en 1976, también prescribe la composición equitativa del consejo de supervisión, pero concede el derecho al doble voto al presidente presentado por la empresa. La Ley de participación de un tercio de 2004 para las empresas de capital con entre 500 y 2.000 trabajadores otorga a los trabajadores un tercio de los representantes en los consejos de supervisión. Sin embargo, el número de empresas con cogestión está disminuyendo. Los empresarios aprovechan las lagunas de la legislación alemana o aplican figuras jurídicas europeas que no contemplan esta representación de los trabajadores.

La eficacia del principio de cogestión quedó demostrada, por ejemplo, en la crisis financiera de 2007/2008. Mientras que el desempleo aumentó drásticamente en otros países, los sindicatos y las organizaciones empresariales desarrollaron conjuntamente estrategias para proteger los puestos de trabajo, en particular mediante el uso de "cuentas empresariales de jornada laboral" y la reducción de jornada. Con la digitalización, los sindicatos se enfrentan a nuevos retos tanto en la negociación colectiva como en la cogestión. Ven su tarea para el futuro mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad social y al mismo tiempo buscar nuevas vías de representación y negociación.

Desempleo: eficacia de la formación continua

Los desempleados de larga duración y sus familias, que también dependen de la prestación no contributiva, vuelven a estar en centro del debate política, porque las perspectivas para muchos otros desempleados mejoran mientras que un grupo importante parece no beneficiarse de la situación del mercado de trabajo.

Raras veces se produce un equilibrio perfecto entre la oferta y la demanda de mano de obra. Mientras que en las décadas de 1950 y 1960 Alemania constantemente buscaba trabajadores, el desempleo aumentó drásticamente a partir de entonces. Especialmente después de la reunificación alemana muchas personas perdieron su empleo y hasta 2005 la tasa de desempleo no empezó a caer. En 2017 el empleo alcanzó su nivel más alto en la historia de Alemania. Actualmente 44 millones de personas trabajan en Alemania, de las cuales 32 millones tienen un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social. El 74% de las mujeres y el 80% de los hombres de entre 15 y 65 años trabajan, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, con jornada reducida o con un

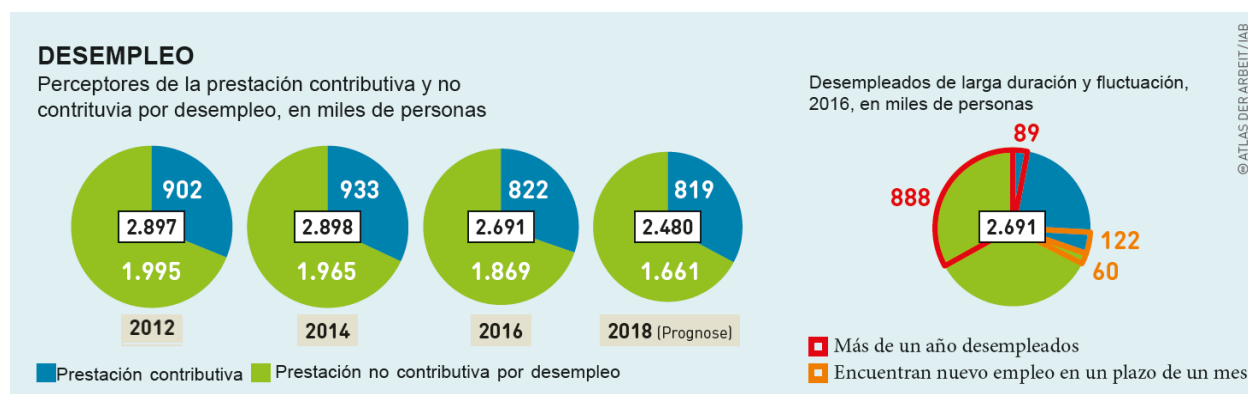
miniempleo (empleos de 450 euros al mes máximo). Esto sitúa la tasa de empleo en Alemania en el tercio superior de la UE. Pero en comparación con otros países, el mercado laboral alemán presenta una característica especial: el enorme peso de la jornada parcial. En 2016 eran 8,5 millones de los 31,5 millones de trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social, lo que representa un aumento de más del 70% en comparación con 2006. A esto hay que añadir los 5 millones de trabajadores con un miniempleo. Cabe señalar que el número de mujeres que trabajan con jornada parcial es cuatro veces mayor al de los hombres, lo que se debe principalmente al hecho de que el Estado favorece fiscalmente los miniempleos.

A pesar de que el mercado laboral crece, 2,5 millones de personas siguen estando oficialmente registradas como desempleadas y otro millón busca trabajo, aunque estos no estén considerados como desempleados por participar en medidas de formación continua, por trabajar en puestos de trabajo financiados con fondos públicos o haber sido derivados a intermediarios laboral privados. La tasa de desempleo también incluye a las personas que ya no encuentran trabajo porque tienen problemas de salud, no están lo suficientemente cualificadas o se acercan a la edad de jubilación. La cifra real de desempleados es un tema polémico recurrente, porque, según los sindicatos, las estadísticas oficiales excluyen a ciertos colectivos. Sorprende el hecho de que sólo en los últimos cuatro años se hayan creado más de dos millones de puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, pero el número de desempleados sólo haya disminuido en 400.000. Esto es debido en gran parte a los inmigrantes recién llegados que buscan empleo y a las personas que buscan trabajo pero no lo comunican oficialmente.

La formación continua que ofrecen las agencias de empleo y los *jobcenter* se considera una ayuda eficaz para los desempleados. Pero especialmente a los *jobcenter*, organismos que gestionan y atienden a los desempleados de larga duración, les faltan los fondos económicos para ello. Esta es otra de las razones por las que alrededor de un millón de personas son desempleados de larga duración. Sus oportunidades en el mercado laboral son escasas y disminuyen cada día que permanecen en situación de desempleo.

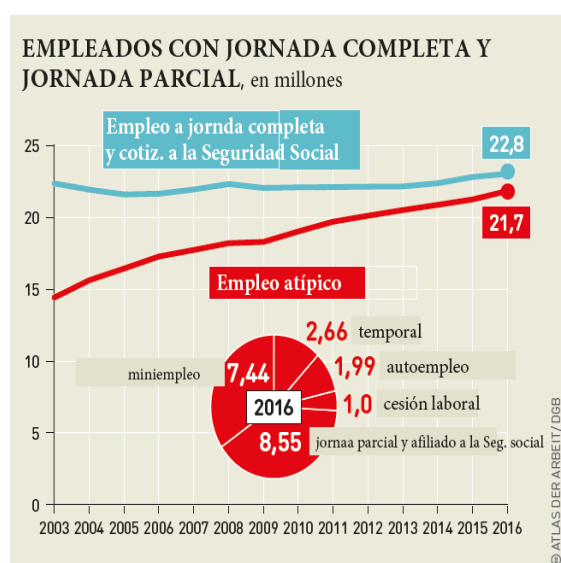
El seguro de desempleo hace frente a los riesgos del mercado laboral. El instrumento más importante es el subsidio de desempleo, que además de evitar que los trabajadores caigan inmediatamente en una situación de necesidad, desde el punto de vista del empleador, atenúa asimismo los conflictos en los procesos de despido. Según los autores del informe, los empleadores trasladan parte de su responsabilidad al sistema de seguros. Al promover la formación continua y el perfeccionamiento profesional, el seguro de desempleo también garantiza que las personas que buscan

trabajo puedan seguir cualificándose y estar disponibles como trabajadores cualificados.



Trabajo atípico: la crisis del trabajo regular

Las condiciones de trabajo flexibles son bienvenidas si no se producen de forma involuntaria, generan bajos salarios e inseguridad y no sirven para acceder a un empleo regular a jornada completa.

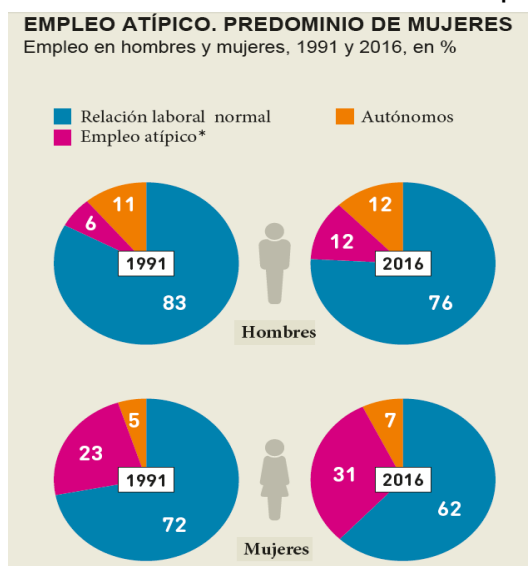


En Alemania occidental el mercado laboral se caracteriza por dos fenómenos importantes y que se produjeron de forma sucesiva. Al principio, prevaleció la llamada relación laboral normal: el trabajo indefinido con jornada completa. En la década de los ochenta el 86% del conjunto de los trabajadores por cuenta ajena ocupaba un puesto de trabajo con estas características. Según los autores, el movimiento obrero y los sindicatos lograron consolidar condiciones uniformes de remuneración y horarios de trabajo.

Sin embargo, esta relación de empleo normal en gran medida se limitaba al hombre que mantenía a la familia. Posteriormente y a partir de mediados de los años ochenta, se desregularizó por ley el mercado laboral, haciendo posible una variedad cada vez mayor de formas atípicas de empleo, como el miniempleo, el trabajo con jornada parcial, la cesión temporal y los contrato de obra. La razón de ello fue que el alto nivel de desempleo y la disminución de la afiliación a los sindicatos y a las asociaciones de empleadores debilitaron la negociación colectiva sectorial y a los agentes sociales les resultaba difícil establecer normas estándar sectoriales vinculantes.

Entretanto, unas 7,4 millones de personas tienen un minie Empleo, lo que implica que no ganan más de 450 euros al mes, para aproximadamente 4,7 millones de ellos se trata de la única fuente de ingresos. Contrariamente a lo que se pensaba en un principio, los minie Empleos no han demostrado ser para los trabajadores una forma de acceso a un buen puesto de trabajo regular.

También ha aumentado el empleo a jornada parcial, especialmente entre



las mujeres ya que ofrece a las madres la oportunidad de conciliar mejor la vida familiar y profesional. Pero a menudo falta la perspectiva de poder cambiar a una jornada completa. Para muchas mujeres, el nacimiento de su primer hijo representa el comienzo de una biografía laboral con un empleo a jornada parcial que se mantiene hasta la jubilación. Además, muchas empresas discriminan a los trabajadores con jornada parcial al impedirles progresar profesionalmente.

Los empleadores utilizan la cesión laboral como instrumento para poder actuar con flexibilidad ante las fluctuaciones de la producción. Entretanto hay en Alemania más de un millón de trabajadores en cesión laboral. Para muchos de ellos esta situación se convierte en permanente: cambian continuamente de un trabajo en la cesión laboral a una situación de desempleo o a un empleo por cuenta ajena, pero sin perspectivas de conseguir un trabajo regular estable. La cesión laboral resulta también problemática porque clasifica a la plantilla en trabajadores de primera y segunda clase.

No hay datos oficiales sobre los contratos de obra. Las estadísticas sólo recogen las personas con autoempleo que funcionan principalmente con contratos de obra o de servicios, cuyo número ha aumentado de 1,4 millones en 1991 a 2,3 millones en 2016. La mitad de los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a cargo en Alemania tienen ingresos salariales bajos, además de ser insuficiente la protección en caso de enfermedad, pérdida de ingresos o jubilación. Las reformas del mercado laboral (reformas Hartz) supusieron en 2004 un drástico aumento de la cifra de personas con autoempleo debido a la ayuda al emprendimiento denominada Ich-AG (Yo S.A.), medida enfocada a sacar a personas de la situación de desempleo. Sin embargo, a la mayoría de ellos el emprendimiento no les ofreció una perspectiva a largo plazo.

El número de contratos temporales también ha aumentado considerablemente. El 44% de las nuevas contrataciones son temporales. En la mitad de los casos, esto ocurre sin que medie un motivo empresarial. Los contratos temporales con una razón que medie se prolongan de forma reiterada. Durante años e incluso décadas los trabajadores nunca pueden estar seguros de cuánto tiempo seguirán teniendo el trabajo. Más del 60% de los trabajadores menores de 35 años viven con esta inseguridad. El trabajo temporal está especialmente extendido en el sector público y en las universidades.

Estas formas atípicas de trabajo sobre todo son problemáticas si son precarias. Se puede observar un patrón similar en todas las modalidades de trabajo precario: bajos ingresos, menor cobertura por la seguridad social y menos derechos de cogestión para los trabajadores. Todo ello también afecta a la plantilla estable de las empresas ya que, según los autores, también los trabajadores con un empleo regular se ven obligados a hacer concesiones a sus empleadores por temor a perder su puesto de trabajo.

El aumento del trabajo precario se corresponde con un aumento del sector de bajos salarios, que en Alemania es mayor que en el resto de los países de Europa occidental. 1,2 millones de trabajadores ganan tan poco en que además tienen que percibir complementariamente la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV).

Entre 2004 y 2014 se ha duplicado la pobreza laboral en Alemania. La crítica ha aumentado intentando convertir el trabajo precario en un trabajo regular. La introducción del salario mínimo interprofesional en 2015 fue un primer paso para evitar una nueva caída en los salarios.

Cambio demográfico

La incipiente escasez de mano de obra tiene consecuencias positivas si la sociedad, el Estado y la economía reaccionan adecuadamente.

Desde 1972, la tasa de mortalidad supera en Alemania la tasa de natalidad (nacimientos en 2016: unos 800.000; fallecimientos: aproximadamente 900.000). Y aunque la tasa de natalidad ha vuelto a aumentar en los últimos años, la población sigue disminuyendo. Esto tiene repercusiones tanto en la sociedad como en el mercado laboral. La cuestión es si la sociedad puede resistir este fuerte cambio tanto de la estructura de edad como de la ratio entre trabajadores y personas que percibirán pensiones en la vejez. El desarrollo demográfico no tiene por qué causar temor. La productividad sigue aumentando: mediante el uso de la tecnología, la energía y el conocimiento, menos personas pueden

producir más. Este desarrollo se acelerará con la digitalización de muchas áreas de producción.

Sin embargo, el informe advierte de que el incremento de la productividad topa con unos límites. Hay tres opciones para el futuro: en primer lugar, incrementar el número de trabajadores; en segundo lugar, las condiciones laborales deberán garantizar que la salud laboral de los trabajadores para que estos puedan permanecer en activo hasta una edad más avanzada y, en tercer lugar, es necesaria más inmigración.

La participación en el empleo ya es relativamente alta en Alemania. Actualmente trabajan el 74% de las mujeres y el 82% de los hombres. Sin embargo, sólo el 12% de los hombres trabaja con una jornada parcial, en el caso de las mujeres es el 48%, muchas de ellas con un sólo miniempleo. Este potencial sigue sin estar agotado. A pesar de la buena situación del mercado de trabajo, 2,5 millones de personas siguen buscando un empleo y más de un millón de personas no tienen trabajo, aunque no se les considere desempleadas por diversas razones, por ejemplo, porque participan en cursos de formación continua. En vista de los cambios demográficos, Alemania no puede permitirse el lujo de renunciar a su mano de obra, afirman los autores.

Subrayan la importancia del aprendizaje permanente. Las personas que trabajan también deben seguir formándose, para lo que se requiere, en primer lugar, el asesoramiento profesional, que actualmente se lleva a cabo en las agencias de empleo. Además, las empresas también tienen la responsabilidad de comprometerse a proporcionar a sus trabajadores una cualificación adicional. Una buena formación profesional básica es un requisito importante para todos los trabajadores. Por esta razón, la Cumbre de Educación de Dresde acordó en 2008 reducir el número de jóvenes adultos sin cualificación profesional con capacidad de formarse del 17% al 8,5%, y aunque desde entonces se han registrado avances, todavía se está lejos de alcanzar el objetivo. Adicionalmente tendría sentido que los jóvenes de más edad y los adultos jóvenes pudieran obtener una cualificación profesional con el apoyo de las agencias de empleo.

El informe insta a las empresas, especialmente las de muchos sectores industriales, a que aborden las problemáticas de las malas condiciones laborales, las actividades monótonas y la excesiva carga física para poder evitar enfermedades que impiden que los trabajadores trabajen hasta llegar a la edad regular de jubilación.

Otro aspecto central es el de la inmigración. Los extranjeros, principalmente provenientes de la Unión Europea, ya ocupan alrededor del 50% de los nuevos puestos de trabajo creados. En 2016, más de un millón de personas de los Estados del este de la UE trabajaban en

Alemania y otros 600.000 procedentes del sur de Europa. Alemania un destino atractivo para personas bien cualificadas. El personal de los sectores oficios, dependencia y servicios tiene buenas perspectivas de encontrar trabajo.

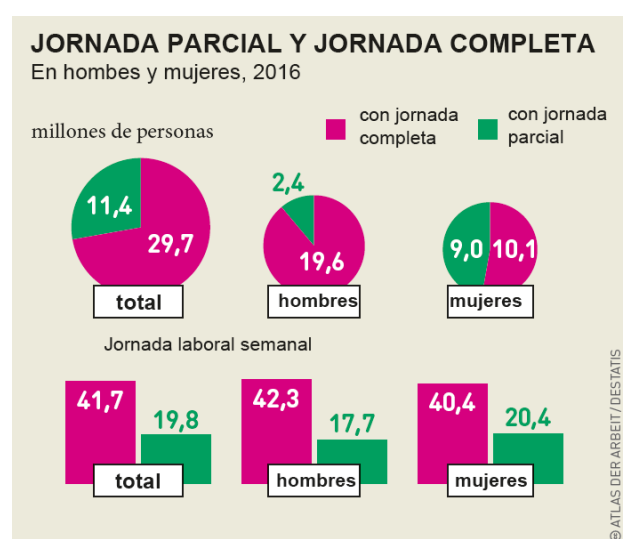
En la sociedad es especialmente polémica la inmigración de países no pertenecientes a la UE. Teniendo en cuenta de que a largo plazo la economía alemana necesitará más trabajadores, resulta cada vez más apremiante la necesidad de crear normas claras que regulen la inmigración, para permitir. Los autores abogan por un sistema de inmigración que permita a personas de terceros países venir legalmente a Alemania y trabajar aquí. El problema sería la fuga de cerebros que esto origina en sus países de origen. No obstante, ambas partes se beneficiarían si Alemania actuara de forma responsable ayudando a estos países a formar a más trabajadores cualificados.

Jornada de trabajo

Trabajo a jornada parcial y horas extraordinarias no remuneradas

Muchos trabajadores quieren determinar sus propias horas de trabajo. Los empleadores también tienen interés en una mayor flexibilidad.

Son cada vez más los trabajadores que desean flexibilizar su jornada laboral, por ejemplo para conciliar familia y trabajo. Los resultados de una encuesta del sindicato del metal IG Metall sobre la jornada de trabajo llevada a cabo en 2017 fueron claros: la mayoría de los 680.000



trabajadores encuestados se pronunció a favor de una reducción de la jornada laboral durante un período limitado, por ejemplo, para poder cuidar de sus familias. Poco antes y en relación lo acordado por el convenio colectivo del Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (EVG), más de la mitad de los trabajadores optaron disfrutar los seis días libres adicionales acordados por los agentes sociales y renunciaron a aumento salarial.

Muchas cosas han cambiado en las últimas décadas. Entre 1992 y 2015 la jornada laboral media cayó de 38,1 a 35,6 horas a la semana; esto no se debió a que la gente trabajara menos, sino a que había más trabajadores con jornada parcial. Mientras que en 2015 los trabajadores con jornada

completa trabajaban casi 42 horas a la semana, la jornada de los trabajadores con jornada parcial fue de aproximadamente 20 horas: Entre 2006 y 2015 la cuota sobre el total de los trabajadores de este último colectivo pasó del 12% al 22%, la mayoría de ellos eran mujeres. También han aumentado las jornadas de trabajo atípicas (como fines de semana, turnos y el trabajo nocturno). Uno de cada cinco trabajadores por cuenta ajena trabajaba en 2015 más tiempo de la jornada de trabajo regular de 7 a 19 h.; solamente en turnos trabajaban 6 millones de trabajadores. Las jornadas de trabajo atípicas pueden resultar a veces ventajosas para conciliar la vida laboral y familiar o atractivas económicamente ya que a menudo las bonificaciones resultan en salarios superiores. Pero también son obvias las desventajas: trabajar en turnos puede suponer un riesgo considerable para la salud, según advierte el Instituto Federal de Seguridad en el Trabajo y Medicina Laboral.

En la mayoría de los casos, los trabajadores no pueden elegir su horario de trabajo. Más de un tercio de los trabajadores tienen horarios de trabajo variables, algo menos una cuarta parte tiene cierta flexibilidad en el horario de trabajo (Gleitzeit), pero menos del 10% puede determinar su propio horario de trabajo; en su mayoría se trata más de hombres, especialmente aquellos que ocupan posiciones directivas. A esto hay que añadir que los trabajadores tienen que trabajar durante más tiempo al haberse aumentado la edad legal de jubilación, aunque en muchos casos no es así: sólo el 50% siguen trabajando después de haber cumplido los 60 años.

Además, la concentración del trabajo ha aumentado considerablemente en los últimos años como consecuencia de la digitalización y de la pérdida de puestos de trabajo. Como resultado, el número de horas extraordinarias, especialmente el de las no remuneradas, ha aumentado rápidamente. Mientras que en la década de los 90 la media anual de horas extras remuneradas era de 49 horas extraordinarias y de 23 la de las no remuneradas, el porcentaje se ha invertido 20 años más tarde: los trabajadores trabajaron en 2013 un promedio de 20 horas extraordinarias remuneradas y 27 no remuneradas - y éstas son sólo las que se registran. En 2016, en Alemania se trabajaron 1.800 millones de horas por encima de lo planeado, de las cuales aproximadamente la mitad no fueron remuneradas. En particular los trabajadores a tiempo parcial suelen trabajar más tiempo y de forma más intensa porque intentan realizar un mayor volumen de trabajo dentro de las horas de trabajo especificadas.

Sobre todo, los trabajadores que tienen fijados unos objetivos en ventas o acuerdos por alcanzar no consiguen mantener dentro de los horarios de trabajo acordados y cumplir las regulaciones sobre la jornada laboral acordados en sus contratos. Para ellos, el proceso de trabajo ya no se basa en el tiempo de trabajo, sino en los objetivos definidos de antemano. Los trabajadores que no tienen estipulado formalmente el tiempo de

trabajo, trabajan una media de cuatro horas más a la semana que aquellos que sí lo tienen. Esto se aplica principalmente a los hombres, que tienen más probabilidades de incrementar el número total de horas trabajadas que las mujeres.

La desaparición gradual de los límites del trabajo y el ocio, especialmente a través de la digitalización, se asocia a menudo con la carga psíquica, el estrés y los problemas de salud. Alrededor del 80% de todos los trabajadores ahora también trabajan digitalmente. Cuanto mayor es el grado de digitalización, mayor es el número de trabajadores que se queja del aumento de la presión, del estrés y de las horas extraordinarias no remuneradas.

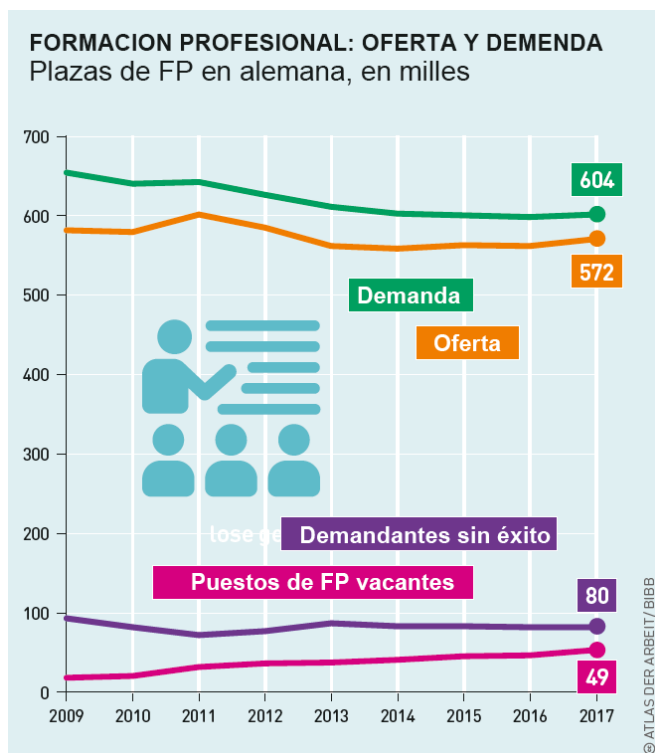
En respuesta al mundo del trabajo digitalizado y sus posibilidades, los empleadores exigen una flexibilización cada vez mayor de las normas que regulan la jornada laboral. De acuerdo con la ley, el horario de trabajo regular es en promedio de ocho horas al día y 48 horas a la semana. Se puede trabajar más bajo ciertas condiciones y durante un período de tiempo limitado, los sistemas de turnos y algunos sectores están exentos de dichas normas. Los sindicatos rechazan estrictamente la apertura de la ley sobre el tiempo de trabajo. Señalan que las cuentas de horario de trabajo, las horas extraordinarias, los convenios colectivos y los acuerdos de trabajo ya ofrecen suficiente flexibilidad a las empresas.

Juventud y formación

La Formación Profesional Dual en las empresas y en las escuelas de formación, que en su día fue el garante de buen conocimiento y rendimiento profesional, está actualmente bajo presión. Su atractivo debe aumentar de nuevo.

Aquellos que han completado con éxito una FP o estudios universitarios en Alemania suelen estar mejor remunerados que las personas sin título y el riesgo de desempleo es mucho menor. Asimismo, un estudio comparativo sobre el desempleo juvenil en Europa puso de manifiesto que en Alemania, Austria y Suiza, países con formación profesional dual, el desempleo juvenil es mucho menor que en otros países. En el extranjero se considera la Formación Dual ejemplar y una razón importante para la calidad del trabajo en Alemania.

En Alemania se forma a alrededor de 1,3 millones de jóvenes en unas 330 profesiones de la industria, el comercio, las profesiones liberales y la Administración Pública. El conjunto de las aproximadamente 3,5 millones de empresas se benefician de los aprendices de una FP dual; esta mano de obra les permite introducir rápidamente nuevas tecnologías o cambiar rápidamente la producción, lo que, a su vez, es el núcleo de su fuerza innovadora.



Los sindicatos, los empleadores y el Estado, basándose en lo regulado por la Ley federal para la formación profesional, gestionan y desarrollan conjuntamente el Sistema Dual de Formación Profesional con el fin de garantizar que las profesiones de formación sean reconocidas en el mundo laboral y tengan una buena reputación.

Pero la educación y formación profesional dual están bajo presión desde hace casi dos décadas. En Alemania se forman cada vez menos trabajadores cualificados. Entre 2007 y 2016 el número de plazas de formación ofrecidas se redujo en 80.000 y en

el mismo período 155.000 jóvenes menos solicitaron realizar una formación profesional dual. Las razones son múltiples: descenso de la natalidad, mayor inclinación a realizar un estudio universitario que una FP debido a que la remuneraciones de las formaciones profesionales también se ven afectadas por el creciente sector de bajos salarios. El 25% de las personas que han acabado su FP en Alemania gana menos de 10€ brutos/hora; en el este de Alemania es casi el 40%, lo que resta atractivo a la FP. Una de las razones de la peor remuneración es la falta de un convenio colectivo en muchas empresas. Además, las empresas dan preferencia a los jóvenes con un título de bachillerato u otro título que les capacite para una carrera superior, lo que tiene consecuencias dramáticas para los alumnos de la escuela secundaria al quedar prácticamente excluidos de más de la mitad de las profesiones de formación profesional. Estas son las principales razones por las que más de 1,2 millones de jóvenes de entre 20 y 29 años carecen de cualificación profesional. Muchos terminan la escuela, pero no encuentran una plaza para realizar una formación, interrumpen el aprendizaje o se quedan estancados en una medida de transición de la escuela a la vida profesional, perdiéndose con ello a más de 120.000 jóvenes al año. Los jóvenes que no tienen más que un certificado de estudios secundarios o también los inmigrantes tienen cada vez mayores dificultades para iniciar una FP inmediatamente después de la escuela. Y por la digitalización encontrarán más dificultades en el mercado laboral.

También la formación profesional se enfrenta a enormes desafíos con la digitalización. Las aproximadamente 3.500 escuelas de formación

profesional que hay en Alemania a menudo no están lo suficientemente preparadas. Faltan profesores, aulas y equipos técnicos modernos para preparar a los jóvenes para poder afrontar los retos de la digitalización.

Los cambios en los requisitos educativos y en la estructura de la empresa, los cambios originados por la digitalización y la demografía pueden amenazar seriamente la oferta de mano de obra cualificada, por lo que se debate cada vez más sobre nuevos enfoques y planteamientos, como cursos de formación parciales o de corta duración. Los sindicatos adoptan una postura crítica frente a ambas debido a que los planes de estudios reducidos difícilmente podrían satisfacer los requisitos cada vez más complejos y en consecuencia los puestos de trabajo serían peor remunerados. Según ellos, sólo una amplia formación garantiza que se encuentren a disposición del mercado laboral mano de obra suficientemente cualificada.

Pensiones

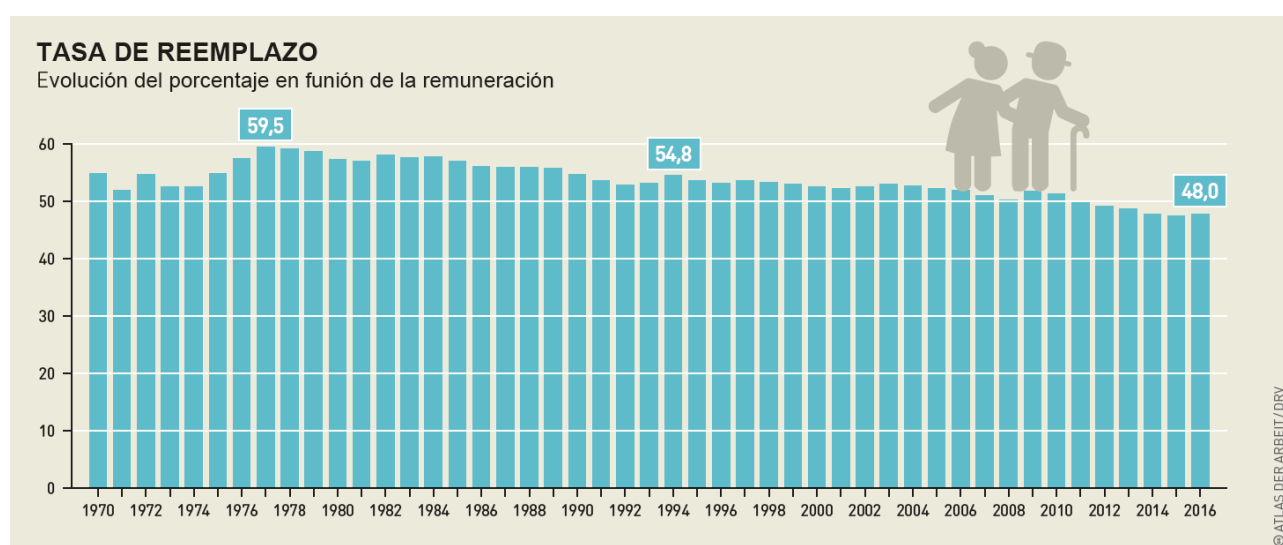
La tasa de reemplazo desciende y la edad de jubilación aumenta. Las personas que acumulan largos períodos de desempleo o que trabajaron en el segmento de salarios bajos, lo notará en su jubilación.

Hace más de 125 años se creó un sistema de previsión general para la vejez, tarea que desde 1891 asumió el Seguro Obligatorio de Pensiones (GRV), que en un principio se llamó Seguro de Pensiones de los Trabajadores. Se introdujo principalmente por la exigencia de los trabajadores a tener una seguridad en la vejez o en caso de sufrir una incapacidad laboral. Dado que ambos sistemas a menudo no eran suficientes, muchos vivían en la pobreza y la miseria.

Desde la década de 1990, el Parlamento alemán ha ido introduciendo importantes cambios en los seguros de jubilación e incapacidad laboral. Se ha reducido la cuota al seguro obligatorio de pensiones, se ha recortado la tasa de reemplazo de las pensiones en comparación con los salarios y otras prestaciones y ha aumentado la edad de jubilación. Como consecuencia, la tasa de reemplazo de las pensiones ha caído alrededor de un 10% y deberá mantenerse en un 48% en los próximos años. Los trabajadores deben compensar por sí mismos las prestaciones de la Seguridad Social a través p.ej. de los planes privados de pensiones subvencionados por el Estado.

Debido a esta política de pensiones, muchos pensionistas tienen similares problemas a los de sus antepasados en el siglo XIX. En caso de incapacidad laboral y en la vejez, la pensión ya no es suficiente para garantizar un nivel de vida adecuado. Un número cada vez mayor de jubilados depende de las ayudas complementarias, como por ejemplo la

ayuda del seguro básico en la vejez. Esta tendencia continuará si no se introducen cambios en la política de pensiones. A esto se suman los cambios en el mercado laboral. En las últimas décadas, la gente está y ha estado desempleada con más frecuencia que en el pasado. Muchos puestos de trabajos hoy en día están peor remunerados o sólo se ofrecen puestos de trabajo con jornada parcial. Muchas personas, al tener sólo un miniempleo o trabajar por cuenta propia, ya no están afiliadas a la Seguridad Social. Pero las personas con bajas remuneraciones o aquellos que no cotizan a la Seguridad Social, recibirán pensiones muy bajas, en algunos casos no recibirán pensión alguna. Y aquellos que ganan poco o están desempleados no tienen suficientes ingresos de dinero para contratar planes de pensiones privados. Esa es otra razón por la que cada vez más personas tienen pensiones bajas.



Además, los trabajadores que ya no pueden trabajar por razones de salud ya no perciben una pensión: se aplica una regulación transitoria a los nacidos antes de 1961. En su lugar, los afectados deben aceptar cualquier trabajo, por mal pagado que esté, y los que encuentren trabajo dependen de sus familiares o de la prestación no contributiva por desempleo - a menudo durante años hasta que alcancen la edad suficiente para jubilarse. Un destino similar amenaza a quienes pierden sus empleos unos años antes de jubilarse. A pesar de todos los discursos de los empleadores, los desempleados de más edad tienen pocas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo con el que puedan ganarse la vida.

Una buena previsión para la vejez requeriría un nuevo orden en el mercado laboral que garantizara buenas condiciones de trabajo y convenios colectivos con salarios altos. Esto requeriría la abolición de los contratos de trabajo temporales para los que no media un motivo empresarial y la abolición del trabajo a jornada parcial involuntario, lo que permitiría a las personas trabajar de forma saludable hasta que se jubilen y evitar situaciones de pobreza. También sería importante ofrecer a las

personas con problemas de salud o a los desempleados de más edad la posibilidad de obtener un empleo bien remunerado y renunciar a la ampliación de la vida laboral.

En última instancia, el factor decisivo es si el Gobierno federal volverá a fortalecer el seguro obligatorio de pensiones. Para ello, tendría que estabilizar y elevar la tasa de remplazo. Los tiempos en los que la gente ha ganado poco, ha estado desempleado o en medidas formativas no deberían conducir a percibir pensiones más bajas. Los autores afirman que todos los trabajadores deben poder llevar una vida digna y participar en la vida social en la vejez y en caso de incapacidad laboral.

Mujeres: razones para la desigualdad

Las biografías laborales de las mujeres suelen ser mucho menos favorables que las de los hombres. Esto se debe también -aunque no sólo- a los períodos dedicados a los cuidados de hijos y padres.

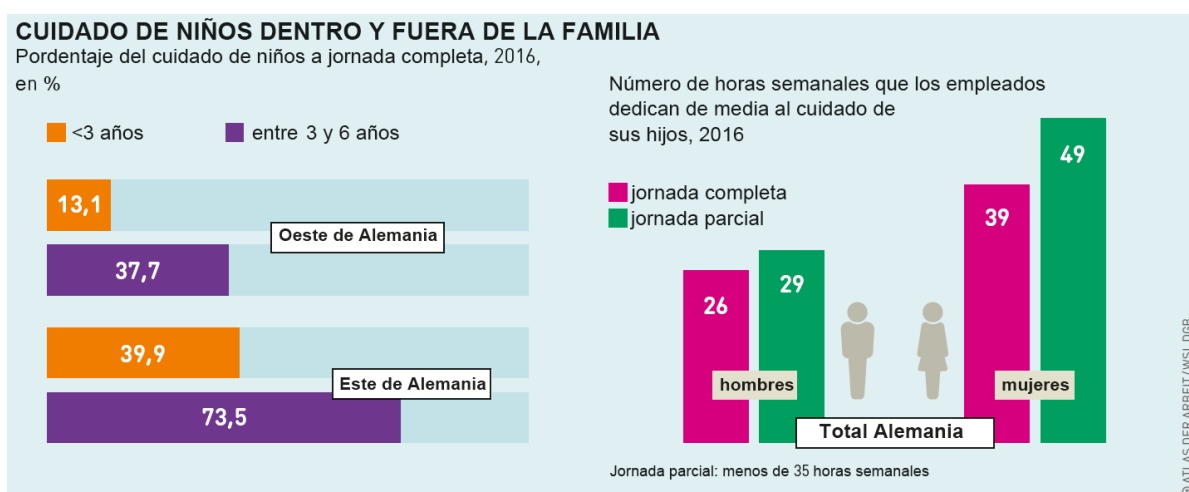
Desde la industrialización, el empleo de las mujeres se ha considerado indispensable para complementar los ingresos familiares. Sin embargo, el ideal era que la mujer se dedicara a las tareas domésticas y el hombre trabajara fuera. Desde la segunda mitad del siglo XIX, casi todos los grupos sociales trataron de vivir según este modelo, aunque no todos los hombres ganaron lo suficiente. A principios de siglo, cambió la imagen de la mujer. Las mujeres deben tener una buena educación y luego aprender una profesión. Especialmente las pensadoras feministas del movimiento obrero consideraban la actividad profesional de las mujeres como un paso decisivo hacia la emancipación, recuerdan los autores del informe.

Hoy en día, hombres y mujeres parecen ser iguales en gran medida en la vida profesional. Con un 82% (hombres) y un 74% (mujeres), sus tasas de empleo son casi similares. Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres a menudo no cuentan con un trabajo a jornada completa (*Gender time Gap*). Casi una de cada dos mujeres trabajaba en 2016 con jornada parcial, pero sólo el 10% de los hombres. La razón principal es que, en comparación con los hombres, las mujeres dedicaron en 2017 más del doble de tiempo diario a actividades no remuneradas como son tareas domésticas, la crianza de los hijos, el cuidado de los parientes y el voluntariado (*Gender Care Gap*).

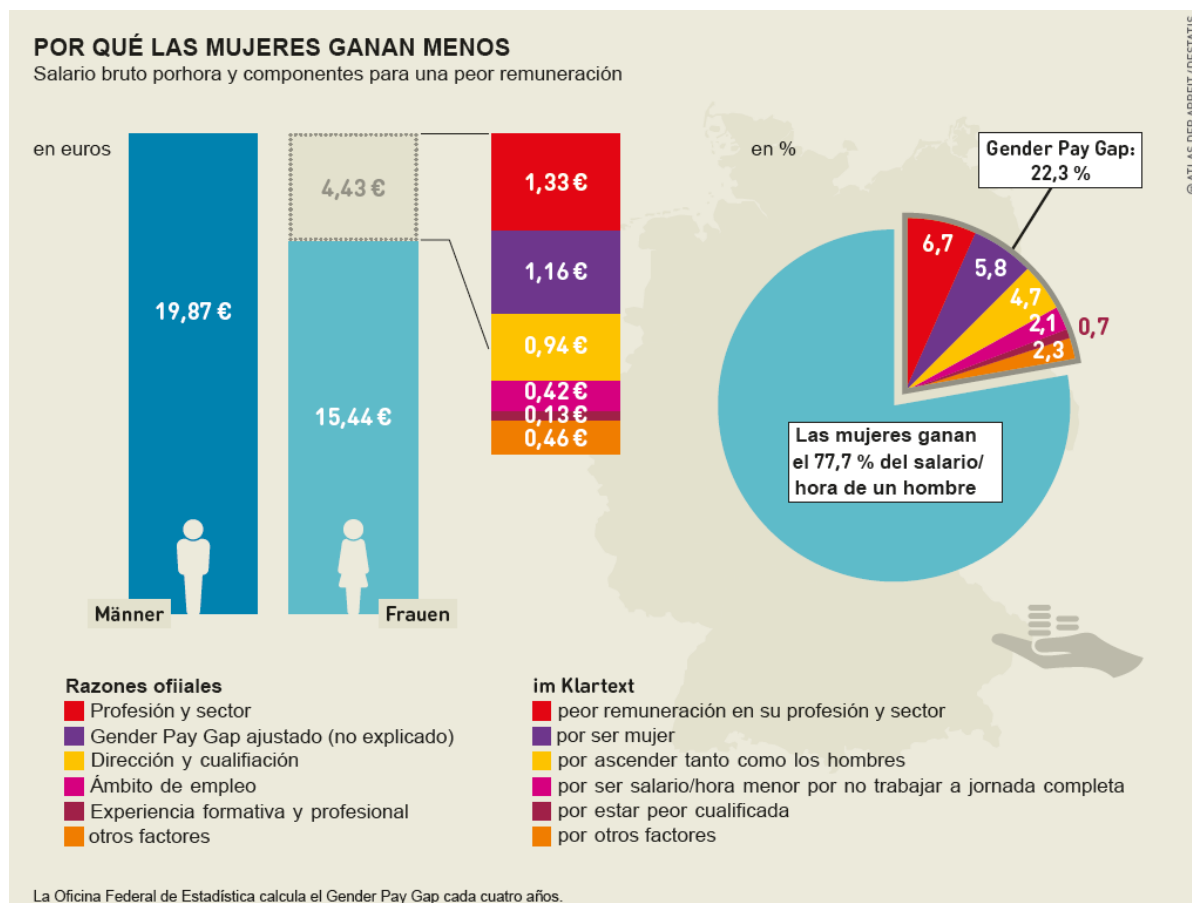
A lo largo de su vida laboral, las mujeres se enfrentan a retos específicos, desde la elección de una carrera a la jubilación pasando por la formación de una familia. Las mujeres perciben asimismo una remuneración menor a la de los hombres (*Gender Pay Gap*). Su salario bruto por hora es en promedio un 22% más bajo que el de sus compañeros de trabajo masculinos. Hay varias razones para ello: Las mujeres suelen elegir profesiones del sector de los servicios, donde los salarios son en

comparación más bajos, a menudo reducen o interrumpen su actividad profesional por motivos familiares y, además, trabajan con mayor frecuencia que los hombres en empresas más pequeñas, muchas de ellas no sujetas a los convenios colectivos y a menudo sin derecho de cogestión a través del comité de empresa.

Los hombres tienden a trabajar en la industria, donde se pagan salarios más altos. Poco a poco comienzan las mujeres jóvenes a interesarse por las carreras de matemáticas, informática, ciencias naturales y tecnología, que, a medida que avanza la digitalización, se orientan especialmente en necesidades futuras. Hasta el día de hoy, las mujeres reducen a menudo su actividad profesional o la abandonan por completo cuando forman una familia, lo que implica que tienen mayores dificultades que los hombres para asegurar su propio sustento económico, lo que a su vez también reduce sus posibilidades de desarrollo y avance profesional. Sin embargo, se está produciendo un cambio: hoy en día, uno de cada tres padres hace uso de la prestación parental para tomar un permiso parental. De este modo, los hombres apoyan a su pareja para que se reincorpore al trabajo. Además, a casi uno de cada dos hombres le gustaría tener la misma jornada laboral que su pareja y un reparto de las tareas familiares.



La mayoría de los niños siguen viviendo principalmente con sus madres y padres, pero en 2016 también había alrededor de 1,6 millones de familias monoparentales. Sólo 182.000 de ellos eran hombres. En muchos casos, las familias monoparentales no pueden volver a trabajar hasta que no encuentren un lugar para el cuidado de sus hijos a tiempo completo, por lo que, para ellas, es aún más importante que para otros trabajadores disponer de una buena infraestructura para el cuidado de los niños y también es crucial que se garantice ésta hasta la edad escolar y que reciban apoyo profesional en el cuidado de los familiares dependientes.



Cuanto más larga sea la fase familiar, más difícil será para las mujeres regresar a la vida laboral. Las horas de trabajo rara vez pueden adaptarse a las necesidades de los trabajadores. La reincorporación se vería facilitada si las mujeres pudieran tener voz y voto en sus jornadas de trabajo y también tuvieran derecho a recibir formación continua o a cualificaciones adicionales durante los períodos de trabajo con jornada parcial o después de las interrupciones en su vida profesional.

Debido a las biografías laborales "incompletas" y al insuficiente aseguramiento de su subsistencia durante la vida laboral, las mujeres suelen tener una pensión por jubilación mucho más baja. En 2017 era un 53% inferior a la de los hombres (*Gender Pension Gap*). Para ofrecer una mejor protección a las mujeres en la vejez, habría que reforzar el seguro obligatorio de pensiones, pues sólo en él son compensados los periodos para la educación y el cuidado de los niños.

Sin buenas condiciones marco en el ámbito social, sin un reparto adecuado del trabajo y de los cuidados entre las personas que forman una la pareja y sin mayores oportunidades para la formación continua y el ascenso profesional, las mujeres no tendrán las mismas oportunidades de ingresos que los hombres, mismos que les permitirían asegurar sus subsistencia.

Digitalización

¿Cómo puede el "Trabajo 4.0" mejorar las condiciones laborales? ¿Cómo se puede controlar el cambio estructural digital? Todavía no se ha respondido a estas preguntas.

Durante mucho tiempo nadie se había atrevido a hacer un pronóstico sobre lo que significaría la digitalización para el mercado laboral, sobre el tipo de trabajo y la pérdida y creación de empleo debido a esta. El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) prevé actualmente una pérdida de 490.000 puestos de trabajo en la industria alemana como resultado del cambio estructural y, al mismo tiempo, la creación de otros 430.000 nuevos puestos de trabajo en el sector de los servicios. La digitalización ya ha cambiado básicamente los mercados laborales y las condiciones de trabajo y los seguirá cambiando. En cualquier caso, están surgiendo nuevas estructuras de poder. Especialmente los consorcios de TI de EE.UU., como Alphabet/Google, Amazon, Facebook o Apple y China en particular, están penetrando cada vez más con sus productos y plataformas en el mundo laboral y personal. Entretanto, la "Industria 4.0" se está convirtiendo en Alemania en un indicador de digitalización. Las plataformas de servicios, como los servicios de limpieza y entrega, están cambiando las relaciones laborales. Las ofertas en línea afectarán la forma de nuestras ciudades y el diseño de nuestros hogares. La topografía digital del mundo está disolviendo cada vez más las fronteras entre los mercados, las regiones, las empresas, las máquinas y las personas. Los datos recogidos se comercializan y su análisis permite la creación de nuevos modelos de negocio. Además, la inteligencia artificial se está desarrollando a un ritmo rápido y con una nueva calidad. Esto genera una especie de "sistema operativo" nuevo para el trabajo del futuro. Algunas cosas no son nuevas, al menos en Alemania. La producción industrial desde hace muchos años registra un alto grado de automatización. Pero ahora todos los procesos de valor añadido de productores, proveedores, prestadores de servicios y clientes están cambiando. Sólo el uso diario del *smartphone*, que sólo existe desde hace diez años, demuestra lo rápido que es y será el cambio.

Para los trabajadores, la digitalización ya se percibe a través del desvanecimiento de la frontera de la jornada laboral, la multitarea y la creciente velocidad en la realización de las tareas, lo que para muchos trabajadores supone una carga adicional. La encuesta representativa realizada en 2016 por el Instituto de la Confederación Alemana de Sindicatos (Institut DGB-Index Gute Arbeit) a unos 10.000 trabajadores mostró que el trabajo digital conlleva una mayor carga de trabajo y más estrés para casi la mitad de ellos. Raramente hay ofertas o tiempo para la cualificación necesaria, lo que da a muchas personas la sensación de estar a merced de la tecnología. El uso comercial de los datos también plantea nuevas cuestiones éticas.

La digitalización es un proceso social. La política, los agentes sociales y la ciencia tienen una responsabilidad especial en la configuración de los procesos de transformación. Esto requiere investigaciones y programas concretos que garanticen la aplicación práctica de los resultados de la investigación. Una mirada al pasado muestra que esto es posible. En los años 60, a medida que la automatización en la industria -las cadenas de montaje, por ejemplo- ganaban en importancia, la ciencia, la política y la empresa desarrollaron medidas de protección para actividades estresantes a través del programa "Humanización del mundo del trabajo". Hasta el día de hoy la Ley de Seguridad Laboral tiene como objetivo la organización del trabajo adaptada al ser humano.

Pero ahora se trata de algo más que de investigar la protección adecuada en el lugar de trabajo. Las aclaraciones sobre la digitalización por sí solas no ayudan a combatir la impotencia de muchas personas ante la revolución tecnológica, en gran medida invisible, y el temor al desempleo y al declive social. Se necesitan también normas justas y ofertas concretas de cómo deberá ser en el futuro el mundo del trabajo, pero también del Estado social. Podría hacerse uso de la digitalización para mejorar sistemáticamente las condiciones de trabajo.

Se está llevando a cabo la discusión sobre la digitalización del mundo laboral en Alemania bajo el título "Trabajo 4.0". Una serie de reuniones organizadas por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales muestra un acuerdo fundamental para seguir desarrollando el modelo alemán de Estado social. Los actores políticos suelen estar de acuerdo en que la educación digital y la cualificación a lo largo de toda la vida, la flexibilidad y la participación desempeñan un papel central. Sin embargo, todavía no hay acuerdo en lo que respecta a la aplicación concreta, por lo que el proceso "Trabajo 4.0" iniciado por la política ha aportado hasta el momento pocos resultados concretos.

Trabajo asistencial no remunerado

El trabajo doméstico y de cuidado de familiares se transforma cada vez más en trabajo remunerado. Pero eso debería costarle lo menos posible al Estado.

En Alemania, el trabajo no remunerado de cuidado de otras personas está disminuyendo y se está convirtiendo en cierta medida en trabajo remunerado. Según el último estudio de la Oficina Federal de Estadística, que analiza el uso del tiempo, las mujeres en Alemania realizaron en 2012/13 un 20% menos de trabajo no remunerado que en 1991/92. Mientras que entonces pasaban casi cinco horas al día dedicándose al cuidado de los niños y familiares y al trabajo doméstico, el tiempo dedicado a estas tareas se ha reducido a algo menos de cuatro horas.

Para los hombres disminuyó el trabajo no remunerado de 165 a 150 minutos por día. Esta disminución no tiene nada que ver con un mejor reparto del trabajo no remunerado entre la pareja. El economista Norbert Schwarz, de la Oficina Federal de Estadística, lo atribuye más bien, a tres razones: con mayor frecuencia las mujeres cuentan con un trabajo, el número de hijos está disminuyendo y el trabajo doméstico está cada vez más automatizado.

La externalización del trabajo no remunerado de cuidado de familiares, por ejemplo, en las guarderías no tiene en principio razones económicas. Debido al cambio demográfico, las sociedades occidentales ya no pueden permitirse el lujo de prescindir de las mujeres, especialmente bien cualificadas, en el mundo del trabajo. Lo que todavía era común en las décadas de 1950 y 1960 se considera ahora un gigantesco despilfarro de mano de obra humana. Al mismo tiempo, las mujeres deberían poder conciliar el tener varios hijos con un empleo remunerado.

La política quiere mantener reducir el máximo posible los gastos generados por el trabajo de cuidado remunerado, el cual se tiene que financiar a través de impuestos o cotizaciones. Por lo general, de nuevo son las mujeres las que trabajan como educadoras o técnicos especialistas en dependencia. Están muy poco o nada organizadas sindicalmente. En cualquier caso, a menudo se elevan contra los trabajadores en huelga del sector de la dependencia acusaciones morales de perjudicar a los más débiles. El medio más importante que tienen el personal de servicios para ejercer presión es la necesidad de su mano de obra en este campo, pero también los políticos están actuando en este sentido: la deficiencia de personal requiere mejoras en los salarios, por lo que los salarios por convenio colectivo deben aplicarse en el futuro en el sector de la dependencia de la forma más amplia posible. Este es uno de los objetivos de la política de la CDU/CSU y del SPD.

Externalizar el trabajo de cuidado no remunerado es costoso y en muchos lugares sólo funciona gracias a la brecha salarial. Se trata de la financiación pública o privada de ese trabajo de cuidado que anteriormente era no remunerado y de establecer sus límites. A diferencia del cuidado de niños, políticamente se aspira a que los familiares se encarguen del cuidado no remunerado de atención a personas necesitadas y el seguro de atención a la dependencia debería apoyarlos, lo que no es de extrañar, ya que una atención completa en centros resultaría enormemente costosa y a menudo debe intervenir la Oficina de Asuntos Sociales para ayudar a que los afectados puedan asumir el coste de estos cuidados.

El voluntariado no puede sustituir el trabajo de cuidado no remunerado de los familiares ya que éste solo es vinculante y fiable hasta un cierto punto. Según el estudio sobre el uso del tiempo, la tasa de voluntariado

disminuyó hasta cinco puntos porcentuales en los diez años comprendidos entre 2001/2002 y 2012/2013. Esta cifra está en contradicción con la "Encuesta voluntaria 2014" del Centro Alemán de Gerontología (DZA). Esta última registró un índice de exposición creciente del 43,6 por ciento.

Renta básica

Debate sobre si se desea introducir una renta básica y sobre si es financiable. Hasta ahora no se ha dado una respuesta seria sobre la forma en que el empleo remunerado y los ingresos podrían disociarse en toda la sociedad.

La participación en la vida laboral es fundamental para asegurar la existencia material, pero el Estado del bienestar suaviza, pero no se suprime, este binomio de empleo y medios de subsistencia, trabajo asalariado e ingresos. Bajo ciertas condiciones, las personas reciben un ingreso incluso cuando no trabajan – por enfermedad, desempleo o en la tercera edad. Sin embargo, el seguro social sólo les paga una compensación salarial, en forma de pensión o prestaciones por desempleo o enfermedad, si han trabajado anteriormente y cotizado a la Seguridad Social. En caso de carestía, se solicita una prestación del seguro básico destinada a cubrir las necesidades mínimas. Este modelo de Estado de bienestar vinculado al empleo remunerado ha sido objeto de críticas durante años y han surgido propuestas. Especialmente radical es la demanda de introducir una renta básica incondicional; se trataría de una prestación en metálico financiada con impuestos y a la que tendrían derecho todos los ciudadanos, independientemente de sus ingresos y su voluntad de trabajar. De este modo quedarían básicamente disociados el empleo y la renta.

Este concepto fascina e inspira a mucha gente. El derecho a un ingreso suficiente posibilitaría la libertad y la individualidad más allá de las limitaciones del trabajo asalariado determinado por fuerzas externas. La renta básica también podría eliminar el temor a la pérdida de empleos y al desempleo masivo. Dado que la renta básica es una alternativa al empleo remunerado, disminuiría la demanda de empleos anormales, al mismo tiempo que daría la oportunidad de llevar a cabo actividades voluntarias, artísticas o familiares en lugar de un empleo remunerado. Dado que todos los ciudadanos recibirían esta prestación a tanto alzado, no habría más pobreza.

Sin embargo, la cuestión es si se puede lograr el objetivo de instaurar una renta básica. Una cuestión decisiva es su cuantía. Los partidarios de ello mencionan como punto de referencia 1.000 euros. Pero con 82,5 millones de habitantes, esto supondría un gasto de casi un billón de euros al año. A modo de comparación, la renta nacional total es de unos 2,3 billones de euros, y el gasto social total asciende a 920.000 millones de euros. En

vista de estas dimensiones, es obvio que los partidarios neoliberales quieren implantar una cantidad mucho más baja, alrededor de 500 euros, muy por debajo de la actual prestación del seguro básico. En ese caso, sin embargo, no se podría hablar de una disminución general de la pobreza ni de una alternativa al empleo remunerado. Los afectados tendrían que ganar dinero adicionalmente.

Dado que la renta nacional disponible para distribuirse no aumentaría repentinamente en un billón de euros, tendría que contrarrestarse con recortes en las prestaciones, por un lado, y en aumentos drásticos de los impuestos, por otro. Se ahorrarían 90.000 millones de euros si se suprimieran los actuales sistemas básicos de seguridad. Pero eso no sería suficiente. Los recortes afectarían a los beneficiarios de las prestaciones del Estado de bienestar, como los seguros de salud y de pensiones, y también en prestación de ayuda, servicios o asesoría, lo que tendría consecuencias fatales, ya que éstas también ayudan a evitar la pobreza y la exclusión social. Un impuesto sobre la renta más alto significaría que los ingresos generados al margen de la renta básica también estarían gravados con tasas impositivas altas.

Esto resultaría paradójico: también recibirían la renta básica aquellas personas que no la necesitan debido a sus ingresos por el trabajo, importe que posteriormente volvería a ser recaudado con una tasa impositiva más alta. Cuanto más atractiva sea la renta básica como alternativa al trabajo remunerado, mayor será la carga para quienes deban pagar impuestos como trabajadores o beneficiarios de la renta básica.

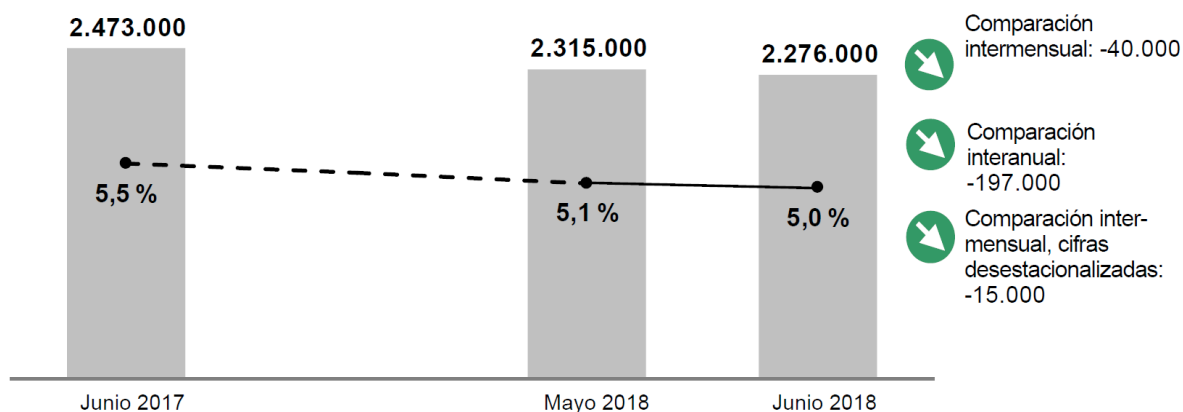
Es difícil estimar cuántas personas vivirían sólo de la renta básica y se retirarían temporal o permanentemente del mercado laboral. Pero todos los que perciben prestaciones estatales en el proceso de redistribución y con ello compran bienes y servicios, viven del trabajo de los demás. A nivel individual, este proceso de disociación y redistribución es posible y necesario; es un requisito previo para cualquier sistema social de prestaciones. Sin embargo, dado que el empleo remunerado es y sigue siendo necesario para lograr un alto valor añadido y para financiar el Estado del bienestar, todos los conceptos de disociación básica entre empleo remunerado e ingresos son, en última instancia, poco realistas.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN JUNIO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 29 de junio las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondiente al mes de junio. "Volvió a descender el desempleo y subempleo, continuó creciendo la afiliación a la Seguridad Social y sigue siendo alta la demanda de mano de obra", afirmó el presidente de la agencia, Detlef Scheele.

El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en junio en 40.000 personas frente al mes anterior (-15.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.276.000, había 197.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió 0,1 puntos porcentuales, situándose en el 5,0%.

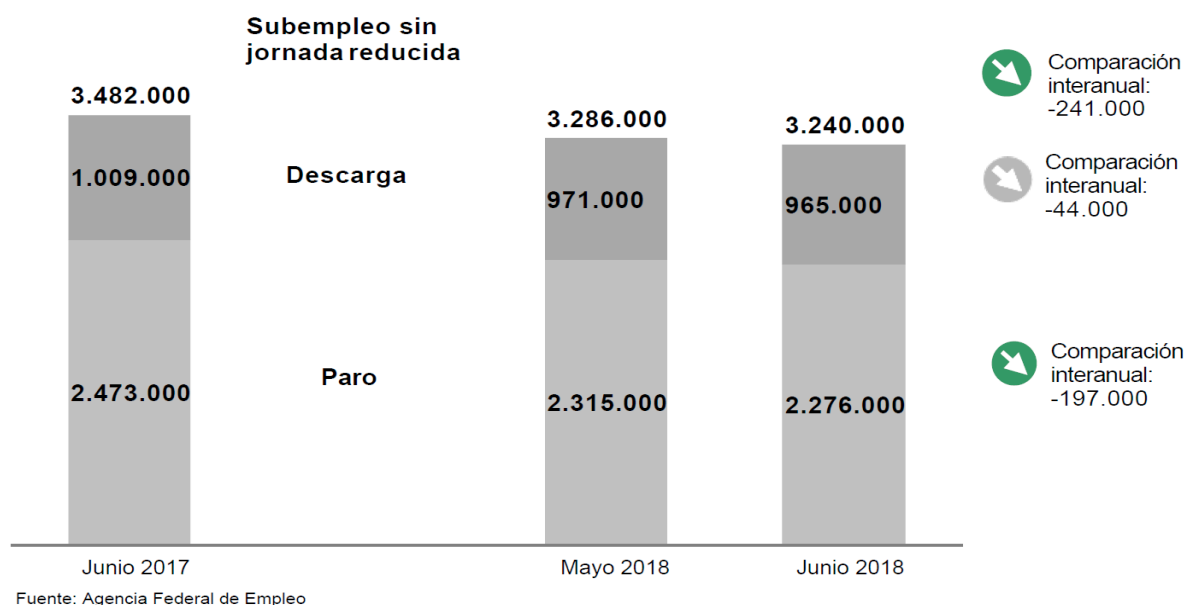
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO - Junio de 2018



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 junio en 16.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.240.000, unas 241.000 menos que hace un año.

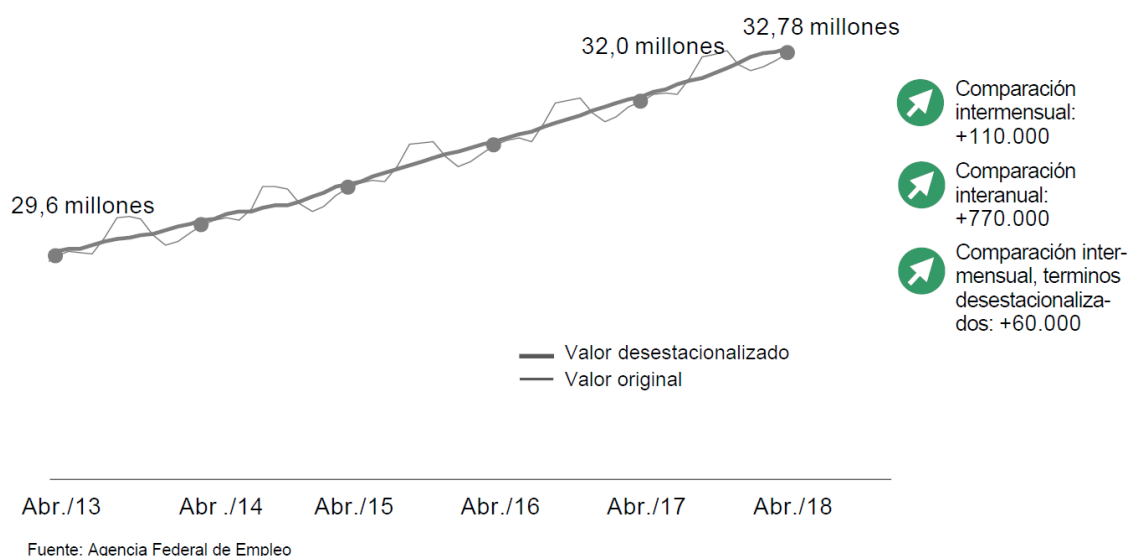
SUBEMPLEO TOTAL – Junio de 2018



Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en mayo el desempleo se situó en 1,47 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,4%.

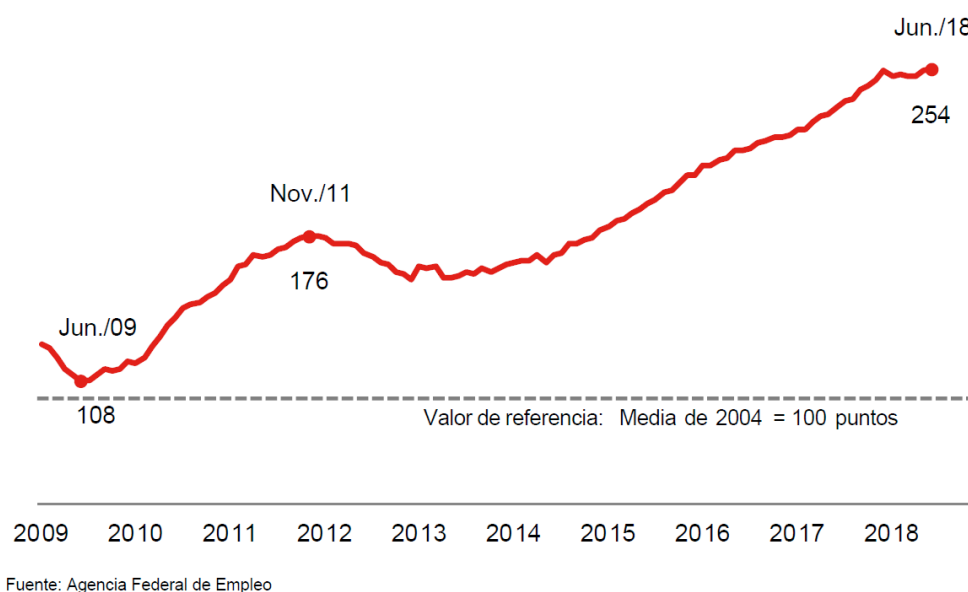
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en mayo en 37.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 593.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,80 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 marzo a abril en 60.000 personas (términos desestacionalizados) y en 777.000 más en comparación interanual. La cifra total fue de 32,78 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (valor original y desestacionalizado) Abril de 2013 - Abril de 2018



La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En junio había registrados en la Agencia Federal de Empleo 805.000 puestos de trabajo vacantes, 74.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, el número de vacantes notificadas aumentó en 4.000 ofertas en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumento un punto situándose en los 254 puntos y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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

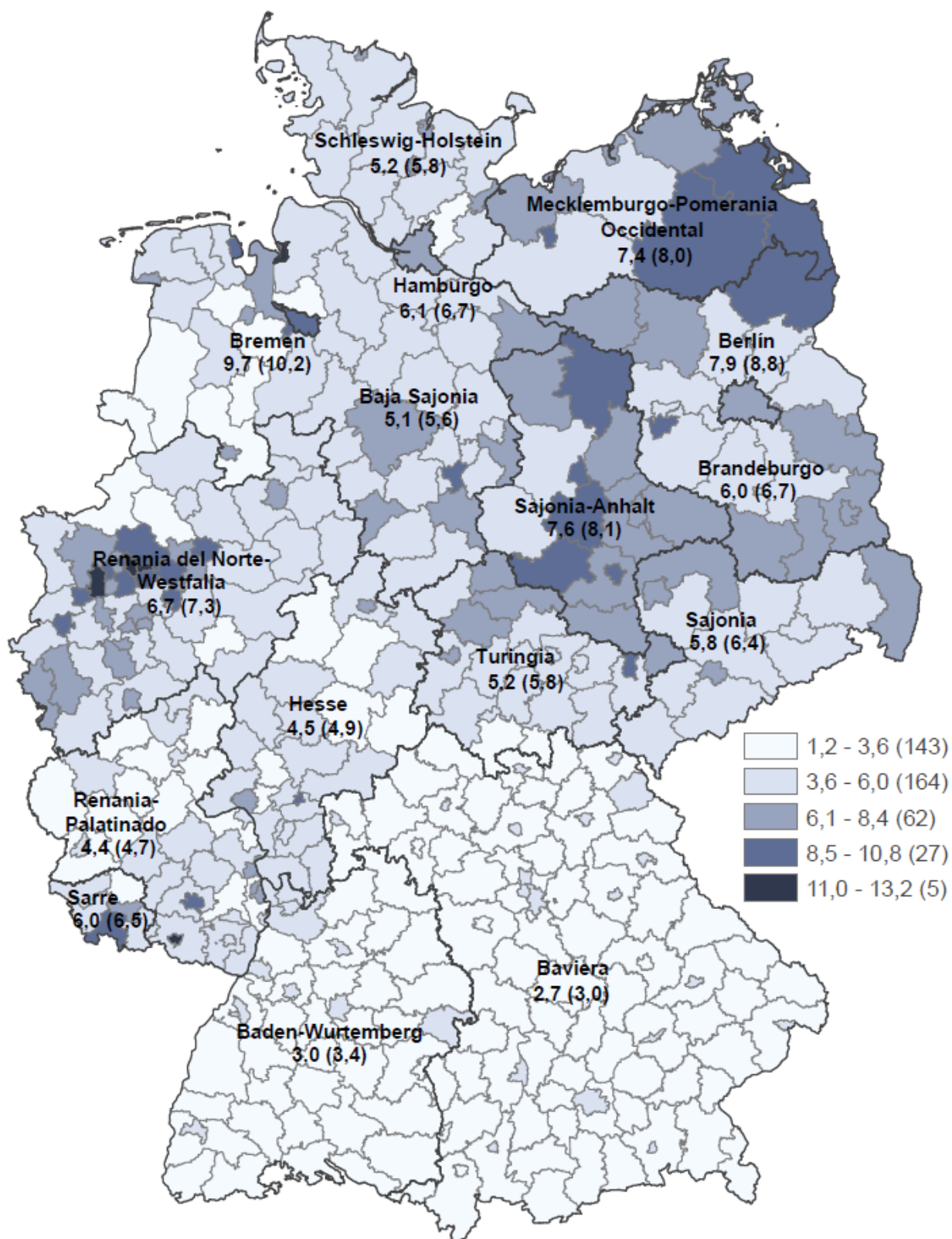


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 660.000 personas percibieron en junio la prestación contributiva por desempleo, 32.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.206.000 personas, 202.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,7% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

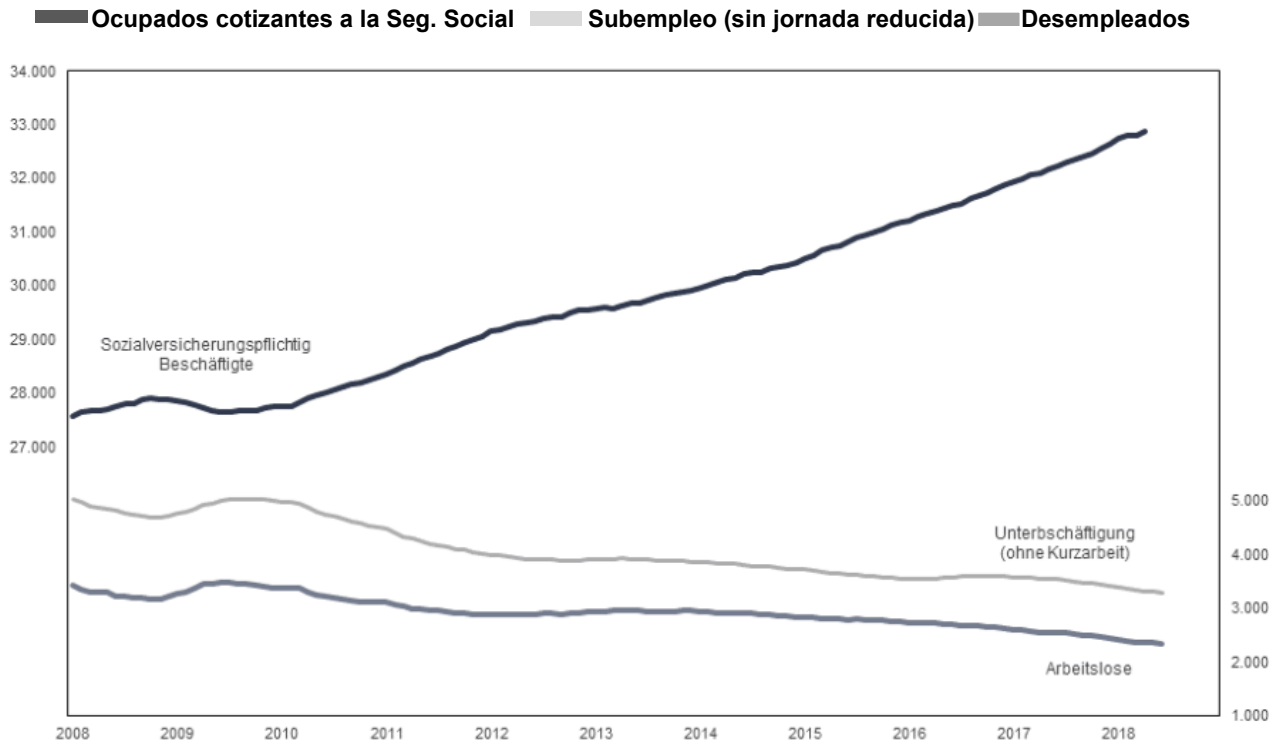
En cuanto al mercado de formación han mejorado las oportunidades para las personas que buscaban un puesto de FP. De octubre de 2017 a junio de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 478.000 personas interesadas en realizar una formación, 11.000 menos que hace un año. De ellos, 182.000 en junio seguían buscando un puesto de formación. Al mismo tiempo, se comunicaron 512.000 puestos de formación, 18.000 más en comparación interanual. 235.000 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 (22.000) y vendedores (21.000). 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>

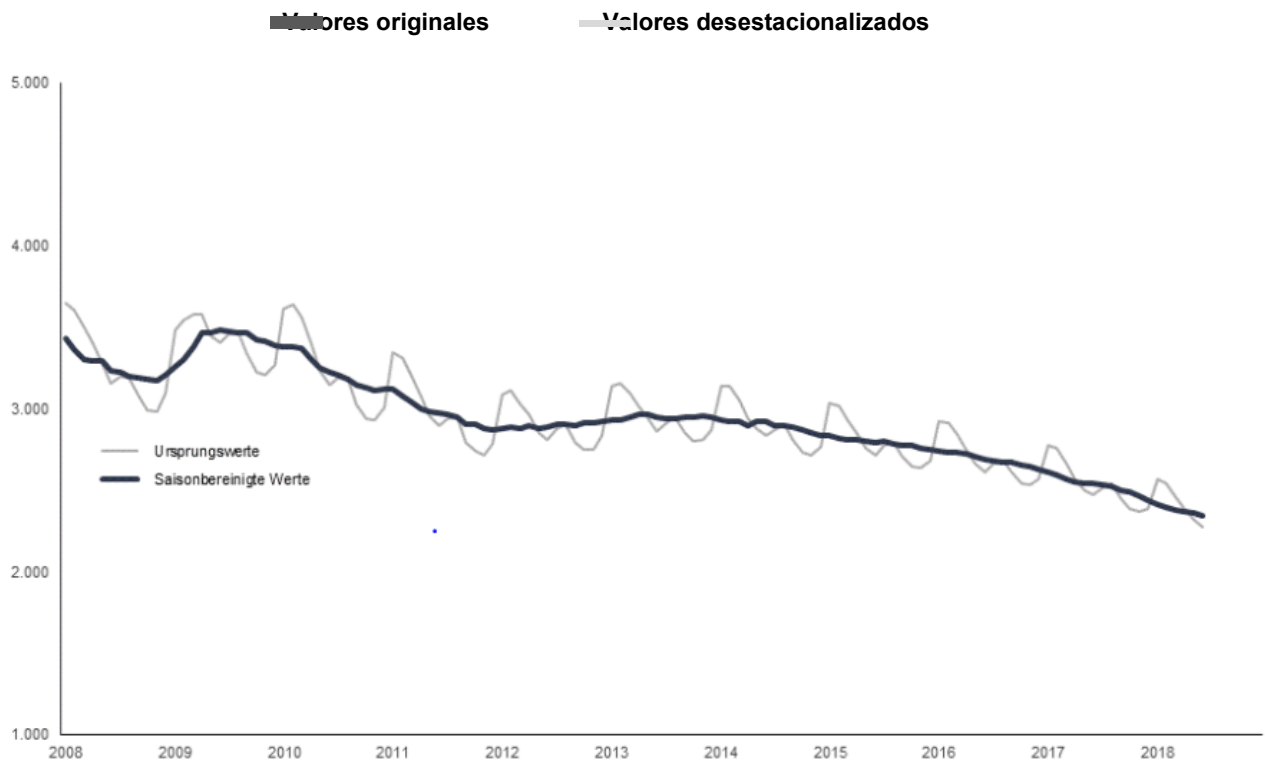
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total - JUNIO DE 2018 (junio de 2017)



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

JUNIO 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
	Valor absoluto		in %		in %		in %	
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	... 44.802.000	44.622.000	44.455.000	1,3	1,3	
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social 32.783.700	32.673.500	2,4	
DESEMPLEO REGISTRADO	2.275.787	2.315.487	2.383.752	2.458.110	-196.855	- 8,0	- 7,3	- 7,2
De ellos: 32,3% según el Código Social III	735.011	750.628	795.728	859.387	-60.880	- 7,6	- 7,3	- 7,6
67,7% según el código Social II	1.540.776	1.564.859	1.588.024	1.598.723	-135.975	- 8,1	- 7,3	- 7,0
54,9% hombres	1.250.330	1.276.420	1.321.287	1.380.501	-108.180	- 8,0	- 7,3	- 7,2
45,1% mujeres	1.025.452	1.039.064	1.062.464	1.077.607	-88.678	- 8,0	- 7,3	- 7,2
8,6% ≥15 y <25 años	196.540	195.038	204.371	215.518	-20.712	- 9,5	- 9,5	- 9,4
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	38.978	38.924	40.764	42.888	-3.650	- 8,6	- 8,5	- 8,5
21,8% ≥55	496.799	504.784	514.525	529.777	-24.558	- 4,7	- 4,2	- 4,0
26,8% extranjeros	609.596	617.924	634.277	647.278	-36.200	- 5,6	- 4,8	- 4,2
72,9% alemanes	1.659.534	1.690.992	1.742.862	1.804.171	-160.933	- 8,8	- 8,2	- 8,3
6,8% discapacidad seria	155.734	157.435	158.221	159.477	-5.369	- 3,3	- 2,8	- 3,3
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,0	5,1	5,3	5,5	5,5	-	5,6	5,8
De ellos	5,2	5,3	5,6	5,8	5,8	-	5,8	6,1
mujeres	4,8	4,9	5,1	5,1	5,3	-	5,3	5,5
≥15 y <25 años	4,3	4,3	4,5	4,8	4,8	-	4,8	5,0
≥15 y <20 años	3,0	2,9	3,1	3,2	3,2	-	3,2	3,4
≥55 y <65 años	5,5	5,6	6,0	6,2	6,1	-	6,2	6,5
extranjeros	12,2	12,4	13,8	14,1	14,0	-	14,1	15,7
alemanes	4,1	4,2	4,4	4,5	4,6	-	4,6	4,8
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,6	5,7	5,9	6,1	6,1	-	6,2	6,5
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.637.577	2.677.480	2.743.438	2.818.908	-212.027	- 7,4	- 7,2	- 7,3
Subempleo en sentido estricto	3.216.689	3.262.759	3.331.388	3.416.258	-239.400	- 6,9	- 6,6	- 6,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.240.406	3.286.170	3.354.747	3.439.628	-241.327	- 6,9	- 6,6	- 6,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,0	7,1	7,4	7,6	7,7	-	7,8	8,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	660.496	670.025	706.622	770.166	-31.784	- 4,6	- 4,3	- 5,5
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.205.751	4.213.786	4.233.306	4.255.831	-202.053	- 4,6	- 4,7	- 4,3
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.678.742	1.675.045	1.676.559	1.682.016	-32.550	- 1,9	- 2,0	- 1,8
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,7	7,7	7,8	7,8	8,1	-	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	192.461	210.716	184.856	208.118	-2.907	- 1,5	5,5	- 11,1
- Nuevas desde inicios de año	1.186.535	994.074	783.358	598.502	-1.614	- 0,1	0,1	- 1,2
- Total de ofertas	805.213	792.637	784.206	778.158	74.411	10,2	11,0	11,1
Índice de empleo BA-X	254	253	251	251	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- de ellos: Activación y reinserción profesional	850.700	858.832	855.314	852.950	-65.058	- 7,1	- 8,5	- 9,0
Orientación y formación profesional	196.526	198.067	196.451	197.775	-26.993	- 12,1	- 15,9	- 18,6
Formación continua	194.080	198.806	201.072	201.697	-575	- 0,3	- 0,9	- 0,7
Inicio de una ocupación	164.784	168.368	168.264	168.242	-7.029	- 4,1	- 5,3	- 5,1
Medidas especiales para personas con discapacidad	118.311	117.612	116.611	114.727	-20.130	- 14,5	- 14,8	- 14,1
Medidas de creación de empleo	65.810	66.134	66.140	65.663	-264	- 0,4	- 1,2	- 0,9
Otros tipos de fomento	97.355	95.605	92.436	90.291	-8.899	- 8,4	- 9,1	- 8,3
	13.834	14.240	14.340	14.555	-1.168	- 7,8	- 4,0	- 4,3
Datos desestacionalizados	Junio/18	Mayo/18	Abril/18	Marzo/18	Feb./18	Jan./18	Dic./17	Nov./17
Población ocupada	...	37.000	37.000	35.000	44.000	91.000	65.000	59.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	60.000	17.000	51.000	96.000	78.000	90.000
Desempleados	-15.000	-12.000	-8.000	-18.000	-21.000	-24.000	-29.000	-20.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-16.000	-16.000	-16.000	-21.000	-29.000	-26.000	-25.000	-20.000
Ofertas de trabajo notificadas	4.000	5.000	2.000	2.000	2.000	1.000	15.000	8.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,2	5,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,5
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio de 2018 había 464.613 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un incremento de 254 personas en base intermensual y un descenso de 37.654 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 %, tasa que no ha variado en términos intermensuales y que ha descendido un 0,7% en términos interanuales.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 361.334 ciudadanos belgas, 46.240 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.264 españoles) y 57.039 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% en el mes de mayo de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	98.142	99.455	1.097	46.095	243.692	-2.514	-20.969
Femmes	86.049	92.426	1.095	42.446	220.921	+2.768	-16.685
Total	184.191	191.881	2.192	88.541	464.613	+254	-37.654
- 1 m.	-608	+233	+1	+629	+254		
- 12 m.	-16.840	-17.795	-256	-3.019	-37.654		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	19.530	18.683	156	4.308	42.521	-170	-3.112
Femmes	12.674	15.485	145	3.570	31.729	+456	-3.323
Total	32.204	34.168	301	7.878	74.250	+286	-6.435
- 1 m.	+698	+29	+4	-441	+286		
- 12 m.	-2.996	-2.782	-46	-657	-6.435		

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

Hommes	33.806	42.092	407	23.191	99.089	-822	-4.630
Femmes	27.670	36.225	419	20.792	84.687	+339	-2.149
Total	61.476	78.317	826	43.983	183.776	-483	-6.779
- 1 m.	-1.023	+38	-21	+502	-483		
- 12 m.	-3.046	-3.266	-57	-467	-6.779		

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

Hommes	5.680	14.488	81	1.982	22.150	+258	+619
Femmes	3.910	12.156	67	1.928	17.994	+494	+227
Total	9.590	26.644	148	3.910	40.144	+752	+846
- 1 m.	+531	+475	+7	-254	+752		
- 12 m.	-1.189	+2.166	+0	-131	+846		

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	6,1%	11,9%	6,0%	15,1%	8,9%	-0,1%	-0,7%
Femmes	6,1%	12,5%	7,0%	16,6%	9,1%	+0,1%	-0,7%
Total	6,1%	12,2%	6,5%	15,8%	9,0%	+0,0%	-0,7%
- 1 m.	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,1%	+0,0%		
- 12 m.	-0,5%	-1,1%	-0,7%	-0,5%	-0,7%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: JUIN 2018 -						
PAYS						
DEIN05						
NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	188.271	20.074	173.063	15.894	361.334	35.968
Autriche	29	1	46	1	75	2
Bulgarie	1.356	68	1.685	72	3.041	140
Chypre	5	0	9	0	14	0
République Tchèque	190	16	203	13	393	29
Allemagne	540	22	637	22	1.177	44
Danemark	17	1	29	0	46	1
Espagne	2.500	84	1.764	72	4.264	156
Estonie	5	0	21	0	26	0
Finlande	18	1	47	0	65	1
France	3.875	227	4.592	262	8.467	489
Grande Bretagne	379	11	277	14	656	25
Grèce	472	8	428	16	900	24
Croatie	58	4	73	2	131	6
Hongrie	107	7	160	0	267	7
Irlande	48	4	48	2	96	6
Italie	5.431	141	3.940	152	9.371	293
Lituanie	29	1	107	0	136	1
Luxembourg	78	8	78	2	156	10
Lettonie	18	0	56	0	74	0
Malte	9	0	6	1	15	1
Pays-Bas	3.388	140	3.423	104	6.811	244
Pologne	1.302	49	1.447	57	2.749	106
Portugal	1.262	61	1.076	50	2.338	111
Roumanie	1.574	95	2.298	155	3.872	250
Slovaquie	481	31	488	23	969	54
Slovénie	13	1	26	0	39	1
Suède	44	2	48	1	92	3
TOTAL ETRANGERS U.E.	23228	983	23012	1021	46240	2004
TOTAL U.E.	211499	21057	196075	16915	407574	37972
Suisse	37	0	50	1	87	1
Congo (Rép. démocratique)	1.656	64	2.205	100	3.861	164
Algérie	1.190	24	554	22	1.744	46
Maroc	6.328	132	4.013	185	10.341	317
Macédoine	357	19	296	29	653	48
Norvège	21	1	21	0	42	1
Serbie + Monténégro	448	23	386	36	834	59
Tunisie	594	11	287	9	881	20
Turquie	2.174	51	1.402	46	3.576	97
Réfugiés et apatrides	2.314	141	1.446	100	3.760	241
Autres nationalités hors U.E.	17.074	627	14.186	551	31.260	1.178
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.193	1.093	24.846	1.079	57.039	2.172
TOTAL ETRANGERS	55.421	2.076	47.858	2.100	103.279	4.176
TOTAL GENERAL	243.692	22.150	220.921	17.994	464.613	40.144



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
30/06/2018	464.613	74.250	390.363			
31/05/2018	464.359	73.964	390.395	6,0	8,4	7,0
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

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

CANADÁ

LA TASA DE DESEMPLEO ASCIENDE AL 6%¹⁶

Tras dos meses sin experimentar apenas cambios, el mercado laboral canadiense gana en junio 31.800 puestos de trabajo. Sin embargo, la tasa de desempleo aumenta en 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 6% (1.195.300 desempleados) debido a un aumento en el número de demandantes de empleo.

En términos interanuales, el empleo ha aumentado en 214.900 (+1,2%) puestos de trabajo, siendo prácticamente todos ellos a tiempo completo, y el número de horas trabajadas se ha incrementado en un 1,4%.

Distribución del empleo en junio

Empleo público, privado y autoempleo

En junio, aumenta el autoempleo y se registran 22.000 (+0,8%) trabajadores autónomos más, lo que contribuye al incremento de 52.500 (+1,9%) autónomos en términos interanuales. El sector privado, por su parte, se mantiene estable con respecto a mayo (+0%) y en términos interanuales experimenta un incremento de 78.600 (+0,7%) puestos. Finalmente, el sector público gana 11.800 (+0,3%) puestos de trabajo este mes y registra un incremento de 83.800 empleos (+2,3%) con respecto a junio de 2017.

Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial

En junio, aumenta especialmente el empleo a tiempo parcial (+22.700 o +0,7%) y el empleo a tiempo completo, con 9.100 puestos más, se mantiene prácticamente estable (+0,1%). En términos interanuales, sin embargo, el empleo completo, con 284.100 puestos más, registra el mayor incremento, en detrimento del empleo a tiempo parcial que pierde 69.100 puestos (-2%).

Distribución por sexo y edad

En junio, los hombres mayores de 55 años ganan 13.300 puestos de trabajo, lo que contribuye al incremento interanual de 79.200 empleos (+3,8%) que experimenta este colectivo. El empleo entre las mujeres mayores de 55 años se mantiene estable, aunque, en términos

¹⁶ Fuente: Informe del "Labour Force Survey" ("The Daily") de Statistics Canada de 6 de julio de 2018.

interanuales, registran un notable incremento de 72.900 puestos de trabajo (+4,1%).

Los mayores de 25 y menores de 55 años apenas experimentan cambios con respecto a mayo. La tasa de desempleo de los hombres de este rango de edad se mantiene estable en el 5%. Sin embargo, la de las mujeres aumenta 0,3 puntos porcentuales al 5.2%, debido a un aumento en el número de demandantes de empleo de este colectivo. En términos interanuales, tanto los hombres como las mujeres de este rango de edad, con 40.300 y 32.300 empleos más respectivamente, ganan empleo.

Finalmente, los jóvenes de entre 15 y 24 apenas experimentan cambios en junio. Sin embargo, su tasa de desempleo ha aumentado 0,6 puntos porcentuales y se sitúa en el 11,7% debido a un incremento del número de demandantes de empleo de este colectivo.

Distribución por sectores de actividad

El sector productor de bienes aumenta ligeramente en junio y registra 46.600 empleos más (+1,2%), debido, principalmente, a los recursos naturales que ganan 12.900 (+3,8%) puestos de trabajo con respecto al mes anterior, y a la construcción que gana 27.200 empleos (+1,9%). En cambio, la agricultura pierde 6.100 (-2,2%) puestos de trabajo. El resto de subsectores se mantiene estable. En términos interanuales, el sector productor de bienes registra un incremento de 73.700 puestos de trabajo (+1,9%), ya que prácticamente todos los subsectores han ganado puestos de trabajo con respecto a junio de 2017, exceptuando a la agricultura que pierde 9.800 empleos (-3,4%), y siendo el subsector energético el que más destaca, con un incremento del 8%.

Por su parte, el sector servicios continúa estable con respecto al mes anterior (-0,1%) y en los últimos doce meses registra un incremento de 141.300 puestos de trabajo (+1,0%). En junio, el crecimiento experimentado por los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (+7.900 o +1,0%) y por los servicios de información, ocio y cultura (+9.200 o +1,2%) compensa las pérdidas sufridas por la hostelería (-15.900 o -1,3%). El resto de subsectores se mantiene estable. En términos interanuales, el empleo crece prácticamente en todos los subsectores y, especialmente, en el transporte y almacenamiento (+52.100 o +5,5%), en la hostelería (+34.900 o +2,9%), en los servicios integrales a edificios y de gestión de empresas (+19.400 o +2,6%) y en los servicios de información, ocio y cultura (+17.300 o +2,2%).

Distribución territorial

Ontario gana 34.900 puestos en junio, lo que contribuye a un incremento interanual de 156.800 puestos de trabajo (+2,2%). Sin embargo, debido

a un aumento del número de personas que buscan empleo, la tasa de desempleo de la provincia ha aumentado 0,2 puntos porcentuales situándose en el 5,9%.

También aumenta el empleo en Saskatchewan, que presenta 8.300 empleos más en junio, el mayor incremento registrado por esta provincia desde abril de 2012, haciendo que su tasa de desempleo descienda 0,5 puntos porcentuales al 6,3%. Sin embargo, en términos interanuales, la provincia se mantiene estable.

Manitoba gana 4.100 empleos y su tasa de desempleo desciende 0,4 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,1%. En términos interanuales, la provincia registra un incremento de 5.800 (+0,9%).

Alberta se mantiene estable y su tasa de desempleo continúa en el 6,5%. En los últimos doce meses, la provincia ha ganado 33.600 puestos de trabajo (+1,5%).

Columbia Británica se mantiene estable tanto con respecto a mayo como con respecto a junio de 2017, aunque su tasa de desempleo ha aumentado 0,4 puntos porcentuales situándose en el 5,2% debido a un aumento en el número de demandantes de empleo en la provincia.

El empleo en Quebec también se mantiene estable con respecto a mayo y con respecto a junio de 2017. La tasa de desempleo se situó en junio en el 5,4%.

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

Finalmente, *Statistics Canada* en el informe que publica en el mes de julio proporciona información relativa al mercado laboral de los territorios de Canadá. En el segundo trimestre del año, el empleo en Yukón se mantiene estable y su tasa de desempleo desciende al 2,3%. En los territorios del Noroeste, el empleo aumenta en 400 puestos de trabajo con respecto al 1º trimestre de 2018 aunque su tasa de desempleo, que se sitúa en el 8,6%, apenas experimenta cambios. Por último, Nunavut gana 400 empleos en el segundo trimestre del año, aunque su tasa de desempleo ha subido 1,5 puntos porcentuales al 14,1%.

[Empleo veraniego de estudiantes.](#)

Dada la importancia de los empleos veraniegos para estudiantes en Canadá, *Statistics Canada* recoge, en la *Labour Force Survey* de entre mayo y agosto de cada año, información sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 15 a 24 años que estaban estudiando a tiempo completo en marzo y que prevén volver a clase en otoño. Del informe de junio ya se pueden extraer los primeros indicadores del mercado laboral veraniego,

sobre todo de los estudiantes con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, dado que la mayor parte de los de entre 15 y 19 años no habían terminado aún las clases. La tasa de empleo entre los estudiantes de 20 a 24 años ha sido en junio del 65,8%, similar a la de hace 12 meses, aunque se registra un crecimiento de 26.000 puestos con respecto a junio del año anterior; y la tasa de desempleo, del 10,9%, algo ligeramente superior a la del año anterior, ya que el número de jóvenes estudiantes que buscan empleo se ha incrementado este año.

Comentarios a estos datos

Tras varios meses sin cambios, el mercado laboral canadiense gana 32.000 puestos en junio, aunque la tasa de desempleo aumenta 0,2 puntos porcentuales y se sitúa en el 6,0% (1.195.300 desempleados).

Por colectivos de edad y sexo, el empleo aumenta entre los hombres mayores de 55 años. El resto de colectivos demográficos se mantiene estable.

Por provincias, el empleo crece en Ontario, (+34.900 o +0,5%), Saskatchewan (+8.300 o +1,5%) y Manitoba (+4.100 o +0,6%). El resto de provincias se mantiene estable.

Por sectores de actividad, el empleo aumenta en la construcción (+27.200 o +1,9%) y en los recursos naturales (+12.900 o +3,8%); y desciende en la hostelería (-15.900 o -1,3%) y en la agricultura (-6.100 o -2,2%).

Por último, en junio, el número de trabajadores por cuenta propia aumenta en 22.000 (+0,8%), lo que contribuye al incremento interanual de 52.500 (+1,9%) autónomos.

ESTADOS UNIDOS

INFORME SOBRE EL EMPLEO EN JUNIO

RESUMEN

- *Según la encuesta de empresas, la economía estadounidense creó 213.000 puestos de trabajo en junio, y suma 93 meses consecutivos de crecimiento.*
- *Se registró un aumento de 499.000 desempleados, subiendo la tasa de paro al 4,0%.*
- *La población activa creció en 601.000 personas, aumentando la tasa de actividad al 62,9%.*
- *Los salarios moderaron su ritmo de crecimiento, al aumentar cinco centavos de dólar, con una tasa interanual del 2,7%.*

Datos generales y metodología

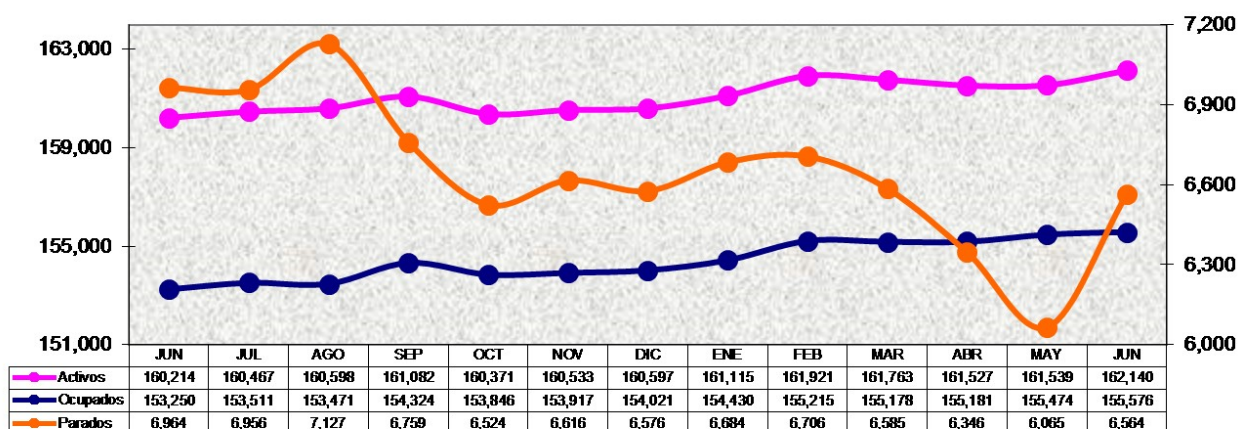
DATOS GENERALES

Según publicó el día 6 de julio el Departamento de Trabajo, en el mes junio el mercado laboral registró un **crecimiento de 213.000 empleos**, registrando una media de 211.000 en los tres últimos meses. El dato supera las expectativas, puesto que los analistas habían vaticinado un crecimiento de aproximadamente 195.000 empleos. El informe también recoge sendas revisiones al alza de los datos de abril (+16.000) y de mayo (+21.000).

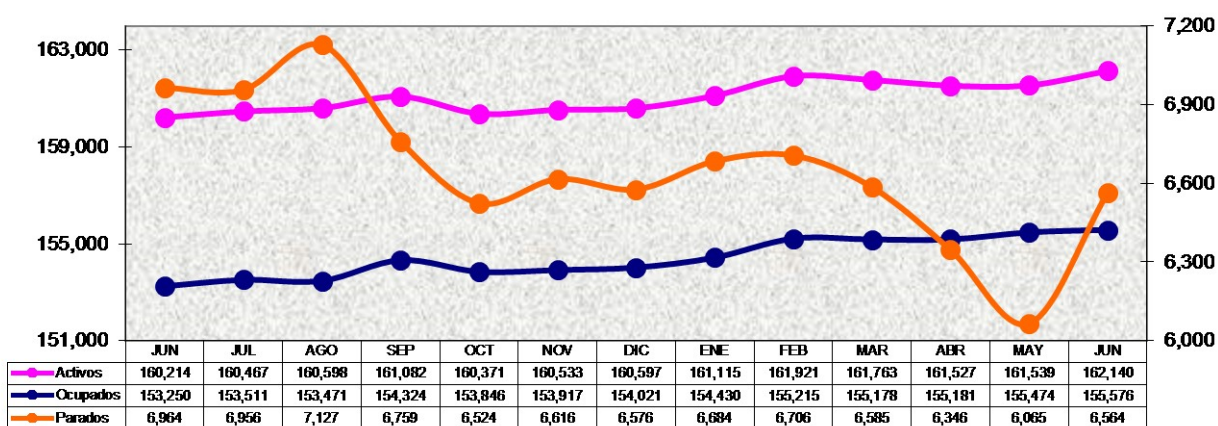
La **tasa de desempleo creció dos décimas** de punto, situándose en el **4,0%** en junio. En los últimos doce meses la tasa ha descendido tres décimas de punto, desde el 4,3% de junio de 2017. En cifras, el **número de desempleados** aumentó en junio en 499.000, situándose en un total de **6.564.000**. El dato interanual de parados ha descendido en 400.000, ya que en junio de 2017 se cifraba en 6.964.000.

El número de **activos** en junio fue de **162.140.000**, tras registrar un **aumento de 601.000** personas. En junio de 2017 el dato se situaba en 160.214.000. La tasa de actividad aumentó dos décimas de punto, el cuarto incremento consecutivo, subiendo al 62,9%.

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



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



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 junio se crearon 188.000 empleos.

Empleo y desempleo según distintas variables

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

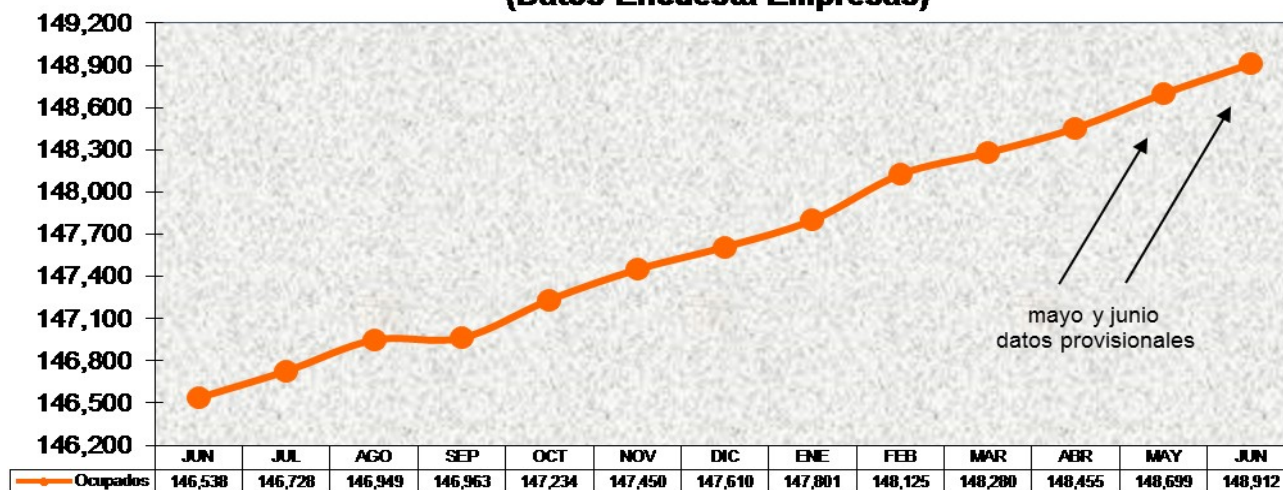
A nivel nacional, en el mes de junio el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) experimentó un aumento de 289.000 trabajadores con respecto a la cifra de mayo, situándose en 1.478.000. El registro refleja un descenso interanual de 237.000 personas. El 23% de los parados ha permanecido en desempleo durante más de 26 semanas y el 36% durante al menos 15 semanas. También se registró un incremento en el número de parados durante entre una y cinco semanas (+193.000) y sendos descensos en las cifras de desempleados durante entre 5 y 14 semanas (-63.000) y 15 y 26 semanas (-141.000).

Aproximadamente 1,43 millones de personas (cifra similar a la de mayo) no se contabilizaron en las estadísticas de paro de junio 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, 359.000 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 7,8%, dato que registra un aumento de dos décimas con respecto a mayo, y un descenso interanual de siete décimas de punto porcentual.

EMPLEO POR SECTORES

La encuesta de las nóminas empresariales indica que en marzo se crearon en total 213.000 puestos de trabajo, de los que 202.000 se generaron en el sector privado. En los últimos doce meses el número de trabajadores en las nóminas empresariales ha crecido en 2,4 millones.

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



El sector industrial aceleró su ritmo al crear 36.000 puestos de trabajo en junio, tras registrar un aumento de 18.000 en mayo. Por su parte, la construcción creó 13.000 empleos en junio.

En el sector servicios, las mayores cifras de creación de puestos de trabajo se registraron en los servicios profesionales (+50.000), la sanidad (+35.000) y la hostelería (+25.000). El único descenso importante tuvo lugar en la venta minorista (-22.000).

En el sector público se crearon 11.000 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 aumento (0,6%) se registró entre los trabajadores de raza negra, cuya tasa sube al 6,5%. También se registró un aumento del 0,4% en la tasa de paro de las mujeres adultas, que se sitúa en el 3,7%, y otro del 0,2% en la de los varones adultos, que también sube hasta el 3,7%. Se produjo un descenso del 0,3% en la tasa de los trabajadores de origen hispano, que baja al 4,6%, y otro del 0,2% en la de los menores de 20 años, que desciende al 12,6%. La tasa de paro de los trabajadores de raza blanca se mantuvo sin variación en el 3,5%.

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 se produjeron sendos incrementos del 0,3% en las tasa de los trabajadores con titulación superior (grado, máster o doctorado) y en la de los que tras finalizar los estudios secundarios no iniciaron estudios universitarios, subiendo sus tasas respectivas al 2,3% y el 4,2%. También se produjeron dos incrementos del 0,1% en las tasas de los otros dos grupos, los que no finalizaron los estudios secundarios, cuya tasa crece al hasta el 5,5%, y los que iniciaron, pero no finalizaron, estudios universitarios, cuya tasa de paro se sitúa en el 3,3%.

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 mayo que el número de puestos de trabajo aumentó en 7 estados y permaneció esencialmente sin cambios en los otros 43 y en el Distrito Federal de Columbia. Los mayores aumentos de puestos de trabajo se registraron en Texas (34.700), Ohio (22.600) y Carolina del Norte (21.600). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo descendió en 14 estados y permaneció estable en el resto y en el Distrito Federal. Solamente tres estados y el Distrito Federal registraban una tasa de paro superior al 5%.

Alaska cuenta con la tasa de desempleo más elevada del país, con el 7,2%, mientras que el 2,0% de Hawai es la más baja.

En términos interanuales, el número de puestos de trabajo ha aumentado en 35 estados, manteniéndose en el resto sin cambios de importancia. La tasa de desempleo ha bajado en 14 estados y se ha mantenido sin variaciones en los demás estados y en el Distrito de Columbia.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El total de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo estatales y federales ascendió a una cifra sin desestacionalizar de 1.611.767 durante la semana que terminó el 16 de junio, 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 junio sin cambios en 34,5 horas. En el sector industrial la jornada media semanal aumentó una décima de hora, subiendo a 40,9 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 cinco centavos de dólar en junio, subiendo a 26,98 dólares, y ha crecido 72 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 junio cuatro centavos de dólar, situándose en 22,62 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 fortaleza a pesar de las tensiones del panorama comercial.

Excepto en algunos sectores, las contrataciones mantuvieron buen ritmo. El incremento del número de parados no es motivo de preocupación, pues está contrarrestado por el fuerte aumento de las incorporaciones al mercado laboral. Se estima que la tasa de paro, afectada en junio por ambos factores, volverá a descender a lo largo del año.

La combinación de la subida de la tasa de paro con la moderación que muestra el crecimiento de los salarios -levemente por debajo de la inflación- suaviza la presión de la Reserva Federal para incrementar los tipos de interés.

FINLANDIA

EL DESEMPLEO JUVENIL PERSISTE EN UN 18% EN MEDIO DE RECORTES A PROGRAMAS Y EDUCACIÓN¹⁷

En 2013, el gobierno de Finlandia lanzó una "garantía juvenil" para abordar el desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años. El programa todavía está en ejecución, pero en una pequeña fracción de su financiación original.¹⁸

La garantía juvenil presentada por el gabinete de *Jyrki Katainen* en 2013 fue considerada como un objetivo principal del Gobierno finlandés para prevenir la exclusión social de los jóvenes. Inicialmente, el programa recibió 60 millones de euros de financiación, y un programa complementario de habilidades para jóvenes elevó esta cantidad a 112 millones de euros en 2014-2016.

El principio de la garantía juvenil era que a las personas menores de 25 años, así como a los recién graduados menores de 30 años, se les garantizaría un empleo, un lugar para estudiar, capacitación en el trabajo o rehabilitación en los tres primeros meses de estar desempleados. En aquel entonces, la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años era del 19,8 por ciento.

Las últimas cifras de marzo de 2018 de Statistics Finland, muestran que la tasa de desempleo entre los jóvenes apenas ha mejorado en los últimos cinco años, ya que ahora es del 18,6 por ciento. Este porcentaje es considerablemente más alto que la tasa general de desempleo del 8,4 por ciento, y que ha acaparado los titulares recientemente por su constante mejora. El desempleo juvenil en Finlandia también supera el promedio de la zona del euro, que fue del 17,7 por ciento en enero de 2018.

La garantía para jóvenes todavía está vigente, en principio, pero los fondos para el programa se han reducido a una fracción de su gloria anterior. El Gobierno del primer ministro *Juha Sipilä* ha destinado solo 10 millones de euros para la "garantía de la juventud que pasa a una garantía social" durante todo el período de cuatro años de su gabinete.

"Los jóvenes necesitan más apoyo"

Isabella Taipale, residente de Helsinki de veintinueve años, ha estado desempleada desde que terminó sus estudios de la Universidad de

¹⁷ Fuente: YLE News – *Uutiset*.

¹⁸ https://yle.fi/uutiset/osasto/news/youth_unemployment_lingers_at_18_amid_cuts_to_programmes_and_education/10214377 - 21.05.2018.

Ciencias Aplicadas en 2016. Ella dice que ha tenido problemas para llegar a fin de mes y ha luchado con la seguridad social, *Kela*, para recibir ayuda social. Ella ha participado en el programa de la capacitación en el trabajo en el Instituto *Deaconess* de Helsinki y ahora está estudiando para un examen de ingreso allí. Ella dice que ha recibido ayuda, pero muchos de sus compañeros no han sido tan afortunados.

"Pronto comenzaremos a escuchar todos los elocuentes discursos electorales sobre cómo no habrá recortes en la educación y demás. Al final, la mayoría de los jóvenes como yo que no estudian ni trabajan estarán sujetos al modelo de activación. Los jóvenes en Finlandia necesitan más apoyo y servicios para encontrar trabajo", dice.

Jaana Lähteenmaa, profesora adjunta de investigación de la juventud en la Universidad de *Tampere*, dice que la garantía juvenil se concibió para hacer justamente eso, pero su implementación práctica ha sido problemática.

"La garantía juvenil fue una buena idea, pero no ha podido cumplir su promesa de ofrecer una opción viable dentro de los tres primeros meses. Durante la crisis económica, las vías hacia los mercados laborales se bloquearon aún más y no hubo ninguna manera en que las oficinas de empleo (TE-Offices) podrían asistir a todos los jóvenes de forma adecuada", dijo.

Los partidos de gobierno preferirían una "garantía social" más amplia

La garantía juvenil volvió a aparecer en las noticias durante la penúltima semana de mayo, 2018, cuando los partidos de oposición de Finlandia encabezaron una interpelación en el Parlamento finlandés para debatir sobre el estado de los menores de 30 años en Finlandia.

Los Verdes y los Socialdemócratas (PSD) pidieron que se ampliara el programa de garantías juveniles, pero el partido la Reforma Azul, que tiene "las riendas del programa", dijo que preferiría "mover la garantía en una dirección más comunitaria".

"Me gustaría ver un foro permanente con objetivos más asertivos y directos. Hay todo tipo de proyectos gestionados por diferentes organizaciones que se centran en los niños y los jóvenes en este momento. Deben sintetizarse en uno solo", dijo la diputada del partido de la Reforma Azul, la actual presidenta de la junta asesora de garantías juveniles, *Tiina Elovaara*.

La larga sombra de los recortes a la educación

Desde que llegó al poder en 2015, el actual Gobierno de centroderecha de Finlandia ha incumplido su promesa electoral de no tocar el presupuesto de la educación, recortando el financiamiento básico para las universidades del país en aproximadamente 500 millones de euros.

Isabella Taipale dice que los recortes se han hecho evidentes en la vida de muchos jóvenes. "Debería haber más lugares de estudio disponibles. Mejoraría la situación para muchos jóvenes, si pudiéramos conseguir algo", dice.

FRANCIA**LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL PRIMER TRIMESTRE ¹⁹DE 2018**

En el primer trimestre de 2018, la actividad económica en Francia se desacelera claramente: el crecimiento del PIB en volumen es del + 0,2 % con relación al trimestre anterior, frente al + 0,7 % a finales de 2017. La disminución de la actividad este trimestre se generaliza en Europa. A pesar de este contexto, el empleo asalariado sigue progresando en Francia (+ 48 800 puestos), el sector terciario comercial sigue siendo el principal contribuyente a esta ganancia. El empleo en la construcción sólo progresa ligeramente, mientras que el empleo industrial se estabiliza. Este trimestre también se caracteriza por una repercusión en el ámbito del desempleo, que crece hasta quedar fijado en el 9,2 % en Francia, después de una reducción histórica de 0,7 puntos en el cuarto trimestre de 2017. En los últimos doce meses, la tasa de desempleo retrocede 0,4 puntos. Por último, los salarios reales sufren el auge de la inflación y sólo aumentan ligeramente (+ 0,2 % sobre un año), a pesar de la recuperación de la productividad laboral (+ 0,8 % en términos anuales).

El empleo asalariado mantiene relativamente su dinamismo, a pesar de la disminución de la actividad en el primer trimestre de 2018

A principios de 2018, la actividad económica en Francia pierde dinamismo de manera clara: en el primer trimestre, el crecimiento del producto interior bruto (PIB) en volumen se establece en el + 0,2 %, después de una progresión del 0,7 % durante el cuarto trimestre de 2017. En términos interanuales, la actividad progresa un 2,2 % en el primer trimestre, frente a un 2,8 % en el trimestre anterior.

La desaceleración del crecimiento en el primer trimestre está en línea con el retroceso del clima de negocios desde el mes de enero de 2018. Este indicador se mantiene no obstante en un nivel elevado, por encima de su media a largo plazo. El clima de negocios permanece también sobre su media a largo plazo en cada sector y ha frenado su retroceso en la construcción y en la industria. Estas señales no predicen pues que vaya a producirse una degradación en los próximos trimestres, aunque el indicador de recesión se sitúa, en mayo de 2018, en una zona de incertidumbre.

A pesar de este contexto económico menos favorable, el empleo asalariado permaneció relativamente dinámico a principio de 2018,

¹⁹ Publicación del ministerio de Trabajo de Francia, dentro de la serie «Las citas de Grenelle. Trabajo y empleo: situación y perspectiva».

umentando en 48 800 puestos con relación al trimestre anterior (+ 0,2 %). La creación de empleo asalariados se ralentiza de manera sensible con relación al cuarto trimestre de 2017, cuando se produjo un pico excepcional (+ 107 300). Sobre un año, el empleo asalariado creció en 288 200 puestos, lo que representa + 1,2 %.

Como en los trimestres anteriores, la subida del empleo asalariado en el sector mercantil no agrícolas es liderada por los servicios comerciales fuera de la interinidad (+ 34 600 con relación al trimestre anterior, lo que representa + 0,3%). La construcción se retrasa claramente este trimestre (+ 3 600 empleos, lo que representa + 0,3%), mientras que la interinidad no crea más que 4 500 empleos (+ 0,5%), después de haber creado por término medio cerca de 30 000 empleos por trimestre desde mediados de 2016. Par terminar, el empleo industrial se estabiliza, después de haber crecido en los dos últimos trimestres. El empleo asalariado en el sector público permanece, por su parte, casi estable este trimestre (+ 1 100 puestos), después de haber conocido dos trimestres consecutivos de neta reducción.

La actividad se ralentiza también en Europa

La desaceleración de la actividad en el primer trimestre de 2018 es generalizada en la «zona euro» en el primer trimestre de 2018, el crecimiento del PIB ha sido del + 2,5 % con cierta ralentización anual, frente a un + 2,8 % en el cuarto trimestre (- 0,3 puntos). La disminución es especialmente marcada en Alemania, con un retroceso de 0,6 puntos del índice de crecimiento del PIB, en términos interanuales (+ 2,3 % este trimestre después una subida del 2,9% en el trimestre anterior) y en Francia (- 0,6 puntos). España y, en una menor medida, Italia resisten mejor, con una progresión casi estable de la actividad (+ 2,9 % y + 1,4 % respectivamente en términos interanuales, lo que representa - 0,2 y - 0,1 puntos con relación al cuarto trimestre). Fuera de la zona euro, la disminución es también perceptible en el Reino Unido, que registra un retroceso de 0,2 puntos en el índice de crecimiento del PIB hasta un + 1,2% en términos anuales, prosiguiendo así la disminución iniciada a principios de 2017.

Las principales economías de la «zona euro» registran así mismo una degradación del clima económico desde el principio del año 2018, confirmando un menor dinamismo de la actividad en su primer trimestre. Como en el caso francés, los distintos indicadores permanecen, no obstante, a un elevado nivel, sugiriendo que esta disminución pudiera no ser más que temporal. El indicador del clima económico por otra parte permanece estable en el mes de abril en la «zona euro».

Las razones de esta ralentización a principios de 2018 son varias: normalización del ritmo de crecimiento y los indicadores de actividad

después de un período de viva aceleración en 2017, impacto de algunos factores específicos (tiempo desfavorable y huelgas, en particular) y también de factores más duraderos como la disminución del comercio exterior. Surgen también en la mayoría de los países europeos dificultades en materia de oferta de trabajo, en particular en la construcción: los estudios de coyuntura realizados entre las empresas europeas indican, en efecto, una progresión continua del sentimiento de falta de mano de obra. La insuficiencia de la demanda sigue siendo sin embargo la primera razón alegada por las empresas para explicar la limitación de la producción, excepto en Alemania, donde las dificultades de la oferta constituyen el factor que tiene mayor repercusión sobre la actividad.

En el sector de la construcción, aumenta el empleo y se refuerzan las tensiones

A principios de 2018, el sector de la construcción registra en Francia su quinto trimestre consecutivo de subida del empleo asalariado. Si se incluye la interinidad, el empleo en la construcción es todavía más dinámico, con una progresión de alrededor 40 000 puestos entre el primer trimestre de 2017 y el primer trimestre de 2018. Por subsectores, destacan los trabajos de construcción especializados (+ 19 300 puestos en doce meses). A principios de 2018, este segmento representaba más de las tres cuartas partes del empleo asalariado, no incluyen la interinidad, en la construcción (77 %), seguido muy de lejos por la ingeniería civil (12 %) y la construcción de edificios (11 %). Incluye, en particular, todas las actividades del acabado (carpintería, pintura, yesería, etc.), sector más intensivo en mano de obra que el de las grandes obras.

En cuanto a creaciones de empresas (no teniendo en cuenta a los microempresarios), fueron 13 000 en el sector de la construcción durante el primer trimestre de 2018 (un 11 % más que lo que se había registrado en el mismo trimestre del año anterior). El ritmo de crecimiento es similar al del conjunto de la economía.

Para finalizar, las quiebras de empresas siguen retrocediendo en ritmo anual, con una reducción del 6,2 % de las unidades en quiebra entre los cuartos trimestres de 2016 y 2017. El ritmo mejora al del conjunto de la economía (- 3,1 %).

Habida cuenta de los plazos de producción, el recurso a los contratos menores de un mes resulta relativamente limitado en la construcción. En el primer trimestre de 2018, las contrataciones de más de un mes representan un 88,4 % de las contrataciones totales -sin tener en cuenta la interinidad- dentro del sector (50,7 % de las cuales mediante CDI y 37,8 % mediante CDD de más de un mes), frente a un 75,8 % en la industria y un 28,4 % en los servicios. Las contrataciones en la modalidad CDI siguen siendo dinámicas, creciendo un 11,8 % en los últimos meses

(en el trimestre anterior el crecimiento era del 16,0 %). Al contrario, los contratos con duración menor de un mes siguen retrocediendo (- 7,9 %, después de un - 4,5 %).

La tasa de desempleo rebota en el primer trimestre pero retrocede 0,4 puntos en términos interanuales

En el primer trimestre de 2018, la tasa de desempleo, en el sentido de la OIT, aumenta 0,2 puntos en Francia con relación al trimestre anterior (+ 83 000 parados), después de haber disminuido 0,7 punto durante el trimestre anterior, para situarse en el 9,2 % de la población activa (2,7 millones de parados). Este aumento se refiere a todos los grupos de edad este trimestre, y más especialmente al tramo intermedio de los 25-49 años (+ 0,3 puntos).

La subida del desempleo al principio de año no borra la tendencia a la baja registrada desde hace un año, el repliegue registrado en el cuarto trimestre de 2017 es de una amplitud inigualada. Entre los primeros trimestres de 2017 y de 2018, la tasa de desempleo ha retrocedido 0,4 puntos. En dicho período, la reducción es la más pronunciada es la que afecta a los jóvenes de 15 a 24 años (- 1,0 puntos). Desde su punto álgido, registrado en el segundo trimestre de 2015 (un 10,5% de la población activa), la tasa de desempleo ha disminuido 1,3 puntos porcentuales.

La tasa de desempleo de larga duración, que se refiere a las personas en situación de desempleo desde hace más de un año, prosigue su descenso progresivo en el primer trimestre de 2018, con un ligero retroceso de 0,1 puntos con relación a la del cuarto trimestre de 2017, quedando fijada en un 3,6% en Francia metropolitana. Sobre un año, la tasa de desempleo de larga duración baja 0,5 puntos.

A pesar de este rebote del desempleo, la tasa de empleo de los trabajadores de 15-64 años permaneció estable en el trimestre (el 65,7 % de la población en Francia metropolitana), en su más alto nivel desde el principio de los años ochenta. En los últimos doce meses, aumenta 1,0 puntos.

Por último, la tasa de actividad sube 0,2 puntos en el trimestre, con relación al trimestre anterior, para situarse en el 72,2 % de la población entre 15 y 64 años, en Francia metropolitana. Es el nivel más alto desde que existe la serie (1975).

Los salarios se estancan y la productividad laboral se ralentiza

Habida cuenta de la neta disminución de la actividad, las ganancias de productividad se repliegan en el primer trimestre de 2018: la

productividad «per capita» sube un 0,8% en términos interanuales, frente a un + 1,5% en el cuarto trimestre de 2017.

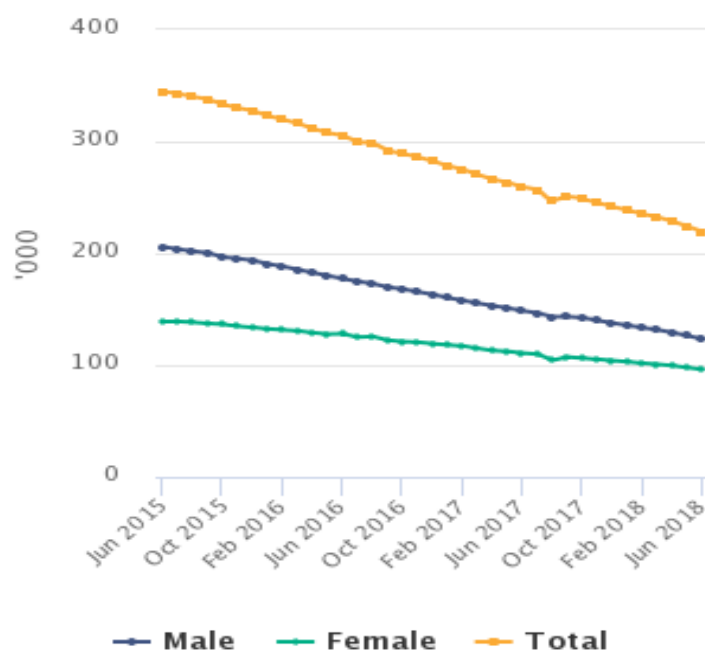
Al mismo tiempo, los salarios reales en las empresas con más de diez asalariados se estancan. El salario mensual básico (SMB) nominal sube un 1,5% con relación con el del mismo trimestre del año anterior. Pero la subida de la inflación en el primer trimestre de 2018(+ 1,3 % en términos interanuales, frente al + 1,1% del cuarto trimestre) conduce a un estancamiento de SMB real (+ 0,2 %, o sea al mismo ritmo que en el trimestre anterior). Los salarios reales siguen evolucionando más rápidamente que la productividad, como viene sucediendo desde principios de 2017.

No obstante, el salario medio por cabeza, que integra las primas, las horas extraordinarias y que tiene en cuenta la estructura del empleo, resulta más dinámico que el SMB, con una progresión del 1,0% en términos reales en el cuarto trimestre de 2017.

IRLANDA

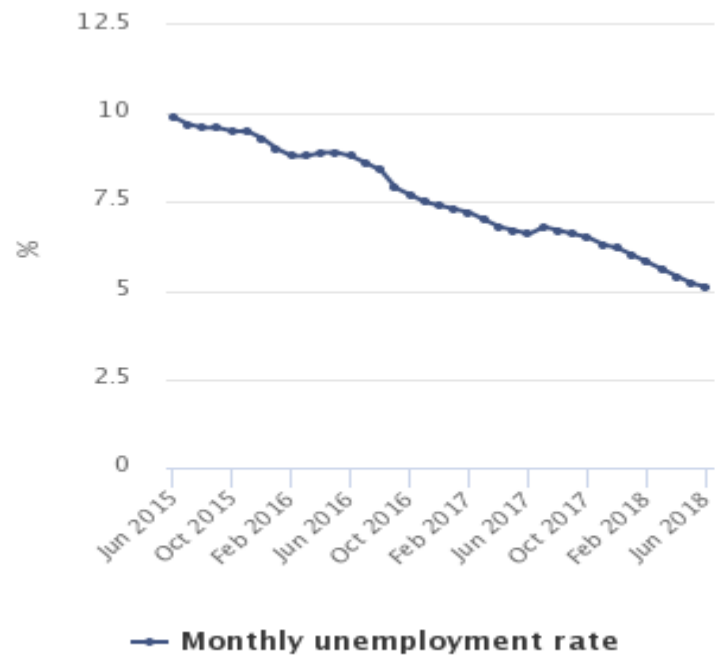
ESTADÍSTICAS MENSUALES

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de junio el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 219.300, 4.800 menos (2,1%) que en el mes anterior, la cifra más baja de la última década. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 15%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 94.778, lo que supone una caída del 17,7% con respecto al año anterior. Por su parte, el porcentaje de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años se sitúa en el 11,2%, con un total de 25.448.



Source: CSO Ireland

En junio la tasa de desempleo ha descendido al 5,1%, 1,5 puntos menos que el año anterior y la más baja desde octubre de 2007. Se han registrado 120.200 desempleados, 34.300 menos que el año anterior. El desempleo ha mantenido una tendencia a la baja durante los últimos seis años desde el pico del 16% alcanzado en 2012. El desempleo juvenil ha observado una reducción de cuatro décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 11,4%.



Source: CSO Ireland

ITALIA

LOS DATOS PROVISIONALES DE MAYO

En mayo de 2018 se registra una neta mejoría del mercado de trabajo, con un intenso crecimiento del empleo por cuenta ajena, comprobada tanto para los trabajadores fijos como para los temporales; contextualmente se registra un descenso considerable del desempleo y, más leve, de la inactividad. En los doce meses el crecimiento del empleo aparece consistente y se concentra entre los trabajadores temporales y, con referencia a la edad, entre los del tramo que va de los 15 a los 34 años y entre los mayores de cincuenta. Sigue la contracción del desempleo que, después de los niveles máximos a los que se llegó a finales del año 2014 ha vuelto a los niveles de mediados del 2012. Continúa también el descenso de la inactividad, que se mantiene en el mínimo histórico.

Según los últimos datos publicados por el ISTAT, referidos al mes de mayo de 2018, el número de desempleados (2.793.000) registra una disminución del 2,9%, (equivalente a 84.000 desempleados) a nivel mensual y del 5,2% (-153.000) respecto a mayo de 2017. La tasa de desempleo, del 10,7%, baja en tres décimas a nivel mensual y en siete a nivel interanual. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años de edad), ha bajado un punto a nivel mensual 4,6 puntos respecto a mayo de 2017, cifrándose en un 31,9%. Los desempleados de este tramo de edad son 487.000, es decir 24.000 menos que en abril (-4,6%) y 72.000 menos que en mayo del año pasado (esto es -12,9%).

En el mismo mes, los empleados en total eran 23.382.000, es decir 114.000 más que el mes anterior (+0,5%) y 457.000 más (+2,0%) que en mayo de 2017. La tasa de empleo se sitúa en el 58,8%, es decir 2 décimas más que en abril y 1,1 punto más que en mayo del año pasado.

En cuanto al número de inactivos, en mayo sigue disminuyendo ligeramente, con un -0,1%, equivalente a 13.000 personas menos. La disminución afecta sobre todo a los hombres y a los mayores de cincuenta años. La tasa de inactividad permanece en el 34,0%, como en el mes anterior.

Tasas de empleo, desempleo e inactividad (mayo 2018)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de desempleo	10,7	-0,3	-0,7
Tasa de desempleo juvenil	31,9	-1,0	-4,6
Tasa de empleo	58,8	+0,2	+1,1
Tasa de inactividad	34,0	0,0	-0,8

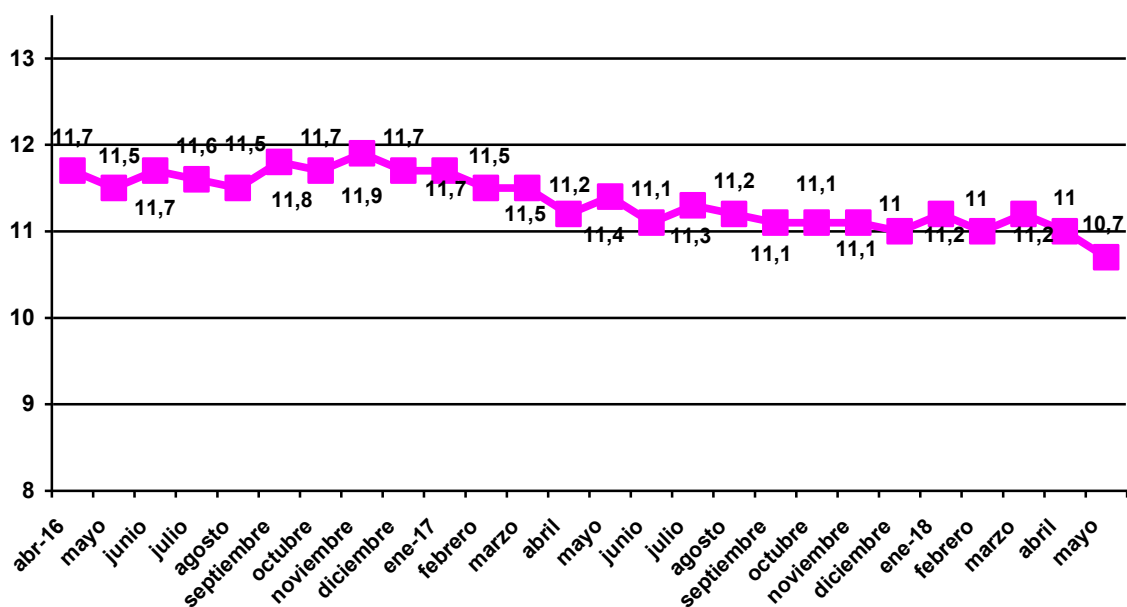
Fuente: ISTAT

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

	Ocupados (por mil)	Variación mensual (sobre abril 2018)		Variación interanual (sobre mayo 2017)	
		V. Absol.	%	V. Absol.	%
TOTAL OCUPADOS	23.382	+114	+0,5	+457	+2,0
Por cuenta ajena	18.038	+132	+0,7	+439	+2,5
• Fijos	14.964	+70	+0,5	+5	0,0
• Temporales	3.074	+62	+2,1	+434	+16,4
Autónomos	5.344	-18	-0,3	+19	+0,3

Fuente: ISTAT

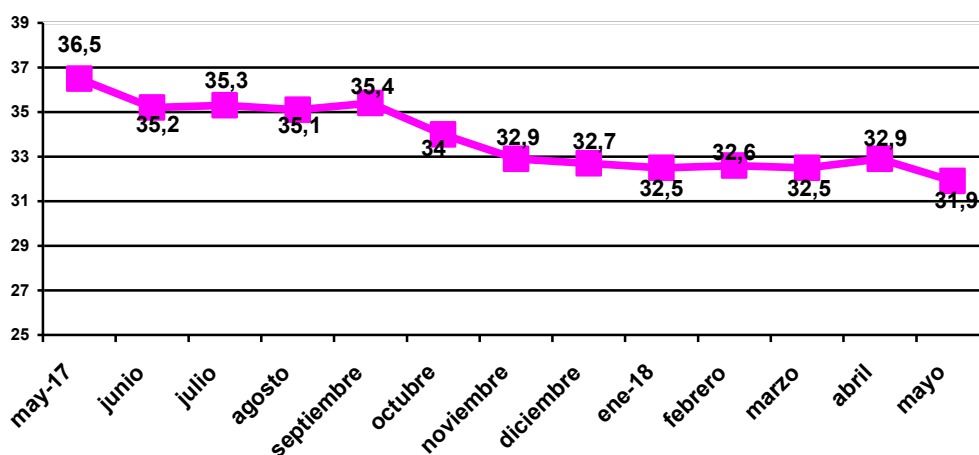
TASA DE DESEMPLEO GENERAL



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

	Valores absolutos	Variaciones mensuales		Variaciones anuales	
		V.A.	%	V.A.	%
Desempleados	487.000	-24	-4,6	-72	-12,9
Empleados	1.041.000	-4	-0,4	+68	+7,0
Inactivos	4.326.000	+26	+0,6	-22	-0,5

	Tasa	Var. mensual	Var. anual
Tasa de desempleo	31,9	-1,0	-4,6
Tasa de empleo	17,8	-0,1	+1,2
Tasa de inactividad	73,9	+0,5	0,0

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL (15-24 años)

PAÍSES BAJOS

EL DESCENSO EN EL NÚMERO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO BENEFICIA A LA ECONOMÍA²⁰

La economía holandesa sigue creciendo, cada vez más personas encuentran un trabajo y se necesitan menos prestaciones por desempleo (WW). Este hecho no solo constituye una buena noticia para las personas que vuelven al trabajo y sus familias, sino para todas las personas que viven en Países Bajos.

Para financiar las prestaciones por desempleo, se necesita dinero, mucho dinero. En el pico de la crisis económica en los años 2013 a 2015, el número de prestaciones por desempleo aumentó a un nivel récord. A fines de 2014, la Oficina de Empleo holandesa (UWV) pagó 440.800 prestaciones como resultado de la crisis. Desde 2017, el número de prestaciones por desempleo ha disminuido rápidamente hasta llegar, según estimaciones, a 290.000 para finales de 2018. Esto significa que se gastará mucho menos dinero público en la prestación por desempleo. En 2014, la UWV abonó € 6,9 mil millones en prestaciones de desempleo. Este año, la cantidad descenderá a € 4,3 mil millones.

Menos prestaciones por desempleo también significan buenas noticias para los activos de los tres fondos que financian las prestaciones WW, el Fondo General de Desempleo, los fondos del sector y el Fondo de Implementación del Gobierno. Los activos de estos fondos provienen de las cuotas del seguro de desempleo que pagan los empleadores. Los ingresos procedentes de las cuotas se han mantenido constantes en alrededor de 8,5 mil millones de euros anuales, incluso durante la crisis. Sin embargo, los gastos solo aumentaron constantemente. Debido a la gran cantidad de prestaciones pagadas, el déficit de la prestación por desempleo aumentó entre 2008 y 2016 a € 13,3 mil millones. El déficit ha ido disminuyendo constantemente desde 2017 hasta los 10,8 mil millones de euros en 2018.

Para las personas con derecho a beneficios de desempleo, afortunadamente, esta escasez de fondos no supone ninguna diferencia; ya que a pesar de ello, sus prestaciones siempre se pagan. Pero a nivel macroeconómico es diferente. El gasto en WW y los ingresos de prima WW son parte del saldo presupuestario de la Unión Económica y Monetaria (UEM). Ese equilibrio debe ser preferiblemente positivo. En un contexto europeo, se ha acordado que el déficit no puede exceder del 3%. Países Bajos se adhiere estrictamente a este estándar. Los déficits en los fondos

²⁰ Fuente: *Publicación de conocimientos de la Oficina de Empleo UWV, junio 2018*

son parte de la deuda nacional, para lo cual se ha acordado una norma de un máximo del 60% del producto interno bruto.

Menos prestaciones por desempleo significan menos partidas presupuestarias de gastos para prestaciones por desempleo. Unos ingresos estables procedentes de las cuotas por desempleo WW, tienen un efecto positivo en el saldo presupuestario UEM. La deuda del Gobierno será menor si descienden los déficits en los fondos de prestaciones por desempleo. En general, un mejor equilibrio presupuestario y un nivel más bajo de deuda pública dan como resultado una mejora en las finanzas públicas. Esto le da al Gobierno la posibilidad de gastar dinero en otras cosas o de reducir deuda pública. Y para volver de la macro a la micro economía, todos nos beneficiamos de esto.

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 12 de junio de 2018, referentes al trimestre febrero-abril 2018, reflejan que nuevamente la tasa de empleo ha aumentado mientras que ha descendido el número de desempleados. La tasa de inactividad, por su parte, también ha disminuido.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*²¹, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,39 millones de personas trabajando**, 146.000 más que en el periodo noviembre 2017-enero 2018 y 440.000 más que el año anterior. La **tasa de empleo**²² **fue del 75,6%**, la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.

Por su parte, hubo **1,42 millones de personas desempleadas**, 38.000 menos respecto al trimestre noviembre 2017-enero 2018 y 115.000 menos que el año anterior. La **tasa de desempleo**²³ **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**²⁴ **fue 8,65 millones**, 72.000 menos que el trimestre noviembre 2017-enero 2018 y 200.000 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**²⁵ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **aumentó un 2,8%**, excluyendo bonificaciones y un 2,5% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 0,4%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 0,1% incluyéndolas.

²¹<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

²² Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

²³ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁴ 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.

²⁵ 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.

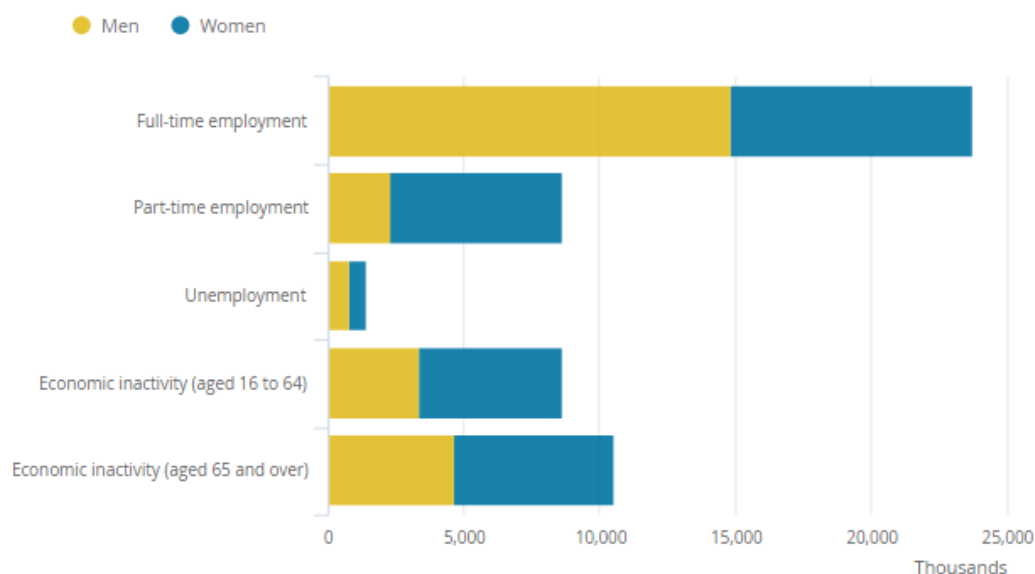
Table 1: Summary of labour market statistics for February to April 2018, seasonally adjusted

	Number (thousands)	Change on Nov to Jan 2018	Change on Feb to Apr 2017	Headline Rate (%)	Change on Nov to Jan 2018	Change on Feb to Apr 2017
Employed	32,394	146	440			
Aged 16 to 64	31,172	137	426	75.6	0.3	0.8
Aged 65 and over	1,223	9	14			
Unemployed	1,416	-38	-115	4.2	-0.1	-0.4
Aged 16 to 64	1,394	-41	-123			
Aged 65 and over	22	4	9			
Inactive	19,184	-33	-17			
Aged 16 to 64	8,651	-72	-200	21.0	-0.2	-0.5
Aged 65 and over	10,533	39	183			

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 February to April 2018, seasonally adjusted



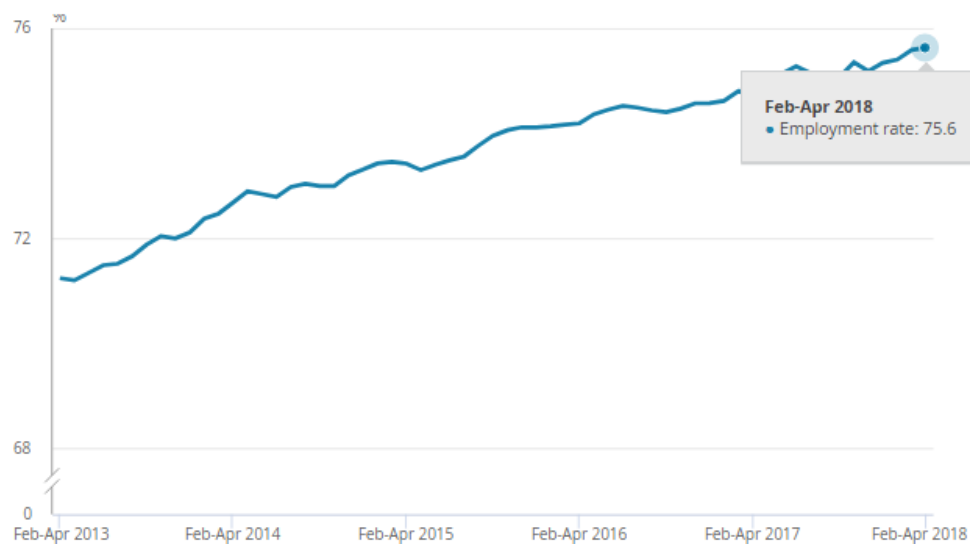
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

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

1. TASA DE EMPLEO

Figure 3: UK employment rate (people aged 16 to 64 years), seasonally adjusted

February to April 2013 to February to April 2018

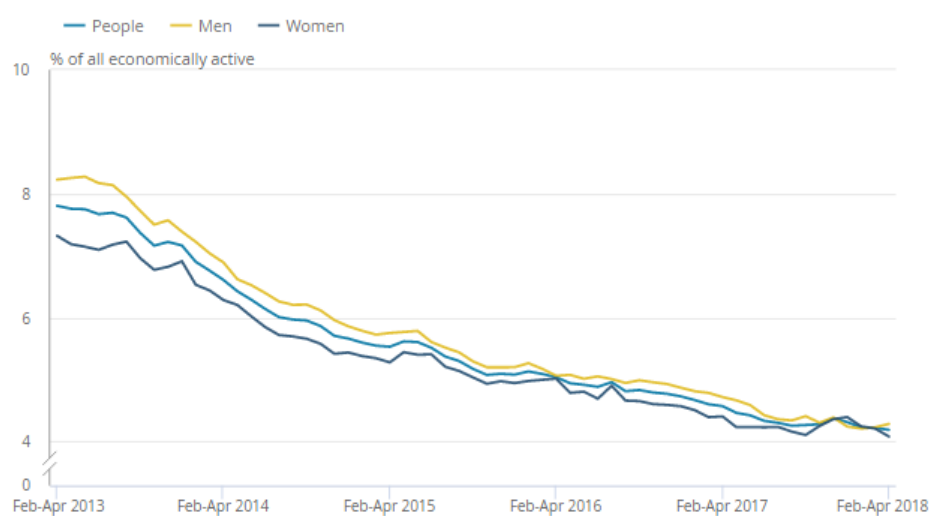


Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

2. TASA DE DESEMPLEO

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

February to April 2013 to February to April 2018



Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

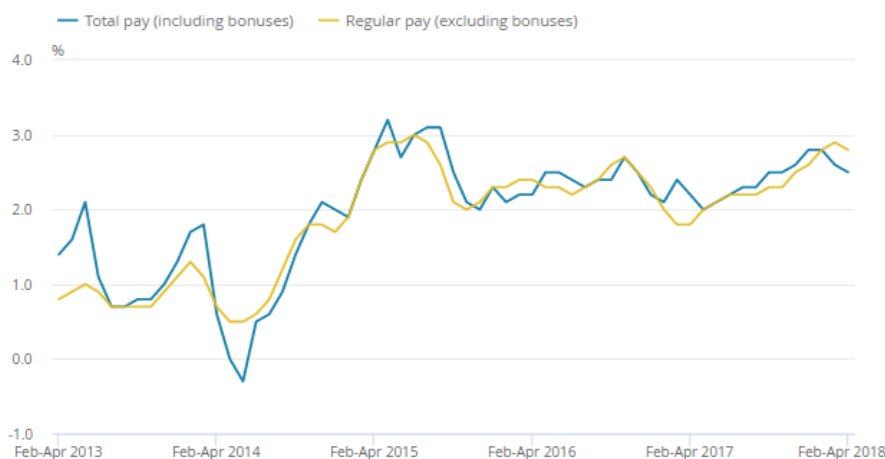
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el mes de abril de 2018 en términos nominales (no ajustado por la inflación) fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) fue de 484 libras semanales brutas. En abril de 2017 fue de 472 libras.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) fue de 516 libras semanales brutas. Un año antes era de 504 libras.

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

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

February to April 2013 to February to April 2018

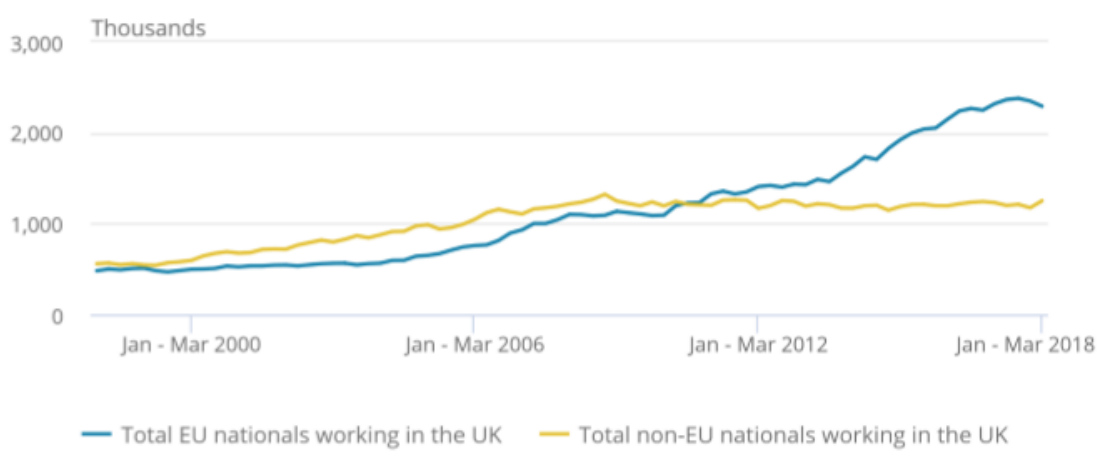


Source: Monthly Wages and Salaries Survey, Office for National Statistics

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

SUECIA

SUECIA BATE EL RÉCORD DE LA UE EN LA PROPORCIÓN DE PERSONAS QUE TRABAJAN²⁶

Hoy trabajan 300.000 personas más que cuando el gobierno llegó al poder. La proporción de la población que trabaja es la más alta desde principios de los 90 – una cifra tan alta nunca se ha registrado en ningún país UE. Ya el año pasado alcanzamos el objetivo del gobierno conservador de 5 millones de empleados en el año 2020, escribe *Magdalena Andersson* (PSD) de cara al debate presupuestario, el 20 de junio de 2018.²⁷

Se ha dicho que la evolución económica positiva en Suecia de los últimos años no goza del suficiente espacio en el diálogo público. De cara al debate presupuestario de hoy en el Parlamento sobre las directrices para la política económica, quiero esbozar las líneas sobre cómo utilizar los puntos fuertes de la economía sueca para hacer más fuerte a la sociedad.

Hace cuatro años, Suecia tenía un déficit creciente en las finanzas públicas, en 2014 alcanzó los 60.000 millones de coronas²⁸. Era una evolución insostenible, especialmente teniendo en cuenta la buena coyuntura reinante. Por ello, el gobierno cambió el curso de la política económica hacia una dirección de más contención. Hemos presentado las cifras de las finanzas públicas cada año desde la toma de posesión del gobierno, y hemos pagado diez puntos porcentuales de la deuda pública. En porcentaje del PNB, ésta es la más baja desde 1977.

La evolución de Suecia llama la atención internacionalmente. En la lista del *World Economic Forum* sobre los países más competitivos del mundo, Suecia ha pasado del décimo puesto en 2014 al séptimo puesto. Compartimos el segundo puesto mundial en lo que se refiere al empleo femenino, el tercero en democracia, somos los más medioambientalmente concienciados del mundo y los mejores en labor climática, los segundos en innovación. Recientemente se publicó un informe de Municipios y Diputaciones de Suecia que comparaba Suecia con doce países de la UE en cuanto a sanidad. Somos líderes en resultados médicos y efectividad.

Hoy trabajan 300.000 personas más que cuando el gobierno tomó posesión. La proporción de los que tienen empleo es la más elevada desde principios de los 90 – una cifra tan alta jamás se ha constatado en ningún

²⁶ Fuente: Dagens Nyheter.

²⁷ Dagens Nyheter, Debate, 20.07.2018.

²⁸ 1 EUR € = 10,3079 SEK. 20.07.2018. Banco Central de Suecia. *Riksbanken*.

www.riksbank.se

país UE. Ya el año pasado alcanzamos el objetivo del gobierno conservador de 5 millones de empleados en el año 2020.

Muchos afirman que ello solamente es debido a la buena coyuntura, pero es igualmente importante que el gobierno haya cambiado de curso en la política, desde subvenciones impositivas inefectivas a inversiones para más empleos. Los cálculos muestran que la mitad de la caída del desempleo que ha tenido lugar desde 2014 es resultado de la política del gobierno.

El desempleo juvenil está en el nivel más bajo desde 2002. La garantía de 90 días del gobierno hace que se pueda ofrecer trabajo, formación u otras medidas a los jóvenes desempleados en un plazo de 90 días. Bajo el gobierno anterior, el desempleo juvenil era tan elevado que Suecia tuvo que recibir ayuda de la UE.

La construcción de viviendas alcanza récords. Para que las personas puedan desplazarse allí donde hay trabajo y formación, el gobierno instiga a que la construcción pase de ser un proyecto de lujo a viviendas que la gente normal se pueda permitir. Hasta ahora, 11.300 pisos de alquiler y viviendas para estudiantes se han beneficiado de las ayudas a la inversión del gobierno, que solamente se conceden si los alquileres están por debajo de un cierto nivel.

La proporción de personas mantenidas por los sistemas públicos de seguros y subvenciones está en el nivel más bajo desde 1981. Las personas con una conexión débil con el mercado de trabajo se encuentran con mayores expectativas. Los recién llegados sin empleo se enfrentan hoy a las mismas exigencias que el resto de las personas que buscan trabajo. También encuentran mayores posibilidades, como los servicios extra, modernos empleos preparatorios, y ayudas para empezar a estudiar. El tiempo para establecerse en el mercado de trabajo casi se ha reducido a la mitad. El desempleo de larga duración es el tercero más bajo de toda la UE.

100.000 personas más trabajan en el bienestar. Gracias al regreso al orden y concierto en las finanzas públicas, y a más personas que trabajan, el gobierno ha podido llevar a cabo inversiones históricamente elevadas – más de 35.000 millones de coronas en sanidad, escuela y asistencia en 2018.

La tendencia de la caída de los resultados escolares ha cambiado completamente. En comparación con cuando el gobierno tomó posesión, 45.000 personas más trabajan en el mundo escolar. Los grupos de alumnos de las guarderías no han sido de media tan pequeños desde 1992.

El doble de personas está estudiando para convertirse en policías. La lucha contra la criminalidad se ha intensificado con la inyección de recursos más elevada para la Policía de todo el siglo. En 2024 la Policía tendrá 10.000 empleados más.

La economía de las familias con hijos se ha visto reforzada con el aumento de la subvención por hijo. La situación de los progenitores de familias monoparentales se ha visto facilitada gracias al aumento de las ayudas. Los jubilados reciben más ayudas por la vivienda, sanidad primaria gratuita para los pacientes de 85 años, y, sobre todo, la eliminación del impuesto a los jubilados con hasta 17.000 coronas al mes para todos aquellos de 65 años o más. En 2020 se eliminarán completamente los impuestos más elevados sobre las pensiones.

Sabemos que la buena coyuntura sufrirá un retroceso más pronto o más tarde. Y en el mundo existen grandes riesgos e inseguridades. La situación de seguridad en nuestra vecindad ha empeorado debido a la actuación de Rusia. Nuestras exportaciones pueden verse dañadas si el gobierno norteamericano introduce más aranceles y el conflicto comercial sufre una escalada como consecuencia de ello. El resultado de las negociaciones sobre la salida de Gran Bretaña –uno de los socios comerciales más importantes de Suecia- es inseguro.

Con un superávit en las finanzas públicas y un bajo endeudamiento público, Suecia está ahora bien equipada para enfrentarse a la inseguridad y a nuevos retos. La fuerza en la economía sueca nos brinda posibilidades.

- Todo aquel que pueda trabajar debe trabajar. Bajo este gobierno se han creado 300.000 puestos de trabajo. Ahora serán más – en todo el país. La actuación en conocimiento y formación ofrecerá a 100.000 personas nuevas posibilidades para formarse. Hemos cambiado el rumbo de la política de migración, y toda nuestra atención se centrará ahora en que los que tienen autorización para quedarse puedan empezar a trabajar tan pronto como sea posible, sobre todo las mujeres nacidas en el extranjero. Es por ello que hemos eliminado los obstáculos que se convierten en trampas para las mujeres, como el subsidio para quedarse en casa cuidando a los hijos en vez de que éstos vayan a la guardería, y hemos introducido el deber de formación. En Suecia todo el mundo debe poder vivir de su sueldo y todo el mundo debe contribuir.
- Se asegurará la financiación del bienestar. 100.000 personas más trabajan actualmente en profesiones del bienestar. En una época en la nacen más niños, al mismo tiempo que vivimos más años, deben ser muchas más. En los próximos años la población crecerá en 200.000 niños más y 300.000 mayores más, y por ello debemos construir guarderías, escuelas, hogares para mayores y centros de asistencia

primaria. Al mismo tiempo, debemos formar y contratar más personal. Las colas en la sanidad deben acortarse.

- Suecia debe ser un buen país en el que hacerse mayor. El injusto impuesto a los jubilados debe ser abolido. El gobierno tiene la intención de cerrar la mitad de la brecha que queda en 2019 y toda la brecha en 2020. Los Socialdemócratas queremos además mejorar la economía para los jubilados que la tienen peor, aumentar las pensiones en hasta 600 coronas al mes. Los que han trabajado durante toda una vida profesional y han contribuido a construir el país del que nos sentimos tan orgullosos deben esperar su pensión con ilusión.

Así deseamos nosotros, los Socialdemócratas, aumentar la igualdad y hacer que la sociedad sea más fuerte. Suecia debe ser un país seguro.

HAY QUE REFORMAR LA OFICINA DE EMPLEO DE FORMA GRADUAL E INTELIGENTE²⁹

La Alianza quiere cerrar el Servicio Público de Empleo (SPE) sueco³⁰ en su forma actual. Una reciente antología ofrece argumentos a favor de una estrategia más prudente.

El SPE sueco es la autoridad que goza de peor reputación entre los ciudadanos. Muchas empresas están descontentas. Las grandes dificultades de hacer coincidir a los desempleados con las vacantes existentes plantean la exigencia de una mediación de mejor funcionamiento. Por estos motivos, los partidos de la Alianza desean "cerrar el SPE en su forma actual" y trasladar completamente los servicios de colocación y emparejamiento a actores privados.³¹

La cuestión de la privatización de los servicios del SPE es un tema principal en la antología "La Oficina de Empleo del futuro", que acaba de ser publicada por el grupo de expertos, *think tank Fores*, con *Andreas Bergström*³² y *Lars Calmfors*³³ como redactores.

Los actores privados con ánimo de lucro tienen grandes incentivos para la reducción de costes. Ello es bueno en sí mismo, pero implica también el riesgo de una menor calidad. Al mismo tiempo, los actores privados

²⁹ Fuente: Dagens Nyheter.

³⁰ Arbetsförmedlingen. <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages.html>

³¹ Dagens Nyheter.11.07.2018. *Lars Calmfors*.

³² Andreas Bergström, Fores. <http://fores.se/andreas-bergstrom/>

³³ *Lars Calmfors*, catedrático emérito de Economía Internacional e investigador del Instituto para Estudios Empresariales. Email: lars.calmfors@iies.su.se

pueden tener grandes incentivos económicos para introducir innovaciones, algo que puede incrementar la calidad. Los actores estatales carecen de ambos estímulos, tanto de reducción de gastos como de innovaciones.

El contrato típico con un actor privado en los países donde ha habido un *outsourcing* de los SPE, incluye tanto una cantidad fija por desempleado, como una remuneración cuando éste empieza a trabajar. Sin embargo, el sistema para medir los resultados no carece de problemática.

- Los resultados a corto y a largo plazo pueden entrar en conflicto mutuo. La incitación de un operador por conseguir que los desempleados accedan rápidamente a un trabajo puede llevar a malos ajustes.
- Es difícil elaborar una compensación por resultado para aquellos que están lejos del mercado laboral: quizás se quiera pagar ya antes de que hayan encontrado un trabajo, pero se hayan acercado al mercado laboral (por ejemplo, mediante cursos de formación).
- El resultado relevante no son las transiciones reales hacia el empleo, sino la diferencia entre las transiciones reales y las que hubieran tenido lugar aún sin la actuación del operador. Eso es, naturalmente, difícil de medir.

Una elevada compensación por resultado obtenido que no haga diferencias respecto a las condiciones de partida de los desempleados puede llevar a que el operador se centre demasiado en los desempleados que tienen mayores posibilidades de encontrar empleo (*cream-skimming*). Pero también puede darse el fenómeno llamado *parking*: el operador acepta un gran número de desempleados para cobrar la cantidad fija, pero no ofrece a los participantes especialmente mucha ayuda.

Normalmente se suele nombrar a Australia como ejemplo de cómo se puede privatizar toda la mediación de empleo. Tras el cambio en la política de mercado laboral de 1998, el desempleo cayó rápidamente. Pero es difícil saber cuál fue el papel de la reforma en ello. Tuvieron también lugar otros grandes cambios: se aprovechó un gran boom de materias primas y se transformó el sistema de formación de salarios.

Un análisis fidedigno del efecto de la mediación de empleo privatizada requiere de comparaciones entre operadores privados y públicos que tengan los mismos grupos como objetivo. Un análisis estricto debería estar basado en experimentos controlados, en los que los que buscan empleo se distribuyen de forma aleatoria entre los dos tipos de actores.

En la antología de Fores, el economista francés *Bruno Crépon* revisa siete estudios de Dinamarca, Francia, Suiza, Suecia y Alemania basados en este tipo de experimentos. En cuatro casos, los operadores públicos consiguen

más empleos que los privados en el plazo de un año, en dos casos el resultado es el mismo, y en un caso (Suiza) los operadores privados tienen más éxito. A largo plazo, no hay diferencias entre ambos tipos de actores. Los costes del programa, sin embargo, fueron mayores en todos los casos, excepto en uno (Suiza) para los operadores privados.

El análisis de *Crépon*, pues, no ofrece apoyo para la afirmación de que los actores privados sean más efectivos que los públicos. Sin embargo, hay que ser cautelosos con las conclusiones. El número de estudios fidedignos es pequeño. Los resultados de los operadores privados dependen, por supuesto, de cómo está conformado exactamente el sistema. Los estudios revisados son de experimentos bastante tempranos. Desde entonces, ha tenido lugar un proceso de aprendizaje sobre cómo se debe construir un buen sistema. La competencia por parte de los actores privados puede también contribuir a que los públicos se conviertan en más efectivos.

La interpretación de la investigación existente, sin embargo, debe ser que el uso a gran escala de operadores privados no tiene por qué ser efectivo. El resultado depende de los sistemas de compensación, de las exigencias planteadas a los operadores, de cómo éstos son evaluados, de cómo los resultados son trasladados a los desempleados para que éstos puedan llevar a cabo una elección bien informada, y de cómo se eliminan los operadores inefectivos.

Por ello, existen motivos para advertir en contra de una reforma drástica por la que el SPE sueco sea reconstruido de un plumazo. Un modelo mejor serían los cambios paulatinos, en los que se prueba una privatización con distintas construcciones, y una evaluación sistemática de las mismas. Posteriormente, se puede llevar a cabo más privatización cuando los actores privados mejoren sus resultados.

Un proceso de cambio paulatino puede partir del servicio de mediación "*Stöd och matchning*" ("Apoyo y emparejamiento", para desempleados que necesiten ayuda individual), que ya actualmente está siendo utilizado por actores privados de acuerdo con un sistema basado en el australiano. Este servicio podría ampliarse con la intensificación de actuaciones para aquellos que están lejos del mercado de trabajo, ofreciendo a los operadores privados recursos para ayudas a la contratación y a la formación.

Una estrategia prudente de reforma para el SPE sueco puede que parezca menos enérgica. Pero, probablemente, es mucho más racional.

***RELACIONES LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO***

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

CONCILIACIÓN DE FAMILIA Y TRABAJO ³⁴

Este informe resume los resultados de recientes estudios sobre la conciliación familia y trabajo (Kelle & Kahle 2018, Hochgürtel 2018), la relación entre el riesgo de pobreza de los menores y el empleo de las madres (Bertelsmann-Stiftung 2018), la discriminación salarial en Alemania (IAB 2018). Por último, analiza la evaluación de la flexibilización horaria como instrumento para facilitar la reinserción laboral de las madres (Hans-Böckler-Stiftung 2018) y las diferentes modalidades de la prestación parental, un instrumento que pretende facilitar la conciliación (Oficina Federal de Estadística 2018; Gobierno federal 2018).

³⁴ **Bertelsmann Stiftung** (2018): Aufwachsen in Armutslage. Zentrale Einflussfaktoren und Folgen für die soziale Teilhabe https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Aufwachsen_in_Armutslagen_2018.pdf

Gobierno federal (2018): Unterrichtung durch die Bundesregierung Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit

<https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf>

Hans Böckler Stiftung (2018): German mother´s labor market re-entry after parental leave: Do parents´ flexible working time arrangement help? Working paper 071

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_071_2018.pdf

Hochgürtel, T. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit zur Messung der Vereinbarkeitsarrangements von Familie und Beruf. en: WISTA - Wirtschaft und Statistik", 3/2018

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/01/RealisierteErwerbstaetigkeit_012018.pdf?_blob=publicationFile

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018a): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018b): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und grossen Betrieben. IAB-Forschungsbericht 3/2018 <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

Keller, M.; Kahle, I. (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, en: WISTA - Wirtschaft und Statistik", 3/2018

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2018/03/RealisierteErwerbstaetigkeit_032018.pdf?_blob=publicationFile

Oficina Federal de Estadística (destatis) (2018): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Wiesbaden: Oficina Federal de Estadística

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistungsbeuegeJ5229210177004.pdf?_blob=publicationFile

Oficina Federal de Estadística (destatis) (2018): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 % . Comunicado de prensa del 15.3.2018

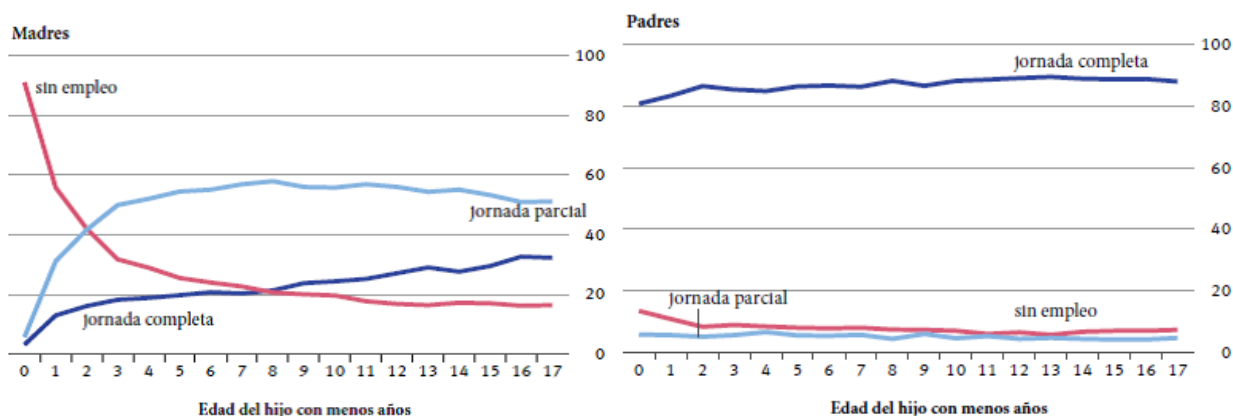
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_09_621.html

La conciliación de familia y trabajo

La Oficina Federal de Estadística ha publicado diversos artículos que analizan la conciliación familia y trabajo basándose en los datos del microcenso de 2016 (Kelle & Kahle 2018, Hochgürtel 2018). El microcenso es una macroencuesta al 1% de los hogares en Alemania, aproximadamente 390.000, lo que equivale a cerca de 830.000 personas. Desde 2003 contiene preguntas relativas a la origen migratorio de los encuestados y ofrece datos estructurales (sexo, edades, lugar de residencia, etc.) así como acerca de la vivienda, situación laboral, formación y riesgo de pobreza.

El análisis detallado de la actividad laboral real de madres y padres refleja diferencias considerables. Mientras que la actividad laboral de los padres apenas experimenta cambio alguno por el nacimiento de un hijo, y con independencia, de la edad de éste, el porcentaje de las madres que trabajan depende primordialmente de la edad del hijo.

Situación laboral de madres y padres, actividad laboral real, en %



Hochgürtel 2018: 30

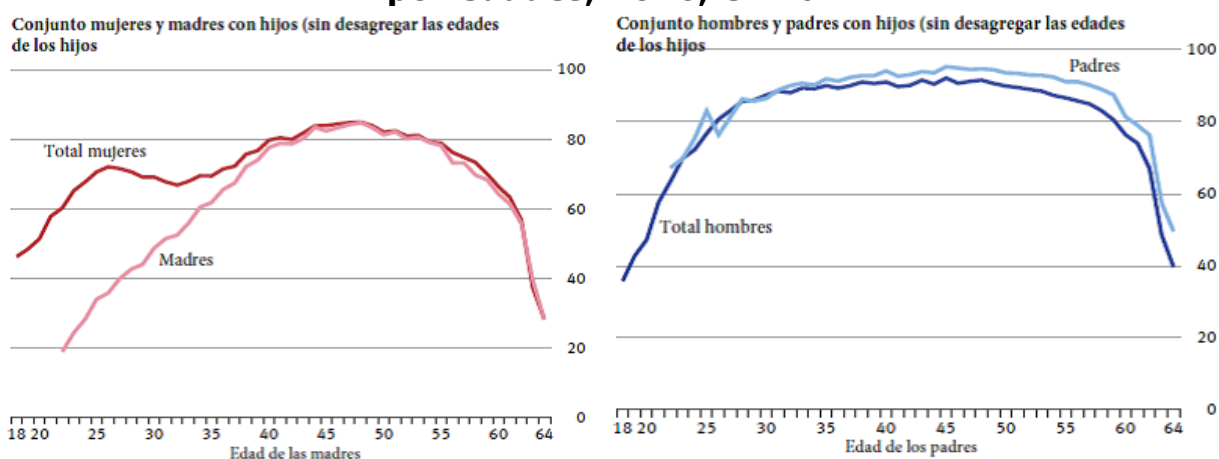
Según el microcenso en 2016 vivían en Alemania un total de 22,6 millones de hombre y 23,2 millones de mujeres entre 15 y 65 años, la tasa de empleo masculino fue del 84%, la del empleo femenino del 73%. El porcentaje de hombres con un puesto de trabajo a jornada completa alcanzó el 91% (mujeres: 52%).

El hecho de tener hijos tiene un efecto opuesto sobre el número de horas que trabajan hombres y mujeres. Mientras que el 94% de los padres cuentan con un trabajo a jornada completa, es decir, un porcentaje superior a la media, mientras que solamente el 34% de las mujeres trabajan a jornada completa y el 66% a jornada parcial

En líneas generales, la tasa de empleo de padres que conviven con al menos un hijo menor de 18 años se situó en el 92%, 24 puntos superior a

la tasa de empleo de las madres. Los padres continúan e incluso amplían su actividad laboral después del nacimiento de un hijo con independencia de la edad de éste. Bien diferente es la situación laboral de las madres. Si bien alcanzan una tasa de empleo del 68%, ésta varía mucho en función de la edad del hijo. Si el hijo tiene menos de 1 año de edad, la tasa de empleo de las madres se sitúa en el 9%, el 44% de las madres con un hijo en esa edad se encontraba de baja por maternidad y el 46% estaba en situación de inactividad. La tasa de empleo de las madres aumenta considerablemente una vez que el hijo cumple 1 (44%) y 2 años (58%), alcanzando el 80% si el hijo tiene entre 10 y 18 años. El informe de Keller & Kahle constata diferencias regionales considerables. El conjunto de las madres alcanza una tasa de empleo del 72% en la parte oriental y del 67% en la occidental, siendo las diferencias considerables sobre todo si los hijos son muy jóvenes.

Tasa de empleo, conjunto mujeres y hombres, madres y padres, por edades, 2016, en %



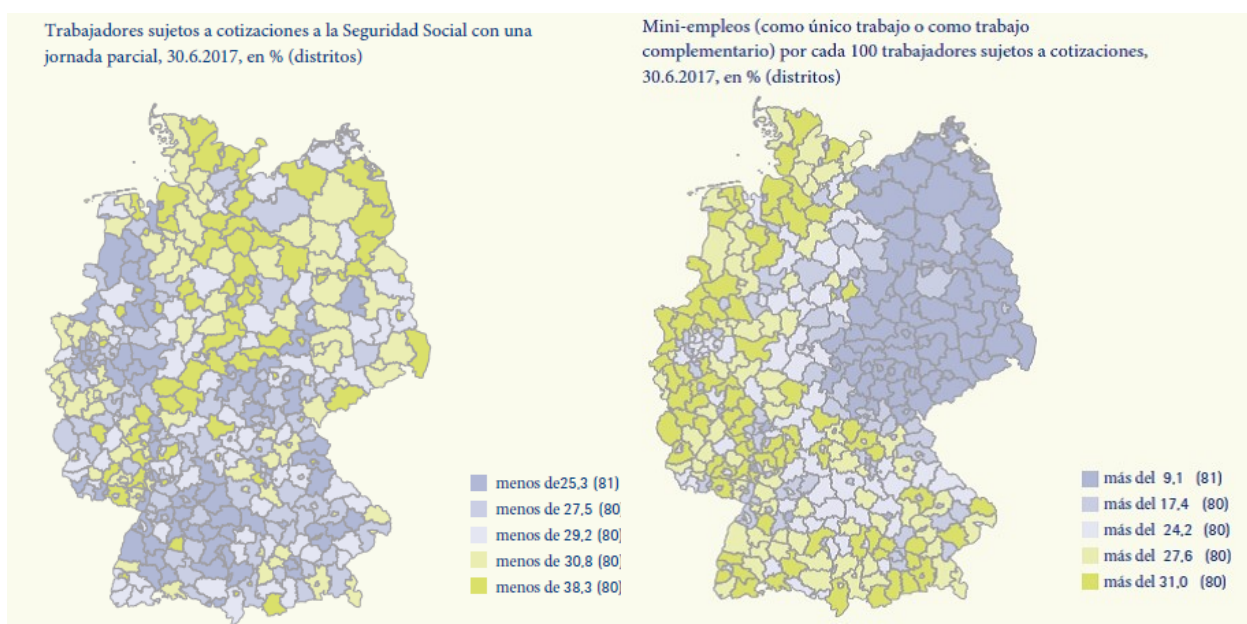
Keller & Kahle 2018: 58

Una de las características del mercado de trabajo alemán es la fuerte polarización entre la jornada regular y la parcial y la distribución regional de los denominados mini-empleos.

Según un informe publicado recientemente por el instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2018) a 30.6.2017 el 29,9% de los trabajadores sujetos a cotizaciones en Alemania oriental tenían un empleo a jornada parcial, en la parte occidental del país este porcentaje se situaba en el 27,3%. La jornada parcial tiene un impacto mucho mayor en las mujeres (Alemania oriental: 46,1%, Alemania occidental: 47,8%) que en los hombres (14,2% y 10,1% respectivamente).

Los mini-empleos son una modalidad mucho más extendida en Alemania occidental (25,5%) que en Alemania oriental (14,5%). En la parte occidental el 33,7% de las mujeres trabajadoras tienen un mini-empleo,

en la parte oriental solamente el 16,2% (hombres: 12,6% y 18,4% respectivamente).



IAB 2018a: 8

IAB 2018a: 9

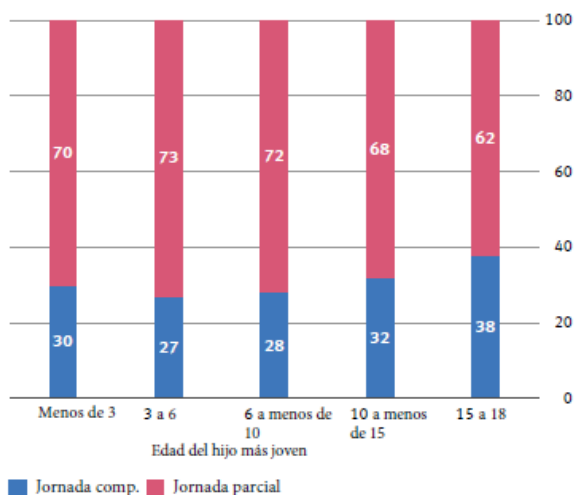
La Oficina Federal de Estadística analiza de forma detallada la incidencia de la jornada parcial en madres y padres. Entre el 94% y el 96% de los padres trabaja a jornada completa, pero solamente el 31% de las madres. Si el hijo tiene menos de 10 años entre el 27% y el 30% de las madres tienen un empleo a jornada completa, una vez que el hijo cumple más de diez años este porcentaje alcanza hasta el 38% para los hijos entre 15 y 18 años de edad. En este ámbito las diferencias regionales son considerables. Aproximadamente la mitad de las madres en la parte oriental del país cuentan con un trabajo a jornada completa frente la 26% en la parte occidental.

Los motivos de las madres para optar por un trabajo a jornada parcial difieren sensiblemente de las razones que dan los padres. El 59% de las madres afirma que el principal motivo son los cuidados del hijo frente al 19% de los padres. El 25% de los padres dice no encontrar un trabajo a jornada completa pero solamente el 5% de las madres.

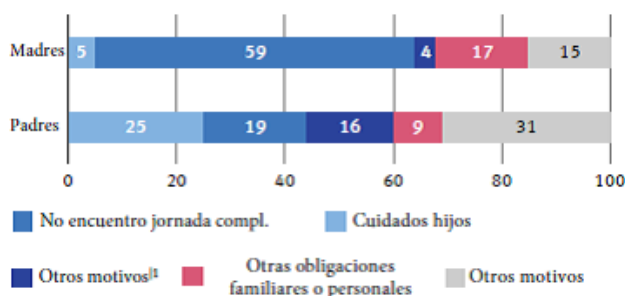
La distribución de la jornada de las 6,5 millones de parejas y matrimonios de diferente sexo y de edades entre los 15 y los 65 años y con hijos menores de 18 años reproduce esta diferencia. En el 95% de estos matrimonios y parejas trabaja al menos una persona: en el 64% de los casos trabajan el padre y la madre (Alemania occidental: 63%, Alemania oriental: 70%), en el 28% solamente el padre (Alemania occidental: 29%, Alemania oriental: 21%) y el 3% solamente la madre.

En el 70% de los matrimonios y parejas el padre tiene un trabajo a jornada completa y la madre un trabajo a jornada parcial, en el 25% ambos trabajan a jornada completa, en el 3% ambos tienen un empleo a jornada parcial pero solo en el 3% la madre tiene un trabajo a jornada completa y el padre un trabajo a jornada parcial.

Tasa de empleo a jornada parcial y completa, madres, en %

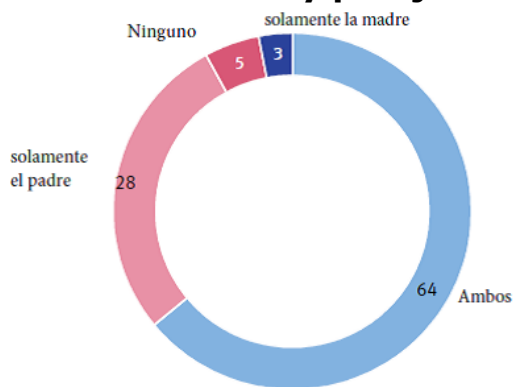


Motivos por los padres y madres optan por un trabajo a jornada parcial, en %



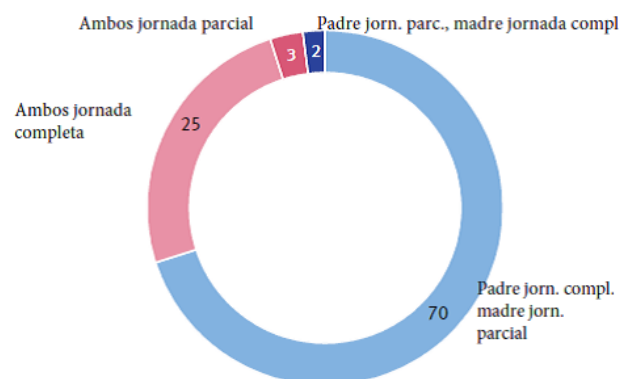
Keller & Kahle 2018: 62

Modelos laborales de matrimonios y parejas



Keller & Kahle 2018: 64

Distribución de la jornada entre padres y madres

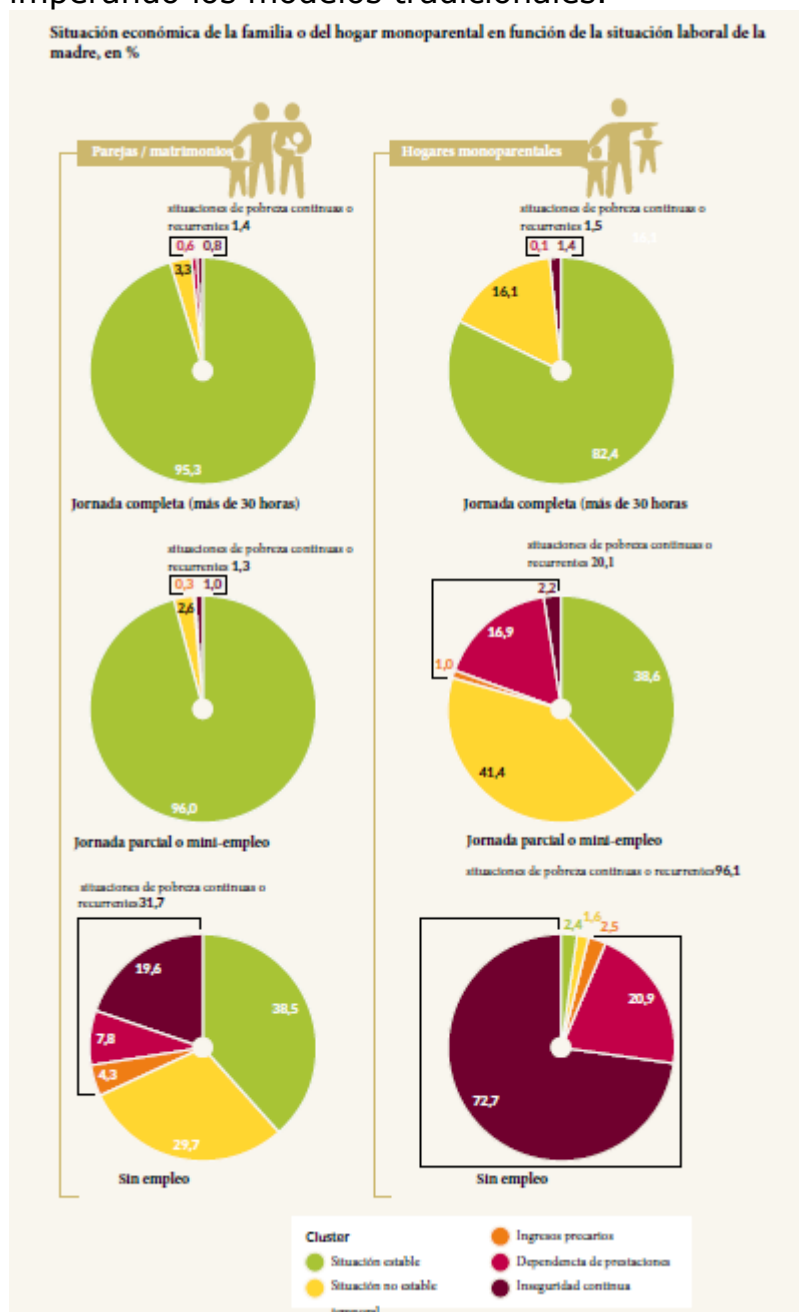


Keller & Kahle 2018: 66

La situación laboral de los hogares monoparentales es especialmente difícil. Representan aproximadamente el 20% de las familias con hijos menores de 18 años, predominando las madres frente a los padres (1.400.000 frente a 180.000 respectivamente). La tasa de empleo de las madres que se encuentran en esta situación alcanza el 70% y es similar a la de las madres en hogares biparentales, mientras que la de los padres se sitúa en el 79% y es 13 puntos inferior a los hombres que conviven con

su pareja o esposa. El 88% de estos padres cuenta con un empleo a jornada completa pero solamente el 42% de las madres.

El informe concluye que las madres suelen ser las que reducen su jornada laboral o incluso renuncian a seguir trabajando una vez que nace un hijo. Destaca que si bien los modelos familiares tradicionales están inmersas en un profundo cambio, impulsado también por la fuerte ampliación del número de plazas de atención para menores de tres años, siguen imperando los modelos tradicionales.



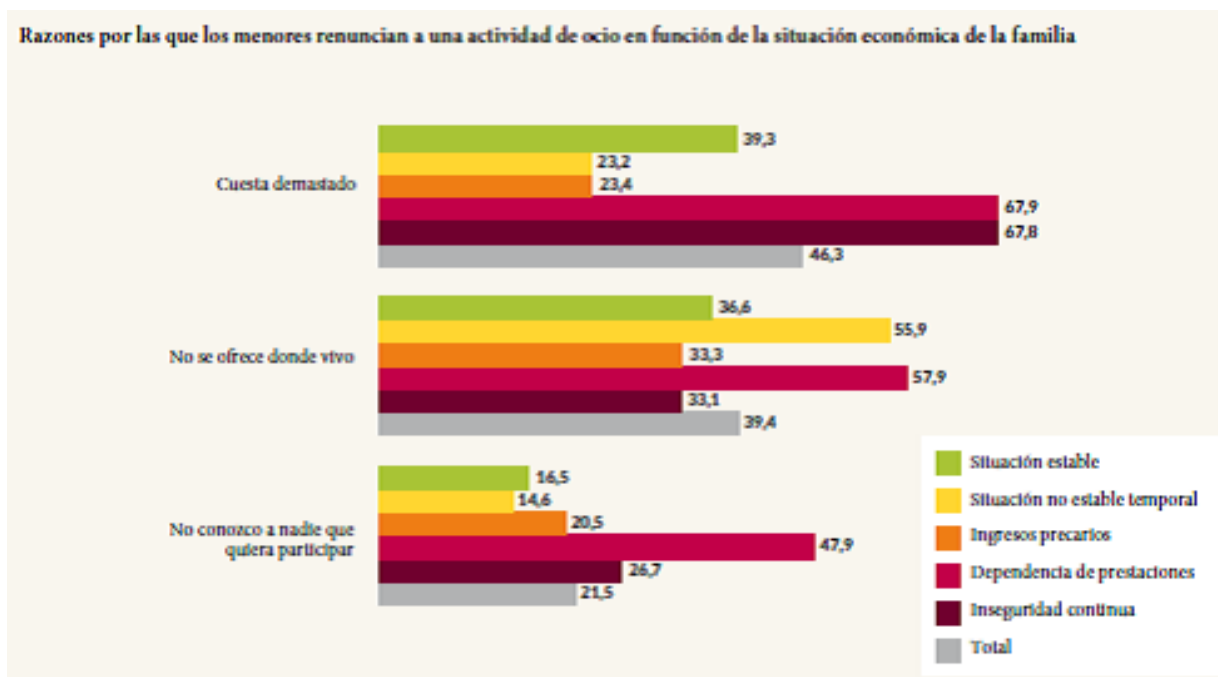
Bertelsmann 2018: 18

Empleo de las madres y el riesgo de pobreza infantil

Un informe de la Fundación Bertelsmann publicado el 25.6.2018 (Bertelsmann Stiftung 2018) concluye que el riesgo de pobreza de los niños aumenta exponencialmente si la madre se encuentra en situación de desempleo, con independencia del tipo de familia u hogar. El mayor riesgo de pobreza se da en aquellos niños que viven con una madre sin trabajo remunerado en un hogar monoparental. El 72,7% de estos niños viven una situación económica de inseguridad continua, otro 20,9% depende de las prestaciones estatales. Si la madre cuenta con un trabajo a jornada parcial, el 41,4% de los niños experimentan fases de situación económica inestable temporales, el 38,6% viven en un contexto económico marcado por ingresos precarios y otro 16,9% dependen de forma constante de las prestaciones estatales. Si la madre en ese hogar monoparental cuenta con un trabajo a jornada completa solamente el 1,4% de los niños viven en una situación económica inestable pero el 82,4% en un hogar con ingresos precarios.

La prensa destaca otro aspecto del informe: el riesgo de pobreza infantil transitoria o continua en aquellas familias en las que solo el padre cuenta con un trabajo, en este caso se aproxima al 60%. Si la madre cuenta con un empleo, el riesgo de pobreza infantil continua solo es del 1,4%, con independencia de que el trabajo de la madre sea a jornada parcial o completa.

El informe analiza de forma detallada el impacto de la situación económica del hogar sobre la participación social de los menores. Los autores destacan que sobre todos aquellos que viven en un hogar en situación de inseguridad económica inestable o que dependan de las prestaciones estatales corren un serio riesgo de no poder realizar actividades de ocio, destacando como motivo la falta de recursos económicos.



Bertelsmann 2018: 19

Un claro indicador de esta exclusión es el porcentaje de menores que pertenecen a una asociación (club deportivo, cultural o similar) que oscila entre el 37,1% de los menores que viven en un hogar en situación económica inestable y el 75,1% en situación estable.



Bertelsmann 2018: 18

El presidente de la Fundación Bertelsmann afirma que la pobreza infantil depende en gran medida de la inserción laboral de las madres y reclama reforzar los mecanismos de apoyo y las ayudas. Aboga por fusionar todas las ayudas, reducir con ello las trabas burocráticas y garantizar que esta nueva prestación permita la participación en la sociedad de todos los niños.

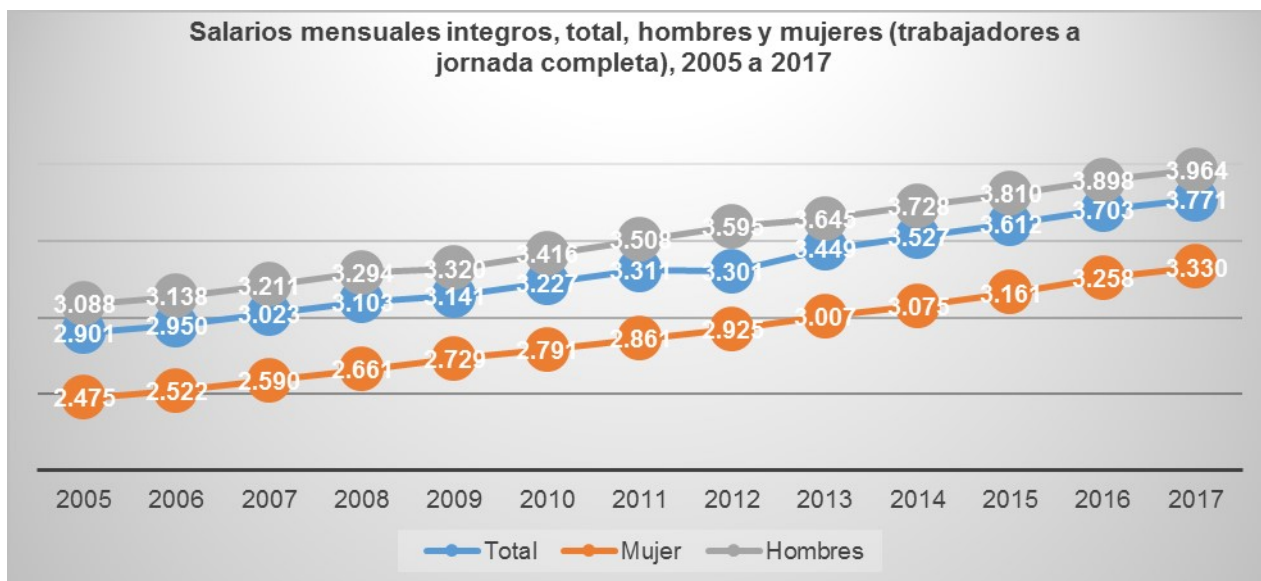
La discriminación salarial en Alemania

Según informa la Oficina Federal de Estadística en 2017 el salario medio por hora de las mujeres se situó en 16,59 euros, el de los hombres en 21 euros, por lo que el gender pay gap se mantiene en el 21%, idéntico al registrado en 2016. Las diferencias regionales son considerables. En Alemania occidental la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue del 22%, en la Alemania oriental del 7%.

Gender pay gap, 2006 a 2017, en %			
año	Alemania	Alemania occidental	Alemania oriental
	%		
2017	21	22	7
2016	21	23	7
2015	22	23	8
2014	22	24	9
2013	22	23	8
2012	23	24	8
2011	22	24	7
2010	22	24	7
2009	23	24	6
2008	23	24	6
2007	23	24	6
2006	23	24	6

El gender pay gap es algo inferior si solamente se tiene en cuenta el trabajo a jornada completa. Según informa la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung³⁵ los salarios nominales íntegros de los trabajadores con una jornada completa pasaron de 2.901 euros mensuales en 2005 a 3.771 en 2017. En 2017 la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue de 634 euros, el 16,0 %, una clara mejora en comparación a años anteriores, teniendo en cuenta que 2005 todavía se situaba en el 19,9% y en el 2012 en el 18,6%.

³⁵ https://www.boeckler.de/wsi_50906.htm



De acuerdo al instituto de investigaciones de la patronal, IW-Koeln, en cuanto a la discriminación salarial Alemania se situaba en 2017 en tercer lugar en la UE, por detrás de Estonia (25,3%) y Chequia (21,8%)³⁶

Un informe del Instituto de investigación laboral y de las profesiones de la Agencia Federal de Empleo (IAB 2018b), realizado por encargo del Ministerio para Familiar, Mayores, Mujeres y Jóvenes quiere cifrar la importancia de la discriminación salarial con el objetivo de calibrar el posible impacto de la Ley de transparencia salarial. Desde el 6.1.2018 las empresas con más de 200 trabajadores deberán hacer transparentes sus estructuras salariales. El objetivo de esta Ley, aprobada en la anterior legislatura, es reducir la brecha salarial.

El informe señala que solamente el 0,7% de las empresas tienen más de 200 trabajadores, a su vez emplean al 32% del conjunto de los trabajadores, el 34,9% de los trabajadores por cuenta ajena y el 29% de las trabajadoras. El análisis detallado de los salarios refleja el importante incremento de los salarios de los hombres en función del tamaño de la empresa mientras que los salarios de las mujeres apenas varían. La discriminación salarial es del 20% en empresas con 50 a 200 trabajadores, del 28% en empresas de 200 a 500 trabajadores y del 27% en empresas con más de 500 trabajadores y del 24% en el conjunto de las empresas analizadas siendo el principal motivo el mencionado anteriormente.

15,1 puntos porcentuales de la discriminación salarial en el conjunto las empresas, el 62,4% del total del gender pay gap, se deben a diferencias individuales (formación, antigüedad, experiencia profesional). Sin embargo, cuanto mayor es la empresa estas diferencias individuales

³⁶ <https://www.iwd.de/artikel/wo-der-gender-pay-gap-am-groessten-ist-380733/>

tienen más peso. En las empresas entre 200 y 500 trabajadores explican dos tercios de la discriminación salarial y en las empresas con más de 500 trabajadores un porcentaje incluso superior. Las autoras afirman que, por lo tanto, el porcentaje de la discriminación salarial que puede explicarse remitiendo a las características individuales es menor. Un motivo podría ser que en la pequeña empresa suelen darse con mayor frecuencia acuerdos individualizados e informales que tienen un efecto directo sobre las retribuciones. Las grandes empresas están estructuradas de forma más jerárquica y menos permeable por lo que sobre todo los hombres se benefician de incrementos salariales.

La flexibilidad de la jornada como instrumento para la reinserción laboral de las madres

Un informe de la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung (2018) analiza el efecto que la flexibilización de la jornada tiene sobre la reinserción laboral de las madres una vez finalizada la interrupción de la actividad laboral. La autora concluye que la probabilidad de que la madre logre volver a iniciar una relación laboral aumenta considerablemente si puede acceder a modalidades horarias flexibles o, en especial una vez que el hijo o hija haya cumplido los dos años, trabajar los fines de semana. Sin embargo, la posibilidad de reinserción laboral se reduce considerablemente si el padre también puede flexibilizar su horario, en especial si tiene turnos de noche. Por lo tanto, afirma la autora en sus conclusiones, hay una clara diferencia por sexo en lo relativo al uso de la flexibilidad horaria. La flexibilidad horaria además no tiene un efecto positivo sobre el número de horas trabajadas, la reducción de la jornada laboral parece darse con independencia de que exista o no exista flexibilidad horaria.

En sus conclusiones la autora subraya la necesidad de flexibilizar los horarios de las madres y de animar a los hombres a destinar los modelos flexibles para facilitar la inserción laboral de sus parejas o cónyuges. Pone como ejemplo modelos empresariales que fomentan la flexibilidad horaria de los hombres para que puedan dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos. A nivel legislativo propone introducir un permiso parental para los padres.

Prestación parental (Elterngeld):

Se trata de una prestación económica que tiene como objetivo compensar al menos parcialmente las pérdidas de ingresos debido a los períodos dedicados a los cuidados de los hijos. El importe de la prestación varía entre 300 y 1.800 euros mensuales. Prevé varias modalidades, entre ellas la prestación parental plus, que permite a los padres y madres de hijos nacidos a partir de julio de 2015, compaginar una actividad laboral a jornada parcial con esta prestación.

Prestación parental

Se trata de una prestación económica reconocida a los progenitores como compensación del salario dejado de percibir por causa de cuidados de hijos, y cuyos salarios anuales sean inferiores a 250.000 euros, en el caso de familias monoparentales, y de 500.000 euros en los demás casos.

Duración:

- 12 meses desde el nacimiento del hijo, si sólo un progenitor reduce su jornada laboral o deja de trabajar por razón de cuidado de hijos.
- 14 meses desde el nacimiento del hijo, si ambos progenitores reducen su jornada laboral o dejan de trabajar por razón de cuidado de hijos al menos durante dos meses en el año natural.

Cuantía: Se trata de un porcentaje sobre el salario mensual neto anterior al nacimiento (adopción) del hijo, sujeto a los siguientes límites:

- 65% del salario neto para salarios superiores a 1.240 euros.
- 66% del salario neto si el salario alcanza los 1.220 euros.
- 67% del salario neto para salarios comprendidos entre los 1.000 y los 1.200 euros.
- hasta el 100% para salarios inferiores a los 1.000 euros.

El importe de la prestación parental tiene un máximo de 1.800 euros y un mínimo de 300 euros.

Para aquellas personas sin ingresos propios anteriores al nacimiento del hijo por cuyo cuidado no pueden incorporarse al mercado de trabajo o lo deben de hacer de manera reducida, se reconoce una cuantía de 300 euros/mes. En estos casos y si hay nacimiento múltiple, se reconoce una cuantía adicional de 300 euros/mes por hijo.

Prestación parental plus

La prestación anterior tiene una variante conocida como modalidad "Plus", aplicable a los progenitores niños nacidos a partir del 1.7.2015 y dirigida a progenitores que quieren combinar su permiso parental con el trabajo a tiempo parcial.

Duración: Se extiende el periodo de la prestación hasta 28 meses cuando los progenitores trabajan a tiempo parcial. La prestación se abona adicionalmente al salario correspondiente a la jornada a tiempo parcial elegida.

Cuantía: Su importe máximo es la mitad del importe de la prestación parental normal (Elterngeld) que les correspondería si no tuvieran jornada reducida, pero durante el doble de tiempo.

Otras reformas introducidas en 2015

Los progenitores que reciban la prestación parental plus y que trabajen simultáneamente durante cuatro meses entre 25 y 30 horas semanales percibirán una **bonificación para la pareja** (Partnerschaftsbonus) consistente en cuatro meses adicionales de la prestación parental Plus.

Otra novedad introducida con la modalidad "Plus" es la posibilidad **de flexibilizar el uso de la prestación parental**. Los progenitores podrán hacer su de dos de los tres años de permiso parental cuando los hijos tienen entre tres y ocho años de edad, sin que sea necesario contar con el visto bueno del empresario. Asimismo los progenitores podrán fraccionar los períodos de disfrute de la prestación parental en tres fases.

El uso de la prestación parental

La Oficina Federal de Estadística (2018b) presentó el 3.5.2018 la estadística de la prestación parental en sus dos modalidades correspondiente al año 2017. En 2017 un total de 1.760.471 de progenitores (1.354.047 madres y 406.423 padres) percibieron la prestación parental, lo que representa un aumento del 7% en comparación interanual (madres: +6%; padres: +11%).

993.653 mujeres optan por la prestación parental regular, 346.421 por la prestación parental plus, lo que supone el 25,9% sobre el total. 359.519 padres reciben la prestación regular, pero solo 45.157 la prestación parental plus (11,2% sobre el total).

Las diferencias entre sexos también son considerables en la duración media del período de percepción. La media del conjunto de los beneficiarios fue de 11,5 meses (prestación regular 10,9 meses, prestación plus: 13,2 meses). La duración media de la percepción de las mujeres fue de 13,8 meses (prestación regular: 13,9 meses, prestación plus: 13,6 meses), la de los hombres solamente 3,7 meses (prestación regular: 3,3 meses; prestación plus: 8,2 meses). El 92,2% de los hombres beneficiarios contaban con un empleo inmediatamente antes de pasar a percibir la prestación pero solo el 71,7% de las mujeres.

Además son considerables las diferencias en lo relativo al porcentaje de beneficiarios de la bonificación para la pareja. El 28,7% de los hombres que recibe la prestación parental plus obtiene dicha bonificación pero solamente el 4,4% de las mujeres.

La diferencia de la prestación mensual varía considerablemente en función del sexo del beneficiario y de si con anterioridad a la prestación contaba con un trabajo. El importe mensual medio de la prestación fue de 731 euros (hombres. 1.181 euros, mujeres 595 euros).

Importe de la prestación parental, total y en función de la actividad laboral anterior a la prestación, en euros, 2017				
	Beneficiarios	Importe mensual de la prestación en euros		
		Total	... trabajo antes de la prestación	
			con	sin
Total	1.744.750	731	867	288
Hombres	404.676	1.181	1.256	299
Mujeres	1.340.074	595	716	287

El importe de la prestación depende considerablemente de si inmediatamente antes de la prestación el beneficiario o beneficiaria contaba con un empleo y del último salario percibido. El 92,2% de los beneficiarios trabajaba antes de recibir la prestación, solamente el 2,3% recibía ingresos mensuales inferiores a los 500 euros y el 27,2% superior a los 2.770 euros. Solamente el 71,1% de las beneficiarias contaban con un empleo antes de comenzar a recibir la prestación, el 11,7% con salarios inferiores a los 500 euros y el 8,4% con salarios superiores a los 2.770 euros.

Ingresos obtenidos antes de recibir la prestación, 2017, en euros								
	total con ingresos por trabajo	menos de 500	500 a 1.000	1.000 a 1.240	1.240 a 1.500	1.500 a 2.000	2.000 a 2.770	más de 2.770
Total	76,4	9,1	15,4	10,5	11,7	22,0	17,7	13,7
Hombres	92,2	2,3	3,7	4,9	8,6	24,4	28,9	27,2
Mujeres	71,7	11,7	19,9	12,7	12,9	21,1	13,3	8,4

Dado que la duración media de la prestación de las mujeres es muy superior a la de los hombres, el importe total que éstas reciben es mucho más elevado (7.722 euros y 3.537 euros respectivamente).

	Beneficiarios	Importe total de la prestación		
		Total	... trabajo antes de la prestación	
			con	sin
Total	1.744.750	6.751	7.740	3.539
Hombres	404.676	3.537	3.643	2.295
Mujeres	1.340.074	7.722	9.331	3.643

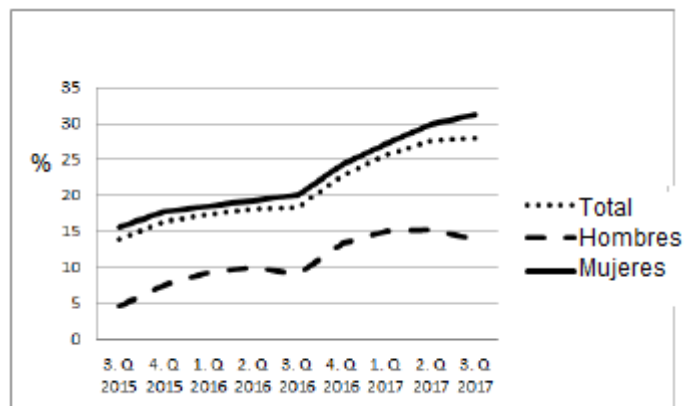
Otro dato de interés es el momento en que las madres y los padres comienzan a percibir la prestación. El 96,2% de las madres inicia el período de prestación durante el primer mes posterior al nacimiento del hijo, pero solamente el 50,7% de los padres.

Edad del hijo en el momento de comenzar a percibir la prestación,							
	meses						
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 9	10 a 11	12 o más
Total	85,7	4,3	2,8	2,2	1,6	1,3	2,1
Hombres	50,7	11,6	9,8	8,4	6,0	5,0	8,5
Mujeres	96,2	2,1	0,6	0,4	0,3	0,2	0,2

[El informe sobre la prestación parental plus](#)

La ley que introdujo la prestación parental plus obligaba al gobierno a presentar un informe específico hasta el 31.12.2017. Este informe, presentado a comienzos de 2018, está basado en datos que abarcan el período entre el tercer cuatrimestre de 2015 y el tercer cuatrimestre de 2017. Además de incluir la estadística de los beneficiarios recoge los principales resultados de una encuesta a los perceptores de la prestación, realizada en 14 de los 16 *länder*.

La aceptación de esta prestación por parte de las madres ha sido mayor que la recibida por los padres. Inicialmente el 15,6% de las madres solicitaron la prestación parental plus, porcentaje que pasó al 31,2% en 2017, mientras que en 2015 solamente el 4,6% de los padres obtuvieron la prestación, alcanzando el 13,8% en 2017.



El informe destaca que el período de percepción de la prestación parental plus es muy superior a la de la prestación regular (7,4 y 2,7 meses en 2017). Esto refleja al disposición de los padres a optar por una mayor duración de la prestación. El porcentaje de padres que solo solicita dos meses de prestación en sus dos modalidades ha pasado del 80% en 2015 al 59,7% en 2017.

Una encuesta representativa incluida en el informe refleja la importancia que tiene la prestación parental plus para fomentar la conciliación entre trabajo y familia. Mientras que solamente el 4% de los perceptores de la prestación parental básica con un empleo (mujeres: 3%, hombres 12%), este porcentaje asciende al 35% entre los beneficiarios de la prestación parental plus (mujeres: 29%, hombres 71%) y al 98% de los beneficiarios de la bonificación para la pareja (mujeres y hombres: 98%).

La encuesta también analiza los cambios que las diferentes modalidades de prestación generan en el reparto de la atención de los hijos. Mientras que el 69% de los beneficiarios de la prestación parental básica afirma que la madres prácticamente asume la totalidad de los cuidados y la atención, este porcentaje cae al 63% entre los beneficiarios de la prestación plus y al 9% de la bonificación para la pareja. Solamente el 7% de los beneficiarios de la prestación básica afirma que el padre y la madre se reparten las tareas en partes iguales, pero el 24% de los beneficiarios de la prestación parental plus y el 82% de la bonificación.

El informe del Gobierno concluye que tanto la prestación parental plus y, en especial, la bonificación para las parejas facilitan la conciliación familia y trabajo y anima sobre todo a los padres a asumir los cuidados de los hijos sin renunciar a la actividad laboral.

ESTONIA

EL DELICADO EQUILIBRIO ENTRE LA EMIGRACIÓN, LOS SALARIOS Y LA COMPETITIVIDAD³⁷

Estonia, como sus vecinos bálticos, ha visto decrecer su población en los últimos años, especialmente desde su adhesión a la Unión Europea y la libre circulación de trabajadores, atraídos estos por los altos salarios ofrecidos en otros países de la región, como los nórdicos, pero no solo estos.

La pérdida de población entraña problemas como la disminución de la población activa, es decir, menos trabajadores para cubrir las vacantes ofrecidas, para pagar impuestos y pensiones, y para participar en definitiva en el crecimiento económico del país. La solución pasaría por atraer de nuevo al país a los trabajadores que emigraron, pero para ello es preciso elevar los salarios, y hacerlos competitivos. Y sin embargo, elevar los salarios supone elevar los costes laborales, restando competitividad a las empresas del país, que son el motor del crecimiento.

El debate está abierto. Aunque los expertos parecen tenerlo claro.

La ventaja y la desventaja de Estonia es la proximidad de los países escandinavos. Esto les ha dado acceso a estos mercados, algo que Letonia y Lituania no han explotado con la misma intensidad, mientras que los altos salarios ofrecidos en Escandinavia han atraído a un número significativo de estonios a estos países. Mientras, los salarios en Estonia siguen aumentando, aunque aún se encuentran muy lejos de los que se ofrecen en otros países europeos.

Lo importante es no regular en exceso la economía, sino dejar que esta se adapte al entorno, aseguran. "No solo las economías más fuertes, más grandes o más ricas sobreviven, sino también aquellas que son más flexibles y adaptables, que saben sacar provecho de los cambios en la situación económica global y garantizar una mayor eficiencia y productividad", afirman economistas del país.

"Bien pagado, el empleado está muy motivado y, por lo tanto, también es más productivo. Todos los trabajadores de Estonia merecen un sueldo que les permita vivir una vida digna. Si queremos vivir en un país que sea seguro, y lo convertirlo en un buen lugar para criar a nuestros hijos, tenemos que pagar más a nuestros maestros, bomberos, policías, guardias fronterizos...".

³⁷ **Fuentes:** Prensa estonia.

Es decir, parte de los expertos del país abogan por continuar incrementando los salarios, puesto que evitará que los trabajadores sigan emigrando, y, al ser más productivos, se compensaría al menos una parte del aumento de los costes laborales para las empresas.

Respecto a este tema, la patronal apunta además a los impuestos: los impuestos laborales de Estonia son altos, por lo que es importante reducir algunos impuestos existentes, como la aportación para la prestación por desempleo. Solo este año, el fondo de seguro de desempleo recibirá más de 180 millones de euros de los empleadores, y además el Gobierno estaría planeando crear un seguro de accidentes de trabajo en 2019 que añadiría otros 31 millones de euros extra, aumentando la presión fiscal sobre las empresas. Si los salarios continúan incrementándose al mismo ritmo que los últimos años, la carga impositiva de las empresas sería insostenible, anuncian.

Mientras tanto, las verdaderas protagonistas del momento, y que están a la cabeza del crecimiento en el país, son las start-ups. Martinson, inversor y emprendedor estonio, sugiere que el Estado debería preguntarse cómo puede ayudar a las start-ups a mantener la mano de obra extranjera, justo en un momento en el que el país necesita importar mano de obra cualificada por la fuga de cerebros nacionales: "El sector de start-ups está creando miles de empleos bien remunerados, mejorando el prestigio de Estonia, y generando riqueza. Hasta ahora, el Estado ha hecho poco para apoyar su desarrollo. Debería organizar campañas para contratar personal cualificado, facilitar el proceso de obtención de permisos de residencia, ayudar a los profesionales extranjeros a encontrar un médico de familia que hable inglés, ayudarlos a encontrar plazas en guarderías para sus hijos. Solo así conseguiremos atraer y, más importante aún, retener talento.

"Estonia está atrayendo mano de obra, pero no sabe cómo mantenerla", asegura una experta en gestión de personal. Debido a la escasez de mano de obra, las empresas en Estonia están contratando cada vez más mano de obra extranjera, a menudo de culturas que son muy diferentes a la local. "Lo que está claro es que incluso si ocurre un milagro y mañana Estonia encuentra petróleo, no habría mano de obra para explotar esta riqueza. La triste realidad es que la población e Estonia no crece por medios naturales, sino que se medio mantiene gracias a la inmigración. No tenemos trabajadores y si no fuera por los estudiantes extranjeros que realizan trabajos de verano, nuestro sector de servicios habría colapsado". O los salarios se vuelven más competitivos, o estos profesionales dejaran de venir al país.

Lo que parece claro, pues, es que los salarios deberían seguir la estela de crecimiento de los últimos años, por encima del crecimiento general y de la productividad, para seguir atrayendo talento y evitando la emigración

de sus trabajadores mejor preparados, o de lo contrario Estonia podría encontrarse en una difícil situación de desabastecimiento de mano de obra. Pero al mismo tiempo, es preciso contener los costes laborales de los empleadores, que ya se encuentran entre los más elevados de Europa. Por tanto, la mejor fórmula, coinciden los expertos, será bajar impuestos a las empresas, motor del crecimiento económico y poner en marcha políticas sociales y migratorias que mimen a los inmigrantes laborales. Justo lo contrario de lo que el Gobierno estonio tendría en mente.

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO (VI)

En las revistas Actualidad Internacional Sociolaboral de los meses de febrero a junio 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 cinco entregas, los cuatro capítulos del trabajo. Este informe desarrollará el quinto capítulo de dicho documento: CONTRATOS Y FORMAS PARTICULARES DE TRABAJO, con el siguiente desarrollo:

- A. El teletrabajo
- B. CDD, trabajo temporal y CDI de obra
- C. Préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro

Varias disposiciones del decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017 relativo a la previsión y la protección de las relaciones laborales, tienen por objeto reformar algunas formas de empleo. Consideradas obsoletas, las reglas encuadrando el trabajo a domicilio se reescriben con el fin de adaptarse a las evoluciones de la práctica y a las nuevas tecnologías. La definición del marco jurídico de los contratos de duración determinada y de los contratos de trabajo temporal («intérim»), como la posibilidad de recurrir al CDI de obra, se trasladan, en adelante, a la negociación a la altura de la rama profesional. Además se crea un dispositivo específico de préstamo de mano de obra, con el fin de permitir a las grandes empresas poner asalariados a disposición de jóvenes empresas o pequeñas y medianas empresas.

Contratos y formas particulares de trabajo

1. El teletrabajo

Las nuevas disposiciones pretenden facilitar el uso del teletrabajo. Según el estudio de impacto del proyecto de la ley de habilitación para el fortalecimiento del diálogo social por decretos leyes (27 de junio de 2017), el teletrabajo se considera como una solución organizacional integrada en la empresa, que combina el desempeño del trabajo y la calidad de vida en el trabajo. Puede ser, cuando está bien organizado, un elemento que favorezca una articulación armoniosa entre vida privada y profesional, una manera de reducir los viajes y la fatiga, y una manera de mejorar la productividad. Sin embargo, también existen riesgos, tales como aislamiento del trabajador o un ataque a la vida colectiva de la empresa. El centro de análisis estratégico estimó en casi un 18 % de media los teletrabajadores regulares en Europa en 2013. Francia se encuentra en el lugar 13 de los países de la OCDE en el desarrollo del

teletrabajo. Está poco avanzada en el tema en relación con otros países europeos.

a. Nuevo marco legal

El teletrabajo fue objeto de las disposiciones fijadas por convenio (ANI, del 19 de julio de 2005, extendido por la resolución del 30 de mayo de 2006, publicada en el Diario oficial el 9 de junio; modificado por la resolución del 15 de junio de 2006, publicada en el Diario oficial el 24 de junio) transponiendo el acuerdo europeo del 16 de julio de 2002, antes de incorporarse al Código de trabajo (ley nº 2012-387, del 22 de marzo de 2012, artículo 46, publicada en el Diario oficial el 23 de marzo).

La «ley de trabajo» del 8 de agosto de 2016 (ley nº 2016-1088, artículo 57) preveía la organización de una consulta sobre el desarrollo del teletrabajo y del trabajo a distancia, con las organizaciones profesionales de empleadores y sindicatos de empleados, representativas a nivel nacional e intersectorial. Esta consulta dio lugar a la redacción de un informe enviado el 7 de junio de 2017 a Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo. Las disposiciones del decreto ley se inspiran en las propuestas de los interlocutores sociales en este informe.

El teletrabajo designa cualquier forma de organización del trabajo que, habiendo podido ser realizado en los locales del empleador, queda efectuado por el asalariado fuera de estas instalaciones, de manera voluntaria, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). La definición sacada del antiguo artículo L. 1222-9 del Código de trabajo es retomada en varios puntos:

- El teletrabajo es de carácter voluntario (excepto en circunstancias particulares).
- Se puede prever desde la contratación o después de la misma (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).
- No queda relacionado a una localización especial, siendo la única limitación que el trabajo debe efectuarse fuera de los locales del empleador.

Sin embargo, las nuevas disposiciones han suprimido la mención del carácter «regular». Por lo tanto el teletrabajo definido por el Código de trabajo designa tanto el teletrabajo efectuado regularmente como el que se efectúa de manera ocasional.

b. Establecimiento del teletrabajo

Hasta ahora, el recurso al teletrabajo quedaba sometido a un acuerdo entre el empleador y cada asalariado interesado, en una cláusula del

contrato de trabajo inicial o en un anexo posterior. Desde la entrada en vigor del decreto ley, el 24 de septiembre de 2017, el teletrabajo se puede establecer en el marco de un acuerdo colectivo o, en su defecto, mediante la aplicación de un protocolo de empresa. Sin embargo en ausencia de acuerdo colectivo o de un protocolo, es posible recurrir al teletrabajo de manera ocasional mediante un acuerdo entre el empleador y el asalariado.

- **Mediante acuerdo colectivo o un protocolo del empleador**

Actualmente, el teletrabajo se puede implantar por acuerdo colectivo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). Las nuevas disposiciones no indican a qué nivel se puede concluir este acuerdo. Liaisons Sociales considera que se debería concluir en la empresa o en el establecimiento interesado, ya que las modalidades concretas del teletrabajo recaen en la organización de éste y en el poder de la dirección.

Un acuerdo de rama puede, sin embargo, fijar el marco general de recurso al teletrabajo o tomar la forma de un acuerdo tipo destinado a facilitar el desarrollo del teletrabajo en las empresas con menos de 50 asalariados (Código de trabajo, artículo L. 2232-10-1 nuevo). Pero no tendría que ser de aplicación directa en las empresas incluidas dentro de su campo.

NOTA. El acuerdo de empresa que establece el teletrabajo queda sometido a las condiciones de validez propias de los acuerdos de empresa. Así pues, hasta el 30 de abril 2018, debe estar firmado por las organizaciones sindicales representativas que hayan recogido al menos un 30 % de los votos expresados en el primer turno de las últimas elecciones profesionales, y no encontrar la oposición de los sindicatos representativos mayoritarios. A partir del 1 de mayo 2018, para ser válido, el acuerdo de empresa deberá ser mayoritario, o en su defecto y bajo ciertas condiciones, ser validado por referendo (Código de trabajo, artículo L. 2232-12 nuevo). A partir del 1 de enero de 2018, el acuerdo de empresa es prioritario sobre un eventual acuerdo de sector relativo al teletrabajo.

A falta de un acuerdo colectivo, el teletrabajo puede ser establecido por el empleador, mediante un protocolo, contando con el dictamen del Comité social económico (CSE), cuando exista (Código de trabajo, artículo L. 1222-9, párrafo 1 nuevo). En espera del establecimiento del CSE, el protocolo debería someterse al comité de empresa o a los delegados de personal.

- **Contenido del acuerdo o del protocolo**

El acuerdo colectivo, en ausencia de un protocolo elaborado por el empleador debe concretar (Código de trabajo, artículo L 1222-9 nuevo) los siguientes aspectos:

- Las condiciones de traslado al teletrabajo y las condiciones de vuelta a una ejecución del contrato sin teletrabajo (estas últimas precisiones ya estaban previstas para los contratos de trabajo y los anexos permitiendo el establecimiento del teletrabajo antes de la entrada en vigor del decreto ley nº 2017-1387 del 22 de septiembre 2017).
- Las modalidades de aceptación por el asalariado de las condiciones del establecimiento del teletrabajo.
- Las modalidades del control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo.
- La determinación de los horarios en los que el empleador puede contactar al teletrabajador.

El acuerdo o el protocolo también deben definir los puestos elegibles al teletrabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). En algunos casos, como cuando los efectivos sean limitados, se podrán definir una serie de puestos elegibles. En otros casos se fijarán criterios concretos para determinar los puestos concernidos.

Según el informe del Presidente de la república relativo al decreto ley nº 2017-1887, del 22 de septiembre de 2017, el acuerdo o el protocolo deberán indicar también «los casos y las modalidades de recurso al teletrabajo regular y ocasional, los casos y modalidades de recurso al teletrabajo en caso de situaciones particulares, por ejemplo para personas en situación de discapacidad o asalariadas embarazadas y las modalidades de toma a cargo de los costes producidos directamente por el ejercicio regular del teletrabajo a petición del empleador.

NOTA Como lo subrayaron los interlocutores sociales en el informe conjunto citado, los teletrabajadores tienden a trabajar a una hora más temprana y suelen terminar más tarde, por no tener que desplazarse hasta su lugar de trabajo. Sin embargo el empleador tiene que respetar la reglamentación sobre la duración del trabajo. El tiempo de tarea de los teletrabajadores debe, por lo tanto, ser determinado con precisión. Se indica también que varios temas, no prescritos por el decreto ley pueden ser abordados por el acuerdo o el protocolo, como: las reglas relativas a la seguridad informática, el derecho a la desconexión, las sanciones aplicables en caso de no respeto de las reglas del teletrabajo, los lugares donde el teletrabajo se autoriza y el acceso a locales puestos a disposición por el empleador (espacios compartidos de trabajo) permitiendo el teletrabajo fuera del domicilio.

- **Aplicación del acuerdo o de la Carta a los contratos en curso.**

Para los asalariados cuyo contrato, concluido antes del 24 de septiembre 2017, presente estipulaciones relativas al teletrabajo, las disposiciones del

acuerdo o del protocolo sustituyen, si es necesario, a las cláusulas contrarias o incompatibles del contrato. El asalariado puede, sin embargo, rechazarlo comunicando su rechazo al empleador en un plazo de un mes a partir de la fecha en la que el acuerdo o el protocolo fue comunicado por la empresa (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 VII).

- **Rechazo por el empleador del recurso al teletrabajo**

Un empleador que se niegue a conceder el beneficio del teletrabajo a un empleado, que es admisible para una forma de teletrabajo, en las condiciones prevista por el convenio colectivo o, en su defecto, por el protocolo, debe motivar su respuesta (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). Por lo tanto, se puede deducir de estas disposiciones que si ocupa un puesto que resulta admisible para el teletrabajo, el empleado puede solicitar un traslado al teletrabajo, sin necesidad de expresar una necesidad o motivos personales particulares. El empleador que se niegue debe justificar su negativa. Esta no se podrá basar en una razón discriminatoria, siendo necesaria una justificación relacionada con el interés de la empresa.

No queda clara la forma en que debe ser formulado este rechazo. En la práctica, se recomienda hacerlo por escrito. El acuerdo o el protocolo pueden prever reglas específicas sobre este punto. Si el empleado no ocupa un puesto propio para el teletrabajo, el empleador no suele estar obligado a justificar su negativa. Por otra parte, el rechazo por parte del empleado a aceptar un puesto de teletrabajo no es un motivo de ruptura de contrato de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

c. Teletrabajo ocasional

Si la nueva definición del teletrabajo cubre el teletrabajo ocasional, este es objeto de disposiciones específicas.

- **Acuerdo formalizado por todo medio**

Antes, el teletrabajo ocasional era informal, porque no estaba previsto por el Código de trabajo. Ahora, en ausencia de un protocolo o de un convenio colectivo, cuando el empleador y el empleado aceptan utilizar ocasionalmente el teletrabajo, se formaliza el acuerdo por cualquier medio (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

Sin embargo, si un acuerdo (o en su defecto, un protocolo) existe, es el que define las formalidades de aplicación en el recurso informal al teletrabajo. Podemos pensar que un simple intercambio de correos electrónicos, o incluso mensajes telefónicos es suficiente, siempre y cuando esos datos se puedan archivar.

Por lo tanto, un empleado puede reprochar a su empleador no respetar este formalismo que da acceso a los beneficios y las protecciones asociadas a la condición de teletrabajador. Asimismo, un empleador puede reprochar a un empleado el no respetar el formalismo aplicable en su empresa, e incluso negarle posteriormente el recurso al teletrabajo.

NOTA. El decreto ley responde a una de las principales reivindicaciones expresadas por los interlocutores sociales en su informe conjunto, es decir, terminar con el «teletrabajo ³⁸en gris».

- **Circunstancias excepcionales**

En caso de que se den circunstancias excepcionales, en particular de la amenaza de epidemia, o casos de fuerza mayor, la implementación del teletrabajo puede considerarse como una adaptación del trabajo necesaria para dar continuidad a la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados (Código de trabajo, artículo L. 1222-11 nuevo).

Esta posibilidad de recurso al teletrabajo en circunstancias excepcionales ya existía (Código de trabajo, artículo L. 1222-11 antiguo), pero el decreto ley ya no exige que las modalidades de aplicación de esta medida sean definidas por decreto del Consejo de estado (este decreto, que se esperaba desde 2012, nunca fue publicado). Así, en tales circunstancias, el empleado y el empleador deben recurrir al teletrabajo de la misma manera que para el teletrabajo ocasional.

- d. [Estatuto del teletrabajador](#)

- **Derechos del teletrabajador**

El teletrabajador tiene los mismos derechos que un empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa, especialmente con respecto al acceso a la información sindical, la participación en las elecciones profesionales y el acceso a la formación (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

NOTA. Antes de la entrada en vigor del decreto ley, esto no figuraba en el Código de trabajo, sino en el acuerdo nacional interprofesional del 19 de julio de 2005.

Ciertas obligaciones específicas, ya planificadas antes del decreto ley, también continúan siendo impuestas a los empleadores con

³⁸ Se trata de una modalidad de teletrabajo de tipo informal y no siempre encuadrado por un contrato de trabajo.

teletrabajadores. Así, quedan obligados a (Código de trabajo, artículo L. 1222-10 nuevo):

- Informar al asalariado de cualquier restricción en el uso de equipos, instrumentos o servicios de comunicación electrónicos y de las sanciones en caso de no respetar esas restricciones.
- Organizar cada año una entrevista que examine las condiciones de trabajo del asalariado y la carga de trabajo.
- Darle prioridad para ocupar, o volver a un puesto, sin teletrabajo que corresponda a sus cualificaciones profesionales y darle conocimiento de la disponibilidad de tales puestos.

- **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

El accidente ocurrido, en el lugar donde se ejerce el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad laboral del teletrabajador, suele considerarse como accidente de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

El artículo L. 411-1 del Código de Seguridad Social ya cubría los accidentes ocurridos en el teletrabajo, pero se desconocía esta garantía y por lo tanto se introdujo en el Código de trabajo, como lo solicitaba el informe conjunto de los interlocutores sociales

- **Toma a cargo de los costes del teletrabajo**

Antes de la intervención del decreto ley, el empleador debía en relación con teletrabajador, soportar todos los costes directamente relacionados con el ejercicio del teletrabajo, incluyendo el coste del material informático, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como el mantenimiento de los mismos (Código de trabajo, artículo L. 10 1222 antiguo).

Habiendo sido suprimida esta disposición, los empleadores ya no tienen obligación legal de tomar a cargo todos los gastos relacionados con el ejercicio del teletrabajo. Sin embargo, el informe precitado al Presidente de la república relativo al decreto ley nº 2017-1387 indica que el acuerdo o el plan de acción deben incluir «las modalidades de toma a cargo de los costes que son consecuencia directa del ejercicio regular del teletrabajo a petición del empleador».

NOTA. Hasta la fecha, las Urssaf tenían en cuenta una evaluación de los costes reales a cargo del empleador, lo que sobrecargaba la gestión del teletrabajo y entraba en oposición con los acuerdos colectivos que definían cantidades globales. Por ello, el decreto ley sigue la recomendación del informe conjunto de los interlocutores sociales.

Por su parte, el ANI del 19 de julio 2005 (artículo 7) prevé la toma a cargo de estos costes por el empleador, así como la entrega de la instalación y el mantenimiento de los instrumentos necesarios para el teletrabajo.

2. CDD, trabajo temporal y CDI de obra

a. Prerrogativas de la rama profesional

Si la prioridad del acuerdo de empresa sobre el acuerdo de rama existe en muchos sectores, el acuerdo de rama conserva sin embargo su territorio. Efectivamente el decreto ley «relativo a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones laborales» abre a la negociación de las ramas algunos temas que antes dependían de la ley, por ejemplo, en el caso de la duración, de la renovación o del periodo de carencia entre los contratos de duración determinada (CDD) y los contratos de misión (interinidad) o también en los motivos de recurso a los contratos de duración indeterminada (CDI) de obra o de operación (decreto ley nº 2017-1387, artículos 22 a 31).

Estas disposiciones se aplican a los contratos de trabajo concluidos posteriormente a la publicación del decreto ley, o sea, desde el 24 de septiembre 2017 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40, VIII).

- **Duración, renovación y periodo de carencia de los CDD y de los contratos de misión**

Tratándose de CDD o de contratos de misión, se pueden fijar por acuerdo de rama extendido (acuerdo de rama extendido de la empresa utilizadora, en caso de contrato de misión):

- La duración total del contrato (Código de trabajo, artículos L. 1242-8 y L. 1251-12 nuevos),
- El número máximo de renovaciones. Aunque estén previstas por acuerdo de rama, estas condiciones de renovación deben, para poderse aplicar al contrato de trabajo de un asalariado, quedar claramente estipuladas en el contrato de trabajo o ser objeto de una cláusula adicional antes del final inicialmente previsto (Código de trabajo, artículos L. 1243-13 y L. 1251-35 nuevos),
- Las modalidades de cálculo del periodo de carencia en caso de contratos sucesivos (Código de trabajo, artículos L. 1244-3 y L. 1251-36 nuevos) y los casos en los que tal periodo no se aplica (Código de trabajo, artículos. L. 1244-4 y L. 1251-37 nuevos).

La duración del CDD de misión, el número de renovaciones y los términos del periodo de carencia no deben tener por objeto o efecto «proporcionar de manera duradera un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente» de la empresa.

En cualquier caso, en ausencia de acuerdo, se aplican las disposiciones legales supletorias. Estas recogen las reglas aplicables, antes de la publicación del decreto ley. Figuran en los artículos siguientes:

- L. 1242-8-1 y L. 1251-12-1 nuevos, relativos a la duración del CDD y del contrato de misión.
- L. 1243-13-1 y L. 1251-35-1 nuevos, relativos a la renovación de los contratos.
- L. 1244-3-1 et L. 1251-36-1 nuevos, sobre el periodo de carencia entre dos contratos.
- L. 1244-4-1 y L. 1251-37-1 nuevos, sobre ausencia de periodo de carencia.

No cumplir con las normas establecidas por el acuerdo de rama extendido conlleva las mismas sanciones que la ignorancia de las normas legales aplicables en su ausencia (para el CDD: Código de trabajo, artículos L. 1245-1, L. 1248-5, L. 1248-10 y L. 1248-11 nuevos; para contratos temporales: Código de trabajo, artículos L. 1251-40, L. 1255-7, L. 1255-8 y L. 1255-9 nuevos). Así, el CDD o el contrato temporal pueden recalificarse en CDI y el empleador se expone a una sanción penal (multa de 3 750 euros y en caso de recidiva, multa de 7 500 euros y pena de prisión de 6 meses).

- **Condiciones de recurso al CDI de obra o de operación**

El contrato de obra o de operación es un contrato de duración indeterminada concluido para el período de ejecución de la obra o de la operación. Tiene como característica poder ser finalizado por el empleador cuando la obra para la que el asalariado se contrató ha terminado o se ha realizado la operación. El artículo 30 del decreto ley nº 2017-1387 aporta la posibilidad para la rama de enmarcar este tipo de contrato, fijando, a través de un convenio o acuerdo colectivo extendido, las condiciones en las que es posible recurrir a un CDI concluido para la duración de una obra o de una operación (Código de trabajo, artículo L. 12223-8 nuevo). El convenio o acuerdo de rama tiene que especificar:

- El tamaño de la empresa.
- Las actividades afectadas.
- Las medidas de información del asalariado sobre la naturaleza del contrato.
- Las contrapartidas en la remuneración y la indemnización de despido para los asalariados.
- Las garantías en relación con la formación para los asalariados.
- Las modalidades adaptadas de ruptura de contrato en el caso en que la obra o la operación no se pudiese llevar a cabo o terminaran de manera anticipada (Código de trabajo, artículo L. 1223-9 nuevo).

En ausencia de acuerdo de rama extendido, este contrato puede concluirse en los sectores donde su uso es habitual y conforme al ejercicio regular de la profesión que lo utiliza a fecha 1 de enero de 2017 (Código de trabajo, artículo L. 1223-8 nuevo).

b. Ruptura del CDI de obra o de operacion

Hasta ahora, la ley preveía que el despido que, al final de una obra, tiene un carácter normal según la práctica habitual y el ejercicio regular de la profesión, no está sujeto a las disposiciones legales relativas al despido por causa económica, salvo las excepciones determinadas por convenio o acuerdo colectivo de trabajo. Este despido está sujeto a las disposiciones relativas al despido por motivo personal (Código de trabajo, artículo L. 1236-8 antiguo). El decreto ley modifica dichas disposiciones. Ahora, la ruptura del contrato que tiene lugar a final de la obra o de la operación se basa en una causa real y seria (Código de trabajo, artículo L. 1236-8 nuevo).

Esta ruptura queda sometida a las disposiciones del Código de trabajo sobre el despido por motivo personal:

- Modalidades de la entrevista previa (Código de trabajo, artículos L. 1232-2 a L. 1232-5), y de notificación (Código de trabajo, artículo L. 1232-6).
- Reglas de derecho común relativas a las consecuencias del despido, especialmente en lo que se refiere al preaviso, indemnización por despido y de entrega de documentos al asalariado (Código de trabajo, artículos L. 1234-1 a L. 1234-20), a los desacuerdos y sanciones por irregularidades en el despido (Código de trabajo, artículos L. 1235-1 a L. 1235-6) y a las sanciones penales (Código de trabajo, artículos L. 1238-1 a L. 1238-5).

c. Transmision tardia del CDD o del contrato de mision

En acuerdo con el artículo 4 (V y VI) del decreto ley relativo a la previsibilidad y a la seguridad de las relaciones de trabajo, la falta de respeto por el empleador de la obligación de transmitir el CDD o contrato de misión al asalariado, en un plazo máximo de dos días después de la contratación o de la puesta a disposición, ya no conlleva, por sí solo, la recalificación del contrato en CDI. Solo otorga al asalariado un derecho a una indemnización a cargo del empleador, que no puede superar un mes de salario (Código de trabajo, artículos L. 1245-1 y L. 1251-40 nuevos).

Esta disposición pone fin a una jurisprudencia de la sala social del Tribunal de casación, según la cual la transmisión tardía de un CDD o de un contrato de misión para su firma sería equivalente a «una ausencia de escrito, que conlleva la recalificación de la relación de trabajo en contrato

de duración indeterminada» (fallos nº 03-42.596P, del 17 de junio de 2005 y nº 11-28.687P del 13 de marzo de 2013).

3. Préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro

El artículo 33 del decreto ley N° 2017-1387 crea un dispositivo específico que permite a un grupo o a una gran empresa poner de manera temporal asalariados a disposición de las jóvenes empresas o Pymes. Este dispositivo se aplica a partir de la publicación de un decreto y lo más tarde a 1º de enero 2018 (Decreto ley 2017-1387, artículo 40 X)

a. Empresas concernidas

Este dispositivo solo concierne a algunas empresas y la puesta a disposición solo puede ir en un sentido, de la gran empresa hacia la pequeña o la pyme. Por lo tanto, tratándose de empresas utilizadoras, el dispositivo queda reservado a:

- Las jóvenes empresas que tienen menos de 8 años de existencia en el momento de la puesta a disposición
- Y a las pequeñas o medianas empresas con un máximo de 250 asalariados. En cuanto a las empresas «prestadoras», se trata de grupos o de empresas con, al menos, 5 000 asalariados. (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo).

En cambio, la puesta a disposición de un asalariado en el marco de esta disposición no se puede efectuar dentro del mismo grupo. Según el estudio de impacto del proyecto de ley de habilitación para tomar medidas para el refuerzo del diálogo social mediante decretos leyes, este nuevo dispositivo permitiría responder a diferentes retos:

- Apoyar el desarrollo de las nuevas empresas haciéndolas beneficiarse de manera temporal de competencias de técnicos experimentados de la empresa en materias clave, especialmente en las fases de desarrollo importante.
- Desarrollar la capacidad de las grandes empresas, para explorar de manera más amplia soluciones innovadoras para entablar colaboraciones estratégicas necesarias para acelerar su propio cambio digital. Por otra parte, podrían formar más colaboradores en los métodos, cultura y códigos de la nueva empresa.

b. Puesta a disposición temporal con objetivos precisos

El préstamo de mano de obra solo se puede organizar con una duración reducida. Así, los asalariados interesados no podrían ser puestos a disposición de la empresa utilizadora durante más de dos años (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo).

Esta puesta a disposición deberá coincidir con un objetivo preciso (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo), a saber:

- Permitir a la empresa utilizadora mejorar la cualificación de su mano de obra.
- Favorecer la transición profesional.
- Constituir una cooperación de negocios o intereses comunes.

La finalidad del préstamo de mano de obra tiene que indicarse, a partir de esos objetivos, en el convenio de puesta a disposición (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo). Este convenio de puesta a disposición es obligatorio en caso de préstamo de mano de obra sin fines de lucro. Se concluye entre la empresa que presta y la empresa utilizadora, y define la duración del préstamo, señala la identidad y la cualificación del asalariado concernido, así como el modo de determinación de los salarios, cargas sociales y gastos profesionales que tendrá que facturar la empresa que presta a la empresa utilizadora (Código de trabajo, artículo L. 8241-2 nuevo).

Las modalidades del préstamo de mano de obra sin fines de lucro se aplican a este dispositivo. Así, el trabajador interesado debe dar su acuerdo, y deberá firmar una cláusula adicional a su contrato de trabajo especificando el trabajo asignado en la empresa usuaria, horarios y lugar de realización del trabajo, así como las características específicas del puesto de trabajo. Además, los órganos de representación de personal deben ser informados y consultados previamente (Código de trabajo, artículo L. 8241-2 nuevo).

c. Protección del dispositivo

Para asegurar este dispositivo, el decreto ley establece que el préstamo de mano de obra así organizado entre la gran empresa y la más reciente, pyme o micro-empresa no tiene por finalidad la obtención de beneficios y no cae bajo la prohibición del préstamo con fines de lucro Código de trabajo, artículo L. 8241 - 1).

Este carácter de carecer de objeto de lucro queda expresamente reconocido, incluso cuando la cantidad cobrada por la compañía que realiza el préstamo a la empresa usuaria es menor que los salarios pagados a los empleados, las cargas sociales relacionadas y a los gastos profesionales reembolsados al interesado a cargo de su traslado temporal (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, nuevo II).

Según el artículo L. 8241-1 del Código de trabajo, «un dispositivo de préstamo de mano de obra» no tiene fines de lucro cuando la empresa que presta solo factura a la empresa usuaria durante la puesta a disposición, los salarios abonados al asalariado, las cargas sociales

consecuentes y los gastos profesionales reembolsados al interesado. Estas disposiciones generales sobre préstamo de mano de obra prohíben facturar a la empresa usuaria una cantidad superior a las remuneraciones y cargas (con riesgo de considerarse como un préstamo de mano de obra ilegal) pero se plantea considerar si pueden permitirse facturar una cantidad inferior a las mismas.

Según el estudio del impacto de proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto ley las medidas para reforzar el diálogo social, el pago por la empresa usuaria del trabajador puesto a disposición del conjunto de cargas relativas a la remuneración de este trabajador representa una fuerte carga para una nueva empresa. En efecto, los colaboradores dentro de los grandes grupos que desean utilizar el préstamo de mano de obra son en su mayoría perfiles de técnicos superiores experimentados. El nivel de salario de estos perfiles se convierte en un freno prohibitivo para una empresa naciente ya que no tiene los márgenes financieros necesarios para soportar la totalidad de esta masa salarial suplementaria. Por lo tanto, el nuevo dispositivo que permite claramente a la empresa que presta, facturar solo una parte de los salarios y cargas, quiere asegurar e incentivar esta práctica.

TIEMPO DE TRABAJO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD: LO QUE HA CAMBIADO EN UNA GENERACIÓN

El diario LE MONDE ³⁹ha comparado la situación de una pareja joven de trabajadores asalariados en 1982 y la de sus hijos treinta y cinco años más tarde.

¿Se ha deteriorado tanto el mercado laboral en Francia? Para ilustrar la evolución del contexto social en el cual se inscriben las medidas de reforma del empleo llevadas por Myriam El Khomri y profundizadas por las decretos leyes del Gobierno Philippe, tomamos el ejemplo de una familia ficticia: los padres, Jean-Philippe y Catherine, nacidos al final del «baby boom», 57 años, jóvenes activos de 22 años en 1982, Nicolas, 30 años, asalariado del sector privado y Laura, 22 años, finalizados sus estudios y en búsqueda de un empleo.

El tiempo de trabajo ha disminuido

En 1982, Jean-Philippe y Catherine aprovechan de las medidas sociales que acaba de conceder la izquierda en el poder: la semana de trabajo pasa de cuarenta a treinta y nueve horas, y se concede una quinta semana de vacaciones pagadas a los asalariados.

³⁹ LE MONDE | 22.09.2017 • Actualizado el 14.05.2018 a 17:28 | Por Anne-Aël Durand.

En 2017, la duración de las vacaciones no ha cambiado, pero la semana de trabajo ha pasado a treinta y cinco horas desde las leyes Aubry (2000 y 2002), con modalidades diferentes según las empresas: Jean-Philippe, mantiene las treinta y nueve horas semanales, se beneficia de una RTT (reducción del tiempo de trabajo), mientras que Catherine debe trabajar las siete horas diarias. A partir de ahí, sus horas extraordinarias se pagan un 25 % más. Pero la «ley El Khomri», adoptada en 2016, permitiría cambiar las cosas: su empresario piensa hacer adoptar un acuerdo de empresa –que prevalecerá sobre el acuerdo de rama– para que la remuneración de sus horas extraordinarias sólo se incremente un 10 %.

Se retrasó la edad de la jubilación

En 1982, Jean-Philippe y Catherine son jóvenes para pensar en la jubilación, pero les hace felices saber que una decreto ley fija la edad inicial en 60 años, con 37,5 anualidades de cotizaciones. Catherine se decepciona a un poco, ya que el programa electoral de François Mitterrand proponía una jubilación para las mujeres a partir de 55 años.

En 2017, la pareja se acerca a los 60 años, pero la edad legal para jubilarse ha retrocedido a 62 años desde 2010. Jean-Philippe, que comenzó a trabajar muy joven, tendrá una pensión al tipo pleno, puesto que habrá contribuido 41,75 anualidades. Su mujer, que aparcó su carrera y luego la reanudó a tiempo parcial, para cuidar y educar a sus hijos, no habrá validado todos los trimestres necesarios de cotización cuando alcance los 62 años. O tendrá que conformarse con una jubilación menos cuantiosa, o tendrá que trabajar hasta los 67 años.

El hijo, Nicolás, que comenzó a trabajar con 25 años, ya sabe que no podrá jubilarse antes de los 67 años, puesto que deberá haber contribuido con cuarenta y tres años de cotizaciones, según el sistema actual. Espera sin embargo tener más información sobre la promesa de campaña de Emmanuel Macron de instaurar una jubilación por puntos, que debería precisarse entre 2018 y 2019.

Los representantes del personal toman más peso

En 1982, Jean-Philippe se compromete para mejorar la salud de sus colegas y evitar los accidentes de trabajo en su fábrica. Las «leyes Auroux» acaban de crear los Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Instauran también una negociación anual colectiva y la posibilidad de firmar acuerdos colectivos. Nuevas leyes aumentarán el papel de las negociaciones en la empresa, en 1996, y obligarán a consultar a los sindicatos y a los empresarios antes de toda reforma, en 2007.

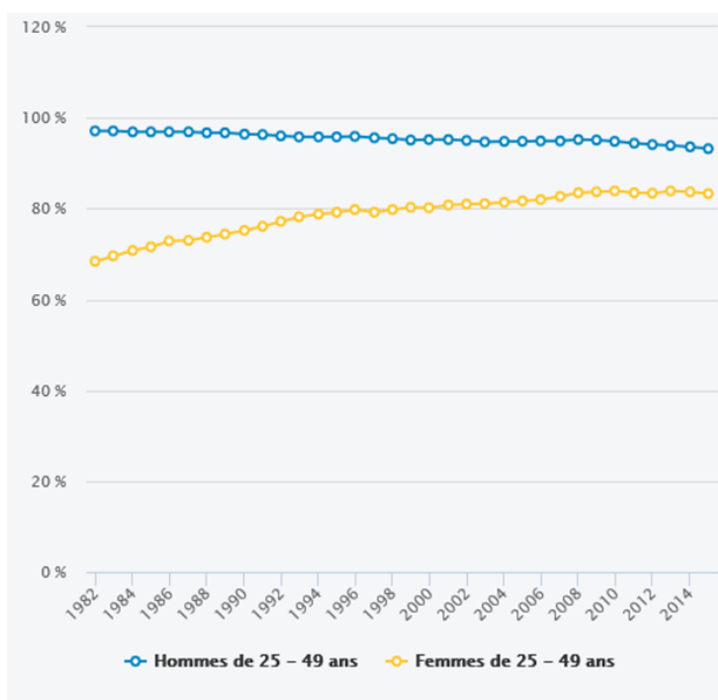
En 2017, los acuerdos de empresa deberían ser facilitados por la reforma del Código de trabajo: Nicolás, no se sindicaliza, ni incluso es representante del personal, se podrá negociar directamente que con el patrono de su PYME, que tiene quince asalariados. Su padre, Jean-Philippe, lamenta que los decretos leyes presentados por el Gobierno hagan desaparecer los CHSCT, que se fusionarán con el comité de empresa y los delegados del personal.

Las mujeres invirtieron en el mercado laboral

En 1982, cuando comenzaba a trabajar, Catherine cogió a contrapié a su madre, que consideraba que su lugar estaba al hogar, como en los años sesenta. A principios de los años ochenta, había aún un gran desfase entre la tasa de actividad según los sexos: si casi la totalidad de los hombres en edad de trabajar (97 %) estaban ocupados o buscaban un empleo, en el caso de las mujeres sólo eran dos tercios (68 %).

En 2017, Laura, la hija de Catherine, no se plantea la cuestión. La tasa de actividad de las mujeres progresó alrededor de 20 puntos y casi alcanza la de los hombres. Pero persisten desigualdades salariales: la divergencia es de un 9 %, a empleo y tiempo de trabajo equivalentes.

El gráfico reproducido a la derecha permite comprobar que la tasa de actividad de las mujeres se acerca a la de los hombres. Refleja el porcentaje de trabajadores activos (trabajando o buscando un empleo), con edades entre 25 y 49 años, entre 1982 y 2015. Los datos de los hombres aparecen en la línea azul y los de las mujeres en la línea naranja.



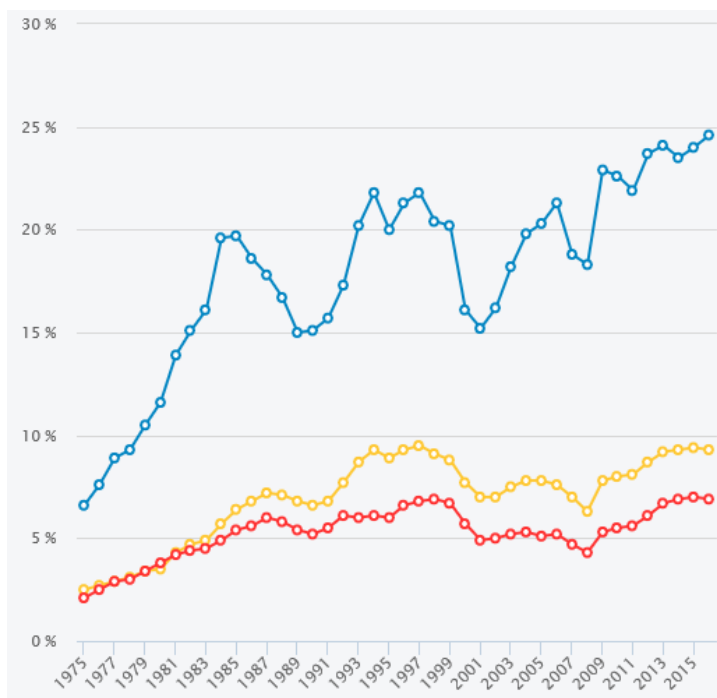
El desempleo aumentó, sobre todo para los jóvenes

En 1982, Jean-Philippe y Catherine tienen la impresión de ser una generación sacrificada.

Los «treinta gloriosos» y el pleno empleo se terminan: es la crisis, el crecimiento está a media asta (1,1 % en 1981, frente a 3,6 % dos años antes) y el desempleo estalla. La barra simbólica del millón de parados se cruzó en 1976 y se cuentan ahora con cerca de dos millones de desempleados. Son los jóvenes los principales afectados, con un 15 % de

desempleo en la franja de 15-24 años. Dos años después, esta cifra sube cuatro puntos y alcanza más del 19 %.

En 2017, sus niños no están en una situación mejor: es la crisis, el desempleo roza siempre el 10 % y el pleno empleo no se vislumbra sino en un horizonte alejado. Nicolás tuvo la oportunidad de firmar un contrato a duración indeterminada (CDI) en 2011, cuando el empleo conoció una ligera remontada. Pero Laura se inscribió en el Polo empleo al terminar sus estudios y espera encontrar trabajo, como cerca de un joven activo de cada cuatro (23 %).

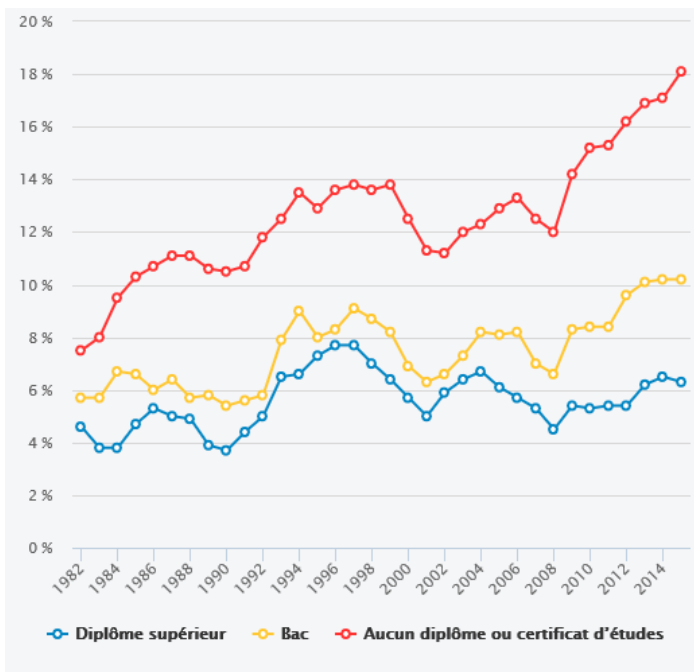


El gráfico de la derecha permite comprobar la fuerte evolución al alza de la tasa de desempleo por franjas de edad, en el sentido de la OIT, entre 1975 y 2016. La situación es especialmente en el caso de los trabajadores comprendidos en la franja de edad 15-24 años (color azul). Ha empeorado menos el colectivo con edades entre 25 y 49 años (color naranja) y los trabajadores entre 50 y 64 años (línea de color rojo) se sitúan en porcentajes de desempleo inferiores a los de edades menores.

Los peor preparados quedan marginados

En 1982, Jean-Philippe sólo tenía el bachillerato, pero eso no le impidió conseguir un contrato en CDI. Un título del cual estaba orgulloso ya que era el primero de su familia en obtenerlo. En 1978, sólo un 25 % de los franceses de su generación tiene el bachillerato y en la época de su padre, se reservaba el título a una élite (7 %). Su joven hermano, que dejó el colegio al final de la secundaria, tuvo dificultades para encontrar un empleo. La tasa de desempleo alcanza el 7,5 % para los activos sin título, frente a solamente el 4,6 % para los licenciados superiores.

En 2017, Jean-Philippe y Catherine animaron a sus dos niños a hacer estudios largos para darles todas las oportunidades de encontrar un empleo. Ya que el mercado laboral se volvió mucho más hostil para los



activos sin un bagaje escolar o universitario, que tienen un 18 % de probabilidades de encontrarse en desempleo, lo que representa tres veces más que los licenciados con estudios superiores (6,3 %).

El gráfico de la izquierda refleja cómo las personas con menos estudios han sido más duramente golpeadas por el desempleo masivo.

La tasa de desempleo en función del nivel de estudios, entre 1982 y 2015, diferencia la de aquellas personas sin diploma o certificado de

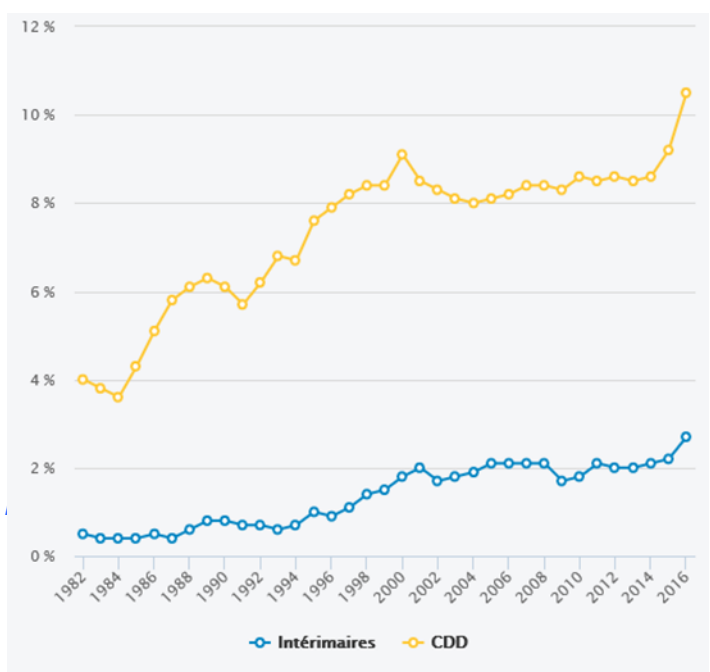
estudios (línea roja), la de los que terminaron el bachillerato (línea naranja) y la de los diplomados superiores (línea azul). Mientras que en 1982 la tasa de desempleo de los primeros era del 7,5 % y la de los últimos del 4,6 %, en 2015 los porcentajes eran del 18,1 % y del 6,3 % respectivamente. La diferencia de tres puntos porcentuales había subido hasta los doce.

Los empleos precarios crecen

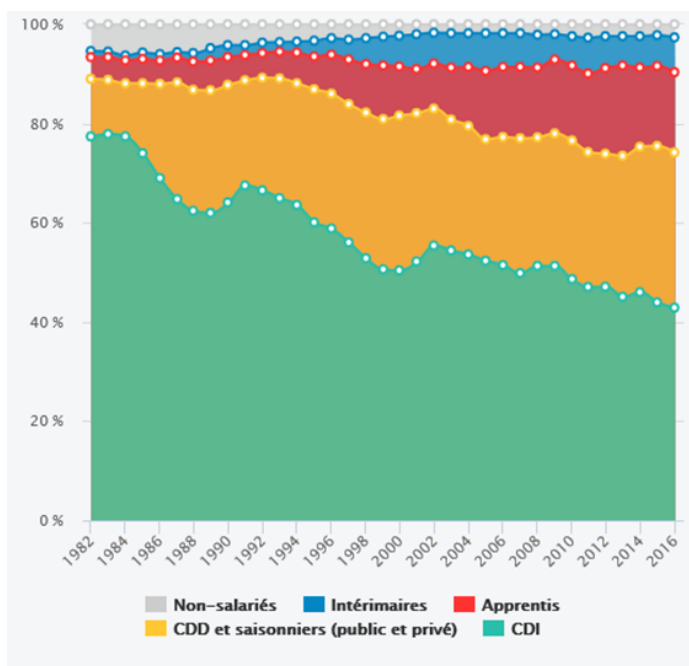
En 1982, el hermano de Catherine, que trabajaba en la construcción, es provisional y enlaza contratos de corta duración en distintas obras. Su hermana tiene dificultades para comprender cómo funciona este estatuto, que sólo se refiere al 0,5 % de los activos. Sólo el 4 % de ellos trabajan con un contrato de duración determinada (CDD).

En 2017, el CDI sigue siendo la norma, aunque su relevancia numérica ha disminuido en favor de las «formas particulares de empleo», como las denomina el Instituto nacional de la estadística y estudios económicos (INSEE). La proporción de CDD se ha duplicado generosamente y

Actualidad Internacional Sociolaboral



ya afecta a más de un activo sobre diez, y el recurso a la interinidad parece incontrolable, pasando a ocupar al 2,7 % de los activos en 2016.



Este gráfico reproduce la evolución de los CDD duplicaron y de la interinidad. En treinta y cinco años la importancia de los primeros se ha doblado y la de los segundos se ha quintuplicado. Así, la proporción de interinos y de asalariados con contrato de duración determinada en relación con el conjunto de los asalariados ocupados ha pasado, entre 1982 y 2015, del 0,5 % al 2,7 % en el caso de las interinidades (línea azul) y del 4 % al 10,5 % en el caso de los

CDD (línea naranja).

Para los jóvenes el CDI ya no es la norma

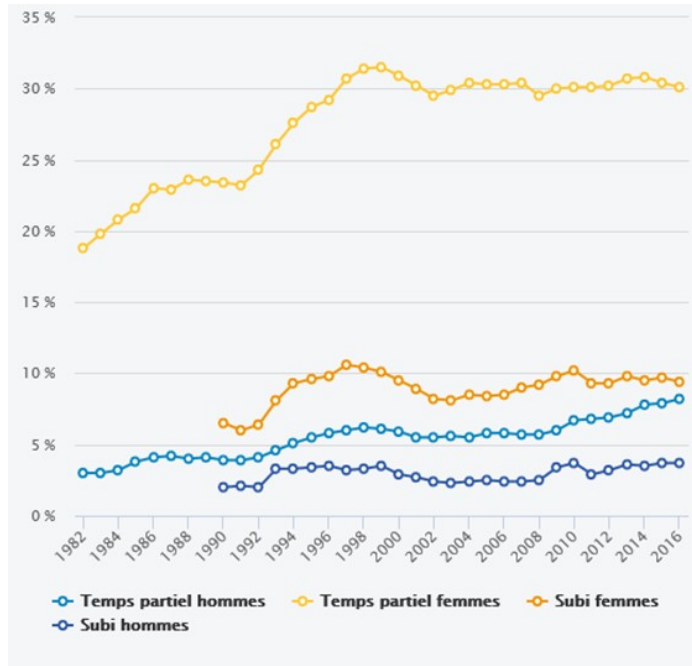
En 1982, los nuevos llegados al mercado laboral están peor aparejados que los demás: el 11,6 % de los comprendidos en la franja de 15-24 años trabaja con un CDD (casi tres veces más que la media de los activos), pero más de tres de cada cuatro jóvenes tiene un CDI (como Catherine y Jean-Philippe).

En 2017, Laura, 22 años, quisiera conseguir un CDI, que le permitiría alquilar un apartamento o solicitar un crédito. Pero constata que es complicado: cerca de un tercio de los jóvenes trabaja con un CDD y un 6 % en interinidad. Menos de la mitad de los comprendidos en la franja de 15-24 años tiene un CDI. Y con la reforma del mercado laboral, varias ramas profesionales podrían adoptar una nueva forma de contrato flexible, el «contrato de proyecto», más largo que un CDD pero susceptible de detenerse al final de una misión definida.

El gráfico de superficies muestra la evolución de los empleos precarios entre los trabajadores jóvenes. Se han desarrollado fuertemente y la modalidad CDI ya no es la predominante. Entre 1982 y 2016, la modalidad CDI ha pasado del 77,4 % de los contratos al 44 % (superficie verde). Los CDD y de temporada han evolucionado del 11,6 % al 32,1 % (color naranja). Los aprendices suponían un 4,4 % de los contratos y en

2016 llegan al 16,6 % (superficie roja). Los interinos eran el 1,2 % y ahora son el 7,2 % (superficie azul).

El trabajo a tiempo parcial y el subempleo se desarrollaron



En 1982, Catherine ya tiene una idea de lo que es el subempleo: estaba disponible para trabajar a tiempo completo, pero su patrono sólo le propuso un trabajo a media jornada. «Cuando tengas hijos, estarás contenta de estar a tiempo parcial», le argumentó el empleador. Esta visión sexista estaba trivializada entonces: las mujeres tenían seis veces más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres.

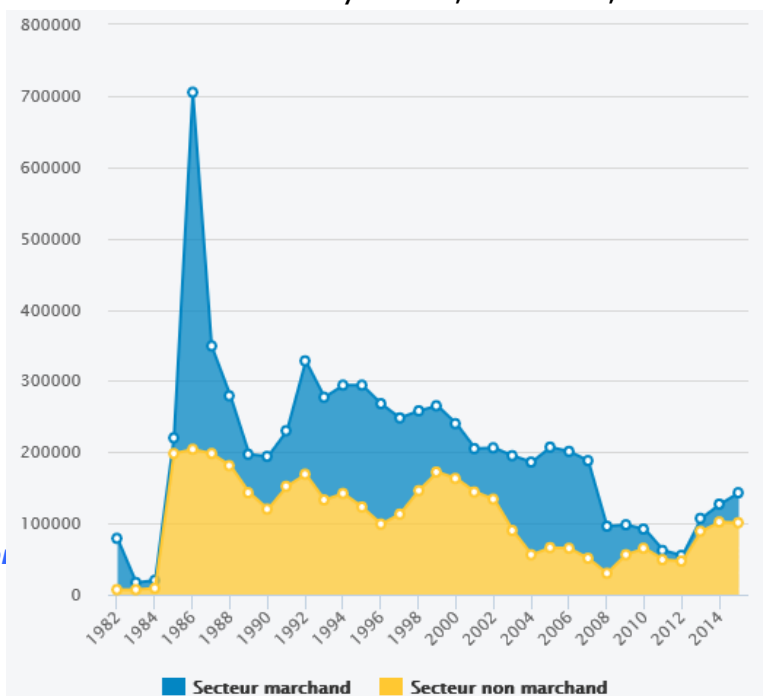
En 2017, la tasa de mujeres trabajando a tiempo parcial pasó del 18,8 % a más del 30 %. Laura sabe que como joven desempleada, deberá seguramente contentarse con contratos a tiempo parcial, aunque desea trabajar más: un 11,9 % de los activos de 15 a 24 años declara estar en situación de subempleo en 2016.

En el gráfico que se reproduce arriba, las dos líneas largas reflejan la evolución del empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres. El de los primeros ha pasado, entre 1982 y 2016 del 3 % al 8,2 % (línea azul). El de las mujeres ha evolucionado desde el 18,8 % al 30,1 % (línea naranja). Entre 1990 y 2016, los porcentajes de parcialidad sufrida han pasado del 2 % al 3,7 % en el caso de los hombres y del 6,5 % al 9,4 % entre las mujeres.

Los empleos apoyados se desarrollan

En 1982, la cuestión del desempleo de los jóvenes comienza a tomar un cariz político. Para reabsorberlo, a partir de 1984, el Gobierno Fabius lanza los «trabajos de interés colectivo» o TUC, subvencionados por las

Actualidad Internacional Sociolabor



autoridades públicas. Son sustituidos a continuación por los «contratos empleo solidaridad» (1990), luego por los «contratos iniciativa empleo», los «empleos jóvenes», los «contratos de acompañamiento hacia el empleo» y los «empleos del porvenir» (2012). Sus efectos sobre el empleo son mitigados, Dares (organismo de estudios y de estadísticas que depende del ministerio de Trabajo).

En 2017, a Laura le gustaría poder beneficiarse de un «empujoncito» del Estado para su primera contratación, pero sería necesario para eso que elija trabajar en el sector no mercantil (asociaciones o servicios). En efecto, el Gobierno Philippe desea dejar de financiar el sector mercantil y anunció un recorte: mientras que se financiaron 320 000 contratos ayudados en 2017, ya no serán más que 200 000 en 2018.

El gráfico de superficies permite comprobar la evolución, entre los años 1982 y 2015, de los contratos apoyados. La superficie de color azul refleja los datos del sector mercantil, con un pico de 501 000 en 1986. La de color naranja se refiere a los contratos de esta naturaleza firmados en el sector no mercantil. En ambos casos, el colectivo beneficiado era el de los jóvenes menores de 26 años.

LAS DESIGUALDADES PROFESIONALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las mujeres están menos presentes que los hombres en el mercado laboral, después de una fuerte subida de la participación femenina

En 2017, un 83% de las mujeres de 25 a 49 años estaban activas en Francia metropolitana, lo que representa diez puntos menos que los hombres de la misma edad. Cuando tienen empleo, las mujeres trabajan mucho más a menudo que los hombres a tiempo parcial: en el mismo grupo de edad, el porcentaje de tiempo parcial alcanza un 28% para las mujeres, contra un 6% para los hombres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral progresó claramente durante las últimas décadas: la divergencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres alcanzaba 38 puntos en 1975, ya que entonces solamente una mujer sobre dos era laboralmente activa. Esta inserción de las mujeres en la actividad se hizo en parte mediante el empleo a tiempo parcial. La divergencia en la tasa de empleo a tiempo parcial entre mujeres y hombres aumentó mucho entre 1980 y 2000, pasando de 15 a 26 puntos. Después, al principio de los años 2000, las divergencias disminuyen tanto en la tasa de actividad y como en la tasa de trabajo a tiempo parcial.

Estos últimos años, la tasa de actividad de las mujeres parece estabilizarse, señalando quizá el final de un largo proceso de subida de la participación femenina.

Por lo que se refiere a la tasa de desempleo, ha persistido de 1975 a 2000, en el grupo de edad de 25-49 años una divergencia de 2 a 4 puntos desfavorable para las mujeres. Posteriormente se reabsorbió e incluso llegó a invertirse en 2015. Si se consideran a las personas inactivas que desearían trabajar (halo en torno al desempleo), las mujeres eran aún mayoritarias a finales de 2017 en este grupo de edad (61 %), pero esta parte también se reduce progresivamente desde hace una decena de años.

La maternidad es un factor importante en la reducción de la actividad de las mujeres

Las tasas de actividad femeninas son más escasas si se consideran a las madres con niños pequeños. Esa tasa disminuye con el número de niños a cargo del hogar: de 88 % cuando no hay ningún niño, pasa al 85 % con un niño, luego desciende al 64 % con tres niños o más. Esta reducción es aún más pronunciada con la presencia de niños de pocos años. La tasa de actividad de los hombres tiende al contrario a aumentar al menos con la presencia de un niño (del 90 % al 96 %), y luego permanece estable, cualquiera que sea el número o la edad de los hijos a cargo.

La reducción del volumen de trabajo en el momento de la maternidad es una desventaja a largo plazo en la carrera de las mujeres. La llegada del primer niño es, en efecto, un elemento desencadenante de diferencias de trayectorias entre las mujeres y los hombres. Para los no licenciados del bachillerato, la probabilidad de promoción aumenta en un tercio para los hombres, a partir del primer hijo, mientras que se reduce de un tercio para las mujeres, a partir del tercer hijo.

Por otra parte, las mujeres interrumpen o reducen su actividad más a menudo que los hombres, no sólo para criar a sus niños, sino también para ayudar a sus familiares. En 2008, un 60 % de las personas de 22 a 60 años que ayudaban a un pariente enfermo, anciano o minusválido, en su vida diaria eran mujeres, y éstas consagraban un mayor volumen horario que sus equivalentes masculinos. Un 17 % de estas mujeres que ayudan declaraban haber tenido que recomponer para ello su vida profesional, frente a un 10 % de los «ayudantes» masculinos.

Si estas configuraciones conducen a numerosas mujeres a favorecer el trabajo a tiempo parcial, no siempre éste se elige. A finales de 2017, el 28 % de las mujeres de 15 años o más a tiempo parcial (o sea, un 8,3% de las mujeres con empleo) quería trabajar más y se declaran disponibles para hacerlo. En comparación, esta proporción asciende al 37 % de los

hombres trabajando a tiempo parcial (o sea, un 3,1% de los hombres empleados).

Las mujeres tienen más estudios que los hombres, pero en especialidades peor remuneradas

Las mujeres alcanzan, por término medio, niveles de titulación más elevados que los hombres. Así, un 48 % de las mujeres de 25 a 29 años eran graduados superiores en 2016, frente a un 40 % de los hombres. Ya sucedía en 1996, con un 30 % de mujeres y un 26 % de hombres licenciados superiores entre los 25-29 años, pero la divergencia sea ha acentuado entre 1996 y 2006. En el conjunto de los grupos de edad de 25 a 64 años, la proporción de licenciados de la enseñanza superior ascendía al 37 % entre las mujeres en 2017, frente a sólo el 33 % entre los hombres.

Esto es el reflejo de un mayor éxito al principio de la escolaridad: en 2016, un 8 % de las jóvenes ya repetían al llegar al sexto curso, contra un 10 % de los jóvenes. Sin embargo, los ámbitos de especialización son diferentes: hay en particular, un 79 % de chicas en primero de letras, frente a un 47 % en primer de ciencias. A partir de la escuela primaria, las niñas tienen una ventaja señalada en francés y en lenguas extranjeras, mientras que los niños obtienen (más tarde) mejores resultados en matemáticas y en ciencias experimentales. A pesar de sus mejores resultados en el bachillerato, las muchachas están globalmente menos representadas en los sectores más selectivos: en particular, sólo son un 30 % en las clases preparatorias para las grandes escuelas científicas y entre los nuevos titulares de un título de ingeniería. No obstante, esta cifra está aumentando: sólo había un 25 % de mujeres entre los ingenieros de la promoción de 2005. Incluso existen algunos sectores selectivos en los que las mujeres se han convertido en mayoritarias, como es el título de doctor en salud (65 % de mujeres en 2015).

Las mujeres ocupan puestos menos cualificados que los hombres, en empresas que remuneran peor

A pesar de su nivel más elevado de estudios, las mujeres ocupan puestos menos cualificados que los hombres. En 2017, sólo había un 15 % de ejecutivos entre las mujeres empleadas, frente a un 21 % entre los hombres con empleo. La parte de los ejecutivos progresó de manera paralela para las mujeres y los hombres desde el principio de los años ochenta, con una divergencia constante de seis puntos. Así, la cuota de las mujeres entre los ejecutivos pasó de cerca de un 20 % a principios de los años ochenta al 41 % en 2017.

El aumento es especialmente claro en algunos oficios de alto nivel, como los profesionales del derecho, los cuadros de los servicios administrativos,

contables y financieros o los ejecutivos de la banca y los seguros. Si las mujeres ocupan más a menudo puestos de ejecutivo, están más frecuentemente en empleos de profesiones intermedias. La parte de las profesiones intermedias en el empleo se elevaba en 2017 al 28 % para las mujeres y al 23% para los hombres, mientras que las dos proporciones eran similares a principios de los años ochenta (20 %).

Más allá del nivel de cualificación, las mujeres tienden a ocupar oficios diferentes de los hombres: en 2015, eran un 45% las que trabajaban en los sectores de la Administración pública, la enseñanza, la salud y la acción social, frente a un 19 % en el caso de los hombres. Al contrario, el 19 % de los hombres trabajan en la industria, y un 11 % en la construcción, frente a un 8 % y un 1 %, respectivamente, en el caso de las mujeres. En los años 2010-2012, la parte de las mujeres se acercaba o sobrepasaba el 90 % en los siguientes oficios: ayudantes maternas, ayudas a domicilios, empleados domésticos, secretarios y secretarios de dirección, peluqueros o estetas, enfermeros y aides-soignants⁹. No obstante, el carácter de los oficios se mejora lentamente desde 1995.

En general, los oficios más feminizados tienden a ser los menos remuneradores: en 2012, el salario por hora neto medio de los oficios dichos "femeninos" era inferiores de alrededor de un 19% al de los oficios "masculinos" ¹⁰. Los cinco oficios a los salarios por hora más escasos son así oficios a predominio femenino: ayudas domésticas, empleados domésticos, peluqueros y cuidados de estética, cuidadoras de niños, agentes de mantenimiento. Así pues, incluso en el mismo tipo de puesto, las mujeres tienden a concentrarse en las empresas y sectores de actividad que pagan los salarios más bajos.

La divergencia de remuneración en perjuicio de las mujeres se deriva en parte de diferencias en la situación profesional

En 2014, las rentas salariales de las mujeres empleadas son inferiores en un 24 % a los de los hombres. Esto se explica en parte por un trabajo a tiempo parcial más frecuente que en el caso de los hombres, pero incluso cuando se tiene en cuenta este factor, subsiste un 17% de divergencia sobre los salarios equivalentes a tiempo completo. La divergencia de renta salarial disminuyó 4,2 puntos desde el principio de los años 2000, principalmente debido a la reducción de las divergencias sobre el número de horas trabajadas. La divergencia de salario por un una jornada completa equivalente sólo retrocede ligeramente.

Entre las diferencias de situación profesional entre mujeres y hombres, los principales factores explicativos de la divergencia salarial en perjuicio de las mujeres son, por una parte, los sectores de actividad con remuneraciones más bajas y, por otra parte, los oficios y puestos de nivel inferior. Cada uno de estos dos factores justifica por sí solo un diferencial

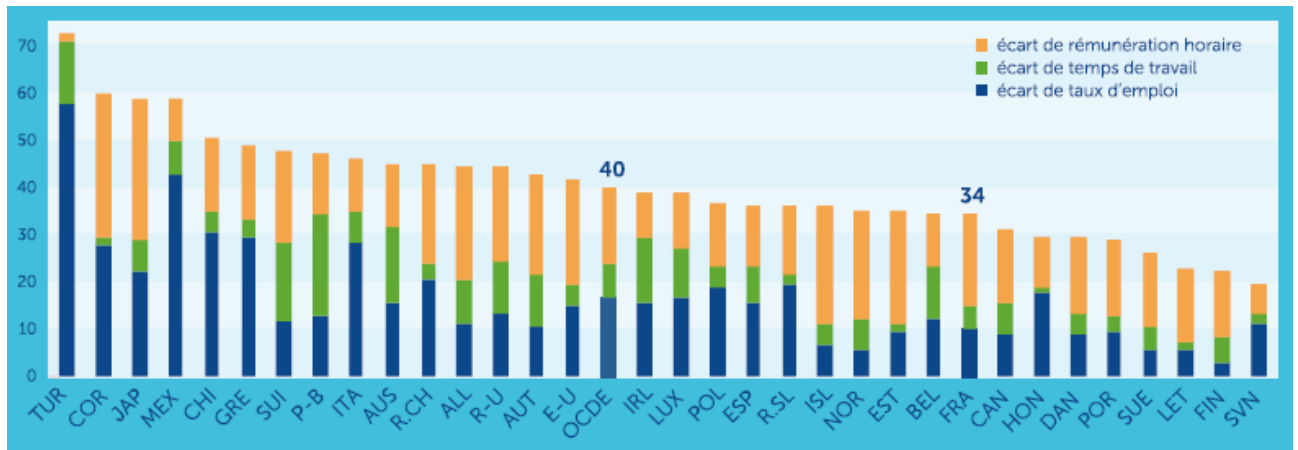
salarial del orden de tres puntos en perjuicio de las mujeres. El nivel de estudio superior de las mujeres les proporciona más de un punto de salario adicional, pero este efecto casi está íntegramente compensado por su experiencia profesional, más corta que la de los hombres. Si se tiene en cuenta el conjunto de los determinantes conocidos de los salarios (edad, antigüedad, experiencia, tiempo parcial, tipo de contrato, título, oficio o nivel de puesto, sector de actividad, zona de empleo, y tamaño de la empresa), la divergencia «no explicada» por todos estos factores se sitúa, según los estudios, entre el 8 % y el 10 % en detrimento de las mujeres. Esta parte «no explicada» tiende a reducirse y explica el retroceso de la divergencia de salario por hora mujer-hombres en el sector privado desde el principio de los años 2000, mientras que la contribución acumulada de los distintos determinantes permanece relativamente constante.

Esta divergencia «no explicada» no puede imputarse íntegramente a comportamientos de discriminación salarial, ya que los estudios pueden no tener en cuenta la integralidad de las circunstancias que pueden justificar divergencias de salarios. En particular, las diferencias de remuneración entre empresas de un mismo sector no se tienen en cuenta en estos métodos mientras que las mujeres tienden a trabajar en empresas con remuneraciones menores que las de los hombres. Al contrario, una parte de la divergencia explicada por las diferencias de situaciones profesionales puede derivar de comportamientos de discriminación en la contratación o la promoción de las mujeres, que puede limitar su acceso a las situaciones con remuneraciones mayores.

Que se trate de divergencia bruta o divergencia «sin explicar», las divergencias de salarios en menoscabo de las mujeres son más importantes entre los cuadros que en otras categorías socio-profesionales. De manera más general, las desigualdades de salarios entre las mujeres y los hombres crecen con el nivel de cualificación y de remuneración de los oficios.

Francia está bien colocada en relación con la tasa de empleo de las mujeres, pero no tanto en las divergencias de remuneración

Las desigualdades de renta del trabajo entre hombres y mujeres son menores en Francia que por término medio en los países de la OCDE. Teniendo en cuenta el conjunto de las formas de empleo (asalariado y no asalariado) y el conjunto de la población (activa e inactiva) la diferencia de renta de actividad entre hombres y mujeres es del 34 % en Francia, contra un 40 % por término medio en la OCDE. La divergencia menor se registra en Eslovenia (19 %) y la mayor en Turquía (73 %).



El buen resultado francés procede de la tasa de empleo: la divergencia de esta tasa de empleo entre hombres y mujeres reduce las rentas de las mujeres en relación a la de los hombres en 10 puntos de porcentaje en Francia, frente a 17 puntos por término medio en la OCDE. La divergencia de remuneración por hora es en cambio más elevada en Francia que en la media de los otros países: contribuye con 19 puntos a la divergencia de renta en perjuicio de las mujeres en Francia, frente a 16 puntos por término medio en la OCDE.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PORTUGAL

INFORME ANUAL SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2017

El Centro de Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, ha publicado el informe anual sobre la negociación colectiva correspondiente al año 2017, dando así continuidad a la serie de informes anuales sobre esta materia iniciada en 2015. En el informe referido, se mantiene la estructura y metodología de los informes anteriores integrado por la caracterización del contexto económico y normativo, el análisis de los principales datos sobre la negociación colectiva durante el período comprendido entre 2005 y 2017 y el estudio pormenorizado de la negociación colectiva en 2017, en términos tanto cualitativos como cuantitativos. Por último, se incluye un capítulo breve sobre la contratación colectiva en la Administración Pública. A continuación, nos referiremos a algunas de las principales conclusiones del estudio anual anteriormente señalado.

En términos estrictamente cuantitativos, se comprueba que 2017 es el tercer año consecutivo en que se produce un incremento en el número de instrumentos de regulación colectiva de trabajo, en particular, convenios colectivos y resoluciones de extensión de convenios, siendo este aumento muy significativo respecto a 2016.

En lo que a convenios colectivos se refiere, en el gráfico número 7, observamos que se ha producido un incremento muy importante desde el año 2012, al haber pasado de 85 convenios en dicho año a 208 en el año 2017.

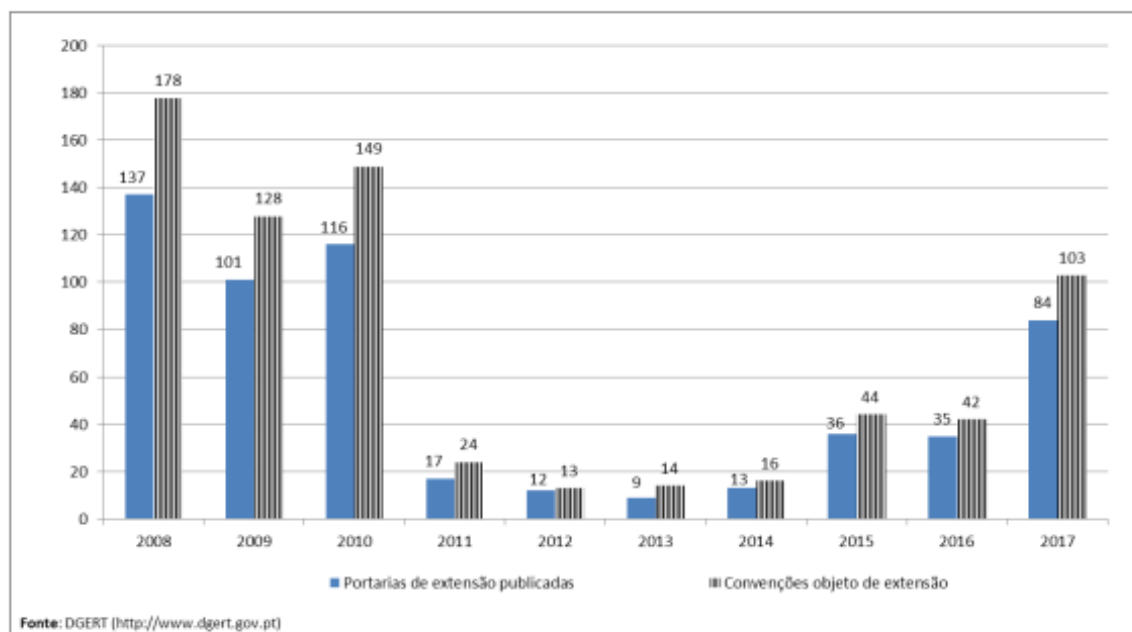
En el mismo gráfico, se puede apreciar que en 2017 persiste la tendencia iniciada en el 2014 de crecimiento en el número de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios colectivos (situándose en torno a 821.000 trabajadores en 2017), lo que constituye el valor más alto desde 2011. No obstante, se verifica que el ritmo de crecimiento se ha ralentizado, hecho que se considera relacionado con el tipo de convenios predominantes en 2017, como son los convenios de empresa. En todo caso, debemos destacar que el número de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios colectivos, continúa siendo inferior al registrado en el período 2005-2010.

Gráfico 7 - Evolução do n.º de convenções publicadas e de trabalhadores (potencialmente) abrangidos entre 2005 e 2017



En relación a la ampliación del ámbito de aplicación de los convenios, en el año 2017 se consolida la tendencia iniciada a partir del año 2015 de crecimiento de las resoluciones de extensión, habiéndose incrementado éstas muy significativamente en 2017 (84) respecto 2016 (35).

Gráfico 11 - Portarias de extensão publicadas e nº de convenções objeto de extensão (2008-2017)



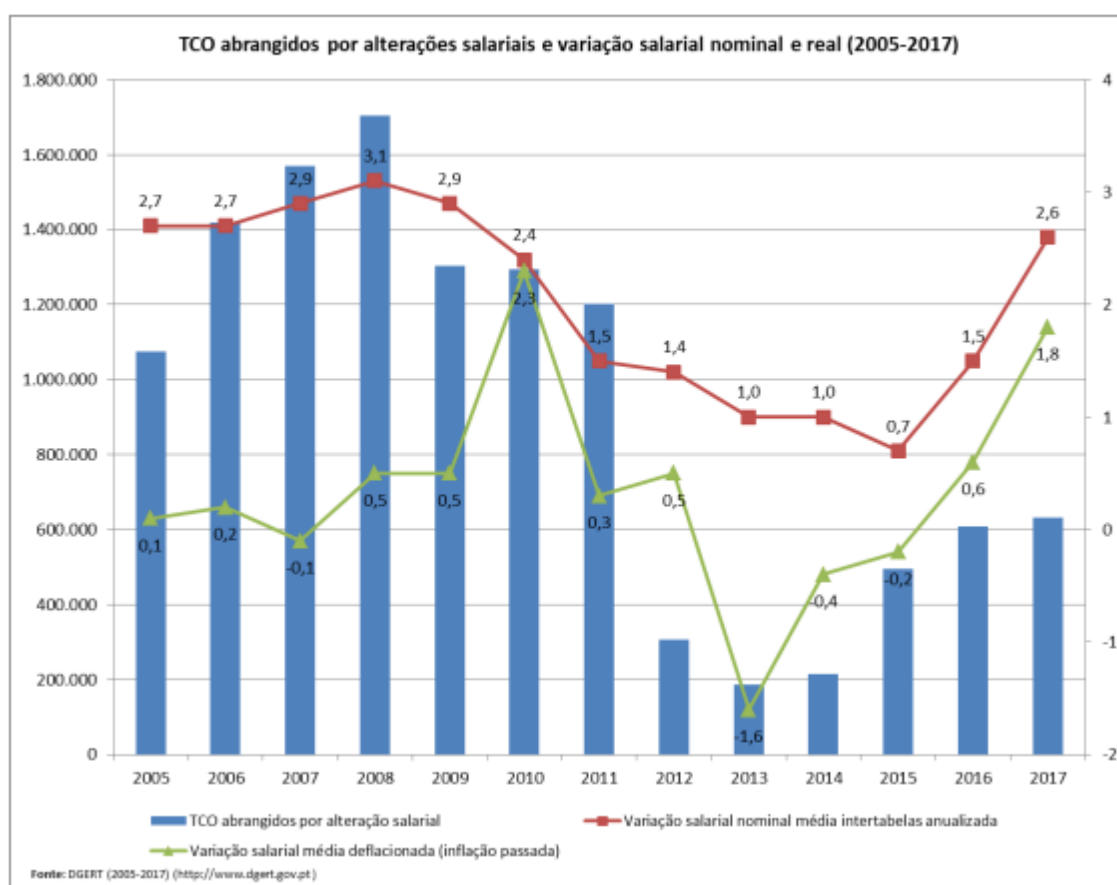
Como recordaremos, la negociación colectiva fue objeto de muchas restricciones en los años de la *troika* y del *Gobierno del PSD-CDS*, al establecerse determinados impedimentos a la misma, como por ejemplo,

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 225

restricciones a la publicación de resoluciones de extensión. Así, en 2013, en pleno auge de las políticas de austeridad, fueron publicadas únicamente 9 resoluciones de extensión. Como vemos, en el 2017, este número ha sido casi diez veces mayor.

En lo que respecta a la remuneración, el salario medio bruto negociado en convenio colectivo aumentó un 2,6% en 2017. Éste es el mayor aumento salarial en los últimos 8 años, siendo preciso remontarse al año 2009 para encontrar una subida más alta (2,8%).

Gráfico 9 - Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real - (2005-2017)



La subida del 2,6% señalada, es consecuencia, entre otras cuestiones, del incremento del 2,3% que afectó a 287.000 trabajadores del sector servicios, de un aumento medio del 3,2% obtenido en los convenios en la industria que afectó a 221.000 personas y de un incremento salarial del 2,5% para los 105.000 empleados de la construcción.

Si analizamos el contenido de los convenios publicados en 2017, las principales conclusiones son las siguientes:

Predomina la regulación de las condiciones salariales y otras condiciones pecuniarias, así como, las referidas al régimen de vigencia, las referentes al desplazamiento y las horas extraordinarias.

Hay materias que son reguladas esencialmente en situaciones de negociación global como son: derechos de personalidad, banco de horas, licencias, cierre temporal del establecimiento, transmisión de empresa, resolución de conflictos o huelga.

En las revisiones parciales, además de la tradicional revisión salarial, son reguladas algunas cuestiones asociadas a las condiciones retributivas: organización del tiempo de trabajo, deslocalización, prestaciones sociales complementarias, trabajo extraordinario y trabajo a turnos.

Igualmente, en 2017 podemos destacar algunos temas que ya habían adquirido alguna relevancia en la negociación colectiva del año anterior, como las relativas a la parentalidad, igualdad y no discriminación. Se verifica también que comienza a tener una particular relevancia, el tratamiento de cuestiones asociadas a la evolución tecnológica, como son la comunicación por medios electrónicos, la protección de datos personales y el régimen de teletrabajo.

Por último, en relación con la negociación colectiva en la Administración Pública, en el año 2017 se publicaron 133 convenios colectivos en este ámbito, lo que supone una importante caída respecto 2016 (425). Del total de convenios, 108 se corresponden con revisiones de convenios existentes (64 globales y 44 revisiones parciales).

MIGRACIONES



ALEMANIA

CONTROVERSIAS ENTRE CDU Y CSU EN MATERIA MIGRATORIA

Las diferencias entre la CSU bávara y la CDU de la canciller Merkel en materia migratoria han derivado en una de las mayores crisis en los doce años de Gobierno de Merkel. La prensa cree que en la motivación del ministro de Interior y presidente de la CSU, Horst Seehofer, confluyen cuestiones personales y motivos electoralistas con vistas a las elecciones a celebrarse en Baviera el 18 de octubre de 2018.

En el primer apartado del informe detallamos cronológicamente las diferencias entre CDU y CSU en materia de refugiados, conflicto que escaló a partir del 11 de junio de este año, pero que lastra las relaciones entre ambos partidos desde mediados de 2015.

A continuación recogemos los puntos relacionados con la política de refugiados recogidos en el acuerdo de gobierno firmado por CDU, CSU y SPD el 12 de marzo de 2018.

Cronología del conflicto en CDU y CSU en materia migratoria

31 de agosto de 2015: la Canciller Angela Merkel (CDU) afirma "Podemos hacerlo", refiriéndose a cómo hacer frente al número de refugiados. Poco después, no cierra las fronteras, cuando una ola masiva de personas entra en Alemania desde Hungría a través de Austria en busca de protección internacional. El entonces ministro de Interior de Baviera y actual ministro federal de Interior, Horst Seehofer, calificó esta decisión de errónea.

9 de octubre 2015: el líder de la CSU, Horst Seehofer, amenaza con presentar un recurso de inconstitucionalidad si el Gobierno federal no frena la entrada de refugiados. Después de mantener una conversación con la CDU, abandona el plan.

20 de noviembre de 2015: en el congreso del partido CSU en Múnich, Seehofer critica en público la Canciller en presencia de ella.

3 de enero de 2016: Seehofer exige por primera vez establecer una cuota máxima de 200.000 nuevos refugiados al año. Merkel se pronuncia tajantemente en contra.

9 de febrero de 2016: Seehofer critica duramente la política de refugiados y califica la apertura de fronteras en otoño de 2015 "imperio de injusticia".

24 de noviembre de 2016: el líder de la CSU pone como condición limitar la inmigración para renovar la participación en un Gobierno con la CDU.

6 de febrero de 2017: Seehofer declara oficialmente que la CSU apoyará a Merkel en las elecciones del Parlamento federal. Hasta entonces no había descartado la posibilidad de presentar un candidato propio.

20 de agosto de 2017: en una entrevista, Seehofer ya no menciona explícitamente una cuota máxima como condición para una coalición con la CDU.

24 de septiembre de 2017: a pesar de la pérdida de votos, CDU/CSU ganan las elecciones al Parlamento, pero la CSU sufre una espectacular caída al obtener en Baviera el 38,8% de los votos (2013: 49,35%).

8 de octubre de 2017: con vistas a las próximas conversaciones con otros partidos para formar una posible coalición, CDU y CSU acuerdan limitar a 200.000 el número anual de refugiados, aunque son posibles excepciones. La palabra "límite superior" no aparece en el acuerdo.

12 de marzo de 2018: CDU, CSU y SPD firman el acuerdo de coalición. Como ministro del Interior en el cuarto gabinete de Merkel, Seehofer será responsable de la migración y los refugiados.

15 de marzo de 2018: Seehofer afirma: "El Islam no pertenece a Alemania." La Canciller se distancia de él.

11 de junio de 2018: Seehofer pospone la presentación de plan para la migración previsto para el día siguiente debido a desacuerdos con Merkel. El núcleo del litigio está en uno de los 63 puntos del plan, no publicado hasta la fecha, que posibilitaría el retorno de los refugiados rechazados o sin perspectivas de ser reconocidos al país por donde entraron en la UE y que, de acuerdo al sistema Dublín, deberían haber formalizado ahí su petición de asilo.

14 de junio de 2018: Seehofer amenaza a Merkel con una actuación en solitario y sin el consenso previo con la canciller. Si no se llega a un acuerdo, ordenaría por cuenta propia que los solicitantes de asilo sin papeles y los ya registrados en otros países de la UE sean rechazados en la frontera

15 de junio de 2018: el Ministerio del Interior anunció inesperadamente que Seehofer había destituido a la jefa de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF), Jutta Cordt, nombrando como sucesor a Hans-Eckhard Sommer, jefe del Departamento de Derecho de Extranjería y Asilo del Ministerio del Interior de Baviera. Los expertos al nuevo jefe del

organismo como un "hueso duro de roer" que aboga por expulsar con mayor celeridad a los solicitantes de asilo rechazados y por examinar con mayor rigor si tienen contactos con círculos terroristas.

17 de junio de 2018: se agudiza el conflicto en torno a la política de asilo dentro del bloque conservador en Alemania, que amenaza con romper la coalición de gobierno. El ministro del Interior, Horst Seehofer (CSU), había amenazado con anunciar ese día un endurecimiento de los controles de inmigración, a lo que se opone la canciller

18 de junio de 2018: la canciller Angela Merkel y su ministro del Interior Horst Seehofer, anunciaron darse un plazo hasta finales de junio para dirimir sus diferencias, a la espera de lograr consensuar una línea común con la UE en materia de política migratoria. Mientras, Baviera mantiene el desafío de cerrar sus fronteras. Seehofer afirmó que la CSU "apoya toda solución europea, todo esfuerzo" de Merkel para llegar a acuerdos en este ámbito, pero de no lograrse esa solución europea que busca Merkel, se tendrá que "actuar a nivel nacional". Se muestra dispuesto a poner en marcha medidas unilaterales en la primera semana de julio. En el núcleo del conflicto está en uno de los 63 puntos del llamado plan maestro del ministro, que posibilitaría el retorno de los refugiados rechazados o sin perspectivas de ser reconocidos al país por donde entraron en la UE y que, de acuerdo al protocolo de Dublín, deberían haber formalizado ahí su petición de asilo.

21 de junio de 2018: el ministro de Interior, Horst Seehofer, afirmó el 21.6 que si la jefa del Gobierno, Angela Merkel, no está satisfecha con su trabajo "habría que terminar con la coalición" en la que participan sus respectivos partidos, la CSU y la CDU. "Soy presidente de la CSU, uno de los tres partidos de coalición, y actúo con el respaldo total de mi partido. Si en la Cancillería Federal no se estuviera satisfecho con el trabajo del ministro del Interior, entonces se tendría que acabar con la coalición", declaró al diario *Passauer Neue Presse*. El ministro aludió también a las consecuencias que tendría, a su juicio, que prevalecieran las directrices de la jefa de Gobierno en ese ámbito. "Si con ese razonamiento se destituyera a un ministro que cuida y se preocupa por la seguridad y el orden de su país, eso sería una primicia mundial.

El líder de la CSU asegura además que su posición en relación con el endurecimiento del control fronterizo no tiene relación con la próxima celebración, en octubre, de elecciones en ese *land*. "La CSU lucha en este aspecto por convencimiento. Eso es más importante que los cargos", declaró el ministro, quien aseguró que "día tras día" hay gente que le dice que no debe ceder. "Se trata de la credibilidad", valoró Seehofer, para quien esta es una "condición" para merecer la confianza de los votantes. "Esto es más importante que un cargo", insistió el ministro, quien además dice ser consciente de que "hay muchos en Berlín" que le "quieren perder

de vista". "Necesitamos una solución creíble para la población. En eso estamos trabajando", agregó el ministro, quien consideró que "Europa se está moviendo. Eso es ya un primer gran éxito". Las declaraciones de Seehofer ponen en duda que él y Merkel realmente hayan alcanzado una tregua.

24 de junio de 2018: en la cumbre extraordinaria sobre migración que tuvo lugar en Bruselas días antes de la cumbre del bloque a celebrarse el 28 y 29 de junio, la canciller Angela Merkel defendió los acuerdos migratorios bilaterales dentro de la UE que permitan, entre otras cosas, el traslado de migrantes y solicitantes de asilo entre los países. Merkel ya anticipó, al margen de la reunión, que no espera de la cumbre del 28 y 29 "una solución total al problema migratorio" y que ese es el motivo por el que se trata de encontrar acuerdos bilaterales o trilaterales en beneficio mutuo. De esa manera, dijo, los países no tienen "que esperar siempre a que la UE encuentre una solución". "El foco es la búsqueda de una forma de operar y al mismo tiempo trabajar hacia una base europea común", señaló.

26 de junio de 2018: durante la visita del Presidente del Gobierno español a Berlín estuvieron en un primer plano los preparativos de la reunión del Consejo Europeo y la cooperación con terceros países de origen. Merkel declaró que cooperará con los países que lo deseen en todas las dimensiones de la política migratoria. Ambos anunciaron una cooperación más estrecha en el ámbito bilateral y europeo.

29 de junio de 2018: los líderes de la Unión Europea alcanzaron en la madrugada del 29.6.2018 un acuerdo para crear de forma voluntaria en los Estados miembros centros "controlados" para separar a los refugiados con derecho a permanecer en los Veintiocho de los inmigrantes económicos, que serían devueltos a sus países de origen. La reubicación de los refugiados desde esos centros a diferentes Estados miembros también será voluntaria para los 28 países miembros. Con respecto a las plataformas de desembarco en países terceros, los líderes se han mostrado más imprecisos: "El Consejo Europeo pide al Consejo de la UE y a la Comisión explorar rápidamente el concepto de las plataformas de desembarco regional, en estrecha cooperación con terceros países relevantes, así como con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional para las Migraciones, afirman los jefes de Estado y de Gobierno. Han señalado a su vez que esas plataformas deberían operar "distinguiendo situaciones individuales, con total respeto del Derecho Internacional y sin crear un efecto llamada". Sobre los movimientos secundarios, aquellos que se realizan a países como Alemania desde los Estados miembros a los que llegan los demandantes de asilo, dicen que "ponen en riesgo la integridad del Sistema Común Europea de Asilo y Schengen", y exigen que países tomen medidas legislativas y administrativas para frenar esos movimientos.

1 de julio de 2018: según medios alemanes, Seehofer llegó a plantear durante una larga reunión con la cúpula de su partido su dimisión tanto del cargo de ministro como de la presidencia de la CSU, pero varios dirigentes del partido se opusieron a este paso. Pasada la una de la madrugada, Seehofer en breves declaraciones a la prensa anunció que el mismo 2.7 viajará a Berlín con varios miembros de su partido para tratar de lograr *in extremis* un compromiso con la canciller. Seehofer solamente renunciará a su decisión de dimitir si logra que Merkel finalmente acepte su exigencia de cerrar de forma unilateral las fronteras a los inmigrantes ya registrados en otros países europeos.

Por su parte, la canciller Angela Merkel, que afirmó ante la cadena de tv alemana, ZDF el mismo 1.7 que el acuerdo migratorio alcanzado en el Consejo Europeo de esta semana debería satisfacer las demandas de los conservadores bávaros, convocó a la dirección de la CDU en la sede del partido, en Berlín, a la espera de la decisión de Seehofer, pero tras más de siete horas aguardando la respuesta bávara pospusieron su reunión hasta las 8.30 hora local de hoy lunes. Según indicaron varios medios en sus ediciones digitales, el encuentro decisivo Merkel-Seehofer tendrá lugar el lunes 2.7.

2 de julio de 2018: La canciller Angela Merkel y su ministro del Interior, Horst Seehofer, desactivaron en esa reunión la crisis que se cernía sobre su Gobierno de coalición con un acuerdo *in extremis* en materia de control de inmigración. Seehofer pudo asumir el protagonismo del anuncio del compromiso y a renglón seguido anunció que se mantiene en el cargo.

El acuerdo entre la canciller y su ministro fue detallado posteriormente: incluye la creación de un "nuevo régimen fronterizo" entre Alemania y Austria, con la creación de "centros de tránsito" desde los que será posible rechazar el ingreso de solicitantes de asilo de cuya petición sean responsables otros países de la UE". Desde esos centros se enviará de vuelta a esos solicitantes de asilo que hayan llegado a la UE por la frontera de otro Estado miembro, para lo que el compromiso prevé llegar a "acuerdos administrativos con los países afectados". El compromiso agrega la disposición de que el rechazo en la frontera germano-austríaca de los casos de solicitantes de asilo que no se haga directamente a esos países mencionados, se haga sobre la base de un "acuerdo con la República de Austria".

Seehofer estimó al explicar el resultado de la negociación con Merkel que el acuerdo de ambos es "un claro compromiso sobre cómo evitar la migración ilegal en las fronteras de Austria y Alemania". El político bávaro agregó: "se ha vuelto a demostrar que merece la pena mantenerse en las convicciones propias", tras semanas de tensión y de retos a Merkel, que acudió al reciente Consejo Europeo con la necesidad de lograr consensos

que pudieran satisfacer a Seehofer. Merkel, por su parte, estimó que lo convenido "es un paso decisivo" y que "va en la dirección de "ordenar y gestionar la migración secundaria". Después zanjó: "Eso es lo que era y es importante para mí".

Tras la reunión que ambos mantuvieron en Berlín se trasladaron a la sede de la cancillería para participar en una reunión con el tercer socio de la coalición gubernamental, el SPD. Todavía faltaba la aprobación de lo acordado por los socialdemócratas que hace unos meses se había pronunciado estrictamente en contra de algunos de los puntos acordados el día de antes, como son los "centros de tránsito", reiterando su postura que ya en 2015 llevó al entonces ministro del Interior de Maziere a renunciar a la creación de los centros.

En una entrevista con la primera cadena de tv alemana, ARD, la canciller Angela Merkel reconoció ese mismo día el "duro enfrentamiento" que ha mantenido con su ministro de Interior, Horst Seehofer, en materia de política migratoria y reconoció que puede haber nuevas "controversias". Merkel destacó que su gobierno sigue operativo y avanza en el cumplimiento de los acuerdos de coalición. Aseguró que "en esta ocasión" el enfrentamiento con Seehofer fue por un tema que "levanta pasiones". No obstante, agregó que está "convencida" de que el Consejo de Ministros alemán seguirá haciendo bien su trabajo "no sólo ahora, sino también en el futuro". "No puedo prometer que no vuelva a haber controversias de nuevo sobre otros temas. Es normal en un Gobierno formado por tres partidos", dijo la canciller. La canciller evitó contestar cuando se le preguntó por qué no había cesado a su ministro de Interior cuando este la desafió y amenazó con cerrar las fronteras a la denominada migración secundaria, esto es, los flujos migratorios dentro de la UE. Merkel se limitó a señalar que, pese a la confrontación con Seehofer, los fundamentos de su relación política están garantizados, que las líneas básicas del Gobierno están acordadas y que, por lo tanto, el Ejecutivo está operativo. El "acuerdo" alcanzado tras la "disputa" se basa en sus "directrices", las que consideró "importantes": "no unilateralmente, no sin acuerdo previo y no a costa de terceros".

A su juicio, es necesario poner en marcha "mecanismos" para que los ciudadanos de terceros países puedan ir a la UE a estudiar o trabajar. La canciller dio, además, las primeras pinceladas de cómo funcionarán los "centros de tránsito" que ha acordado con Seehofer, unas instalaciones que se deberán levantar cerca de la frontera alemana con Austria y donde los inmigrantes habrán de permanecer hasta que se aclare si tienen derecho a solicitar asilo en el país o pueden ser devueltos a otro Estado europeo. Merkel indicó que esos centros no pertenecerán legalmente al territorio nacional -serán como las zonas internacionales de los aeropuertos- y que los inmigrantes en ellos estarán "siempre bajo vigilancia policial", aunque no detenidos. Además, apuntó que estas

instalaciones, que tendrán zonas diferenciadas para mujeres y niños, sólo se pondrán en marcha una vez que se firmen acuerdos con los países europeos a los que corresponda devolverlos. La canciller destacó que en estos centros se debe poder aclarar "en 48 horas" el futuro de los solicitantes de asilo, ya que la Constitución alemana no permite un período de detención más extenso. "Si no, este procedimiento en los centros de tránsito no es posible", sentenció.

4 de julio de 2018: el debate sobre los presupuestos derivó en un intercambio de opiniones respecto al acuerdo en política migratoria logrado entre los partidos del bloque conservador. Durante su intervención, la presidenta del SPD, Andrea Nahles, señaló que su partido "rechaza la creación de centros cerrados para refugiados", uno de los puntos claves del compromiso entre la CDU y la CSU. "No necesitamos planes maestros de nada. Nuestra guía para el Gobierno es el acuerdo de coalición y quien tenga propuestas que vayan más allá de éste tienen que discutirlos con los otros socios para buscar un consenso", apuntó Nahles.

La copresidenta del grupo parlamentario de la ultraderechista Alternativa para Alemania (AfD) Alice Weidel quiso sacarle provecho al conflicto dentro del Gobierno y acusó a Seehofer de haber cedido ante Merkel para mantenerse en poder: "Señor Seehofer, usted tuvo la oportunidad de pasar a la historia como la persona que logró un giro en la política migratoria. Ahora pasará a la historia como la persona que prolongó la agonía de la era Merkel", dijo Weidel. En nombre del FDP, su presidente Christian Lindner dijo que desde 2015 "este gobierno sólo se ocupa del tema migratorio sin haber logrado resolverlo"

5 de julio de 2018: después de ponerse de acuerdo la CDU y CSU en materia de política de asilo, Merkel y Seehofer llegaron a un acuerdo con el otro partido del Gobierno de coalición, el SPD. Crearán centros de tránsito en instalaciones policiales y los refugiados con una solicitud de asilo presentada en otros países de la UE serán devueltos a esos países en un plazo de 48 horas. Para que el acuerdo funcione, deberán cerrarse acuerdos bilaterales con Italia, Grecia y Austria en particular.

Este acuerdo entre CDU, CSU y SPD prevé las siguientes medidas:

Medidas europeas:

- El país por el que la persona solicitante de protección internacional entró por primera vez en la zona de la UE será el responsable de tramitar dicha solicitud. Esta norma debe aplicarse de forma coherente, Alemania trasladará con celeridad a los solicitantes de asilo a los países responsables. Con este objetivo, Alemania formalizará acuerdos bilaterales con los países afectados para garantizar un rápido traslado a estos países.

- Si los países se niegan a firmar un acuerdo administrativo, el rechazo inmediato se producirá en la frontera germano-austriaca, lo que hará necesario firmar un acuerdo específico con Austria, acuerdo que se está negociando. En ningún caso Alemania actuará de forma unilateral.
- Para garantizar un proceso ordenado de rechazo, los llamados procedimientos de tránsito deben llevarse a cabo en instalaciones cercanas a la frontera o en la zona de tránsito del aeropuerto de Múnich, en donde se llevará a cabo un control rápido y con todas las garantías jurídicas para determinar el Estado de la UE responsable de la tramitación de la solicitud de protección. El objetivo es que los traslados a estos países se realicen directamente desde esas instalaciones en un plazo máximo de 48 horas.

Medidas nacionales

- Además de los denominados procedimientos de tránsito, deberán agilizarse el resto de los procedimientos en vigor para determinar qué país de la UE es responsable del procedimiento de asilo para lo que se utilizarán los denominados centros de acogida, resolución y repatriación (ANkER) previstos. El objetivo es incrementar la presión policial y aumentar el número de personas que son trasladadas directamente a dichos centros y aplicar un procedimiento acelerado para comprobar qué país es responsable del procedimiento de asilo. El acuerdo destaca que en ningún caso se comprobará si existe el derecho a obtener protección internacional ya que esta es una competencia exclusiva del país responsable. El objetivo es que la comprobación y el traslado al país responsable se produzcan en una semana.
- Hasta ahora, las repatriaciones al Estado miembro responsable de la UE son competencia de los *länder*. Con el fin de acelerar las repatriaciones, el Gobierno Federal se ofrece a asumir esta competencia siempre que el *land* respectivo esté de acuerdo, y a petición de este último, también se ofrece el Gobierno Federal a obtener los documentos de viaje necesarios.
- La Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) comprobará qué país de la UE es responsable de las solicitudes de asilo. Para que esta comprobación se lleve a cabo de forma ágil, el Gobierno dotará a este organismo de más personal.

El acuerdo de los partidos de coalición también incluye la elaboración de una ley de inmigración, que deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros antes de finales de este año. Seehofer informó que por regla

general aproximadamente cinco personas cruza la frontera germano-austríaca a pesar de haber solicitado la protección internacional en otro país, pero número de personas que entraron a la UE por otro país sin haber solicitado la protección es mucho mayor. El SPD afirmó que ha podido aceptar el acuerdo por el número tan reducido de personas afectadas y la celeridad del procedimiento previsto. La CSU por su parte ha cedido a la exigencia del SPD de aprobar la ley de inmigración.

El mismo día 5, también tuvo lugar el encuentro del ministro alemán de Interior y el canciller austriaco en el que ambas partes acordaron trabajar en conjunto a fin de cerrar la ruta sur de inmigración a través del Mediterráneo. Ambos Gobiernos presionarán al Ejecutivo italiano para que acepte la vuelta de solicitantes de protección que se han trasladado a Alemania. Al parecer Grecia ya habría comunicado su disposición a firmar un acuerdo, al igual que hiciera España tras la cumbre europea. Por su parte, aprovechando su visita a Berlín, el presidente húngaro Viktor Orbán ha dejado claro que no firmará ningún acuerdo, remitiendo al esfuerzo de su país para cerrar la denominada ruta de los Balcanes.

Medidas previstas en el actual acuerdo de coalición de Gobierno

Se detallan a continuación los puntos relativos a asilo y migración recogidos en el acuerdo de coalición aprobado por SPD, CDU y CSU en marzo de 2018.

Asilo

Se hace mención al estricto reconocimiento del derecho de asilo, a la Convención de Ginebra, las obligaciones que resultan del derecho de la UE y la labor integradora de Alemania. Al mismo tiempo se señala que la capacidad de integración de la sociedad alemana no debe ser saturada.

Para ello se han acordado las siguientes medidas:

- controlar y limitar el movimiento migratorio hacia Alemania y Europa en función de la capacidad de integración de la sociedad para evitar la situación dada en 2015,
- limitar la cifra de inmigración a un máximo entre 180.000 y 220.000 personas al año (incluidos refugiados de guerra, personas con protección subsidiaria, personas acogidas por reagrupación familiar, relocalización y reasentamiento; excluidas las repatriaciones voluntarias y obligatorias). Para ello, el Gobierno encargará a una comisión especializada que se encargue de determinar las condiciones marco sobre la capacidad integradora y que envíe el correspondiente informe al Parlamento,
- adoptar medidas para combatir las causas que motivan la salida de los refugiados de sus países de origen (mejorar la cooperación para el

desarrollo, ampliar la implicación en los programas humanitarios y las misiones de paz, impulsar un comercio y una política agraria justas, reforzar la protección del medio-ambiente y restringir la exportación de armamento) y crear una comisión parlamentaria encargada del tema,

- promover un sistema de asilo común para la UE y un mecanismo de reparto justo de peticionarios de asilo,
- ampliar la cooperación con organismos internacionales y países de origen y tránsito a fin de combatir el tráfico de personas y a contribuir a que Frontex se convierta en una verdadera policía fronteriza. Hasta que no funcionen las fronteras externas de la UE, consideran justificables los controles fronterizos internos
- elaborar una nueva normativa que regule a partir del 1.8.2018 de forma ordenada y gradual la reagrupación familiar por razones humanitarias, que estará sujeta a una serie de condiciones (por ejemplo para matrimonios casados antes de la huida, o para personas que no hayan delinquido). El objetivo de esta normativa es evitar que los padres envíen a sus hijos a Alemania, poniendo en peligro su integridad física. Los partidos se han puesto de acuerdo en que el número de reagrupados no superará las 1.000 personas al mes y que además se aplicará lo regulado por los artículos 22 y 23 de la Ley de residencia en lo relativo a los casos de especial gravedad.

En cuanto a procedimientos de protección internacional

- centralizar la resolución de los procedimientos de asilo, todas las peticiones de asilo deberán ser resueltas en centros de acogida, resolución y repatriación (ANkER) donde se ejecutarán directamente la identificación, la toma de decisiones, la repatriación y relocalización a los municipios,
- garantizar el que se identifique de forma fehaciente a todos los solicitantes de protección internacional,
- limitar a 18 meses el período de permanencia obligatoria en los centros de acogida,
- solamente asignar a un municipio a aquellos solicitantes que tengan una elevada probabilidad de obtener una resolución positiva y
- revisar las resoluciones positivas a los tres años.

En materia de repatriaciones se acuerda

- deportar a aquellas personas obligadas a abandonar el país,
- mejorar el intercambio de información y datos entre los diferentes organismos,
- intensificar la aplicación de la prisión o retención preventiva previa a la deportación y agilizar los procedimientos de asilo; los Estados del Magreb (Argelia, Marruecos y Túnez), así como otros Estados con una tasa de reconocimiento de protección internacional inferior al 5% serán

declarados países de origen seguro. No obstante, seguirá siendo de aplicación el derecho a la evaluación individual de los casos.

BÉLGICA

BALANCE DEL AÑO 2017 DE LA AGENCIA FEDERAL PARA LA ACOGIDA DE SOLICITANTES DE ASILO (FEDASIL)⁴⁰

Introducción

La Agencia Federal para la acogida de solicitantes de asilo se encuentra actualmente en una fase de "racionalización", para adaptar sus actividades al ritmo de los flujos migratorios. En 2017, Fedasil continuó con el plan de reducción de la red de acogida: el año pasado se cerraron alrededor de 3.000 plazas.

A petición del Gobierno Federal, esta tendencia continúa en 2018 con el cierre de 6.500 plazas adicionales. Esta decisión es la consecuencia lógica de la disminución del número de personas recibidas en la red de Fedasil. El objetivo declarado del Gobierno es volver a la capacidad anterior a la crisis -16.600 plazas- a principios de 2019.

El año 2018 está marcado por esta nueva reorganización y por el proyecto de un nuevo "centro de llegada" para los solicitantes de protección internacional.

Un proyecto ambicioso a gran escala que se extenderá a lo largo de varios años. Para la Agencia, se trata de una gran oportunidad para repensar sus actividades dedicadas a la identificación, registro y orientación de los recién llegados.

También permitirá facilitar y reforzar la colaboración de la Agencia con los organismos de asilo. Este proyecto debe ser un valor añadido para los inmigrantes y consolidará la tradición de acogida de calidad. Experiencia en materia de acogida que, más que nunca, sigue siendo exportada. En 2017, 23 empleados de Fedasil partieron en misión para EASO, la Oficina Europea de Apoyo al Asilo. La mayoría de las misiones se referían a lugares críticos de Grecia e Italia, pero también a Chipre y Bulgaria. Con la puesta a disposición de su personal, Fedasil muestra su solidaridad con los países de la UE que se encuentran bajo una fuerte presión migratoria.

Acontecimientos destacados del año 2017

Enero

La Ley de acogida de solicitantes de protección internacional está en vigor desde hace diez años. Establece el principio de ayuda material a los solicitantes y confía a Fedasil la tarea de concederla. Este mismo año,

⁴⁰ Fuente: Balance Fedasil 2017

Fedasil organiza una conferencia para hacer balance de estos diez años de Ley de acogida.

Febrero

Fedasil es invitada a una audiencia de la Comisión de Investigación Parlamentaria creada tras los atentados terroristas del 22 de marzo de 2016 en Bruselas. Fedasil presenta las medidas adoptadas para prevenir y detectar el radicalismo en la red de acogida.

Los primeros menores no acompañados ("mena") son acogidos en el Centro Federal de Sugny. Fedasil apoya varios proyectos similares para facilitar un nuevo comienzo a los menores cuyo acompañamiento es problemático o amenaza con serlo.

190 migrantes son reubicados en Bélgica en febrero. La reubicación es un dispositivo europeo que prevé que los Estados miembros reciban a algunos de los numerosos solicitantes de protección internacional que han llegado a Grecia e Italia. Casi 900 migrantes son reubicados en Bélgica en

2017.

Marzo

Fedasil organiza una conferencia en Bruselas para celebrar el décimo aniversario del programa de reintegración (ayuda adicional para el retorno voluntario). En 10 años, Fedasil y sus asociados de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Caritas Internacional han apoyado a más de 13.000 migrantes en su reintegración en el país de origen.

Abril

El plan de reducción de la red de acogida, decidido en 2016, continúa con las primeras salidas de los residentes de los alojamientos individuales de Ciré (Coordinación e iniciativas para refugiados y extranjeros) y Vluchtelingenwerk. Desde que comenzó la reorganización, más de 10.000 personas han sido trasladadas a otros centros de acogida.

El 25 de abril, los reyes Felipe y Mathilde se reúnen en Dendermonde (Flandes Oriental) con jóvenes demandantes de asilo.

Mayo

La Federación Belga de Críquet organiza torneos para los residentes de los centros de acogida. Fedasil subvenciona este proyecto integración a través del deporte. La Agencia fomenta varios proyectos que aumentan la participación de los solicitantes en la sociedad belga.

Junio

La red de acogida pasa, a principios de junio, bajo la barrera simbólica de 20.000 personas acogidas. Desde febrero de 2016, las salidas de las

estructuras de acogida han superado el número de llegadas. Por lo tanto, el número de residentes está en constante disminución.

Una docena de miembros del personal de Fedasil van en misión a Italia, Grecia, Chipre y Bulgaria en nombre de EASO, la Oficina Europea de Apoyo al Asilo. Fedasil pretende mostrar su solidaridad con los países de la UE que se encuentran bajo una fuerte presión migratoria.

Julio

El Consejo de Ministros Federal del 7 de julio aprueba la creación de un "centro de llegada" en el emplazamiento militar de Neder-Over-Heembeek (Bruselas). Este centro actuará como punto único de llegada para las personas que deseen solicitar protección de Bélgica. Las obras comienzan en 2018.

El Centro Federal de Acogida de Dendermonde cierra sus puertas. Desde finales de 2015, este centro temporal acogía a menores no acompañados. El cierre forma parte del plan de reducción de la red de acogida.

Agosto

Fedasil y Forem (Oficina de empleo valona) firman un acuerdo de cooperación para promover la integración social y profesional de los solicitantes de asilo en la Región Valona. En 2016 se celebró un acuerdo similar con la VDAB (Oficina de empleo flamenca).

Septiembre

Fedasil está presente en Líbano para una misión de reinstalación de refugiados sirios. Se encarga de los exámenes médicos de los refugiados y les informa sobre su futura vida en Bélgica. En 2017, más de 1.000 refugiados sirios han sido reinstalados en Bélgica, un tercio de ellos procedentes del Líbano.

Noviembre

El Parlamento Federal adopta una reforma del derecho de asilo debido a la transposición de dos directivas europeas (procedimiento de asilo y normas de acogida). Las disposiciones de la Ley de acogida y la Ley de extranjería se modifican y entran en vigor en marzo de 2018.

El centro federal de Lubbeek también cierra. Desde noviembre de 2015, este centro ha ofrecido alojamiento temporal a 200 solicitantes.

Diciembre

El centro de recepción de Fedasil en Florennes celebra su 25 aniversario. Inaugurado como una emergencia en 1992, el centro fue planeado como una extensión temporal del Petit-Château. Fue en su momento el segundo centro de acogida creado en el país.

Acogida de solicitantes de protección internacional

Las llegadas de solicitantes de protección internacional a Bélgica se estabilizaron durante 2017. Más de 20.000 personas acudieron a Fedasil, una disminución del 10% en comparación con 2016, pero el doble que en 2015, año récord de llegadas.

Siria es el primer país de origen de los solicitantes llegados en 2017 (una cuarta parte de las llegadas), especialmente a través de programas de reinstalación de refugiados y de reubicación de inmigrantes. Los otros principales países de origen son Afganistán, Guinea e Irak.

Disminución de la ocupación

A lo largo de 2017 (con excepción de diciembre), las llegadas a la red de acogida fueron inferiores a las salidas. El número de personas recibidas, por tanto, ha disminuido constantemente, pasando de 22.900 a principios de enero a 17.800 a finales de diciembre. La tasa de ocupación bajó del 86% al 76%. El plan de reducción de la red de acogida, decidido en 2016 por el Gobierno Federal, continuó en 2017 con el cierre de alojamientos individuales gestionados por Ciré y Vluchtelingenwerk Vlaanderen y el cierre de los centros federales en Dendermonde y Lubbeek. A finales de 2017, la red contaba con 23.300 plazas, lo que supone una disminución de 3.000 plazas respecto a finales de 2016. El objetivo es volver en 2019 a la capacidad de acogida "estructural", es decir, la de antes de la crisis de 2015, que se cifra en 16.600 plazas.

Menores no acompañados

La llegada de menores extranjeros no acompañados también se mantuvo estable en 2017, en unos 70 jóvenes al mes. La capacidad de acogida para "menas" ha disminuido ligeramente y esas plazas se han convertido en plazas para adultos. A finales de 2017, Fedasil y sus socios contaban con 2.341 plazas. La gran mayoría de los acogidos son jóvenes afganos de entre 16 y 17 años.

Reinstalación y reubicación

El número de inmigrantes que llegan a Bélgica a través del programa de reinstalación y del programa de reubicación está aumentando considerablemente, con un total de 2.208 personas admitidas en 2017 frente a 652 en 2016.

Reinstalaciones en alza

Desde 2013, Bélgica cuenta con un programa estructural de reinstalación ("resettlement") y, por lo tanto, se compromete a acoger cada año a un

contingente de refugiados con escasas o nulas perspectivas de integración en su primer país de acogida.

En 2017, 1.309 refugiados llegaron a Bélgica en el marco del programa de reinstalación, tres veces más que en 2016. El 90% de los refugiados son sirios que huyeron de la guerra a un país limítrofe con Siria (Turquía, Líbano...). Los otros son un grupo de refugiados congoleños en Uganda.

Reubicación desde Grecia e Italia

La reubicación de los solicitantes de protección internacional es un mecanismo establecido por la Unión Europea a finales de 2015 para aliviar a los Estados miembros que experimentan una fuerte presión migratoria. El objetivo es distribuir entre los distintos Estados miembros los solicitantes registrados en Italia y Grecia.

En 2017, 899 inmigrantes llegaron a Bélgica: 514 desde Grecia (principalmente sirios) y 385 desde Italia (principalmente eritreos). Los programas de reinstalación y reubicación se benefician de la financiación del Fondo Europeo de Asilo, Migración e Integración (AMIF).

Retorno voluntario

En 2017, Bélgica organizó una media de 320 retornos voluntarios al mes, lo que representa un total de 3.827 migrantes retornados a sus países de origen. Más del 40% de ellos han recibido una ayuda suplementaria para facilitar su reintegración en el país.

Disminución de retornos

En comparación con 2016, el número de repatriados ha disminuido en un 10%. Esta disminución se explica en parte por la disminución de las llegadas de solicitantes de protección internacional en 2016 y 2017. Por lo tanto, es proporcionalmente menos probable que los migrantes soliciten el retorno voluntario desde Bélgica. En 2017, la disminución de las salidas afecta en particular a los solicitantes iraquíes y afganos.

Inmigrantes en situación irregular

Por otra parte, se ha producido un aumento de los retornos de personas en situación de residencia irregular. Se trata principalmente de inmigrantes ucranianos y rumanos que nunca han solicitado protección en Bélgica. Fedasil y sus socios siguen prestando especial atención a los inmigrantes irregulares. Se han iniciado nuevas alianzas con asociaciones que están en contacto con las comunidades de inmigrantes.

Puntos de atención para el retorno

Para llegar a los inmigrantes que no están en la red de acogida, Fedasil tiene cinco puntos de contacto para responder a sus preguntas y planificar un posible retorno. Los puntos de atención están situados en Bruselas, Gante, Lieja, Amberes y Charleroi.

Los asesores de Fedasil (puntos de atención y centros de acogida) acompañaron al 50% de los retornados en 2017. Los demás candidatos al retorno fueron acompañados por las entidades que colaboran con Fedasil. El programa belga de retorno voluntario se beneficia igualmente de la financiación europea del fondo AMIF.

La Agencia Federal para la Acogida de Solicitantes de Asilo (Fedasil) es una agencia de utilidad pública creada por la ley de 19 de julio de 2001 y en funcionamiento desde mayo de 2002. Desde octubre de 2014 se encuentra bajo la supervisión de la Secretaría de Estado para el Asilo y la Migración.

Su misión es la acogida de los solicitantes de asilo y garantizar la calidad y el cumplimiento de las distintas modalidades de acogida, así como la coordinación de los diferentes programas de retorno voluntario.

La Agencia garantiza igualmente la asistencia material a los solicitantes de asilo y otras categorías de extranjeros que también tienen derecho a la acogida (Ley de acogida de 12 de enero de 2007). Organiza, directamente o con sus entidades asociadas, una acogida y un apoyo de calidad. La Agencia también supervisa la observación y orientación de menores extranjeros no acompañados.

Fedasil contribuye así mismo al diseño, preparación e implementación de las políticas de acogida.

DOSSIER DE PRENSA SOBRE INMIGRACIÓN Y ASILO

La política migratoria se ha instalado en el debate político y en la opinión pública belga con más fuerza, si cabe, en los últimos meses, jalonados por varios hechos que han amenazado con quebrar la estabilidad del Gobierno federal, desde la crisis de los inmigrantes sudaneses repatriados por Bélgica a finales de 2017 (que podrían haber sufrido abusos y torturas en su país) hasta el reciente cuestionamiento del artículo 3 de la Convención Europea de Derechos Humanos por parte del Secretario de Estado de Asilo y Migración, Theo Francken.

A continuación se reproducen extractos de prensa de los hechos más destacados de los últimos meses, así como dos declaraciones del Primer Ministro, Charles Michel: la primera, de 02/01/2018, en relación con la

crisis de los repatriados sudaneses y la segunda con motivo del Día mundial de los refugiados (20/06/2018).

Sentido de matiz y responsabilidad (declaración del Primer Ministro)

El Gobierno ha aplicado una política firme y humana de migración durante los tres años de la presente legislatura.

Aquí en Bélgica no existe “una selva de Calais” en el camino hacia Gran Bretaña. Se hace todo lo posible para garantizar que esta situación no se produzca en este territorio.

No existe una situación fuera de control como existe en otros países, que pondría en peligro la cohesión social y alimentaría todas las formas de extremismo.

El Gobierno ha asumido sus responsabilidades. Damos la bienvenida a los que cumplen los criterios en materia de derecho de asilo. También estamos trabajando a escala europea para controlar las fronteras y evitar así el efecto de llamada que rápidamente se volvería incontrolable.

A pesar de la importante crisis del asilo desde 2015, la situación en nuestro país se ha mantenido bajo control constante.

Es el resultado de la acción coordinada y decidida del Gobierno y de todos los servicios administrativos y policiales.

Bélgica se compromete a respetar las obligaciones europeas e internacionales.

La política aplicada es humana y se apoya en el respeto de las decisiones de los tribunales administrativos y judiciales.

Las campañas regulares de desinformación me obligan a poner los puntos sobre las “íes”. He optado deliberadamente por hacerlo a posteriori.

La política de retorno, en particular hacia Sudán, es un tema delicado que exige matices y que merece algo mejor que comentarios sin fondo o caricaturas que van en una dirección política u otra.

Con esta nota quiero restablecer algunas verdades alejadas de la percepción que algunas personas intentan crear.

En primer lugar, se trata de una cuestión europea. Muchos países siguen la misma política. El Reino Unido, Francia, Italia, Francia y Noruega también están organizando misiones técnicas de identificación de las personas con Sudán. En 2016, Italia expulsó a 40 sudaneses, Suecia a 15,

Irlanda a 5. Por lo que se refiere a Noruega, expulsó a 60 sudaneses entre 2015 y 2016 (fuente: Eurostat). La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) comenzó las repatriaciones voluntarias a Sudán en diciembre de este año y dice que está trabajando directamente con el gobierno sudanés para llevar a cabo estas operaciones de reintegración (fuente: ACNUR).

En segundo lugar, las decisiones, ya sean administrativas o judiciales, se adoptan siempre caso por caso, en base a los datos que constan en el expediente individual y a los antecedentes personales.

La Oficina de Extranjería toma las decisiones en materia de expulsión. En este marco, la Oficina de Extranjería se encarga de proceder a un análisis sobre posibles riesgos de violación del artículo 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) que prohíbe los tratos inhumanos y degradantes. Todas las expulsiones deben ser examinadas de conformidad con el artículo 3 del CEDH, lo que ha sido confirmado por el Director General de la Oficina de Extranjería. También señaló que los retornos no se aplican en regiones consideradas peligrosas por el Comisariado General para Refugiados y Apátridas (CGRA).

Concretamente, tras la misión de identificación técnica, la Oficina de Extranjería decidió expulsar a 9 sudaneses (un retorno voluntario, tres expulsiones sin escolta y cinco con escolta).

Las decisiones pueden ser recurridas ante tribunales con plena autonomía. Toda persona que sea objeto de una decisión de expulsión tiene la posibilidad de apelar contra la resolución ante el Consejo de lo Contencioso en materia de Extranjería. En caso de apelación urgente, la decisión de expulsión es suspendida. Si esa persona expresa un temor en cuanto a repercusiones cuando regresa a su país de origen puede, incluso después de la decisión de expulsión y de la identificación de la Oficina de Extranjería, presentar una solicitud de asilo, que provocará la suspensión de la expulsión.

El 20 de diciembre del año pasado, el Tribunal de Apelación de Lieja se pronunció a favor del Estado revocando la orden del Presidente del Tribunal de Primera Instancia por la que se prohibía al Estado belga repatriar a sudaneses, siguiendo un procedimiento establecido por la Liga de los Derechos Humanos.

El CGRA también analizó la situación específica de Sudán en un informe reciente del pasado mes de octubre. Este informe es mucho más matizado que la interpretación unilateral dada por algunas fuentes de información. En primer lugar, este documento distingue distintos tipos de casos que afectan a personas de origen sudanés y especifica el trato que se reserva generalmente a las solicitudes de asilo en cada caso. En resumen, el

informe señala que para 11 Estados (provincias), es decir la gran mayoría del territorio sudanés, no se concede protección subsidiaria. Pero, por supuesto, como ocurre con cualquier otra nacionalidad, también se puede conceder un estatuto de refugiado a un ciudadano por temor a represalias individuales en caso de regreso al territorio de origen.

Por consiguiente, de este informe se desprende que no todas las personas de origen sudanés tienen derecho a la protección internacional. Este dato se confirma a través de la tasa de reconocimiento del estatuto de refugiado para las personas de origen sudanés, que fue del 54,7% en 2017.

Además, como también se indica en la nota, la cuestión de un asilo alternativo en otras partes de Sudán es, en algunos casos, evaluada por el CGRA. Esto demuestra además que la situación de conflicto no se extiende a todo el territorio, sino solo a determinadas regiones.

La mayoría de las personas afectadas, que fueron engañadas por contrabandistas sin escrúpulos, optaron por no solicitar asilo en Bélgica porque querían ir al Reino Unido. En algunos casos, la introducción de una solicitud de este tipo implicaría, de conformidad con el Reglamento de Dublín, un regreso a Italia que también aplica, en algunos casos, el retorno forzoso a Sudán.

Por último cabe destacar que Bélgica ha asumido en gran medida su contribución en materia de solidaridad, velando siempre por el respeto de la dignidad y la humanidad.

Bélgica concedió la protección internacional de refugiado a:
10.783 personas en 2015;
15.478 personas en 2016;
12.679 personas de enero a noviembre de 2017. (*Fuente: CGRA*)

Además, el Gobierno concedió muchos más visados por motivos humanitarios durante los 3 años de la presente legislatura que en las legislaturas anteriores: 1.616 en 2017 hasta finales de septiembre; 1.185 en 2016; 849 en 2015 (frente a 208 en 2014; 270 en 2013; 211 en 2012; 270 en 2011 y 357 en 2010).

Se tratan aquí de elementos objetivos que se diferencian claramente de las caricaturas y de interpretaciones no fundadas (en todos los sentidos) que pueden dañar la imagen y credibilidad de nuestro país. Siempre que lo he considerado necesario he pedido este requisito de responsabilidad y matiz, que es aplicable tanto a la oposición como a la mayoría.

La prensa denunció casos de malos tratos y torturas durante el regreso a Sudán de inmigrantes sudaneses. Dada la gravedad de estas alegaciones,

el Gobierno belga decidió iniciar una investigación sobre el particular. Debe ser independiente y tener una dimensión europea e internacional. Se trata de dejar las cosas claras y permitir la transmisión de una información clara y transparente al Parlamento. Solo después de los resultados de esta investigación el Gobierno podrá proceder a evaluaciones políticas sobre estos casos, con pleno conocimiento de los hechos. En espera de los resultados, previstos para enero, anuncié que mientras tanto no habría repatriación al Sudán.

*Fuente: Comunicado de prensa del Primer Ministro, Charles Michel
02/01/2018*

Bélgica retomará las repatriaciones de inmigrantes

El informe emitido por el «Commisariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides» (CGRA), solicitado por el Ministro del Interior, Jan Jambon (N-VA, nacionalistas flamencos) a raíz de las informaciones que, a finales del pasado año, amenazaron la estabilidad del Gobierno belga, es un tanto tranquilizador para el ejecutivo.

En efecto, un informe sobre la encarcelación y tortura de los inmigrantes sudaneses repatriados por Bélgica, publicado por el Instituto Tahrir (ONG dedicada al respecto de los derechos humanos en países de Oriente Medio) resultó ser una bomba de relojería, máxime cuando se ponía de manifiesto, según la ONG, que el Secretario de Estado de Asilo, Theo Francken (N-VA) era conocedor de tal situación.

El informe del CGRA precisa que aunque la situación en materia de respeto a los derechos humanos en Sudán es particularmente problemática, ello no justifica la obligatoriedad de conceder el estatuto de protección a todos los sudaneses. Y que la entrevista del ejecutivo belga con una delegación de dicho país no constituye un problema en sí ya que, para conceder o denegar el permiso de residencia, Bélgica trabaja con mucha prudencia y estudia caso por caso para determinar si la persona necesita o no protección.

En cuanto a los hechos denunciados por el Instituto Tahrir, el CGRA resalta que no existe prueba alguna para autenticar la veracidad de los hechos, ni tampoco puede certificarse que no se hayan producido; que solo se pudo comprobar que en las declaraciones se entremezclaban verdades y falsedades.

El informe del CGRA representa un semáforo en verde para el Gobierno belga, que va proseguir su política migratoria tal y como lo venía haciendo hasta la fecha, aunque sí adoptará alguna medida adicional.

Fuente.: L ECHO 12/02/2018

Recurso de casación interpuesto contra la reforma del derecho de asilo

Criticada por varias ONG, la reforma del derecho de asilo entra en vigor a partir de 22 de marzo del año en curso. Esta ley establece condiciones de detención más duras, nuevos plazos de recurso más cortos y la obligación para los solicitantes de asilo de facilitar sus claves personales de acceso al teléfono móvil o de su cuenta en Facebook.

Según información recabada por el periódico l'Echo, confirmada por el abogado Pierre Robert, la Liga de los Derechos Humanos ha decidido recurrir al Tribunal Constitucional para interponer un recurso contra este texto, sujeto a una importante polémica. Los abogados tienen seis meses para presentar este recurso, que no tiene un efecto suspensivo. El fallo del Tribunal Constitucional no se dictará hasta 2019.

La nueva ley modificará profundamente el derecho de asilo en Bélgica. Prevé un plazo máximo de 10 días (en vez de 30) para la interposición de recurso ante los Tribunales por parte del demandante de asilo. A partir de ahora, también corresponderá al solicitante de asilo aportar la prueba del suceso ocurrido en su país de origen que le ha motivado a presentar una demanda de asilo en Bélgica. También prevé la posibilidad de colocar a esos solicitantes en un centro de detención. Además, el texto de ley modifica por vía legislativa toda una serie de jurisprudencias emitidas por el Consejo de Estado o el Tribunal Constitucional.

Uno de los elementos más llamativos de esta reforma se refiere a la privacidad. Las autoridades competentes en materia de asilo podrán ordenar al solicitante que les facilite sus códigos de acceso al teléfono móvil y al ordenador, así como sus identificadores de correo electrónico y de su cuenta en Facebook. Según el abogado Pierre Robert, "el concepto de vida privada desaparece completamente con este punto". El Comité de Protección de la Vida Privada había emitido un dictamen desfavorable sobre este tema en particular, señalando sus "graves deficiencias". "Cuando las autoridades invaden la vida privada mediante el tratamiento de datos personales, deben ofrecerse garantías contra las medidas y decisiones arbitrarias. Este no es el caso aquí", mantuvo el Comité.

Ante las críticas concernientes esta reforma, el Secretario para Asilo y Migraciones, Theo Francken, afirmó que solo se había limitado a transponer en derecho belga a una directiva europea sobre el derecho de asilo.

El debate en Europa sobre este tema es muy intenso. En el Reino Unido y Francia los tribunales han dictaminado y considerado que negarse a dar los datos personales de usuario representa una obstrucción en los procedimientos penales.

En Bélgica se está llevando a cabo un proceso judicial. En enero de 2018, el Tribunal de lo penal de la ciudad de Malinas absolvió a un hombre que se había negado a dar sus códigos personales de acceso a los investigadores. "Este nuevo texto legal tendrá muchas repercusiones. Disminuye los derechos de la defensa y representa un desarrollo de la ley muy preocupante para los refugiados y, más allá, para los ciudadanos en general", lamenta el abogado Pierre Robert, quién se encargará de presentar el recurso de casación junto con su colega, Tristan Wibault.

Fuente: L'ECHO 22/03/2018

Visitas domiciliarias: los flamencos están a favor y los valones están en contra

Las visitas domiciliarias son un asunto que divide a los francófonos y a los neerlandófonos belgas.

El Secretario de Asilo y Migración, Theo Francken (N-VA) presentó al Parlamento un proyecto de ley muy polémico que tiene por objeto permitir a la policía visitar un domicilio privado cuando tenga la sospecha de que personas que residan ilegalmente en el país y que hayan recibido la orden de expulsión continúen residiendo. Será necesario, no obstante, la autorización de un juez de instrucción.

El texto, que ha levantado una gran polémica entre la ciudadanía y en el Parlamento, está actualmente sobre la mesa del Primer Ministro, Charles Michel (MR), quien tiene la intención de "tomarse un tiempo" para reexaminar el proyecto.

A la espera de los acontecimientos, la población belga se encuentra muy dividida. En Valonia, el 45% de la población se opondría (un 12% "están más bien en desacuerdo" y un 33% "están completamente en contra"). El 42% de los valones se declaran "completamente" (un 24%) o "más bien" (un 18%) de acuerdo.

En Bruselas, los resultados son todavía más hostiles al proyecto de ley: el 52% de los sondeados en la capital se oponen, mientras que el 37% están a favor. Entre los oponentes, el 13% no están "muy de acuerdo"; y el 39% están "en completo desacuerdo".

Por el contrario, los resultados son muy distintos en Flandes. En el Norte del país, el 71% de los electores aprobarían las visitas domiciliarias. Más del 40% de los sondeados están "completamente" de acuerdo con el proyecto de ley; el 30% de los sondeados están "más bien" de acuerdo. Solamente un 11% de los flamencos estaría "más bien de acuerdo", y el 9% "en completo desacuerdo".

Otra cuestión que ha levantado la polémica en los últimos meses, alrededor del secretario de Estado de Asilo y Migración, Theo Francken, es la necesidad o no de que los poderes públicos garanticen el alojamiento de los migrantes que pasan por Bélgica en tránsito hacia Gran Bretaña. El Gobierno ha rechazado abrir centros de acogida y orientación. En Bruselas es una plataforma ciudadana la que ha asumido la misión de albergar a esos migrantes. Sin embargo, respecto a este asunto, los belgas están relativamente en la misma onda.

En Valonia, el 48% de los sondeados estiman que esta responsabilidad compete a los poderes públicos y tanto en Bruselas como en Flandes el porcentaje se eleva al 55%.

Fuente: LA LIBRE BELGIQUE, 27/03/2018

El Secretario de Estado de Asilo y Migraciones belga vuelve a crear polémica

En el marco del encuentro de los ministros europeos sobre inmigración y reforma de la política europea de asilo, el Secretario de Estado belga de Asilo y Migraciones, Theo Francken (N-VA, nacionalistas flamencos), ha vuelto a crear polémica con sus declaraciones, al afirmar que hay que encontrar una manera de esquivar el artículo 3 de la Convención Europea de Derechos Humanos (que prohíbe la tortura y el trato inhumano y degradante) y que es necesario poder devolver los barcos de inmigrantes. Afirmó también que para luchar contra la emigración ilegal es necesario que la UE negocie un acuerdo con Túnez similar al que firmó con Turquía”.

Las declaraciones de Theo Francken no solo suscitaron polémica en el seno de la reunión de ministros de la UE, sino también en la clase política belga. El gabinete del Primer Ministro belga (MR, liberales francófonos) indicó que el Gobierno belga no había tomado ninguna decisión al respecto y que Bélgica respeta y acata, y seguirá haciéndolo, los convenios internacionales. Y que Francken deberá rendir cuentas de sus declaraciones en el próximo Consejo de Ministros.

Por su parte, los partidos francófonos de la oposición (PS, Ecolo, CDH, PTB) declararon que los propósitos de Francken no respetan el Acuerdo de Gobierno. El Presidente del PS (socialistas francófonos), Elio Di Rupo, cuestiona incluso que Francken respete el fundamento principal de la democracia y pide que se debata urgentemente en la Cámara su dimisión. Añadió que debe incluso cuestionarse si el propio partido de Francken (N-VA) satisface los conceptos legales para considerarse un partido democrático. Por su parte, el partido Défi (demócratas federalistas independientes) considera “que ya es hora que se desenmascare esa extrema derecha que no tiene ningún tipo de complejo porque renunciar, total o parcialmente, a la Convención Europea de Derechos Humanos supone renunciar a la UE y

volver a antes de la Segunda Guerra Mundial". Fuente.: *L ECHO y LA LIBRE BELGIQUE* 6-7/06/2018

Los liberales rediseñan su política migratoria. El Movimiento Reformista (MR) sugiere que las demandas de asilo se estudien en los países de origen de los demandantes

Hace meses que los liberales francófonos del MR, partido del Primer Ministro belga Charles Michel, se han percatado que no se podía dejar que la política belga en materia de emigración fuese capitaneada en exclusiva por el actual Secretario de Estado para el Asilo y las Migraciones, Theo Francken (N-VA, nacionalistas flamencos). Por ello, hace algún tiempo, el Presidente del MR se involucró personalmente en este asunto ultrasensible. En declaraciones a *La Libre Belgique*, Olivier Chastel, Presidente del MR manifestó que Bélgica tenía que aligerar el ritmo de expulsión de los delincuentes que residen ilegalmente en el país. Ahora, el partido ha rediseñado su proyecto político de emigración y sus tres puntos prioritarios son: 1) reforzar las fronteras europeas; 2) revisar el Reglamento de Dublín; 3) crear centros de orientación destinados a los demandantes de asilo en sus propios países de origen; modelo político que el primer Ministro belga llevará y defenderá ante las instancias europeas. El MR ha dejado claro que su nuevo enfoque político nada tiene que ver con las recientes polémicas en el país ni con las declaraciones de Theo Francken relativas a "esquivar" el artículo 3 de la Convención Europea de Derechos Humanos.

El MR apuesta, so pena de que el sistema Schengen se derrumbe, por ratificar el principio de las fronteras. Si las fronteras externas no se mejoran, no se podrá mantener la libre circulación en la UE, entre otras cosas por razones de seguridad. Para ello hay que incrementar los recursos de la Agencia Europea para la Gestión de la Cooperación Operativa en las Fronteras Exteriores de los Estados miembros de la Unión (Frontex) e instaurar de forma progresiva fronteras inteligentes (normas europeas para aligerar y reforzar el control de las demandas de acceso a los países de la Unión).

El MR apuesta igualmente por aliviar la presión y obligación que actualmente recae sobre los países con entrada masiva de inmigrantes mediante la revisión del Reglamento de Dublin. «*Es necesario reafirmar la solidaridad entre los países de la UE y repartir los emigrantes entre todo el espacio europeo*».

Finalmente y para acabar con la inmigración ilegal, el MR apuesta por que las demandas de asilo se estudien en los países de origen y/o países vecinos. «*Hay que luchar contra el horrible comercio que los traficantes tienen organizado en el Mediterráneo para que deje de ser el acceso a Europa. Para ello, el MR apuesta por que se instalen los denominados*

«hotpots» en los propios países de los que proceden los inmigrantes (o países vecinos) y que serían unos auténticos centros de orientación para los candidatos al asilo; lugares en los que se facilitaría, entre otras cosas, información acerca de la admisibilidad de la demanda, las condiciones del asilo, etc.»

Fuente: LA LIBRE BELGIQUE 12/6/2018

Día mundial de los refugiados: Declaración del Primer Ministro

El Primer Ministro belga, Charles Michel, se ha reunido con una delegación de Amnistía Internacional con motivo del Día Mundial de los Refugiados que se celebra hoy, día 20 de junio.

Bélgica lleva a cabo una política migratoria humana pero firme. Es un país acogedor que cumple con sus obligaciones internacionales y morales, pero en el que los abusos no se toleran y se castigan.

Desde la gran afluencia de solicitantes de asilo en 2015, el Gobierno Federal ha hecho todo lo posible para garantizar que todos los solicitantes de asilo reciban una acogida de calidad. Entre principios de 2015 y mayo de 2018, 92.359 personas solicitaron asilo en Bélgica. Todos los expedientes son analizados por la Oficina del Comisariado General para Refugiados y Apátridas (CGRA) de forma minuciosa e independiente.

En concreto, para hacer frente a los retos derivados de esta gran afluencia:

- El Gobierno Federal decidió rápidamente ampliar su red de recepción de 18.000 a más de 33.000 plazas a finales de 2015. En la actualidad, todavía hay más de 22.000 plazas disponibles.
- Se han reforzado los distintos órganos encargados del asilo (Oficina de Extranjería, Comisariado General de Refugiados y Apátridas, Consejo de lo Contencioso en materia de Extranjería y la Agencia Federal para la Acogida de demandantes de asilo, Fedasil) para seguir gestionando las solicitudes con rapidez y eficacia.
- Se organizó una acogida previa para garantizar una primera acogida a los solicitantes de asilo (principalmente de Irak, Siria y Afganistán) que no podían ser registrados por la Oficina de Extranjería el día de su llegada y, por lo tanto, no podían ser acogidos directamente en la red de recepción de Fedasil.

Hasta la fecha, según las cifras del CGRA, se ha concedido protección internacional a:

- 10.783 personas en 2015
- 15.478 personas en 2016
- 13.833 personas en 2017
- 5.210 personas entre enero y mayo de 2018

Además, el Gobierno expide muchos más visados humanitarios que en legislaturas anteriores: 2.362 en 2017; 1.185 en 2016; 849 en 2015 (en comparación con 208 en 2014; 270 en 2013; 211 en 2012; 270 en 2011 y 357 en 2010).

Esto demuestra que el Gobierno está asumiendo su responsabilidad de proporcionar protección a los necesitados.

Es indiscutible que Europa se enfrenta desde hace algunos años a una presión migratoria importante. Esto exige responsabilidad, de acuerdo con los valores del proyecto europeo. Con este espíritu, el Primer Ministro Charles Michel ha intensificado los contactos con los dirigentes europeos (Angela Merkel, Donald Tusk, Emmanuel Macron) para preparar el Consejo Europeo de los días 28 y 29 de junio, en el que se debatirá este tema.

Bélgica aboga abiertamente por un enfoque europeo que armonice las diferentes políticas migratorias de los Estados miembros de la Unión Europea. Esta respuesta debe incluir 3 elementos esenciales:

- Un control más estricto de las fronteras exteriores de la UE. El Gobierno Federal apoya las propuestas de la Comisión Europea de aumentar el presupuesto de Frontex de 12.000 a 30.000 millones de euros y de disponer de 10.000 efectivos para la Agencia en los próximos años. La interoperabilidad de los distintos sistemas informáticos también es esencial en este ámbito.
- La reforma del Reglamento de Dublín para garantizar una verdadera solidaridad entre los Estados europeos. Bélgica siempre ha abogado por una solución equilibrada basada en los principios de responsabilidad y solidaridad.
- Celebrar acuerdos con terceros países en la línea de lo que se ha hecho entre la UE y Turquía. Estos acuerdos, aunque imperfectos, han dado lugar a una división por diez del número de muertes en el Mar Egeo. Debería analizarse la creación de centros de información y orientación.

Para el Gobierno Federal, es esencial acabar con el negocio mortal de los traficantes y de las personas que explotan la miseria humana organizando corredores legales de migración.

La migración y el asilo son cuestiones importantes y graves. Detrás de las cifras y las estadísticas hay realidades humanas. Hay gente, mujeres, hombres, niños. El Gobierno Federal seguirá aplicando una política responsable, en el marco del respeto del Estado de Derecho.

El Primer Ministro seguirá desempeñando un papel activo en la preparación de la próxima Cumbre Europea.

Fuente: Comunicado de prensa del Primer Ministro 20/06/2018

Estrasburgo, contra la detención de menores

El Consejo de Europa pide la desaparición de las unidades modulares/articuladas para la acogida de las familias inmigrantes.

«Reconsidere su proyecto de unidades de detención para las familias de inmigrantes» es el mensaje que, en su correo del 5 de junio, la nueva Comisaria para los Derechos Humanos del Consejo de Europa, Dunja Mijatovic, dirigió al Secretario de Estado belga para el Asilo y las Migraciones, Theo Francken, (N-VA, nacionalistas flamencos). La representante del Consejo le ha pedido al Secretario de Estado belga que reflexione acerca de otras iniciativas menos restrictivas.

«Los niños nunca deberían ser detenidos por su estatuto de inmigrante o por el de sus padres, incluso cuando la detención se realiza en condiciones materiales apropiadas y por un corto periodo de tiempo. De ningún modo la detención migratoria es benéfica para el menor. Proporcionar un entorno adecuado a los menores no puede substituirse por privarlos de libertad bajo el pretexto de que se salvaguarda su bienestar y de que se les ofrecen mayores beneficios» indicó la Comisaria.

No es la primera vez que el Secretario de Estado belga para el Asilo y las Migraciones recibe mensajes desde Estrasburgo sobre su proyecto para las unidades de detención familiares. Theo Francken se manifestó indicando que las alternativas a la detención no habían generado resultados concluyentes.

En su escrito, la Comisaria ha resaltado igualmente que *«en los últimos años, Bélgica ha desarrollado alternativas acordes con los derechos humanos, convirtiéndose en una referencia de buenas prácticas en este ámbito. Animo enérgicamente a las autoridades belgas a continuar en esta vía en lugar de retroceder a prácticas anteriores que comprometen los derechos del menor»*.

Fuente: LE SOIR 14/06/2018

Francken quiere acabar con la inmigración ilegal

El Secretario de Asilo y Migración, Theo Francken (N-VA), quiere un cese total de la migración ilegal, dijo el sábado a Het Nieuwsblad. Si fuera por él, cualquiera que intente entrar en la Unión Europea sin respetar las leyes -ya sea por barco o por otros medios- perdería su derecho de asilo. Se trata de una propuesta personal del Secretario de Estado.

“Creo que la migración ilegal debe combatirse en la medida de lo posible. Si intenta venir a Europa ilegalmente, ya no se le permitirá entrar en la UE en una fecha posterior. No tiene sentido que pagues primero a un

contrabandista, que enriquezcas al crimen organizado de esta manera y que, si te traen de vuelta, siempre puedas entrar”, lamenta.

Theo Francken también propone que los refugiados solo puedan entrar en Bélgica o en Europa a través de los campos de la ONU en zonas de guerra. Por lo tanto, le gustaría que desaparecieran las oficinas de asilo de Bruselas.

“Traer más refugiados auténticos, con programas de reasentamiento del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, desde los campamentos de las zonas de conflicto. Como ya lo estamos haciendo ahora. Las propias Naciones Unidas seleccionan a estos refugiados”, recomienda esta segunda propuesta del Secretario de Estado.

Fuente: LA LIBRE BELGIQUE 16/06/2018

La reagrupación familiar de los inmigrantes debe mejorar

La reagrupación familiar es la principal razón de la migración legal. En 2016, 50.928 personas obtuvieron su primer permiso de residencia por motivos familiares, de las cuales 24.603 eran ciudadanos de la UE (48%) y 26.325 eran nacionales de terceros países (52%). Una cifra que indica que las razones familiares ocupan un lugar importante entre las razones para expedir permisos de residencia en Bélgica. El 69% de estos permisos fueron para niños.

Según el Centro Federal de Migración (Myria), que acaba de presentar su informe anual, las reformas de 2011 han endurecido las condiciones de acceso a este derecho a la reagrupación familiar, que ahora está “bajo presión”. Las reagrupaciones familiares con belgas han disminuido de la misma manera que las de los turcos y marroquíes.

Los refugiados a menudo se ven obligados “a elegir de facto entre la protección en Bélgica y la reunión con los miembros de la familia, pero a costa de regresar a un país donde la gente teme ser perseguida o maltratada”, constata Myria.

Ante un procedimiento lleno de obstáculos para el solicitante, Myria insta a Bélgica a asumir un papel proactivo. Esto requiere, en particular, un anclaje legislativo de la consideración sistemática de los elementos humanitarios en el procedimiento. “Debemos tener más en cuenta las razones para dejar el país”, recomienda Myria. Algunas reglas que son demasiado estrictas deberían ser suavizadas. Un refugiado tiene un año para traer a su familiar a Bélgica. Es demasiado poco para Myria, que pide tener en cuenta las dificultades que pueden impedir la reagrupación en el plazo permitido.

Además, la institución pide que se reduzca el nivel de prueba, que considera demasiado severo. El Centro Federal de Migración quiere que se

incluya una condición en la legislación para que no se pueda rechazar un expediente solo por falta de documentos oficiales. Se trata de no solicitar documentos incompatibles con la situación particular de los inmigrantes. Para Myria, Bélgica debería permitir al "reagrupante" solicitar él mismo la reagrupación familiar en el país. Y aclarar las "circunstancias excepcionales" en las que se puede eximir a los solicitantes de regresar a su país mientras dure el procedimiento.

Fuente: L'ECHO 27/06/2018

Repatriaciones desde el aeropuerto de Charleroi: Desavenencias entre el Ministro valón de Finanzas y aeropuertos y el Secretario de Estado para el Asilo y la Emigración

El Secretario de Estado para el Asilo y la Emigración, Theo Francken, sostiene que se deben incrementar las expatriaciones de los inmigrantes desde el aeropuerto de Charleroi, situado al sur de Bruselas, en la Región de Valonia. Región desde la que, según replicó Jean-Luc Crucke, Ministro valón de Finanzas que incluye el aeropuerto entre sus competencias, no se ha realizado hasta la fecha ninguna repatriación forzosa.

El pasado jueves, mediante una llamada telefónica, Francken (N-VA, Nueva Alianza Flamenca) comunicaba al Ministro valón de Finanzas, Energía, Medio ambiente y aeropuertos (MR, liberales francófonos) su intención de multiplicar las expulsiones de los extranjeros en situación irregular en territorio belga desde el aeropuerto de Charleroi (la mayoría de las expulsiones se realizan actualmente desde el aeropuerto de Bruselas) y que para tratar sobre el particular le invitaba a la reunión concertada con el Ministro federal del Interior, Jan Jambon (N-VA). El ministro valón, por su parte, declaró desconocer que se viniesen realizando tales expulsiones desde el aeropuerto valón y que recabaría información sobre el particular.

La historia no habría tenido más trascendencia si Francken no hubiese colgado en las redes sociales su intención de intensificar las expulsiones desde el aeropuerto de Charleroi indicando además que en 2017 se habían realizado 739 expulsiones y que, en lo que va de año, ya han sido 445 las realizadas desde dicho aeropuerto.

Abiertamente irritado por la política "tweetera" de Francken, muy propicia para el desconcierto, el Ministro valón salió del silencio que tenía previsto mantener hasta su encuentro con el Ministro del Interior y, tras verificar las cifras publicadas por Francken, confirmó que nunca se había llevado a cabo ninguna repatriación forzosa desde el aeropuerto valón. Según Crucke, las cifras barajadas por Francken mezclaban en realidad dos cuestiones muy distintas: la primera, que eran las salidas voluntarias de las personas a las que se ha denegado el permiso de residencia (166 en 2017 y 109 desde el inicio de 2018) y la segunda, los retornos sin

necesidad de escolta de las personas declaradas inadmisibles en el territorio nacional que, a título de ejemplo, son aquellas que desembarcan en la aduana aeroportuaria sin documentación de identidad o sin visado. Se trata de personas que no pisaron el suelo belga: 573 en 2017 y 336 en lo que va de 2018.

A raíz de las declaraciones del Ministro valón, Theo Francken volvió al ataque replicando que el segundo aeropuerto belga, desde el que salen múltiples vuelos hacia los países del Magreb y de los Balcanes, se tiene que implicar en las repatriaciones de los expulsados. Aprovechó para desmentir las cifras facilitadas por el Ministro valón sobre las expulsiones desde el aeropuerto de Charleroi. Según Francken, en 2017 se realizaron 7 expulsiones con escolta y en 2018 otras 4 desde Charleroi, pero fueron registradas en el aeropuerto de Bruselas, desde donde inicialmente estaban previstas las salidas de dichas personas.

El Ministro valón ha indicado que, si han de llevarse a cabo repatriaciones desde el aeropuerto de Charleroi, sería necesario un acuerdo de colaboración entre Valonia (de la que depende el aeropuerto de Charleroi), el Gobierno federal (del que depende la política de extranjería) y el propio aeropuerto. El Ministro ha advertido incluso de que la Región valona acatará la normativa legal en materia de repatriaciones en situación ilegal pero con ciertas condiciones: que se respeten los derechos humanos de los repatriados y se disponga de los medios necesarios. Dicho de otra manera, Valonia no pagará ni un céntimo por esas repatriaciones: los gastos que genere la seguridad, el refuerzo policial y la infraestructura que sea necesaria correrán a cargo del demandante, es decir, el Estado federal.

El Ministro valón incluso contempla exigir la presencia de un observador externo, probablemente la Cruz Roja, para asegurarse de que se respetan los derechos humanos en las repatriaciones.

Fuente.: LE SOIR, 7-8/07/2018

DINAMARCA

LOS ACUERDOS PARA ERRADICAR LAS SOCIEDADES PARALELAS⁴¹

El Gobierno presentó en marzo del año en curso un plan destinados a eliminar las sociedades paralelas y los denominados guetos. Durante varios meses se han llevado a cabo negociaciones políticas en 6 ministerios en los que se han pactado los siguientes 6 acuerdos parciales:

1. **Acuerdo en el área de seguridad social** que prohíbe a las personas beneficiarias de la renta mínima o subsidio⁴², u otra prestación homóloga, ocupar viviendas en los barrios más desfavorecidos, calificados como guetos por el gobierno. De esta forma, se controlará el acceso de personas con problemas sociales a los citados distritos. Esto se debe a que en esas zonas, hay actualmente una elevada tasa de desempleados desvinculados del mercado laboral que viven de rentas de transferencia.

En el futuro, las organizaciones de viviendas de protección oficial no podrán alquilar a personas que obtengan el subsidio o una prestación homóloga, aunque sean las primeras de la lista de espera. Esto se aplicará a los 16 barrios que han figurado en la lista de guetos durante el período 2014-2017.

2. **Primer acuerdo en el área social** que impone a los niños mayores de 1 año, residentes en barrios desfavorecidos, la asistencia a una guardería pública durante 25 horas semanales. Esto contribuirá a desarrollar sus aptitudes lingüísticas, a través de juegos y actividades que también servirán para familiarizarles con las tradiciones, las normas y los valores daneses. Ambos progenitores estarán obligados a colaborar en las ofertas relacionadas con la enseñanza del menor. En cualquier caso, se suspenderá la prestación familiar a los progenitores que no inscriban a sus hijos en la guardería o que impidan la asistencia del menor a la misma y también cuando no participen en las actividades planificadas. La entrada en vigor de esta medida será el 1º de julio de 2019.

⁴¹ **Fuentes:** Resumen de la Consejería sobre el texto completo de los acuerdos publicados en la página Web del Gobierno.

⁴² **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 formación) 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 no tengan derecho a la prestación contributiva de desempleo.

Por otra parte, los partidos han acordado aumentar las sanciones a los encargados de servicios municipales, por ejemplo, en guarderías y escuelas, que no cumplan con sus responsabilidades a efectos de comunicar o denunciar ante las autoridades las irregularidades o sospechas frente a los progenitores. Esto significa que los líderes de estos centros tendrán que informar al municipio si sospechan que un menor es maltratado o abusado, ya que, en caso de omisión, recibirán una sanción de encarcelamiento de hasta un año –en la actualidad sólo son 4 meses. El 1º de enero de 2019 entrará en vigor esta medida.

3. **Segundo acuerdo en el área social** que tiene como objetivo una mejor distribución de los menores en los centros de cuidado municipales. En el futuro, estas instituciones sólo podrán aceptar un 30% de niños procedentes de barrios desfavorecidos, con la posibilidad de ampliación al 35% en municipios con una elevada tasa de menores procedentes de estos distritos. El objetivo es crear mejores posibilidades para aumentar el bienestar de los niños y estimular el aprendizaje del idioma danés y las aptitudes para el aprendizaje.
4. **Acuerdo en el marco de Educación básica: primaria y secundaria obligatoria** por el que se somete a los menores de preescolar a pruebas del idioma, se incentiva la corresponsabilidad de los progenitores y se sancionan las escuelas con malos resultados. Además se prevé conceder a las autoridades locales incentivos financieros destinados a impulsar el buen rendimiento escolar de los jóvenes inmigrantes.

La prueba del idioma en preescolar va acompañada de una serie de iniciativas que promueven el desarrollo de las aptitudes lingüísticas de los alumnos de escuelas de enseñanza básica con un elevado porcentaje de niños de áreas desfavorecidas. Se introducirán, como mínimo, 3 pruebas lingüísticas en preescolar que se combinarán con medidas de apoyo para el desarrollo de las aptitudes.

También existe la posibilidad de una 4ª prueba previo al comienzo del curso 1º para aquellos niños que no hayan superado los otros 3 test. En este caso, las escuelas harán responsables a los progenitores del desarrollo del idioma de sus hijos, apoyándoles con una serie de medidas. Los menores participarán en itinerarios de estimulación lingüística en las escuelas. A estos efectos, se destinará un total de 32 millones de coronas anuales (aprox. 4,4 millones de €) para ayudar a los menores con dificultades idiomáticas residentes en áreas desfavorecidas.

Las nuevas normas prevén la participación adicional obligatoria en clases de verano para preparar a los alumnos para las pruebas de acceso al siguiente curso. En el futuro, todos los escolares que tengan

el danés como segunda lengua serán sometidos a una prueba de lengua danesa para evaluar si pueden pasar al curso siguiente.

El acuerdo también promueve la responsabilidad de los progenitores, mediante la introducción de requisitos destinados al control de la participación de los escolares en la enseñanza. Esto significa que el absentismo que sobrepase el 15% en la enseñanza básica generará la suspensión de la prestación familiar.

Por otra parte, se sancionarán en mayor medida las escuelas de enseñanza básica y los centros de enseñanza secundaria superior (institutos, etc.) que durante largos períodos de tiempo hayan tenido un bajo rendimiento escolar. Esto significa que las nuevas sanciones en el marco de la enseñanza básica permiten emitir órdenes y advertencias a los municipios y, en determinados casos, facilitan el cierre de escuelas. En la enseñanza secundaria superior se introducirán los mismos indicadores de rendimiento que en las escuelas de enseñanza básica. Y, por otra parte, se introducirán nuevas sanciones que permiten al Ministerio de Educación suspender la matriculación de alumnos con bajo nivel académico en determinados institutos, remitiéndolos a otras áreas geográficas. El ministerio también podrá cerrar centros de enseñanza secundaria superior.

Estas medidas entrarán en vigor para el curso escolar 2019/2020.

5. **Acuerdo en el área de vivienda** que exige la reducción de la cantidad de viviendas familiares de protección oficial en los barrios más desfavorecidos a un máximo del 40%, antes del año 2030. Esto se aplicará a los distritos que han figurado en el listado de guetos durante los últimos 4 años. El objetivo es eliminar estos barrios a través de la venta de viviendas o la demolición selectiva de bloques. Al mismo tiempo, se endurecen varias normas de alquiler para obtener una composición de la población residente que refleje diversidad en las zonas afectadas.

En el futuro, será posible eliminar o vender las viviendas de protección oficial en determinadas áreas y también se demolerán viviendas en zonas con mayor delincuencia. Será obligatorio introducir un sistema flexible de arrendamiento en los barrios desfavorecidos y la asignación de viviendas por los municipios se someterá a normas más estrictas. Se podrá llevar a cabo una rehabilitación y reestructuración física de las zonas desfavorecidas y se actualizará el listado de los denominados guetos. Los delincuentes no podrán trasladarse a estos distritos.

Las medidas acordadas están fundamentalmente dirigidas a áreas con una alta tasa de criminalidad, inseguridad, problemas sociales y un elevado porcentaje de inmigrantes no occidentales.

6. **El último acuerdo aprueba la financiación** de las medidas en el ámbito del Ministerio de Finanzas. En las asignaciones presupuestarias se dará mayor prioridad a los distritos con sociedades paralelas.

El gobierno ha dicho que es hora de exigir más a las personas que han vivido en Dinamarca durante años, aisladas de la sociedad porque no hablan danés, no trabajan y rechazan los valores daneses basados en la libertad, la igualdad de género y la jurisprudencia. Por otra parte, varios alcaldes han condenado el plan del gobierno que, según ellos, arriesga los derechos de las autoridades locales.

FINLANDIA

AUMENTA LA PRESIÓN PARA AMPLIAR LA ASISTENCIA SANITARIA PARA MIGRANTES INDOCUMENTADOS⁴³

Se estima que entre 2.000 y 4.000 inmigrantes indocumentados viven en Finlandia. A medida que su número aumenta, también lo hace la presión para proporcionarles servicios básicos de salud.

Cuando *Jaakko Kivisaari*, un médico del centro de salud pública, llegó a la jubilación hace cuatro años, decidió continuar usando sus habilidades profesionales trabajando como voluntario en *Turku* en la clínica *Global Clinic*, una organización que brinda servicios gratuitos de atención médica a inmigrantes indocumentados.⁴⁴ Se espera que el número de migrantes indocumentados en Finlandia se duplique este año, aumentando la presión para proporcionar servicios de salud pública más allá de la atención de emergencia a la que tienen derecho. "Mi idea era que los migrantes indocumentados son el tipo de personas a las que la sociedad trata de manera incorrecta. Por lo tanto, hay que intentar ofrecerles algo de humanidad", explica *Kivisaari*.

Además de *Turku*, *Global Clinic* opera en Helsinki, *Tampere*, *Oulu*, *Joensuu* y *Lahti*. Todos sus trabajadores son voluntarios, profesionales de la salud que trabajan sin cargo por su tiempo y esfuerzo.

Derecho limitado a la atención

La mayoría de los inmigrantes indocumentados en Finlandia son solicitantes de asilo cuyas solicitudes fueron rechazadas, pero que han decidido quedarse de todos modos. Algunos son estudiantes, trabajadores o viajeros que se han quedado más allá de sus visados. Un grupo significativo son romaníes de Europa del Este.

La constitución finlandesa garantiza a todos el derecho a la salud y el bienestar. Para los inmigrantes indocumentados, sin embargo, estos son derechos limitados. En general, los servicios de salud pública les proporcionan solo atención de emergencia. Esto significa un tratamiento para afecciones que amenazan la vida o ponen en peligro el bienestar a largo plazo.

Sin embargo, algunas ciudades han decidido proporcionar más que servicios de salud de emergencia a los inmigrantes indocumentados. La ciudad de Helsinki es una de las que ha ido más lejos. En noviembre de

⁴³ Fuentes: YLE News – *Uutiset*.

⁴⁴https://yle.fi/uutiset/osasto/news/pressure_growing_in_finland_to_expand_healthcare_for_undocumented_migrants/10217365 - 22.05.2018.

2017, Helsinki amplió la oferta para incluir servicios tales como vacunas y atención para enfermedades crónicas. Helsinki, *Espoo*, *Vantaa* y *Turku* también ofrecen algo más que servicios básicos para menores y mujeres embarazadas.

A *Jaakko Kivisaari* le gustaría que a los inmigrantes indocumentados se les garantice una gama de servicios de salud significativamente más amplia, y que este derecho se transforme en ley. "Creo que habría menos incentivos para la radicalización, si la sociedad mostrara algún respeto a estas personas en una situación tan desesperada. Se debería demostrar que esta no es una sociedad fría y dura", dice *Jaakko Kivisaari*.

La otra cara de la moneda es que la investigación ha demostrado que proporcionar servicios de salud ampliados a estos grupos de personas cuesta menos a la sociedad a largo plazo que hacer que solo estén disponibles los servicios de emergencia. "Sería una política de salud sensata y rentable. Proporcionar tratamiento a tiempo es rentable", señala *Meri Korniloff*, coordinadora del grupo de Médicos por la Responsabilidad Social.

Dos veces más este año

Según un estudio de la Universidad de *Turku*, hay entre 2.000 y 4.000 inmigrantes indocumentados que viven en 42 ciudades y pueblos diferentes en Finlandia. La mayoría vive en Helsinki y sus alrededores inmediatos, y en *Turku*.

Katri Gadd, Ph.D., e investigadora del proyecto de la Universidad de *Turku*, estima que el número de inmigrantes indocumentados se duplicará este año, ya que un gran número de solicitantes de asilo que llegaron a Finlandia en 2015 obtienen el rechazo final de sus solicitudes de asilo.

"La inmigración ilegal se ha convertido en un fenómeno permanente en Finlandia. No ha sido posible eliminarla de ningún país democrático, en ninguna parte", dice *Gadd*.

Según *Katri Gadd*, existe incertidumbre en Finlandia sobre cómo tratar a los inmigrantes indocumentados. Por ejemplo, a los municipios les gustaría ver algún tipo de orientación del gobierno central. *Jaakko Kivisaari* está de acuerdo. "La situación sería más clara si hubiera legislación nacional. En este momento, hay mucha incertidumbre entre el personal de salud municipal acerca de cuáles son los derechos de los migrantes indocumentados", señala *Kivisaari*.

Finlandia estuvo a punto de aprobar una ley para organizar los servicios de salud para los inmigrantes indocumentados hace tres años. En 2014, el

Instituto Nacional de Salud y Bienestar Social (THL) emitió un informe detallado sobre cómo deberían organizarse y ampliarse estos servicios.

Según el proyecto de ley que siguió, los inmigrantes indocumentados habrían sido elegibles para los mismos servicios de salud que los solicitantes de asilo. Antes de que el proyecto de ley se presentara al parlamento para su debate, se presentó y, de hecho, se mató a iniciativa de *Kari Rajamäki*,⁴⁵ miembro del PSD y anterior Ministro del Interior.

Rajamäki fue criticado por su propio partido y dentro de las filas del gobierno. Él defendió la medida argumentando que había sido de interés nacional, porque la mejora de los servicios de salud habría conducido al "turismo de salud".

"No hay evidencia científica de que una ley sobre servicios de salud para inmigrantes indocumentados hubiera estimulado ningún tipo de flujo de migración aquí o residencia [indocumentada] generalizada en Finlandia", dice *Katri Gadd* de la Universidad de *Turku*.

Problemas psiquiátricos en aumento

La Clínica Global de *Turku* está abierta una vez por semana durante unas horas. En días atareados, el personal ve diez pacientes o más. Sus operaciones están totalmente financiadas por donaciones.

Según la Clínica Global de Helsinki, la edad promedio de sus clientes es de 34 años y sufren especialmente de trastornos musculo esqueléticos y digestivos. Sobre todo, *Jaakko Kivisaari* ve un problema creciente con la salud mental. "Con tantos rechazos de asilo, muchos pacientes acuden a nosotros que están bajo presión psicológica", explica.

Katri Gadd espera que se apruebe una ley sobre la prestación de servicios ampliados. "Creo que es algo malo que, por ejemplo, la gente tenga que llegar a una crisis con problemas de salud mental antes de que puedan obtener ayuda. En términos de seguridad en la sociedad, esto no beneficia a nadie".

⁴⁵ Kari Rajamäki, anterior Ministro del Interior.
https://en.wikipedia.org/wiki/Kari_Rajam%C3%A4ki

IRLANDA

EMPLEO ILEGAL DE CIUDADANOS NO COMUNITARIOS

El Punto de Contacto Irlandés de la Red Europea de Migración (*Irish National Contact Point del European Migration Network, EMN*) realizó un estudio que fue autorizado por el Instituto de Investigación Económica y Social Irlandés (*Economic & Social Research Institute, ESRI*) sobre el Empleo Ilegal de ciudadanos no-EU en Irlanda.

Dicho informe destaca que el trabajo ilegal puede ser considerado un "factor clave que fomenta la inmigración irregular" (Comisión Europea, 2007) (*European Commission, 2007*). Mientras que la política económica es competencia de cada Estado Miembro, el empleo ilegal es una política vital que atañe a la EU ya que ésta impacta la política sobre inmigración. La magnitud del trabajo ilegal en Europa e Irlanda no es fácil de cuantificar por los limitados datos que existen, en parte por la clandestinidad del problema. Debido también al hecho de que está encubierto, el trabajo ilegal a menudo impacta los derechos fundamentales del trabajador. El trabajo ilegal, por tanto, se enfrenta con las políticas de inmigración, con las políticas sociales y con los derechos fundamentales.

Se indica en el informe que las políticas y legislación sobre empleo ilegal en Irlanda difieren de las establecidas por la UE. El trabajo ilegal a nivel de la EU se rige por la Directiva (2009/52/CE sobre sanciones y medidas contra empleadores de nacionales de terceros estados ilegales (*Council Directive 2009/52/EC on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals*) en todos los Estados Miembros excepto en Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido, en lo que no es aplicable. En Irlanda el trabajo ilegal se regula por la Ley de Permisos de Trabajo de 2003 (*Employment Permits Act 2003*) y la Ley de Permisos de Trabajo de 2006 (*Employment Permits Act 2006*), esta última ha sido modificada en 2014. El régimen de inmigración ilegal en Irlanda no está influenciado significativamente por las políticas de EU, incluyendo las políticas sobre trabajo no declarado.

Este estudio es el primer informe integral sobre empleo ilegal en Irlanda, con referencia a los ciudadanos no-EU que residen tanto de forma regular como irregularmente en Irlanda. No hay datos oficiales sobre el tamaño de la población que reside irregularmente o la magnitud del trabajo ilegal de ciudadanos no-EU en Irlanda. El Centro de Derechos de los Migrantes (*Migrant Rights Centre Ireland*, MRCI) estimó en 2014 que había entre 20.000 y 26.000 inmigrantes adultos indocumentados viviendo y trabajando en Irlanda. En 2016 MRCI mediante una encuesta contabilizó 511 inmigrantes indocumentados que proporcionaron información sobre su estatus inicial en el Estado; todos entraron en el país legalmente, el

55% entraron en el país con una visa turística y el 35% lo hicieron como estudiantes. También una encuesta en 2016 de MRCI sobre inmigrantes indocumentados concluyó que cinco nacionalidades representaban el 84% de los encuestados: Brasileños, Filipinos, Chinos, Mauritianos y Pakistaníes.

El estudio muestra que las áreas de alto riesgo para trabajo ilegal incluyen el sector de catering, como comida para llevar a casa, comida rápida y restaurantes étnicos; trabajadores en casas privadas, como trabajadores para el cuidado de los niños, incluyendo las denominadas *au pairs* y cuidadores de personas mayores. Irlanda no tiene un esquema específico de regulación para *au pairs*. MRCI observó que los dos tipos más comunes de trabajo ilegal son los estudiantes que trabajan fuera de las horas permitidas y los inmigrantes indocumentados. En el colectivo de pescadores se detectó empleo ilegal y desde 2016 existen nuevas regulaciones para los permisos de trabajo de los pescadores no-EU.

El sistema de inmigración para estudiantes ha sido modificado en varias ocasiones desde 2011, siempre con el fin de prevenir la inmigración de estudiantes motivados por razones económicas en lugar de por razones educativas, incluyendo la introducción de límites en el número de veces que un estudiante puede entrar en Irlanda con el propósito de estudiar. Adicionalmente, las renovaciones deberán hacerse en conexión con la progresión académica. Se ha endurecido la concesión a estudiantes no comunitarios que les permite trabajar mientras estudian sin necesidad de tener un permiso de trabajo (20 horas por semana durante el período de estudio y hasta 40 horas por semana durante las vacaciones).

El estudio señala que a pesar de la introducción de medidas que permiten a los estudiantes mantener la residencia legal, por ejemplo los dos años de Extensión Probatoria para Estudiantes (*Student Probationary Extension*)⁴⁶. La investigación muestra que si los requerimientos son más difíciles de conseguir, los individuos tienden a convertirse en irregulares. El trabajo fuera de las horas concedidas es todavía un rasgo común de los estudiantes inmigrantes en Irlanda.

El informe también muestra que la Comisión de Relaciones de Trabajo (*Workplace Relations Commission, WRC*) no remite habitualmente información a la Oficina de Inmigración de la Policía Nacional (*Garda National Immigration Bureau, GNIB*) referente a ciudadanos no-EU que tienen permiso de residencia pero que están incumpliendo las condiciones de su Permiso de Trabajo o Permiso de Residencia, sólo se focaliza en la

⁴⁶ El Departamento de Justicia e Igualdad de Irlanda (*Department of Justice & Equality*) emitió un acuerdo el 24/8/2012 que afectaba a los estudiantes que hubieran residido continuamente desde 1/1/2005. Este acuerdo permitía a los estudiantes residir por un período de 2 años, bajo ciertas circunstancias. Esta normativa se ha venido renovando y en 2018 se ha concedido nueva extensión.

resolución del incumplimiento de la ley laboral. Esta posición, según manifiesta el estudio, parece estar en línea con la Organización Internacional del Trabajo (*International Labour Organization, ILO*), que indica que la función principal de los inspectores de trabajo es la aplicación de los requerimientos laborales e identificar los incumplimientos de las leyes laborales, y que otras obligaciones como la verificación del cumplimiento de normas sobre inmigración, no deben interferir o impedir su misión. La OIT ha indicado el desafío al que se enfrentan los inspectores de trabajo en relación con los inmigrantes irregulares, teniendo que poner en una balanza la obligación de informar sobre hechos ilícitos frente a su papel de proteger los derechos de los trabajadores. El estudio concluye que en el contexto del empleo ilegal de ciudadanos no-EU, es más probable que se lleve a cabo una persecución bajo las Leyes referentes a Permisos de Trabajo que bajo La ley de Inmigración de 1999 (*Immigration Act 1999*). Aunque WRC tiene el poder de perseguir tanto a los empresarios como a los empleados, ellos generalmente focalizan su trabajo solo en el empresario. MRCI observó que cuando un incumplimiento es identificado, los empresarios tienen la oportunidad de rectificarlo y ello puede resultar en la pérdida del trabajo de los empleados indocumentados. WRA realiza una media de 4.500-5.500 inspecciones en los centros de trabajo al año.

Esta investigación subraya que los ciudadanos no-EU que trabajan ilegalmente, en particular aquellos indocumentados, son a menudo vulnerables de abusos en sus derechos laborales así como en sus derechos humanos fundamentales. Estudios en esta área sugieren que la irregularidad impacta otros aspectos además del laboral, incluyendo vida familiar, servicios sanitarios y educación. El Centro de los Derechos de los Inmigrantes 2015 (*Migrant Rights Centre 2015, MRC*), sugiere reformas en el sistema de los Permisos de Trabajo tales como permisos específicos ocupacionales en lugar de Permisos específicos al empresario. MRCI también propone la introducción de medidas transitorias para personas que están incluidas en diferentes estatus, incluyendo Permisos de Trabajo e implementando un esquema de regularización para inmigrantes indocumentados.

REINO UNIDO

PUBLICACIÓN DEL MARCO PARA LA ADQUISICIÓN DEL *SETTLED STATUS*

El pasado 21 de junio el Gobierno británico publicó un documento que recoge los aspectos principales del procedimiento para la adquisición del *Settled Status* por parte de los ciudadanos comunitarios que residen en el RU. Se recogen a continuación los aspectos principales de dicho informe:

1. ¿Quiénes pueden solicitar el *Settled Status*?

- Ciudadanos comunitarios y familiares que **residan en el RU antes del final del periodo de transición (31 de diciembre de 2020)**.
- Se consideran residentes en el RU a quienes **residan en el país antes de las 12 de la noche del 31 de diciembre de 2020**. También se incluye a **quienes estén temporalmente fuera del país en dicha fecha pero que residen en el Reino Unido permanentemente**.
- Quienes apliquen mediante de este procedimiento no tendrán que probar que cumplen todos los requisitos actuales de la libre circulación (como tener un seguro médico). RU ha decidido que **el principal requisito para tener derecho al *Settled Status* es la residencia continuada en el país**.
- El programa incluye a los **familiares cercanos**⁴⁷ que vivan fuera del RU el 31 de diciembre de 2020. Según el acuerdo sobre derechos ciudadanos alcanzado con la UE, un ciudadano comunitario que resida en el RU el 31 de diciembre de 2020 podrá traer a RU a sus familiares cercanos que residan fuera, siempre que la relación exista en dicha fecha y continúe en el momento en el que esa persona desea venir al RU.
- También pueden solicitarlo en determinadas circunstancias los **hijos de ciudadanos no británicos nacidos en el RU después del 31 de diciembre de 2020 de padre o padres con derecho al *Settled Status***.
- Los ciudadanos irlandeses tiene derecho a residir en el RU independientemente de la pertenencia de RU a la UE, por lo que están exentos de realizar este trámite.

2. ¿Qué requisitos se deben cumplir antes de solicitarlo?

Como se ha señalado anteriormente, el único requisito, como regla general, es el de la residencia continuada en el RU durante cinco años. Podrán exigirse menos años en circunstancias especiales.

⁴⁷ Cónyuge, pareja civil, hijos y nietos dependientes (incluyendo los del cónyuge o pareja civil), padres o abuelos dependientes (incluyendo los del cónyuge o pareja civil).

Estas personas necesitan realizar una solicitud válida y no ser un serio y persistente criminal y no deben existir razones de orden público que lo impida, tal y como se establece en el Acuerdo de Salida.

El Settled Status se regulará en la legislación británica sobre inmigración que actualmente está recogido en la Ley de Inmigración de 1971 (*Immigration Act 1971*) como *Indefinite Leave to remain, ILR*.

La continuidad de la residencia se romperá y deberá reiniciarse desde cero cuando un ciudadano cumpla condena en un centro penitenciario en el RU, a menos que tenga 10 años de residencia continuada y el Ministerio de Interior (Home Office) considere por cualquier motivo que la condena no debe interrumpir la residencia. La continuidad de la residencia también se romperá con una orden de deportación, una prohibición de residencia (*exclusion order*), o una expulsión del RU con arreglo a la normativa comunitaria.

Una vez que se hayan completado los cinco años de residencia continuada en el RU el ciudadano tendrá derecho al *Settled Status*, siempre que, desde ese momento **no se ausente del país por más de cinco años** (la Directiva sobre Libre Circulación es más restrictiva, fijando en dos años el tiempo de ausencia máximo para mantener la Residencia Permanente).

Cuando un ciudadano comunitario o cualquier familiar suyo no alcance los cinco años de residencia continuada tendrá derecho al **Pre-Settled status**, que es equiparable en la legislación británica sobre inmigración al ***Limited Leave to Remain, LTR***.

Para estar en esta situación el ciudadano **no podrá haber abandonado el RU más de seis meses seguidos dentro de cualquier periodo de 12 meses**. Existen algunas excepciones:

- Cuando se trate de una razón importante, como embarazo, nacimiento de un bebé, enfermedad grave, estudios, formación profesional o un desplazamiento temporal a causa del trabajo.
- Cualquier periodo de ausencia dentro del servicio militar obligatorio será también permitido.

El *Pre-settled status* implica que el ciudadano tendrá ***Limited Leave to Remain durante cinco años***, y en cuanto cumpla los cinco años de residencia continuada podrá solicitar el *Settled Status*. Desde abril de 2019 el procedimiento de settled status será gratuito para los que previamente hayan solicitado el pre settled status.

Aun no se ha aclarado el método por el que los familiares comunitarios de miembros de las fuerzas armadas, los funcionarios comunitarios al servicio

de la Corona y sus familiares, van a poder mantener su derecho a residir en el RU tras estar destinados en el exterior a causa de su trabajo. El documento señala que próximamente se publicarán más detalles al respecto.

En determinados supuestos se puede lograr el ***Settled Status*** **habiendo residido menos de cinco años**:

- a) Trabajadores por cuenta propia o ajena en el RU que finalizan su trabajo por haber alcanzado la edad para tener derecho a una pensión estatal. Siempre que inmediatamente antes de su jubilación hayan trabajado por cuenta propia o ajena en el RU al menos los 12 meses anteriores y hayan residido de forma continuada en el RU al menos los tres años anteriores.
- b) Quienes dejen de ser trabajadores por cuenta propia o ajena a causa de una incapacidad permanente para trabajar, siempre que hayan residido en el RU de forma continuada al menos los dos años anteriores, o que la incapacidad haya sido a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que reconoce a esa persona una pensión abonada total o parcialmente por una institución británica.
- c) Trabajadores por cuenta propia o ajena con residencia continuada de al menos tres años, que se conviertan en trabajadores en otros países de la UE, siempre que mantengan la residencia en el RU y vuelvan como regla general al menos una vez a la semana.

Los familiares de las personas descritas anteriormente también tendrán derecho al *Settled Status*, siempre que la relación familiar existiera en el momento en el que se cumplían las situaciones explicadas en los párrafos a), b) y c), y estén residiendo de forma continuada en el RU.

Si el solicitante es un **familiar de un ciudadano comunitario fallecido**, que era un trabajador por cuenta propia o ajena en el momento de su fallecimiento, tendrá derecho al *Settled Status* con **menos de cinco años de residencia continuada** siempre que se cumplan dos requisitos:

- El ciudadano comunitario fallecido hubiera residido continuamente en el RU al menos dos años antes de su muerte, o si su muerte fue causada por un accidente laboral o enfermedad profesional, y:
- El familiar solicitante residiera en el RU con el ciudadano comunitario justo antes del fallecimiento y continua residiendo en el país.

El **hijo⁴⁸ menor de 21 años de un ciudadano de la UE** (o de su cónyuge o pareja civil) que reside continuamente en el RU tendrá derecho al *Settled Status* con **menos de cinco años residencia continuada** si el progenitor ha adquirido o está adquiriendo dicho status.

Cuando el ciudadano europeo o su miembro familiar haya dejado de residir continuamente podrá pedir el *Pre-Settled Status* siempre que comience un nuevo periodo de residencia continuada antes del 31 de diciembre de 2010.

Si el ciudadano europeo reside antes del 31 de diciembre de 2020, podrá traerse a los familiares cercanos (los de la línea directa) que residan fuera siempre que la relación existiera antes y continúe existiendo cuando desee venir a UK. El marco de aplicación del *Settled Status* estará siempre abierto para hijos nacidos o adoptados después del 31 de diciembre de 2020 por padres o parejas elegibles para el *Settled Status*.

3. ¿Cómo se realiza la solicitud?

Antes de poder obtener el *Settled Status* habrá que iniciar una solicitud válida que será sencilla. Si faltara algún componente de la solicitud el Home Office se pondrá en contacto con la persona para ayudar en la resolución y evitar que el procedimiento sea inválido.

Se exigen cuatro requisitos para que la solicitud sea válida:

- a) Que se realice en el RU a través del procedimiento previsto específicamente. Será un procedimiento digital que se podrá realizar a través de GOV.UK e incluso se está pensando incluso en poder hacer la solicitud en un formulario en papel en determinadas circunstancias. En el desarrollo de la aplicación se han tenido en cuenta todos los puntos de vistas de los componentes de los USER GROUP que el Home Office ha organizado para el mejor diseño de la aplicación y que ha estado formado por representantes de las Embajadas y de los Consulados y representantes de los negocios, comunidades y potenciales ciudadanos vulnerables.

Que se abone una **tasa de 65 libras** para mayores de 16 años y 32.50 libras para menores de esa edad. Quienes tengan la Residencia Permanente o hayan adquirido con anterioridad el *Indefinite Leave to Remain* no deberán abonar esta cuantía siempre que tengan la documentación acreditativa. Los que han solicitado y abonado previamente el *Pre-settled status* tampoco deberán pagar esta tasa

⁴⁸ los nietos o bisnietos tendrán derecho a adquirir el *Settled Status* en las mismas condiciones que los familiares.

desde abril de 2019. Asimismo tampoco deben abonar esta tasa los niños que están al cuidado de Autoridades locales.

El Ministerio del Interior puede exigir una tarifa administrativa (y de ser así, la cantidad se confirmará a su debido tiempo) en los casos en que un solicitante haya pagado la tarifa de solicitud pero no haya presentado una solicitud válida y tenga que ser contactado por la Oficina Central para darle una oportunidad razonable de proporcionar lo que se necesita para que la solicitud sea válida y evitar que se rechace como inválida.

Los solicitantes bajo el esquema del *Settled Status* no estarán obligados a pagar el cargo de salud de inmigración *Immigration Health Charge*.

- b) Que se presente una **prueba de identidad y nacionalidad**. Para un ciudadano comunitario se pedirá el pasaporte o documento nacional de identidad. Para un familiar no comunitario será necesario el pasaporte, la tarjeta de residencia biométrica de acuerdo a las normas comunitarias o el permiso de residencia biométrico expedido por inmigración.
- c) Que se someta al solicitante a un **reconocimiento facial** para compararlo con la foto de la prueba de identidad.

4. ¿Cómo será el proceso de concesión del permiso?

Será un trámite sencillo realizado online, que estará disponible a finales de 2018. El proceso será especialmente sencillo para los que tengan la Residencia Permanente y se asistirá a las personas que no puedan realizarlo por si solas.

5. ¿Qué familiares tienen derecho al *Settled Status*?

Generarán este derecho los **familiares que vivan o se reúnan con el ciudadano comunitario residente en Reino Unido antes de que finalice el periodo de transición el 31 de diciembre de 2020**. Aunque se podrá solicitar de forma individual e independiente, en los supuestos de familiares no comunitarios se recomienda esperar a que el ciudadano residente principal haya obtenido el estatus requerido, puesto que ayudará en la tramitación del estatus del familiar a la hora de demostrar su derecho.

Se reconoce también el derecho al *Settled Status* a los **familiares cercanos comunitarios y no comunitarios que residan en el extranjero a 31 de diciembre de 2020**. El acuerdo establecido para los derechos de los ciudadanos entre Reino Unido y la UE reconoce el derecho

a la reunificación familiar de comunitarios con familiares que residan fuera de RU. Ello, siempre que la relación exista en la fecha anterior y se mantenga hasta la solicitud. También contempla el derecho, en determinadas circunstancias, para los nacidos (o adoptados) en RU o sus territorios de ultramar de padres no británicos con derecho a *Settled Status*.

Cuando el solicitante sea un comunitario que reside en el RU el 31 de diciembre de 2020 como familiar de un residente comunitario (o británico) en el RU, tendrán derecho a **solicitar el status basado en su propia continuidad de la residencia como ciudadano comunitario**. Cuando sean familiares de un comunitario no necesitarán **probar su relación familiar** con esa persona, a menos que:

- La solicitud se haga dentro de alguna de las categorías para *Settled Status* que permitan menos de cinco años de residencia continuada.
- Cuando se basen en un derecho anterior de residencia después de que la relación haya terminado. La directiva de libre circulación reconoce en determinados supuestos la Residencia Permanente a parejas de ciudadanos comunitarios cuya relación ha finalizado. Este aspecto se desarrolla más adelante.
- Se conviertan en ciudadanos comunitarios durante el período de residencia en el que, de no ser comunitarios, alegarían ser familiares.

Los siguientes familiares de un ciudadano comunitario tendrán **derecho a solicitar el *Settled Status*** siempre que residan continuamente el 31 de diciembre de 2020 o se reúnan en RU con el ciudadano comunitario después de dicha fecha. Si bien esto último no es aplicable a los familiares dependientes:

- Cónyuge o pareja civil del ciudadano comunitario, siempre que el matrimonio fuera anterior al 31 de diciembre de 2020 o posterior a esta fecha cuando se trate de una pareja estable⁴⁹ antes del 31 de diciembre 2010.
- Pareja estable de un ciudadano comunitario, siempre que esta se formara antes de dicha fecha y continúe existiendo.
- Hijo o padre dependiente (propio, del cónyuge o pareja civil) de un ciudadano de la UE.
- El familiar dependiente de un ciudadano comunitario siempre que la relación familiar y la dependencia existieran antes del 31 de diciembre de 2020.
- El familiar dependiente del cónyuge o pareja civil de un ciudadano comunitario, siempre que ambos miembros de la pareja estuvieran

49

residiendo en el RU antes del 1 de febrero de 2017 y que la relación familiar y la dependencia existieran antes de esta fecha.

Cuando el solicitante sea un **familiar no comunitario sin documento de residencia permanente**, deberá probar la identidad y nacionalidad del ciudadano comunitario del que es familiar (pasaporte o documento nacional de identidad). También deberá probar la residencia continuada suya y del familiar. El *Settled o Pre-Settled Status* será evidencia suficiente para probar identidad, nacionalidad y residencia continuada.

La Directiva de Libre Circulación permite que algunos familiares **conserven el derecho a residir después de que la relación con el comunitario haya finalizado**. Cuando ellos sean ciudadanos comunitarios podrán solicitar el status basándose en su propia residencia continuada. En caso contrario, estos familiares podrán ampararse en el derecho adquirido a la residencia o en su propia residencia continuada, como familiar de un comunitario, para solicitar cualquiera de los status, en los siguientes casos:

- El solicitante es un familiar no comunitario de un ciudadano comunitario que estaba residiendo de forma continuada en el RU antes del 31 de diciembre de 2020 y que ha fallecido. Siempre que el solicitante estuviera residiendo como familiar al menos un año inmediatamente antes del fallecimiento.
- El solicitante es el **hijo de un comunitario** que residía de forma continuada antes del 31 de diciembre de 2020 y que ha fallecido (o del que fuera su cónyuge o pareja civil en el momento de la muerte), o ha dejado de residir en RU, y el hijo estaba realizando un curso de educación⁵⁰ justo antes de que el ciudadano comunitario falleciera o abandonara el RU, siempre que continúe atendiendo a dicho curso.
- El solicitante es un ciudadano comunitario o no comunitario, siendo este un progenitor con la custodia de un hijo comunitario.
- El solicitante es un ciudadano no comunitario que **ha finalizado su matrimonio o unión civil con un comunitario** con el que residía de forma continuada el 31 de diciembre de 2020. Siempre que el solicitante resida en el RU en el momento de la de la ruptura y estemos ante una de estas situaciones:
 - a) Que antes del inicio de la separación el matrimonio o unión civil tenga una antigüedad de al menos tres años y la pareja haya residido de forma continuada en el RU al menos un año mientras existía dicho matrimonio.

⁵⁰ Curso de educación general, aprendizaje o curso de formación profesional.

- b) Que el solicitante tenga asignada la custodia de un niño comunitario
- c) Cuando el solicitante tenga derecho a visitar a un niño comunitario, siempre que sea menor de 18 y un tribunal haya dictaminado que dicho derecho de visita tiene que efectuarse en el RU.
- d) Cuando el derecho a residir del solicitante está garantizado por circunstancias especiales, como ser víctima (él o su familia) de violencia doméstica o abusos durante el matrimonio o unión civil.

Existen **otras categorías** de personas que tienen derechos de residencia derivados de la legislación comunitaria (de otras normas distintas de la Directiva de Libre circulación) y que están también protegidas por el Acuerdo de Salida. Este es el caso de los cuidadores Chen, los niños Ibrahim y Teixeira o cuidadores. Adquieren su denominación de la jurisprudencia del TJUE.

- Un cuidador Chen es un cuidador principal de un niño o niños comunitarios con recursos suficientes en el RU.
- Un niño Ibrahim y Teixeira es el hijo de un antiguo trabajador comunitario que está estudiando en el RU. El cuidador de un niño Ibrahim y Teixeira es el cuidador principal de dicho niño.
- Cualquier otra persona que necesite residir en el RU para que un niño Ibrahim y Teixeira pueda quedarse en el RU.

Estas personas pueden ser ciudadanos comunitarios con derecho a solicitar un status de acuerdo con este marco. De no ser así, la legislación de inmigración les permitirá adquirir el ILR en línea con lo establecido en el Acuerdo de Salida. Sus derechos actuales no dan lugar a la residencia permanente bajo la normativa comunitaria, pero próximamente se darán detalles sobre el nuevo status aplicable a este colectivo.

En relación a determinadas categorías referentes a ciudadanos británicos en circunstancias no protegidas por el Acuerdo de Salida, se ha decidido, en el ámbito de la política interna del RU que:

Un ciudadano no comunitario familiar de un ciudadano británico, que es residente legal en el RU al final del periodo de implementación el 31 de diciembre de 2020, en virtud de la regulación 9 de los Reglamentos EEA (la ruta "**Suringder Singh**", que da lugar a la Residencia Permanente bajo la normativa comunitaria), podrá solicitar el *Settled y Pre-Settled Status*.

Un ciudadano no comunitario que es el cuidador principal de un ciudadano británico en el RU y que actualmente posee derecho a la residencia comunitaria al amparo de otras normas comunitarias ("**Cuidador**

Zambrano”), tendrá derecho a la residencia según las leyes de inmigración. Sus derechos actuales no dan lugar a la residencia permanente bajo la normativa comunitaria, pero próximamente se darán detalles sobre el nuevo status aplicable a este colectivo.

6. ¿Qué derechos reconoce el *Settled Status*?

El *Settled Status* otorgará a los ciudadanos comunitarios los **mismos derechos de los que disfrutan ahora**. Derecho a trabajar (sujeto a lo que disponga el Acuerdo de Salida sobre requisitos específicos en determinados sectores), estudiar y acceder a los servicios públicos y prestaciones, de acuerdo a las mismas reglas que ahora.

Será un reconocimiento en soporte digital, no en papel.

El *Settled Status* es más favorable al ILR en determinados aspectos:

1. No se exige prueba de inglés
2. Se permiten ausencias de cinco años, y no de dos como prevé el ILR.
3. Se permite la reunificación familiar en cualquier momento. Estos familiares no tendrán que cumplir las normas de inmigración vigentes cuando acudan al RU. También se permitirá en determinadas circunstancias la reunificación de hijos de padres no británicos nacidos en o fuera del RU después del 31 de diciembre de 2020, de padres con derecho al *Settled Status*.

Al menos hasta el 31 de diciembre de 2025 quienes tengan el *Settled Status* podrán entrar y salir del RU con pasaporte o documento nacional de identidad. Después de dicha fecha RU podrá exigir que el documento de identidad incorpore un chip biométrico.

Transcurridos 12 meses desde la adquisición del *Settled Status*, los ciudadanos comunitarios podrán solicitar la nacionalidad británica. Si estuvieran casados con un británico, o tuvieran el ILR o la Residencia Permanente desde hace más de 12 meses, podrán solicitarla de forma inmediata.

SUECIA

MILES DE PERSONAS ESPERAN UNA RESPUESTA A SU SOLICITUD DE ASILO DESDE 2015⁵¹

Casi 4.000 personas que solicitaron asilo en 2015 esperan todavía a una resolución. Una cuarta parte son menores. Según la Dirección General de Migraciones de Suecia (*Migrationsverket*)⁵², los largos tiempos de espera son debidos principalmente a la amplia reorganización de este organismo.⁵³

Cuando la Dirección General de Migraciones presentó en mayo su pronóstico de futuro, se afirmó que el número de casos de asilo solucionados durante los primeros meses del año era más bajo del esperado. Al mismo tiempo, la Directora del Departamento de Coordinación Nacional, *Veronika Lindstrand Kant*, dijo que los tiempos de gestión de los casos de asilo se reducen, y que para los que solicitaron asilo el año pasado y han recibido una resolución el tiempo medio de gestión está ahora en tres meses.

En la página web de la Dirección General de Migraciones se afirma que “unos pocos casos hacen subir la media”.

Pero el periódico, *Dagens Nyheter*, puede desvelar que más de una cuarta parte de los más de 21.000 casos de asilo abiertos entraron en 2015 y 2016.

En total casi 4000 personas (943 menores, 717 mujeres y 2188 hombres) que solicitaron asilo en 2015 no han recibido todavía una respuesta. 698 de ellos tienen menos de 18 años. Además, hay 64 casos abiertos que entraron en 2014. 18 de ellos son menores.

Según una respuesta escrita del servicio de prensa de la Dirección General de Migraciones, la causa principal de que haya tantos casos antiguos es la rápida reorganización que está sufriendo esa institución.

“Tal y como señalamos en nuestros pronósticos en febrero y mayo, respectivamente, ello implica varios riesgos. Más empleados de los que se esperaba han abandonado a la Dirección General de Migraciones, lo cual ha implicado falta de recursos y de competencia. Ello ha conllevado que los casos hayan tenido que pasar a otras personas, algo que significa más trabajo por cada caso”, escribe *Lisa Danling*.

⁵¹ Fuente: Dagens Nyheter.

⁵² Migrationsverket. <https://www.migrationsverket.se/Other-languages/Espanol.html>

⁵³ Dagens Nyheter. 28.06.2018.

Otros factores que influyen, se afirma, son que una parte de los casos han sido devueltos por los tribunales, que se esperan los dictámenes de la Policía de Seguridad, y que los solicitantes han presentado nuevos motivos para el asilo cuando el proceso estaba ya finalizando.

Los tiempos de gestión son un tema que la Ministra de Migración, *Heléne Fritzon* (PSD) ha señalado largamente como un asunto a cuya solución hay que dar prioridad.

Es una cuestión sobre la que hablaré con el Director General. He dicho muy claramente que quiero que los tiempos de gestión se reduzcan. Los tiempos de gestión influyen en la planificación del Estado, en la acogida municipal y, en una gran medida, sobre el individuo en concreto, dijo a *Dagens Nyheter* cuando asumió su puesto como Ministra, en agosto del año pasado.